



por parte de la empresa operadora. No se debe perder de vista que nos encontramos frente a casuística en donde no se ejecutan bajas solicitadas (que podría implicar que las solicitudes ni siquiera hayan sido registradas en el sistema respectivo) o que se efectúe la baja sin que la misma haya sido realmente solicitada por el abonado (lo que implicaría el registro de una solicitud sin que haya existido una voluntad real del abonado), con lo cual la existencia de un Sistema de Monitoreo de Bajas y Migraciones no impacta en la verificación de conductas como las analizadas en el presente PAS.

Aunado a ello, se debe considerar que aun cuando la frecuencia de las supervisiones fuera alta, lo cierto es que resultaría sumamente complicado no sólo determinar el universo de casos similares a los evaluados, sino también llegar a comprobar con certeza el comportamiento de la empresa operadora en cada caso, dado que los supervisores del Osiptel estarían condicionados a la información que pudiera tener y/o proporcionar la empresa operadora.

Siendo así, en el caso particular, no es posible considerar que la probabilidad de detección del incumplimiento a los numerales i) y ii) del artículo 76 del TUO de las Condiciones de Uso, sea ALTA.

Finalmente, resulta importante señalar que -de acuerdo a lo establecido por el TUO de la LPAG -la intencionalidad no forma parte del tipo infractor imputado en el caso materia de evaluación, sino que constituye un agravante de responsabilidad; sin embargo, el mismo no han sido observado ni por el órgano instructor ni por la Primera Instancia, razón por la cual no fue considerado ni para la tipificación ni en la graduación de las multas impuestas.

Por tanto, en atención a lo antes mencionado, no se ha vulnerado el Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad, por lo que debe desestimarse este extremo del Recurso de Apelación.

En aplicación de las funciones previstas en el literal b) del artículo 8 de la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Osiptel, aprobado mediante Decreto Supremo N° 160-2020-PCM, y estando a lo acordado por el Consejo Directivo del Osiptel en su Sesión N° 983/24 de fecha 11 de abril de 2024.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Declarar INFUNDADO el Recurso de Apelación interpuesto por TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A. contra la Resolución N° 027-2024-GG/OSIPTEL; y, en consecuencia:

(i) CONFIRMAR la multa de 150 UIT, por la comisión de la infracción tipificada como grave en el artículo 3 del Anexo 5 del TUO de las Condiciones de Uso de los Servicios Públicos de Telecomunicaciones, aprobado por Resolución de Consejo Directivo N° 138-2012-CD/OSIPTEL y sus modificatorias, por haber incumplido con lo dispuesto en los numerales (i) y (ii) del artículo 76 del referido cuerpo normativo.

(ii) CONFIRMAR la multa de 150 UIT, por la comisión de la infracción grave tipificada en el artículo 9 de las Normas Especiales para la prestación del servicio de acceso a Internet Fijo, aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 138-2020-CD-OSIPTEL, por haber incumplido con lo dispuesto en el artículo 8 de la referida norma.

(iii) CONFIRMAR la multa de 129,8 UIT, por la comisión de la infracción tipificada en el literal a) del artículo 7 del Reglamento General de Infracciones y Sanciones, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 087-2013-CD/OSIPTEL y sus modificatorias.

Artículo 2°.- Declarar que la presente Resolución agota la vía administrativa, no procediendo ningún recurso en esta vía.

Artículo 3°.- Encargar a la Gerencia General disponer las acciones necesarias para:

(i) La notificación de la presente Resolución y del Informe N° 102-OAJ/2024 a la empresa TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.A.

(ii) La publicación de la presente Resolución en el Diario Oficial "El Peruano";

(iii) La publicación de la presente Resolución, del Informe N° 102-OAJ/2024 y de la Resolución N° 027-2024-GG/OSIPTEL, en el portal institucional del Osiptel; y,

(iv) Poner en conocimiento de la presente Resolución a la Oficina de Administración y Finanzas del Osiptel, para los fines respectivos.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

JESÚS OTTO VILLANUEVA NAPURÍ
Presidente Ejecutivo (e)
Consejo Directivo

¹ Aprobado por Resolución N° 138-2012-CD-OSIPTEL.

² Disposición actualmente recogida en el punto 3.1. del Anexo 8 de la Norma de las Condiciones de Uso de los Servicios Públicos de Telecomunicaciones, aprobado mediante la Resolución N° 172-2022-CD/OSIPTEL y sus modificatorias.

³ Aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N° 138-2020-CD-OSIPTEL.

⁴ Aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 087-2013-CD/OSIPTEL y sus modificatorias.

⁵ En 2 casos, se ejecutó la baja del servicio sin que los abonados lo hayan solicitado.

⁶ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y modificatorias.

