



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO.

“Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del servicio de mantenimiento en el 2022”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

BACH. Godoy Durand, Julio Cesar (ORCID: 0000-0001-8380-2225)

ASESOR:

MAG. Fuentes Ruiz José Wilmer (ORCID: 0000-0001-5876-6752)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos fundamentales, procesos constitucionales y jurisdicción constitucionales y partidos políticos

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria:

A mi querida familia que siempre ha estado acompañándome en los momentos más importantes de mi vida, siendo mi fuerza y el motor para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento:

A mi estimado Docente Dr. Fuentes Ruiz por su profesionalismo en la enseñanza vertida, para el logro de nuestros objetivos y a la Universidad Cesar Vallejo por permitirme ser parte de ella.

Índice de contenidos

| | |
|--|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figura | vii |
| Índice de abreviaturas | ix |
| Resumen | xi |
| Abstract | xii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 36 |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación | 36 |
| 3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización | 37 |
| 3.3 Escenario de estudio | 37 |
| 3.4 Participantes | 38 |
| 3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 39 |
| 3.6 Procedimiento | 40 |
| 3.7 Rigor científico | 41 |
| 3.8 Método de análisis de datos | 42 |
| 3.9 Aspecto Ético | 42 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 43 |
| V. CONCLUSIONES | 130 |
| VI. RECOMENDACIONES | 132 |
| REFERENCIAS | 134 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Directorio del SEMAN PERÚ SAC | 9 |
| Tabla 2: Tipo de Sanciones | 19 |
| Tabla 3: Sanciones de personal militar | 27 |
| Tabla 4: Diferencia entre la Ley N° 29131 y Proyecto de Reglamento Interno de trabajo SEMAN PERÚ SAC (RIT-22) | 32 |
| Tabla 5: Factor antecedente de desempeño administrativo | 33 |
| Tabla 6: Deméritos administrativos | 34 |
| Tabla 7: Fórmula para obtener Nota por Condición Disciplinaria | 34 |
| Tabla 8: Nota por condición disciplinaria | 35 |
| Tabla 9: Categorías y subcategorías de estudio | 37 |
| Tabla 10: Personal nombrado al SEMAN PERÚ SAC | 38 |
| Tabla 11: Asesor Legal de la AVIFAP | 39 |
| Tabla 12: Personal que participan de la investigación | 39 |
| Tabla 13: Guía de entrevista | 40 |
| Tabla 14: Validación de Expertos | 42 |
| Tabla 15: Profesionales entrevistados | 43 |
| Tabla 16: Categorización de la información cualitativa. Código del protocolo o registro del abogado 01E | 45 |
| Tabla 17: Categorización de la información cualitativa. Código del protocolo o registro del abogado 02E | 48 |
| Tabla 18: Categorización de la información cualitativa. Código del protocolo o registro del abogado 03E | 52 |
| Tabla 19: Categorización de la información cualitativa. Código del protocolo o registro del abogado 04E | 55 |
| Tabla 20: Categorización de la información cualitativa. Código del protocolo o registro del abogado 05E | 58 |

| | |
|--|-----|
| Tabla 21: Frecuencia de palabras del entrevistado E1 realizada al Dr. Reyes López Richard | 61 |
| Tabla 22: Combinación de palabras E1 realizada al Dr. Reyes López Richard | 62 |
| Tabla 23: Frecuencia de palabras del Entrevistado E2 realizada al Dr. Távara Reyes Crystiam | 72 |
| Tabla 24: Combinaciones de palabras del entrevistado E2 realizada al Dr. Távara Reyes Crystiam | 74 |
| Tabla 25: Diagrama de comparación E3 realizada al Dr. Vargas Anchillo Magaly | 84 |
| Tabla 26: Frecuencia de palabras de Entrevistado E3 realizada al Dr. Vargas Anchillo Magaly | 86 |
| Tabla 27: Frecuencia de palabras del Entrevistado E4 realizada al Dr. Tocas Ganoza Jean | 97 |
| Tabla 28: Combinación de palabras del Entrevistado E4 realizada al Dr. Tocas Ganoza Jean | 100 |
| Tabla 29: Frecuencia de palabras del Entrevistado E5 realizada al Dr. Ruiz Alarcón María | 110 |
| Tabla 30: Combinación de palabras del Entrevistado E5 realizada al Dr. Ruiz Alarcón María | 113 |

