



Boletín Legal N° 02



**FONDO DE INVERSIÓN
EN TELECOMUNICACIONES
FITEL**

ÍNDICE

1. Presentación.....	2
2. Normas Legales Generales	2
3. Normas Legales en el ámbito de Telecomunicaciones.....	3
4. Resoluciones Secretariales emitidas por el FITEL.....	3
5. Jurisprudencia.....	4
6. Temas de Interés.....	7
7. Miscelánea.....	8



1. PRESENTACIÓN

- La segunda edición del Boletín Legal correspondiente al mes de febrero del año 2018 pone a disposición la información jurídica relevante y actualizada en el ámbito de Telecomunicaciones, así como normas y jurisprudencia de interés general, principalmente aquellas que tienen injerencia en las funciones que realiza la Secretaría Técnica del FITEL y el Estado.

Área de Asesoría Legal
de la Secretaría Técnica del FITEL

2. NORMAS LEGALES GENERALES

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

- **LEY N° 30734.-** Ley que establece el derecho de las personas naturales a la devolución automática de los impuestos pagados o retenidos en exceso (28.02.2018)

PODER EJECUTIVO

- **DECRETO DE URGENCIA N° 003-2018.-** Decreto de Urgencia que asegura la continuidad de proyectos de inversión para la prestación de servicios públicos y cautela el pago de la reparación civil a favor del Estado en casos de corrupción ampliando la vigencia del Decreto de Urgencia N° 003-2017 (13.02.2018)
- **DECRETO DE URGENCIA N° 004-2018.-** Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias para el financiamiento de las inversiones y proyectos (16.02.2018)

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS – MEF

- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 035-2018-EF/15.-** Aprueba la Directiva para la Programación Multianual que regula y articula la fase de Programación Multianual del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones y la Fase de Programación del Sistema Nacional de Presupuesto (06.02.2018)
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 048-2018-EF/10.-** Designan Director General de la Dirección General de Política de Promoción de la Inversión Privada (06.02.2018)



MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 031-2018-TR.-** Establecen nuevo horario de atención al público de los servicios Centro de Servicios Laborales y Centro de Empleo del Ministerio (01.02.2018)

3. NORMAS LEGALES EN EL ÁMBITO DE TELECOMUNICACIONES

MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 059-2018 MTC/01.03.-** Designan Director General de la Dirección General de Control y Supervisión de Comunicaciones (09.02.2018)
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 066-2018-MTC/01.03.-** Otorgan a Armgas Telecomunicaciones S.A.C. concesión única para prestación de servicios públicos de telecomunicaciones en área que comprende todo el territorio nacional (13.02.2018)
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 065-2018-MTC/01.03.-** Proyecto de Decreto Supremo que modifica diversos numerales del Método para la evaluación del cumplimiento de las obligaciones de las empresas concesionarias de servicios públicos de telecomunicaciones aprobado por D.S. N° 036-2010-MTC (13.02.2018)
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 078-2018-MTC/01.03.-** Designan Directora General de la Dirección General de Concesiones en Comunicaciones (20.02.2018)
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 079-2018-MTC/01.03.-** Designan Director General de la Dirección General de Regulación y Asuntos Internacionales de Comunicaciones (20.02.2018)

- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 083-2018-MTC/01.03.-** Otorgan a Telecomunicaciones Salitral E.I.R.L. concesión única para la prestación de servicios públicos de telecomunicaciones (21.02.2018)
- **RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° 084-2018-MTC/01.03.-** Otorgan a Telecable R&L E.I.R.L. concesión única para la prestación de servicios públicos de telecomunicaciones (21.02.2018)

ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN PRIVADA EN TELECOMUNICACIONES – OSIPTEL

- **RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 035-2018-CD/OSIPTEL.-** Fijan retribución por el acceso a la Facilidad Complementaria de Acceso a NAP Regional de la Red Dorsal Nacional de Fibra Óptica (19.02.2018)
- **RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 051-2018-CD/OSIPTEL.-** Norma que aprueba Medidas Extraordinarias relacionadas al procedimiento de atención de reclamos de usuarios (25.02.2018)

4. RESOLUCIONES SECRETARIALES EMITIDAS POR EL FITEL

- **RESOLUCIÓN SECRETARIAL N° 011-2018-MTC/24.-** Aprobar la Directiva N° 003-2018-MTC/24 - "DIRECTIVA PARA EL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y EJECUCIÓN CONTRACTUAL DE BIENES Y SERVICIOS DEL FITEL". (02.02.2018)
- **RESOLUCIÓN SECRETARIAL N° 016-2018-MTC/24.-** Reconformar el Comité de Control Interno para la Implementación del Sistema de Control Interno (08.02.2018)