⁷ TELEFÓNICA indicó las Resoluciones N° 092-2017-CD/OSIPTEL y N° 047-2018-CD/OSIPTEL.

⁸ Cabe señalar que, la Primera Instancia determinó que en el caso en concreto no correspondía la aplicación del Principio de Retroactividad Benigna, puesto que, la cuantificación de las multas con la Guía de Cálculo para la Determinación de Multas en los Procedimientos Administrativos Sancionadores del OSIPTEL (en adelante, Guía de Cálculo de Multas - 2019) resultaba más favorable.

⁹ Aprobada por el Consejo Directivo mediante Acuerdo N° 726/3544/19 de fecha 26 de diciembre de 2019.

¹⁰ Cartas N° TDP-1411-AG-GER-22, TDP-2291-AG-GER-22, TDP-2776-AG-GER-22 y TDP-3337-AG-GER-22.

2280217-1

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO

Aprueban la tercera modificación del Manual del Clasificador de Cargos de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 00061-2024-SUNASS-GG

Lima, 16 de abril de 2024

VISTOS:

Los Informes Nos. 0022-2024-SUNASS-OAF- URH y 00005-2024-SUNASS-OPPM-UM de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Finanzas; y de la Unidad de Modernización de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, así como el Memorándum Complementario N° 00468-2024-SUNASS-OAF-URH¹ de la Unidad de Recursos Humanos y el Memorándum N° 00279-2024-SUNASS-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 6 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Ley N° 30057), señala que las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre sus funciones, ejecutar e implementar las

disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR y por la entidad; supervisar, desarrollar y aplicar iniciativas de mejora continua en los procesos que conforman el Sistema de Gestión de Recursos Humanos; así como gestionar los perfiles de puestos.

Que, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias (en adelante, Reglamento de la Ley N° 30057), señala que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se encuentra conformado por siete (7) subsistemas, de los cuales, el Subsistema de organización del trabajo y su distribución define las características y condiciones de ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas; asimismo, los procesos que se consideran dentro de este subsistema son: a) Diseño de los puestos, y, b) Administración de puestos.

Que, la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción (en adelante, Ley N° 31419), tiene por objeto establecer los requisitos mínimos y los impedimentos para el acceso a los cargos de funcionarios y directivos públicos de libre designación y remoción, con el fin de garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de su función; señala, entre otros, en su Segunda Disposición Complementaria Final que las entidades públicas, cuando corresponda, formulan o adecúan, de manera gradual, sus instrumentos de gestión en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, conforme a lo dispuesto en la referida ley.

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Final del Reglamento de la Ley N° 31419, aprobado por Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, precisa que para el cumplimiento de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31419, cuando corresponda, las entidades actualizan o modifican sus instrumentos de gestión de recursos humanos, en el marco de los lineamientos aprobados por SERVIR para la elaboración, aprobación, actualización y modificación del Cuadro para Asignación de Personal Provisional o el Cuadro de Puestos de la entidad y el Manual de Clasificador de Cargos o el Manual de Perfiles de Puestos, según corresponda.

Que, por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE, SERVIR formalizó la aprobación de la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, denominada "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional" (en adelante, la Directiva), la cual contiene, entre otras, las reglas que permiten a las entidades públicas, elaborar, aprobar, modificar y actualizar su Manual de Clasificador de Cargos, asimismo, establece que SERVIR brinda, a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, asistencia técnica y/o capacitaciones a las entidades públicas para el cumplimiento de los lineamientos emitidos.

Que, el literal c) del numeral 5.1. del acápite 5 de la Directiva, define al Manual de Clasificador de Cargos (MCC) como el documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad.

Que, asimismo, el numeral 6.1.4 de la Directiva señala que la información dispuesta sobre los cargos estructurales debe contener, como mínimo, lo referente a clasificación, sigla, denominación, funciones y requisitos (Anexo N° 5); debiendo recurrir, en adición a los documentos citados en el numeral 6.1.3 de la misma, a la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y al Manual de Organización y Funciones (MOF) vigente de la entidad, de corresponder.

Que, el numeral 6.1.7 de la Directiva, señala que "la Oficina de Recursos Humanos o la que haga las veces debe elevar la propuesta de MCC al/a titular de la entidad, previa opinión favorable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o la que haga sus veces, en lo concerniente al ámbito de su competencia; asimismo, dispone que de obtener la validación, el/a titular de la entidad aprueba el MCC y gestiona la publicación de la resolución en el Diario Oficial El Peruano, en el Portal del Estado Peruano,

en el Portal Institucional, en el Portal de Transparencia; y/o en el diario encargado de las publicaciones judiciales en la jurisdicción, o en otro medio que asegure de manera ineludible su publicidad".