Índice de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Ubicación de la empresa SEMAN PERÚ SAC | 38 |
| Figura 2: Marca de Nubes de Palabras Entrevista N° E1 realizada al Dr. Reyes López Richard | 63 |
| Figura 3: Diagrama de Codificación de Documento | 64 |
| Figura 4: Diagrama de Mapa Jerárquico de los Nodos | 65 |
| Figura 5: Diagrama de Proyección Solar | 66 |
| Figura 6: Diagrama de Exploración | 67 |
| Figura 7: Faltas y sanciones en el SEMAN PERÚ SAC | 68 |
| Figura 8: Relación de Debido Proceso y el Reglamento Interno de Trabajo | 69 |
| Figura 9: Derechos de personal militar | 69 |
| Figura 10: Árbol de palabras interactivos del entrevistado E1 | 70 |
| Figura 11: Árbol de palabras interactivos | 70 |
| Figura 12: Árbol de palabras interactivos | 71 |
| Figura 13: Arbol de palabras interactivas | 71 |
| Figura 14: Marca de Nubes de Palabras Entrevista N° 2 realizada al Dr. Távara Reyes Crystiam | 76 |
| Figura 15: Diagrama de Codificación de Documento | 77 |
| Figura 16: Diagrama de Mapa Jerárquico de los Nodos | 78 |
| Figura 17: Diagrama de Proyección Solar | 79 |
| Figura 18: Diagrama de Exploración | 80 |
| Figura 19: Árbol de palabras interactivos del entrevistado E2 | 81 |
| Figura 20: Árbol de palabras interactivo del entrevistado E2 | 81 |
| Figura 21: Árbol de palabras interactivos del entrevistado E2 | 82 |
| Figura 22: Árbol de palabras interactivos del entrevistado E2 | 82 |
| Figura 23: Marca de Nubes de Palabras Entrevista N° 3 realizada al Dr. Vargas Anchillo Magaly | 88 |
| Figura 24: Diagrama de Codificación de Documento | 89 |
| Figura 25: Diagrama de Mapa Jerárquico de los Nodos | 90 |
| Figura 26: Diagrama de Proyección Solar | 91 |
| Figura 27: Diagrama de Exploración | 92 |

| | |
|--|-----|
| Figura 29: Árbol de palabras interactivo del entrevistado E3 | 94 |
| Figura 30: Árbol de palabras interactivo del entrevistado E3 | 94 |
| Figura 31: Árbol de palabras interactivo del entrevistado E3 | 95 |
| Figura 32: Árbol de palabras interactivo del entrevistado E3 | 95 |
| Figura 33: Marca de Nubes de Palabras Entrevista N° 4 realizada al Dr. Tocas Ganoza Jean | 102 |
| Figura 34: Diagrama de Codificación de Documento | 103 |
| Figura 35: Diagrama de Mapa Jerárquico de los Nodos | 104 |
| Figura 36: Diagrama de Proyección Solar | 105 |
| Figura 37: Diagrama de Exploración | 106 |
| Figura 38: Árbol de palabras interactivo del entrevistado E4 | 107 |
| Figura 39: Árbol de palabras interactivo del entrevistado E4 | 107 |
| Figura 40: Árbol de palabras interactivo del entrevistado E4 | 108 |
| Figura 41: Árbol de palabras de interacción del entrevistado E4 | 108 |
| Figura 42: Marca de Nubes de Palabras Entrevista N° 5 realizada al Dr. Ruiz Alarcón María | 115 |
| Figura 43: Diagrama de Codificación de Documentos | 116 |
| Figura 44: Diagrama de Mapa Jerárquico de los Nodos | 117 |
| Figura 45: Diagrama de Proyección Solar | 118 |
| Figura 46: Diagrama de Exploración | 119 |
| Figura 47: Árbol de palabra interactivo del entrevistado E5 | 121 |
| Figura 48: Árbol de palabra interactivo del entrevistado E5 | 121 |
| Figura 49: Árbol de palabra interactivo del entrevistado E5 | 122 |
| Figura 50: Árbol de palabra interactivo del entrevistado E5 | 122 |

Índice de abreviaturas

SEMAN PERÚ SAC: Servicio de Mantenimiento Perú Sociedad Anónima Cerrada

MINDEF : Ministerio de Defensa

FONAFE : Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad
Empresarial del Estado

