

PREGUNTAS FRECUENTES

Balotario de preguntas
frecuentes sobre la
contratación de personal
administrativo bajo el
régimen laboral del Decreto
Legislativo N.º 276



Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar (DIGC)
Dirección de Fortalecimiento de la Gestión Escolar (DIF)



PERÚ

Ministerio
de Educación



Introducción:

Estimado/a lector/a, el presente balotario ha sido desarrollado con la finalidad de brindarte orientaciones complementarias respecto al proceso de contratación de personal administrativo bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 de las instituciones educativas públicas a nivel nacional, ya que dicho personal resulta esencial para el buen funcionamiento operativo de la IE, así como para el éxito académico y bienestar general de la comunidad educativa.

Al respecto, la contratación del personal en mención se enmarca en la Norma que regula el proceso de contratación del personal administrativo, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276, en las sedes administrativas de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local, Instituciones Educativas Públicas, Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos; la cual fue aprobada mediante la Resolución Viceministerial N.º 287-2019-MINEDU.

Bajo ese marco, y con el fin de asegurar que todo el personal involucrado en este proceso comprenda y cumpla con todo lo establecido en la normativa vigente, hemos recopilado tus inquietudes más frecuentes y les hemos dado respuesta en este documento, de manera clara y con orientación práctica para facilitar su interpretación y aplicación.

Asimismo, las preguntas y respuestas han sido ordenadas de la siguiente manera: (i) Aspectos generales, (ii) Sobre el proceso de contratación y (iii) Sobre casuísticas relacionadas al proceso de contratación y/o al personal contratado.

Confiamos en que este documento será de suma utilidad en tu labor y te invitamos a compartirlo con todos los actores involucrados y/o interesados en el proceso de contratación.

Glosario:

AIRHSP:	Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y Datos de los Recursos Humanos del Sector Público
CONEI:	Consejo Educativo Institucional
DRE:	Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces
GRE:	Gerencia Regional de Educación
IE:	Institución Educativa
II. EE.:	Instituciones Educativas
IGED:	Instancia de Gestión Educativa Descentralizada
MINEDU:	Ministerio de Educación
NEXUS:	Sistema de Administración y Control de Plazas
SERVIR:	Autoridad Nacional del Servicio Civil
TSC:	Tribunal del Servicio Civil
UGEL:	Unidad de Gestión Educativa Local

BALOTARIO DE PREGUNTAS FRECUENTES

ASPECTOS GENERALES

1. ¿Bajo qué normativa se realiza el proceso de contratación del personal administrativo que se encuentra comprendido dentro del Decreto Legislativo N.º 276 en el sector educación?

Para realizar el proceso de contratación del personal que se encuentra comprendido dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 en el sector educación debes considerar lo dispuesto en la Norma Técnica “Norma que regula el proceso de contratación de personal administrativo, bajo el régimen laboral del D. Leg. N.º 276, en las sedes administrativas de las Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local, Instituciones Educativas, Institutos y Escuelas de Educación Superior Públicos” (en adelante Norma Técnica), aprobada mediante la Resolución Viceministerial N.º 287-2019-MINEDU.

Precisándose que la aplicación de la norma de contratación está supeditada a que cuente con habilitante legal en la Ley de Presupuesto del correspondiente año fiscal.

Además de la normativa mencionada, también debes considerar, entre otras, la aplicación de:

- Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público
- Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N.º 003-2018-TR - Disposiciones para el registro y difusión de las ofertas laborales del Estado, y sus modificatorias.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 313-2017-SERVIR/PE - “Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil”.
- Ley N.º 31396, Ley que reconoce las prácticas profesionales y prácticas preprofesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo N.º 1401.

**Base legal:**

Artículo III de la Norma Técnica aprobada mediante la R.V.M. N.º 287-2019-MINEDU

2. ¿Qué es la contratación por reemplazo y qué nivel remunerativo le corresponde al servidor que ocupe la plaza que será cubierta mediante dicha contratación?