5. JURISPRUDENCIA

CORTE SUPREMA

CASACIÓN N° 12126-2016-LIMA

<<CONSIGNAR INFORMACIÓN FALSA EN DECLARACIÓN JURADA JUSTIFICA EL DESPIDO DEL TRABAJADOR >>

La legislación laboral contempla como causa justa de despido al quebrantamiento de la buena fe laboral y el brindar información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja, por tanto, si un trabajador no informa a su empleador sobre la vinculación que mantiene con otro trabajador de la empresa, incurre en falta grave prevista por ley.

El contrato de trabajo engloba una serie de deberes inherentes a toda relación laboral como son la diligencia, buena fe, honestidad, etc. Del mismo modo, la ley faculta al empleador a poder sancionar disciplinariamente al trabajador cuando vulnera los referidos deberes. En tal sentido, un deber esencial que emana de la relación de trabajo es la honestidad, por ende, el empleador confía que el trabajador tendrá una conducta recta, honrada y diligente en el desempeño de sus funciones.

Dicho criterio ha sido desarrollado en la Casación N° 12126-2016 Lima, por medio del cual se resolvió el recurso casatorio formulado por un trabajador en un proceso sobre reposición por despido fraudulento.



El caso es el siguiente: el trabajador demandó a su empleador, América Móvil Perú S.A.C., a fin de que se ordene su reposición a su puesto de trabajo, para lo cual alegó haber sufrido un despido fraudulento.

En primera instancia, se declaró infundada la demanda, al determinar el *a quo* que el demandante incurrió en incumplimiento injustificado de las obligaciones de trabajo que atentan contra la buena fe en el desarrollo de la ejecución de trabajo. Asimismo, se comprobó que el actor omitió comunicar al empleador, desde su fecha de ingreso, en su declaración jurada, ficha de datos personales y solicitud de afiliación al seguro de salud, que mantenía vínculo familiar con un trabajador al interior de la empresa, no habiéndose configurado así el despido fraudulento que se demandaba.



En segunda instancia, el colegiado superior confirmó la sentencia apelada, argumentando que el demandante a pesar de haber tomado conocimiento de la existencia del código de ética, hizo entrega de la ficha de datos personales, declarando su estado civil como soltero, obviando consignar el nombre de su cónyuge; por tanto, el recurrente brindó información falsa con la finalidad de poder ingresar a laborar para la demandada, puesto que de haberse advertido ello, no habría sido contratado. Por consiguiente, se encuentra acreditada la comisión de falta grave prevista en el inciso a) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Al no estar conforme con dicha decisión, el trabajador interpuso recurso de casación.

La Corte Suprema verificó que el demandante incumplió con sus obligaciones de trabajo, al haber faltado a la verdad, puesto que proporcionó información falsa a la empleada con el ánimo de obtener un beneficio personal. Asimismo, advirtió que incumplió con el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, además del Código de Ética, vigente a la fecha de su incorporación, al no haber puesto en conocimiento del empleador, ni al superior jerárquico que contaba con una relación de parentesco con una trabajadora de la empresa, luego de ser contratado, lo que podía generar un conflicto de intereses.

Adicionalmente, se identificó que el demandante mostró reticencia en cuanto al envío de la información con relación a su matrimonio, pese a que su jefe directo le requirió dicha información, en más de una oportunidad. En consecuencia, el trabajador al haber suscrito el contrato de trabajo y la declaración jurada a través de la cual declaró

que su esposa no trabajaba en la empresa, aceptó con ello la responsabilidad sobre la información declarada bajo juramento, por ende, tenía pleno conocimiento de que su accionar era tipificado como falta grave, y como tal, pasible de las sanciones previstas por ley.

Finalmente, no se pudo demostrar el ánimo perverso y auspiciado por el engaño en el procedimiento de despido, elementos necesarios para sustentar que se ha producido un despido fraudulento, por consiguiente, la pretensión de reposición por despido fraudulento que pretendía el actor devino en infundada.

Por tales consideraciones, la Corte Suprema declaró infundado el recurso.