RIT : Reglamento Interno de Trabajo

D.L. : Decreto Legislativo

LGS : Ley General de Sociedades

SUNARP : Superintendencia Nacional de los Registros Públicos

FAP : Fuerza Aérea del Perú

SAT : Servicio de Administración Tributaria

FFAA : Fuerzas Armadas

DUDH : Declaración Universal de Derechos Humanos

CADH : Convención Americana de Derechos Humanos

CAS : Contrato Administrativo de Servicios

MYPE : Micro y Pequeña Empresa

FAA : Administración Federal de Aviación

LPCL : Ley de Productividad y Competitividad Laboral

UU/DD : Unidades

OMA : Organización de Mantenimiento

DGAC : Dirección General de Aviación Civil

TTSSOO : Técnicos y Suboficiales

DIGPE : Dirección General de Personal

APA : Asociación Americana de Psicología

LGS : Ley General de Sociedades

RESUMEN

La tesis desarrollada busca demostrar como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, considerando que es una empresa pública de Derecho privado adscrito al Ministerio de Defensa, que alberga en su totalidad a personal militar en actividad.

Este estudio de investigación es básica, con un enfoque cualitativo, mostrando un diseño fenomenológico que tiene como finalidad principal explorar, describir y comprender las experiencias de las personas, es decir, recolectar los datos sobre las experiencias con el fenómeno o planteamiento, recabando información vertidas por Abogados con experiencia en el tema, utilizando como instrumento de medición la entrevista.

Mediante la entrevista permite que el investigador pueda obtener datos relevantes, con relación a la aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador en las empresas públicas adscritas al Ministerio de Defensa y la posible vulneración de derechos militares considerando que en el SEMAN PERÚ SAC existen dos regímenes laborales que son completamente distintos (Ley 29131 y D.L. 728), proponiéndose que en sus Reglamentos Internos de Trabajo, se reconozca la condición del militar que labora en las empresas del estado con la finalidad de evitar la vulneración de derechos militares, en la aplicación arbitraria de la norma.

Palabras claves: Procedimiento Administrativo Sancionador, Régimen privado, Servicio de Mantenimiento, Reglamento Interno de Trabajo, Derechos militares que pueden ser vulnerados.

ABSTRACT

The developed thesis seeks to demonstrate how the sanctioning administrative procedure of private activity violates military rights of the Maintenance Service in 2022, considering that it is a public company of private law attached to the Ministry of Defense, which houses in its entirety military personnel in activity. .

This research study is basic, with a qualitative approach, showing a phenomenological design whose main purpose is to explore, describe and understand people's experiences, that is, collect data on experiences with the phenomenon or approach, gathering information by Lawyers with experience in the subject, using the interview as a measuring instrument.

Through the interview, it allows the researcher to obtain relevant data, in relation to the application of the Sanctioning Administrative Procedure in public companies attached to the Ministry of Defense and the possible violation of military rights considering that in SEMAN PERÚ SAC there are two labor regimes that are completely different (Law 29131 and D.L. 728), proposing that in its Internal Labor Regulations, the condition of the military that works in state companies be recognized in order to avoid the violation of military rights, in the arbitrary application of the norm .

Keywords: Sanctioning Administrative Procedure, Private regime, Maintenance Service, Internal Work Regulation, Military rights that can be violated.

I. INTRODUCCIÓN

Las empresas del estado son generalmente creadas por una necesidad económica y social mediante Ley expresa, la misma que deberá ser sustentada ante el Congreso de la República del porqué de su creación, son llamadas empresas del Estado las mismas que se rigen bajo actividad privada, en alguna de ellas presentan vacíos en lo que respecta la aplicación de los reglamentos internos, que regulan el funcionamiento de la empresa, como es el caso de la reciente creación del SEMAN PERÚ SAC a quien en adelante llamaremos Servicio de Mantenimiento, empresa adscrita al MINDEF, cuyo rubro económico está relacionado a la industria aeronáutica nacional e internacional, brindando el mantenimiento mayor a las aeronaves militares y comerciales de la región. Actualmente el Servicio de Mantenimiento se encuentra en un proceso de transición que requiere la implementación de reglamentos internos que coadyuven al cumplimiento de sus objetivos como empresa, es por ello que se pudo realizar el análisis de la problemática que presenta este Servicio de Mantenimiento encontrando serios vacíos en la aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador considerando que anteriormente el SEMAN PERÚ, se regía bajo las Leyes especiales de la Fuerza Aérea del Perú y sus ordenanzas, y en este momento se regula bajo el régimen de la actividad privada, dos regímenes distintos que alberga actualmente la empresa, sumado a que para inicios de operaciones de la empresa se ha destacado solo a 133 efectivos militares entre hombres y mujeres, no contando con personal contratado, por tal motivo nace el interrogante ¿El procedimiento sancionador aplicar al personal que labora en el SEMAN PERÚ SAC debe ser el que contempla la actividad privada, no importando su condición? ¿La aplicación de la potestad sancionadora del régimen privado vulnera derechos laborales, ya que está conformado por militares en actividad?, se debe tener conocimiento que toda sanción impuestas a personal militar trae como consecuencia deméritos que se verán reflejados en el proceso de ascenso al grado inmediato superior, y a otros derechos considerados de aspecto laboral que se pudieran vulnerar. Cabe resaltar que la tesis realizada se enmarco en tres aspectos de resaltar, como primer punto se realizó la descripción de investigaciones internacionales como nacionales que ayudaron a enfocar el tema a tratar, la problemática que presenta las empresas que en muchas ocasiones albergan dos