La **contratación por reemplazo** es la contratación de personal administrativo **en una plaza que se encuentra vacante, debido a la baja definitiva del titular en el NEXUS y AIRHSP**, por alguno de los siguientes motivos:

- Ascenso
- Cambio de grupo ocupacional
- Reasignación
- Rotación
- Término de la carrera administrativa, por cualquiera de las causales establecidas en el D. Leg. N.º 276, siempre que el cese se hubiese producido en los 2 años anteriores a los que hace referencia la Ley de Presupuesto Anual correspondiente



En ese sentido, **la remuneración del nuevo contratado debe corresponder al nivel remunerativo “E” del grupo ocupacional al que pertenezca**; es decir, deberás considerar los siguientes niveles remunerativos: Profesional - SPE, Técnico - STE y Auxiliar - SAE.

Nota

Para determinar el cargo y grupo ocupacional de la plaza a concursar, es sumamente importante que tomes en cuenta el Manual de Clasificador de Cargos aprobado por el Ministerio de Educación o el correspondiente dentro de su jurisdicción, siempre que éste no contravenga lo dispuesto en el mencionado manual.



Base legal:



Inciso a) del subnumeral 5.1.2 del artículo 5 de la Norma Técnica

1 Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público:

«Artículo 34: La Carrera Administrativa termina por: a) Fallecimiento; b) Renuncia; c) Cese definitivo; y, d) Destitución.

Artículo 35: Son causas justificadas para cese definitivo de un servidor: a) Límite de setenta años de edad; b) Pérdida de la nacionalidad; c) Las deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales sobrevenidas cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, impiden el desempeño de sus tareas; d) Ineficiencia o ineptitud comprobada para el desempeño del cargo; e) La supresión de plazas originada en el proceso de modernización institucional aplicado en los gobiernos regionales y gobiernos locales, con arreglo a la legislación de la materia; f) La negativa injustificada del servidor o funcionario público a ser transferido a otra plaza dentro o fuera de su residencia».

3. ¿Las plazas ocupadas por personal contratado para labores de naturaleza permanente que tienen más de un año ininterrumpido de servicios pueden ser consideradas en los nuevos concursos públicos?

No. Debes considerar que el personal que ocupa aquellas plazas que estén ocupadas por personal contratado, que ingresó mediante concurso público de méritos, para labores de naturaleza permanente y que tienen más de un año ininterrumpido de servicios, según lo dispuesto en la Ley N.º 24041, no puede ser cesado ni destituido sin previo proceso administrativo disciplinario. Además, estas plazas no serán consideradas en los concursos públicos para el proceso de contratación de personal administrativo bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276.



Base legal:

- a) Inciso a) del sub numeral 5.1.2 del artículo 5 de la Norma Técnica
- b) Artículo 1 de la Ley N.º 24041

4. ¿Qué es la contratación por suplencia y qué nivel remunerativo le corresponde al servidor que ocupe la plaza que será cubierta mediante dicha contratación?

La **contratación de personal administrativo por suplencia** se lleva a cabo en una plaza ocupada con baja temporal del titular en el NEXUS y AIRHSP, por alguno de los siguientes motivos:

- Licencia sin goce de remuneraciones de por lo menos treinta (30) días calendarios.
- Sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones de por lo menos treinta (30) días calendarios.
- Designación en cargo de confianza o de elección popular de por lo menos (30) días calendarios.

Debes recordar que el **nivel remunerativo** del personal administrativo que ingresa por suplencia **será el mismo que tiene el titular de la plaza para la cual se está contratando.**



Con la reincorporación del titular de la plaza, el contrato por suplencia queda resuelto automáticamente.



Base legal:

Inciso b) del sub numeral 5.1.2 del artículo 5 de la Norma Técnica

5. ¿Cuándo se desarrolla el proceso de contratación para el siguiente año fiscal?

En principio, debes tener en cuenta que la implementación de dicho proceso tiene plazos referenciales, que inician en la tercera semana del mes de noviembre y culmina en la cuarta semana del mes de diciembre de cada año fiscal.



Al respecto, la DRE/UGEL debe elaborar y aprobar un cronograma del proceso de contratación en días hábiles de acuerdo con sus necesidades, y en función a las actividades señaladas en el **Cuadro N.º 01** establecido en el sub numeral 5.1.6 del artículo 5 de la Norma Técnica.