Fuente: El Ángulo Legal de la Noticia

CORTE SUPREMA CASACIÓN N° 13768-2016-LAMBAYEQUE

<<AMONESTACIONES Y SUSPENSIONES POR TARDANZAS JUSTIFICAN EL DESPIDO DEL TRABAJADOR >>

La legislación laboral prevé como causa justa de despido a la impuntualidad reiterada al centro de trabajo, estableciendo como condición que se hayan aplicado sanciones disciplinarias anteriores (amonestaciones y suspensiones) al trabajador por su conducta infractora.

El contrato de trabajo genera derechos y obligaciones entre las partes. Mediante este acuerdo el trabajador se compromete a efectuar sus labores en un marco de diligencia, responsabilidad y

buena fe, deberes esenciales inherentes a toda relación laboral. Por ello, se violenta este deber de diligencia respecto de la prestación de sus servicios cuando el trabajador incurre en una serie de tardanzas injustificadas.

Dicho criterio ha sido desarrollado en la Casación N° 13768-2016-Lambayeque, por medio del cual se resuelve el recurso de casación formulado por un empleador en un proceso sobre reposición por despido fraudulento.

El caso es el siguiente: el trabajador demandó a su empleador, América Móvil Perú S.A., a fin de que se ordene su reposición a su puesto de trabajo, para lo cual alegó haber sufrido un despido fraudulento. El actor afirmó que la demandada decidió despedirlo imputándole hechos inexistentes e imaginarios.

En primera instancia, el juzgado declaró infundada la demanda al determinar que: i) el demandante cometió faltas graves que justificarían el despido, consistentes en la impuntualidad reiterada del actor al centro de labores; y, ii) no acreditar los actos de hostilidad denunciados.

En segunda instancia, la Sala Laboral revocó la sentencia apelada, afirmando que el demandante registró su ingreso al centro de labores, apenas cuando habían transcurrido minutos después del horario de ingreso establecido en el centro de trabajo. Al no estar conforme con dicha decisión, el empleador interpuso recurso de casación.

Revisando los medios probatorios, la Corte Suprema verificó que el demandante efectivamente fue sancionado en reiteradas

oportunidades por haber incurrido en tardanzas al centro laboral, siendo amonestado y suspendido por su conducta infractora, no obstante, a pesar de las sanciones disciplinarias aplicadas, el demandante no enmendó su comportamiento. Por tal motivo, el empleador le cursó carta notarial de imputación de cargos al trabajador, atribuyéndole la comisión de faltas graves contempladas en la normativa laboral vigente y el incumplimiento del reglamento interno de trabajo.



En tal sentido, la Corte Suprema consideró que el demandante incurrió en impuntualidad reiterada, causal prevista como falta grave en el inciso h) del artículo 25 la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sin perjuicio de ello, y después de analizar los descargos presentados por el demandante, y al no haber podido el actor rebatir con medios probatorios fehacientes las faltas graves imputadas, la Suprema entendió que el empleador finalmente



decidió extinguir válidamente el vínculo laboral que mantenía con el trabajador.

Del mismo modo, la Corte verificó que el demandante no acompañó medio probatorio alguno que acredite los supuestos actos de hostilidad del empleador; asimismo, no demostró el ánimo perverso y auspiciado por el engaño en el procedimiento de despido, elementos necesarios para sustentar que se ha producido un despido fraudulento. Finalmente, la Suprema señaló que el trabajador no ha guardado el deber de diligencia respecto de la prestación de sus servicios puesto que ha incurrido en una serie de tardanzas; aunado a ello, el empleador ha cumplido con acreditar la impuntualidad reiterada, por consiguiente, la pretensión de reposición por despido fraudulento que pretende el actor deviene en infundada. Por estas razones, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación.

Fuente: El Ángulo Legal de la Noticia

6. TEMAS DE INTERÉS

<<TRIBUNAL DE CONTRATACIONES: AUDIENCIAS VIRTUALES TUVIERON IMPORTANTE CRECIMIENTO EN EL 2017 >>

El Tribunal de Contrataciones del Estado compartió las cifras de las audiencias públicas realizadas durante el 2017 en la que destaca el aumento de las audiencias mediante el sistema de videoconferencia, la cual incrementó en un 125% respecto al año anterior.

El Tribunal de Contrataciones del Estado (TCE) dio a conocer la cantidad de audiencias públicas que se realizaron en el 2017, en la que destaca el aumento en 125% de las audiencias realizadas con el sistema de videoconferencia con relación al año anterior.