regímenes laborales distintos, y la importancias de la aplicación correcta de los procedimientos sancionadores, sumados a las teorías relacionados con el tema y su aplicación en las diferentes empresas o instituciones del Estado, como segundo punto se mencionó la participación del Estado Peruano mediante sus empresas, su creación, el Estado y su actividad económica, régimen laboral, actividades del FONAFE, llegando al estudio de la Ley N° 30469 de creación del SEMAN PERÚ SAC. Galvan (2017) bajo la premisa que toda actividad empresarial del Estado sólo podrá ser ejercida por mandato de la Ley la misma que deberá ser sustentada.

Como tercera parte se analizó el aspecto normativo de la Ley 29131, la misma que rige el Procedimiento Administrativo Sancionador para militares en actividad y el ámbito de su aplicación, concluyendo que el legislador no consideró al personal militar que trabaja en las empresas del estado como el SEMAN PERÚ SAC, dejando la potestad sancionadora a criterio del empleador ya que en los proyectos de reglamentos internos de trabajo-RIT no lo mencionan, es por ello que este trabajo de investigación trato que los reglamentos internos de trabajo que se aprobaran en este presente año 2022 de la empresa, considere los aspectos normativos de índole disciplinario que rigen al militar en actividad y asimismo proponer la modificación de la Ley 29131 y su modificatoria, la misma que deberá considerar en el ámbito de aplicación al personal militar que se encuentra nombrado o destacado a las empresas del Estado-Ministerio de Defensa, contribuyendo de esta manera a la correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador, evitando conductas impropias, faltas de respeto y desconocimiento de sus obligaciones, garantizándose los derechos laborales de todo trabajador del SEMAN PERÚ SAC, sin dejar de mencionar el análisis respectivo de la potestad sancionadora del Régimen Privado (D.L. 728), y analizar si sus alcances normativos involucran a personal militar en actividad.

El legislador al promulgar la Ley 29131 y modificatoria trato de regular conductas de militares en actividad, emitiendo una norma que prevenga las posibles faltas que se verían involucrados los militares en actividad, ya que anteriormente se regían por sus propias normas y reglamentos internos, no estando considerado al personal militar que realiza trabajos en empresas públicas del régimen privado, que puede conllevar a conflictos laborales en la aplicación del procedimiento administrativo

sancionador incorrecto. En la actualidad el SEMAN PERÚ SAC, está en un proceso de implementación en su reglamento interno del trabajo, la misma cuyo funcionamiento se regirá bajo la Ley de la actividad privada, la cual como premisa no refiere el procedimiento sancionador que se debe aplicar al personal militar en actividad de acuerdo a su naturaleza jurídica, al estar considerada la carrera militar como un régimen especial, pudiéndose vulnerar derechos laborales del personal militar causando perjuicios en aspectos administrativo, económico, moral, social.

Bajo ese escenario, el planteamiento del problema se dará de la siguiente manera: ¿Cómo el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022?

Además del problema general se planteó problemas específicos: ¿De qué manera las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022? ¿En qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantizan derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022? ¿De qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantizan derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022?