Así mismo, para la publicación del aviso de la convocatoria, la DRE/UGEL debe tener en cuenta los plazos referenciales establecidos en el **Cuadro N.º 02** del sub numeral 5.2.1.6 del artículo 5 de la Norma Técnica.



Base legal:

Sub numerales 5.2.1.3 y 5.2.1.6 del artículo 5 de la Norma Técnica

6. ¿El director de una Institución Educativa, UGEL o DRE/GRE puede proponer la contratación de un personal administrativo para ocupar una plaza sin realizar el concurso público?

No. Debes tener en cuenta que de acuerdo con lo establecido en el **artículo 5 de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N.º 28175, el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto**; por lo tanto, **el director de una IE, UGEL o DRE/GRE no puede proponer la contratación directa del personal sin que dicha plaza pase por concurso público**, dado que este tipo de contratación contraviene lo establecido por la Ley.



Base legal:

Artículo 5 de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público

SOBRE EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

7. ¿Quiénes conforman el comité de contratación en la IE?

El comité de contratación en la IE está conformado por:



El director de la IE, titular o encargado, quien lo preside.



Un (01) representante titular y un (01) alterno de los servidores administrativos nombrados, elegidos en votación por mayoría simple.

- En caso de no existir servidores administrativos nombrados, se elegirá por votación entre los profesores que estén ubicados en la mayor escala magisterial.
- En caso de empate, será aquel que tenga más tiempo de permanencia en la IE.



Un (01) padre de familia representante del CONEI y un (01) miembro alterno de dicho Consejo.



Base legal:

Inciso f) del sub numeral 5.2.1.5 del artículo 5 de la Norma Técnica

8. ¿Todas las plazas que se convoquen para concurso de contratos bajo el Decreto Legislativo N.º 276 deben ser registradas en el portal de ofertas laborales del sector público - SERVIR?

Sí. En principio, la **DRE o UGEL, según corresponda, debe publicar la relación de plazas consideradas para el proceso de contratación** de sus sedes administrativas e II. EE. de su jurisdicción **a través de su portal institucional, o, en caso de carecer de uno, en un lugar accesible y visible al público** (pizarra, carteles u otros medios).

En adición a ello, de acuerdo a lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, **las convocatorias de las ofertas laborales de las entidades de la Administración Pública son registradas en el aplicativo informático de SERVIR (Portal Talento Perú) y difundidas, como mínimo y simultáneamente, durante diez (10) días hábiles**, en el portal institucional de las entidades y en el portal web Talento Perú: <https://talentoperu.servir.gob.pe/>, así como en otros medios que promuevan el acceso a las oportunidades de trabajo y la transparencia.

El/la jefe/a de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces en las entidades de la Administración Pública, debe supervisar que se cumpla con el registro y difusión de las ofertas laborales en el aplicativo informático, conforme a las condiciones y los plazos previstos, bajo responsabilidad.

Base legal:



- a) Inciso “a” del sub numeral 5.2.1.6 del artículo 5 de la Norma Técnica
- b) Artículos 2 y 3 del Decreto Supremo N.º 003-2018-TR, modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N.º 083-2019-PCM

9. ¿Se puede considerar apto a un postulante que no presentó documentos que acrediten explícitamente los estudios o requisitos mínimos requeridos para la plaza técnica o profesional?

Los postulantes a cargos administrativos de una IE que no acrediten **explícitamente** la formación mínima requerida para el cargo al que postulan (según lo establecido en el **Anexo 1** de la Norma Técnica) serán excluidos automáticamente del proceso, **aun cuando cumplan con el resto de los requisitos**, dejando constancia del caso.



Base legal:

Sub numeral 5.2.2.1 del artículo 5 de la Norma Técnica

10. ¿Qué criterios deben adoptarse en caso de que dos postulantes obtengan el mismo puntaje?