Que, de acuerdo con el numeral 6.1.10 de la citada Directiva "Las modificaciones que se den en el MCC, motivadas por la inclusión o eliminación de cargos estructurales, y/o el aseguramiento del cumplimiento de lo señalado en los numerales 6.1.4, 6.1.6 y 6.1.11 de la presente directiva, se aprueban y publican siguiendo las reglas dispuestas en los numerales 6.1.7, 6.1.8 y 6.1.9 de la presente Directiva".

Que, en atención a ello, mediante Resolución de Gerencia General N° 025-2023-SUNASS-GG se aprobó el Manual de Clasificador de Cargos de la Sunass, el cual fue modificado a través de la Resolución de Gerencia General N° 00118-2023-SUNASS-GG y la Resolución de Gerencia General N° 0140-2023-SUNASS-GG.

Que, a través del Informe N° 0022-2024- SUNASS-OAF-URH de vistos, la Unidad de Recursos Humanos manifestó que el 2 de agosto de 2023, SERVIR realizó una asistencia técnica a la Sunass, concluyéndose que, actualmente, las entidades públicas para actualizar o modificar los perfiles de puestos incluidos en el MOF, pueden modificar el MCC, asimismo, sustentó la modificación del contenido del MCC² modificando cuatro (4) fichas de cargos estructurales del MCC, de acuerdo con la estructura del anexo 5 de la Directiva y con lo establecido en la Ley N° 31419 y su Reglamento, respectivamente.

Que, mediante el Informe N° 00005-2024- SUNASS-OPPM-UM de vistos, la Unidad de Modernización otorgó opinión favorable a la propuesta de modificación del MCC, indicando que las fichas de cargos estructurales específicas se encuentran alineadas al Reglamento de Organización y Funciones de la entidad y han sido elaboradas conforme a la Directiva y recomienda continuar con el trámite de aprobación de la propuesta de modificación del MCC.

Que, a través del Memorándum N° 00279-2024-SUNASS-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica, considera que resulta legalmente viable aprobar la tercera modificación del MCC mediante resolución de Gerencia General.

Que, el literal j) del Artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley N° 30057, establece la definición del Titular de la entidad, señalando que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la Entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública.

Que, el artículo 11 de la sección primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunass, aprobado mediante Decreto Supremo N° 145-2019-PCM dispone que el Gerente General es la máxima autoridad administrativa y como tal, ostenta la competencia para aprobar la modificación del MCC de la SUNASS.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; la Directiva N° 006-2021- SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional", cuya aprobación fue formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000150-2021-SERVIR-PE; y, la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunass, aprobado por Decreto Supremo N° 145-2019-PCM; y con la opinión favorable y vistos de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración y Finanzas, de la Unidad de Modernización de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización; y la Oficina de Asesoría Jurídica.

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR la tercera modificación del Manual del Clasificador de Cargos de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento aprobado por Resolución de Gerencia General N° 025-2023-SUNASS-GG y modificado mediante Resoluciones de Gerencia General N° 00118-2023-SUNASS-GG y N°



0140-2023-SUNASS-GG, que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- DISPONER la publicación de la presente resolución en el diario oficial El Peruano, en el Portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe), en el Portal de Transparencia, en el Portal Institucional de la SUNASS (www.sunass.gob.pe).

Artículo 3°.- DISPONER la publicación del Manual de Clasificador de Cargos que forma parte integrante de la resolución en el Portal de Institucional, el mismo día en que se publica la presente resolución en el diario oficial El Peruano.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MANUEL FERNANDO MUÑOZ QUIROZ
Gerente General

¹ Cabe mencionar que, a través del Memorándum 00468-2024-SUNASS-OAF-URH la Unidad de Recursos Humanos precisó que, si bien mediante el Informe No. 0022-2024-SUNASS-OAF-URH se hizo referencia a la primera modificación del Manual de Clasificador de Cargos; lo correcto es señalar que dicha modificación corresponde a la tercera modificación del Manual.

² A través de la comunicación electrónica de fecha 25 de agosto de 2023, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR, a través del señor Alfredo Rivas Montenegro manifestó entre otros aspectos que: "Sobre ello, consideramos que lo dispuesto en la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH "Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y Cuadro para asignación de Personal Provisional" no limita a la elaboración de solo una ficha de información por cada cargo estructural del MCC, por lo cual, si la entidad presenta la necesidad de incluir más de una, se considera posible".