Esta tesis se justificó de forma teórica por cuanto se dejó como aporte valorativo nuevos conocimientos sobre el Procedimiento administrativo sancionador que se le debe aplicar al militar que trabaja en cualquier empresa del estado a fin de que los derechos laborales no sean vulnerados. Asimismo, se justifica de manera práctica, porque muy aparte de los alcances jurídicos que dejamos como aporte a la ciencia jurídica, también mencionaremos propuestas de implementación de los RIT donde consideren y especifiquen que Procedimiento Sancionador de acuerdo a su régimen laboral se debe aplicar al personal militar y como segunda propuesta se relaciona con la recomendable modificación de la Ley 29131 que regula el aspecto disciplinario de los Institutos Armados, la misma que deberá incluir en el ámbito de su aplicación al personal militar que se encuentra nombrado o destacado a las empresas del Estado-MINDEF, contribuyendo de esta manera a la correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador, evitando la vulneración de derechos que les asisten al personal militar (derechos laborales), finalmente se justificó metodológicamente, elaborando para tal efecto un instrumento de medición

denominado guía de entrevista, el mismo que fue aplicado al personal especialista que forman parte del Cuerpo Jurídico de la FAP, y personal que labora como Asesora Legal en una empresa privada llamada AVIFAP, quienes con su amplio conocimiento vertieron opiniones que fueron de mucha ayuda en el proceso de transición del SEMAN PERÚ SAC. Por lo tanto, en el aporte metodológico dejamos como modelo para futuros investigadores la guía de entrevista.

Finalmente como Objetivo General se estableció: Entender como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022. En cuanto a los Objetivos específicos se elaboraron los siguientes: i) Conocer si las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022; ii) Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022; iii) Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantizan derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación desarrolló su marco teórico en investigaciones de la sociedad jurídica internacional como primera línea y posteriormente pasaremos a mencionar las investigaciones realizadas a nivel internacional con la finalidad de resaltar definiciones y conclusiones.

En el ámbito internacional se ha podido encontrar investigaciones científicas pasadas dentro de las cuales mencionaremos las más importantes:

Asimismo, Caicedo (2021), en su tesis denominada “Análisis Jurídico del artículo 248 numeral 1° del código orgánico administrativo que regula el procedimiento administrativo sancionador y su incidencia frente al principio de imparcialidad, en el gobierno autónomo descentralizado municipal de Montufar”, que tuvo como principal objetivo analizar si en los procedimientos administrativos sancionadores de entidades autónomas y públicas se cumpla con el principio de imparcialidad, la investigación formulada tiene un enfoque mixto, concluyendo que para fundamentar el procedimiento administrativo sancionador se requiere separar funciones como lo estipula el Código Orgánico Administrativo y su imparcialidad, de tal manera que exista un organismo instructor y un organismo sancionador dentro de toda institución.

Encontramos a Sierra (2019), en su tesis denominado el “El procedimiento administrativo sancionatorio general en Colombia”, que tuvo como objetivo de estudio el análisis general de la aplicación de los procedimientos administrativos sancionadores en Colombia, cuya investigación formulada tuvo un enfoque cualitativo concluyendo que la Ley procedimientos administrativos sancionador en general presenta vacíos con relación a que el investigado cuando solicita medios probatorios a la administración y ante su negativa no contempla la imposición de recursos impugnatorios, desviándose del objetivo de la Ley.

De igual manera, se localizó a Moreno (2018) en su tesis de “Construcción de un concepto debido proceso en el derecho administrativo Chileno”, que tuvo como objetivo analizar por intermedio de jurisprudencia, legislación nacional y organismos internacionales, la aplicación del debido proceso en el derecho

administrativo ya que no se está claramente definida, en la cual la investigación tiene un enfoque cualitativo, concluyendo que actualmente la institución del debido proceso ya se encuentra enmarcado dentro de las actividades administrativas que lo considera como un derecho exigible por el administrado.

Del mismo modo encontramos a Galarza (2017) en su tesis “Aplicación de los preceptos del debido proceso en los procedimientos disciplinarios que se tramitan en las fuerzas armadas”, cuya investigación que tuvo como objetivo analizar de una mirada al debido proceso y su aplicación en las Fuerzas Armadas del Ecuador, teniendo en cuenta que las fuerzas armadas se rigen bajo sus propias normas internas que en muchas oportunidades son drásticas por la condición militar, es por ello que el investigador analiza el reconocimiento del debido proceso dentro de sus procedimientos sancionadores y las garantías del investigado, manteniendo su enfoque cualitativo, concluyendo la existencia de serias falencias en la aplicación del procedimiento sancionador y su mala interpretación recomendándose que el debido proceso reconocido constitucionalmente sea interiorizada en la norma interna de las fuerzas armadas, evitando resoluciones arbitrarias.