En caso de igualdad de puntaje entre dos o más postulantes, el Comité de Contratación deberá considerar, **de manera excluyente y en orden de prelación**, el mayor puntaje obtenido en:

01

Experiencia
laboral
específica

02

Capacitaciones

03

Formación
académica

En caso subsista el empate, de conformidad con el numeral 5.4.5. de la Norma Técnica, en donde se indica que las consultas en relación a su aplicación serán atendidas por la Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar, en lo que corresponde a personal contratado en las II. EE., se sugiere que el Comité de Contratación (en su calidad de responsable administrativamente de la conducción y cumplimiento de la fase de selección de personal del proceso de contratación) evalúe de manera autónoma y determine el criterio para desempatar el proceso en mención.

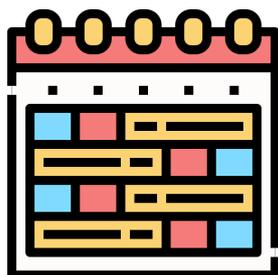


Base legal:

Sub numeral 5.2.2.2 y 5.4.5 del artículo 5 de la Norma Técnica

11. ¿Se pueden efectuar procesos de contratación en el transcurso del año?

Sí. Para el caso de las plazas que hayan quedado desiertas en el proceso de contratación, y de las plazas generadas con posterioridad al proceso de contratación (vacantes por baja definitiva o por baja temporal del titular), el Comité de Contratación deberá



convocar y ejecutar un nuevo proceso de contratación, para lo cual elaborará un nuevo cronograma orientado a cubrir dichas plazas.

Además, deberá reportar a la DRE/UGEL, según corresponda, la relación de plazas a convocar en el nuevo proceso de contratación para que sean publicadas en los medios disponibles.



Base legal:

Sub numeral 5.2.2.6 del artículo 5 de la Norma Técnica

12. ¿Qué acciones debe realizar la DRE/UGEL si detecta que la documentación presentada por el postulante ganador es falsa o se encuentra adulterada?

En caso de detectar irregularidades, falsificaciones o adulteraciones en la documentación presentada por el postulante, el director de la DRE/UGEL, según corresponda, no expedirá la resolución de contrato, iniciando las acciones legales pertinentes.



Base legal:

Inciso f) del sub numeral 5.2.2.7. del artículo 5 de la Norma Técnica

13. ¿El postulante ganador puede iniciar sus labores sin tener un contrato suscrito?

No. El postulante ganador no podrá iniciar sus labores sin la emisión de la resolución que aprueba el respectivo contrato. El incumplimiento de esta disposición acarreará responsabilidad administrativa, civil y/o penal para el director de la DRE/UGEL según corresponda, encargada de la emisión de la resolución directoral.



Base legal:

Inciso c) del sub numeral 5.2.2.7. del artículo 5 de la Norma Técnica

14. ¿Es posible contratar personal administrativo bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 por un periodo menor de 30 días?

No. Recuerda que el contrato se celebra a plazo fijo (fecha de inicio y fin determinados), **teniendo una vigencia mínima de treinta (30) días calendario**, y como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año fiscal, según las necesidades del servicio. Asimismo, deberás tomar en cuenta que el vínculo laboral del personal contratado inicia en la fecha indicada en el contrato suscrito por ambas partes.



Base legal:

Inciso d) del sub numeral 5.2.2.8 del artículo 5 de la Norma Técnica

15. ¿Es posible realizar la renovación de los contratos en el marco de la RVM N.º 287-2019-MINEDU?

No. Debido a que la norma establece que: **“El contrato se celebra a plazo fijo (fecha de inicio y fin determinados) teniendo una vigencia mínima de treinta (30) días calendario, y como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año fiscal; según las necesidades del servicio. El vínculo laboral del personal contratado inicia en la fecha indicada en el contrato suscrito por ambas partes.”**

Recuerda que el propósito de la contratación de un personal administrativo de IE bajo el régimen laboral del D. Leg. N.º 276 es brindar el servicio específico requerido en el contrato **por un período determinado, que no debe superar el año fiscal correspondiente.**

**Base legal:**

Inciso d) del sub numeral 5.2.2.8 del artículo 5 de la Norma Técnica

SOBRE CASUÍSTICAS RELACIONADAS AL PROCESO DE CONTRATACIÓN Y/O AL PERSONAL CONTRATADO

16. ¿Es posible desplazar a un personal contratado?