2280330-1

ORGANISMOS TÉCNICOS ESPECIALIZADOS

COMISIÓN DE PROMOCIÓN DEL PERÚ PARA LA EXPORTACIÓN Y EL TURISMO

Aprueban la incorporación del Servicio N° 7 "Fortalecimiento de capacidades para empresas turísticas", Versión 01, Sección: Dirección de Promoción del Turismo, en la Carta de Servicios de PROMPERÚ

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL N° 000039-2024-PROMPERU/GG

San Isidro, 15 de abril del 2024

VISTOS: El Informe N° 011-2024-PROMPERÚ/DT-SIT de la Subdirección de Inteligencia y Prospectiva Turística de la Dirección de Promoción del Turismo, el Memorando N° 213-2024-PROMPERÚ/DT de la Dirección de Promoción del Turismo, el Informe N° 026-2024-PROMPERÚ/GG-OPP de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Informe N° 168-2024-PROMPERÚ/GG-OAJ de la Oficina de Asesoría Jurídica.

CONSIDERANDO:

Que, según el artículo 2 de la Ley N° 30075, Ley de Fortalecimiento de la Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo - PROMPERÚ, la entidad es competente para formular, aprobar y ejecutar estrategias y planes de promoción de bienes y servicios exportables, así como de turismo interno y receptivo, promoviendo y difundiendo la imagen del Perú en materia turística y de exportaciones, de conformidad con las

políticas, estrategias y objetivos sectoriales; además, en el artículo 4 de la citada Ley, se establece como una de sus funciones la de "desarrollar, gestionar y supervisar la ejecución de las actividades de promoción, inteligencia comercial e investigación de mercados, gestión de información, orientación, asistencia y capacitación empresarial, en materia de exportaciones, turismo e imagen país, a nivel nacional e internacional";

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala en el numeral 43.4 de su artículo 43 que "para aquellos servicios que no sean prestados en exclusividad, las entidades, a través de Resolución del Titular de la entidad establecen la denominación, la descripción clara y taxativa de los requisitos y sus respectivos costos, los cuales deben ser debidamente difundidos para que sean de público conocimiento, respetando lo establecido en el artículo 60 de la Constitución Política del Perú y las normas sobre represión de la competencia desleal";

Que, el Decreto Supremo N° 088-2001-PCM, faculta a las Entidades del Sector Público a desarrollar actividades de comercialización de bienes y servicios y efectuar los cobros correspondientes, precisándose en su artículo 2 que el Titular de la Entidad, mediante Resolución, establecerá la descripciones de los bienes y servicios objeto de comercialización por parte de la Entidad, entre otros; estableciéndose que toda modificación a dicha resolución, deberá aprobarse por Resolución del Titular y publicarse en el diario oficial El Peruano;

Que, por Resolución de Secretaría General N° 178-2015- PROMPERÚ/SG y modificatorias, se aprobó la Carta de Servicios de PROMPERÚ, como documento de gestión que contiene la descripción de los servicios no exclusivos brindados por PROMPERÚ, así como las condiciones y limitaciones para su prestación, incluyendo el precio de venta y descuentos en los servicios que corresponden;

Que, a través del literal f) del artículo 64 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de PROMPERÚ, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 060-2019-PROMPERÚ/PE, la Subdirección de Inteligencia y Prospectiva Turística de la Dirección de Promoción del Turismo, tiene como una de sus funciones el formular, proponer, organizar, difundir y supervisar el desarrollo de programas de capacitación y asistencia técnica en materia de inteligencia y mercado turístico, dirigidos a los prestadores de servicios turísticos nacionales, específicamente las pequeñas y medianas empresas, de tal manera que, contribuyan al desarrollo de la competitividad en la comercialización de los destinos turísticos;

Que, mediante documento de Vistos, la Subdirección de Inteligencia y Prospectiva Turística, a conformidad de la Dirección de Promoción del Turismo según el Memorándum N° 213-2024-PROMPERÚ/DT, recomienda la inclusión en la Carta de Servicios de PROMPERÚ el servicio denominado "Fortalecimiento de capacidades para empresas del rubro turístico", a través del cual se fortalezcan las habilidades comerciales de los representantes de las empresas, en las áreas temáticas de innovación y estrategia, marketing digital, alimentos y bebidas, sostenibilidad, entre otros; siendo que, a través de dicho servicio, se busca brindar mayores herramientas, fomentar la reactivación del sector y llegar a un mayor número de empresas beneficiarias a nivel nacional;

Que, según el literal f) del artículo 22 del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones de PROMPERÚ, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 060-2019-PROMPERÚ/PE, corresponde a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, conducir y supervisar el proceso de formulación y actualización de políticas, directivas, procedimientos, manuales y otros documentos necesarios para la gestión institucional;

Que, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, a través del Informe de Vistos, propone se realice la aprobación de la incorporación del servicio N° 7 "Fortalecimiento de capacidades para empresas turísticas", Versión 01, Sección: Dirección de Promoción del Turismo; en la cual se incluye el Anexo N° 4 denominado "Cursos disponibles para el fortalecimiento de capacidades para empresas turísticas";