De las 1,412 audiencias públicas que se realizaron en el 2017, 319 fueron a distancia, cifra que superó con creces las 142 audiencias virtuales realizadas en el 2016. Asimismo, se conoció que el mayor número de videoconferencias fue registrado en la jurisdicción de Chiclayo (51), seguida de Arequipa (37), Cusco (27), Trujillo (26), Tacna (24), Huancayo (23) y Cajamarca (22).

También se realizaron audiencias virtuales en las localidades de Piura (18), Huaraz (17), Huánuco y Abancay (9 c/u); Pucallpa y Tumbes (8 c/u); Ica y Tarapoto (7); Ayacucho y Puno (6); Puerto Maldonado e Iquitos (5 c/u); y Huancavelica (4).

Vale indicar que con las audiencias a través del sistema de videoconferencia beneficia al usuario, quien ya no tiene que trasladarse hasta Lima sino solo acudir a una de las 20 oficinas desconcentradas.



7. MISCELÁNEA

<<CONSUMIDORES TIENEN EL DERECHO DE INGRESAR AL CINE CON ALIMENTOS ADQUIRIDOS FUERA DEL ESTABLECIMIENTO>>

La Sala Especializada en Protección al Consumidor (SPC) del INDECOPI ordenó que las cadenas CINEMARK y CINEPLANET ya no podrán restringir el ingreso de sus usuarios a sus salas con alimentos y/o bebidas adquiridas fuera del establecimiento.

Con esta medida, las cadenas de cines tienen hasta el próximo viernes 2 de marzo para realizar el respectivo retiro de sus avisos que prohíben el ingreso con alimentos que no hayan sido comprados en la sala.

La Sala Especializada en Protección al Consumidor (SPC) del INDECOPI ordenó que las cadenas CINEMARK y CINEPLANET ya no podrán restringir el ingreso de sus usuarios a sus salas con alimentos y/o bebidas adquiridas fuera del establecimiento.

Con esta medida, las cadenas de cines tienen hasta el próximo viernes 2 de marzo para realizar el respectivo retiro de sus avisos que prohíben el ingreso con alimentos que no hayan sido comprados en la sala.

La Sala Especializada en Protección al Consumidor (SPC) del INDECOPI ordenó que las cadenas CINEMARK y CINEPLANET ya no

podrán restringir el ingreso de sus usuarios a sus salas con alimentos y/o bebidas adquiridas fuera del establecimiento.



Con esta medida, las cadenas de cines tienen hasta el próximo viernes 2 de marzo para realizar el respectivo retiro de sus avisos que prohíben el ingreso con alimentos que no hayan sido comprados en la sala.

La decisión de la SPC del INDECOPI se remite a una denuncia presentada el siete de febrero de 2017 por la Asociación Peruana de Consumidores y Usuarios (ASPEC), en donde se acusa a CINEMARK y CINEPLANET por la infracción de la Ley 29571, Código de Protección y Defensa del Consumidor.



La Sala resolvió que "la restricción consistente en la prohibición a los consumidores de ingresar a las salas de cine con alimentos y/o bebidas adquiridas fuera del establecimiento comercial (...) constituye una cláusula abusiva de ineficacia absoluta que limita los derechos de los consumidores".

El problema, según indicó el INDECOPI, es forzar a que los clientes tengan que adquirir los productos alimenticios solo al interior de estos establecimientos, sin darles la oportunidad de elegir los suyos.

Vale recalcar que el fallo de INDECOPI también establece que el ingreso de alimentos a las salas de cine se supeditará a aquellos productos iguales y/o de similares características a los que ofrecen CINEMARK y CINEPLANET en sus locales, de acuerdo a los usos y costumbres del mercado. Así, la Sala refirió que "a fin de evitar que los consumidores puedan ingresar a las salas de cine con productos alimenticios que, por razones de higiene, seguridad, u otros, causen un daño a la infraestructura del local o de otros consumidores, el ingreso de alimentos a las salas de cine se supeditara a aquellos productos iguales y/o de similares características a los que CINEPLEX S.A. vende en sus locales, de acuerdo a los usos y costumbres del mercado".

Actualmente CINEPLANET cuenta con 259 salas, mientras CINEMARK tiene 93. Si bien la denuncia de ASPEC era solo contra estas dos cadenas, la entidad exhortó a INDECOPI que realice las gestiones de oficio para establecer acciones similares con las cadenas y salas de

cines independientes que aún mantienen las restricciones en sus salas.

Fuente: El Ángulo Legal de la Noticia