No. En ningún caso está permitido el destaque, la encargatura o rotación del personal administrativo contratado. Más aún, está prohibido asumir funciones distintas a aquellas para las que fue contratado.

**Base legal:**

Sub numeral 5.3.1 del artículo 5 de la Norma Técnica

17. ¿Qué pasa si se detecta que un personal ya contratado presentó documentación falsa durante su postulación? ¿Qué acción se debe realizar?

En caso de comprobarse que un personal contratado, que viene laborando y presenta vínculo laboral vigente, ha cometido fraude o falsedad al presentar documentos, **la DRE/UGEL procederá a declarar la nulidad de oficio de la Resolución que aprueba su contrato**, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y penal que corresponda, debiendo remitirse la comunicación al Ministerio Público.

**Base legal:**

Sub numeral 5.4.2. del artículo 5 de la Norma Técnica

18. ¿La DRE/UGEL/IE puede emitir una directiva interna para realizar precisiones respecto al proceso de contratación del personal administrativo de IE en mi jurisdicción?

Sí, **siempre y cuando la directiva interna y/o instrumentos técnicos emitidos no contravengan o transgredan el contenido de la norma técnica** y demás normativa relacionada emitida por el Ministerio de Educación y por la Autoridad Nacional de Servicio Civil.

**Base legal:**

Sub numeral 5.4.4 del artículo 5 de la Norma Técnica

19. ¿Es posible realizar el proceso de contrato si dentro de la IE no se cuenta con todos los miembros del comité de contratación?

En principio, será necesario contar con todos los miembros referidos en la Norma Técnica. Sin embargo, en caso de que se susciten situaciones en las cuales, por razones de fuerza mayor y debidamente justificadas, no sea posible contar con la cantidad total de integrantes solicitados, será importante conformar el comité con la mayor cantidad de integrantes, facultados explícitamente por la norma, con los que se cuente en la IE.

**Base legal:**

Sub numeral 5.4.5. del artículo 5 de la Norma Técnica

20. ¿Con qué documento se valida el grado de instrucción de secundaria completa del postulante?

El documento que valida el grado de instrucción de secundaria completa del postulante es el certificado o constancia de estudios emitida por la Institución Educativa en donde figure que el postulante ha concluido sus estudios de educación básica, según corresponda.

**Base legal:**

Sub numeral 5.4.5. del artículo 5 de la Norma Técnica



21. Si el postulante ha prestado servicios para dos entidades en el mismo periodo de tiempo, ¿se contabilizan ambos servicios para el cálculo de la experiencia?

No. Para contabilizar el tiempo de experiencia tanto general como específica debes considerar la suma de todos los meses o años de servicio adquiridos por el postulante, según corresponda.

En ese sentido, en caso de un cruce en la temporalidad de 2 o más servicios, sólo se contabilizará una experiencia por un mismo periodo de tiempo.



Base legal:

Sub numeral 5.4.5. del artículo 5 de la Norma Técnica

22. Una vez adjudicada la plaza, ¿el cuadro de mérito sigue vigente?

No. Debes considerar que, si se adjudica la plaza de personal administrativo y se emite el acto resolutivo, el cuadro de mérito de dicho proceso ya no continúa vigente.

Si luego, por alguna causal, el vínculo contractual con el ocupante del cargo concluye, **se debe realizar un nuevo proceso de contratación para cubrir dicha plaza.**



Base legal:

Sub numeral 5.4.5. del artículo 5 de la Norma Técnica

23. ¿El título profesional pedagógico puede ser considerado como título técnico dentro de la ficha de evaluación del postulante?

No. El título profesional técnico es otorgado por institutos o escuelas de educación superior tecnológica con una formación académica de 3 años en carreras técnicas; mientras que los títulos profesionales pedagógicos son otorgados por institutos superiores pedagógicos con una formación académica de 3 años en carreras pedagógicas.

En ese sentido, cabe recordar que, los postulantes a cargos administrativos que no acrediten la formación mínima requerida para el cargo al que postulan, según lo establecido en el [Anexo 1](#) de la Norma Técnica, serán excluidos automáticamente del proceso, dejando constancia del caso. Por lo que el comité de contratación deberá dejar constancia de dicha decisión en el informe final del proceso dirigido a la DRE/UGEL, según corresponda.



Base legal:

Anexo N.º 1 y N.º 6 de la Norma Técnica

24. ¿La experiencia laboral afín al cargo puede computarse en experiencia general y en específica?

Sí. La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en su “Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil”, señala lo siguiente:

Experiencia general:

Indique el tiempo total de experiencia laboral que se necesita, ya sea en el sector público y/o privado, considerando:

Para aquellos puestos donde se requiere formación técnica o universitaria completa, 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 no se requiere formación técnica y/o universitaria completa, o solo se requiere educación básica, se contará cualquier experiencia laboral.

Experiencia específica:

Indique la experiencia que se exige para el puesto, asociada a tres (03) elementos: la función y/o materia del puesto, si debe o no estar asociada al sector público y si se requiere algún nivel específico del puesto. La experiencia específica forma parte de la experiencia general, por lo que no debe ser mayor a esta. (...).”

Considerando lo descrito, **la experiencia laboral específica es parte de la general**. Por tanto, la experiencia laboral afín al cargo puede computarse tanto en experiencia general, como en específica.



Base legal:

Paso 5 del punto III) de la “Guía metodológica para el Diseño de Perfiles de Puestos para entidades públicas, aplicable a regímenes distintos a la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 313-2017-SERVIR/PE

25. ¿Las prácticas preprofesionales y profesionales deben ser reconocidas como experiencia laboral para el proceso de contratación?

Sí. Las **prácticas preprofesionales** realizadas por los estudiantes de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas o privadas **por un periodo no menor de tres meses o hasta cuando el estudiante adquiera la condición de egresado, son reconocidas como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública**, independientemente del año en que dichas prácticas fueron realizadas.

Asimismo, para el caso de las **prácticas profesionales**, que realizan los egresados de educación superior universitaria y no universitaria en instituciones públicas o privadas, **por un periodo de hasta un máximo de veinticuatro meses, son reconocidas como experiencia laboral para su desempeño en la actividad pública.**



Base legal:

Artículo 3 de la Ley N.º 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica la Ley N.º 1401

26. En caso de interponer un recurso de apelación respecto a los resultados del proceso de selección, ¿quién puede presentarlo, a qué instancia debe ser dirigido y cuál es el plazo establecido para su presentación?

El recurso de apelación lo puede presentar cualquier postulante que participe del proceso y que no se encuentre conforme con los resultados finales del concurso.

Al respecto, recuerda que el recurso de apelación debe estar dirigido a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, para que dicha autoridad eleve lo actuado al Tribunal del Servicio Civil, previa verificación de los requisitos de admisibilidad y presentación del Formato N.º 1. En caso de que la autoridad que expidió el acto sea una DRE/GRE, esta IGED deberá elevar dicho recurso directamente al referido tribunal.

Asimismo, recuerda que el plazo de presentación para la interposición de los recursos de apelación es de quince (15) días hábiles.

**Base legal:**

- a) Artículo 218.2 y 220 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General
- b) Artículo 18 y 19 del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil - TSC, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 008-2010-PCM, modificado con Decreto Supremo N.º 135-2013-PCM
- c) Directiva N.º 001-2021-SERVIR/TSC “Nuevas Disposiciones para el Uso del Sistema de Casilla Electrónica del Tribunal del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 000085-2021-SERVIR-PE

27. En atención a la pregunta anterior, ¿cuál es la segunda instancia administrativa que resuelve el recurso de apelación, agotando la vía administrativa?

La segunda y última instancia administrativa que resuelve el recurso de apelación es el Tribunal del Servicio Civil (TSC). Además, cabe destacar que las resoluciones emitidas por dicha instancia agotan la vía administrativa, las cuales podrán ser impugnadas únicamente ante el Poder Judicial, a través de la acción contencioso-administrativa.

**Base legal:**

Artículo 17 del Decreto Legislativo N.º 1023