Del mismo modo, León (2017) en su tesis “La vulneración de Derechos Constitucionales del trabajador a causa de la limitación en la distribución de utilidades”, tuvo como objetivo determinar la vulneración de derechos amparados por la constitución en Código Laboral al no ser considerados en las utilidades por la modalidad de trabajo que ostentan, su investigación mantuvo un enfoque cualitativo, concluyendo que los derechos laborales son reconocidos nacional e internacionalmente como derechos fundamentales, los mismos que no deben ser recortados, a pesar de la inconstitucionalidad de la norma que la faculta.

Como Investigaciones Nacional de igual manera menciona a Del Valle (2021) en sus tesis “La caducidad administrativa del Procedimiento Administrativo Sancionador frente al principio de interdicción de arbitrariedad”, su investigación que tuvo como objetivo el de analizar la potestad sancionadora y sus alcances, como también la formas de conclusión de los procedimientos sancionadores y la caducidad del mismo, mostrando un enfoque cualitativo, concluyendo que la

interdicción de la arbitrariedad permitirá que las resoluciones emitidas por la administración sean motivadas, y consideren forma de conclusión de los procedimientos evitando la apertura del mismo en varias oportunidades (doble sanción).

Mencionaremos a Huapaya (2020) en su tesis de maestría denominada “La empresa estatal SIMA CALLAO S.A. y la relación con sus trabajadores de la armada peruana respecto a la aplicación de un régimen disciplinario” en su investigación que tuvo como objetivo analizar la viabilidad de la aplicación del régimen disciplinario de las fuerzas armadas ley 29131 al personal militar que labora en el SIMA PERÚ S.A., concluyendo que existe un conflicto normativo en la mencionada empresa debiendo considerar dentro de los alcances de la Ley 29131 al personal militar que labora en las empresas públicas como la firma de convenios, tomando como referencia el Derecho comparado.

Se localizó a Rodríguez (2020) en su tesis “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa”, la misma que tuvo como objetivo el analizar la vulneración evidente de derechos laborales del régimen MYPE y el recorte de sus beneficios laborales, su investigación mostro un enfoque cualitativo, , concluyendo: que actualmente en el Perú´, en temas relacionados a las Leyes laborales existe una desigualdad, ya que los regímenes de la pequeña y micro empresa beneficia al empresario y recorta los beneficios sociales, a diferencia del Decreto Legislativo 728 , que reconoce y protege derechos del trabajador en cuanto a condiciones adecuadas de trabajo, remuneración y otros beneficios laborales.

Surco (2018) en su tesis “El Procedimiento Administrativo sancionador y la vulneración de los principios Constitucionales”, cuyo objetivo fue evaluar mediante sus resolución y sanciones emitidas por la SAT, si cumplen con el debido proceso en su aplicación en sede administrativa, cuya investigación presentaba un enfoque cualitativo, concluyendo que el Procedimiento Sancionador emitida por la entidad recaudadora vulnera el principio de legalidad, al tomar supletoriamente la Ley

27444, y no aplicar en su totalidad principios que registran, faltando al principio de legalidad.

Encontramos a Chira (2018) en su tesis “El principio de culpabilidad y su consideración en el derecho administrativo sancionador peruano”, tuvo como objetivo llegar a establecer si los presupuestos jurídicos para garantizar la vigencia del principio de culpabilidad en los procedimientos administrativos sancionadores, mostrando un enfoque cualitativo en su investigación, concluyendo que existe una similitud entre el procedimiento sancionador y el derecho penal, siendo su ámbito de aplicación distinto, teniendo una característica principal la de limitar la injusticia que pueda cometer la administración dentro de un proceso, optando el estado por un régimen de responsabilidad objetiva que la subjetiva, para que los presupuestos jurídicos sean más efectivos tiene que ser dispuestos por Ley.

Como teorías relacionadas con el tema encontramos a Alan y Cortez (2018) en lo que respecta a la investigación menciona que la humanidad siempre se ha caracterizado por llegar a saber o averiguar el por qué ocurren las cosas, teniendo siempre esa predisposición de encontrar el sentido de las cosas. Cuando se es niño se cuestiona al adulto, y ya cuando se es joven continúa sorprendiéndose del mundo que lo rodea. En un sentido general se dirá que la investigación es un proceso sistemático de preguntas que lo único que buscan es indagar sobre temas de interés con la finalidad de llegar a construir conocimiento que a la larga generen cambios. Una investigación se presenta de dos maneras distintas una que va desde lo elemental cuyo único fin es el ampliar el horizonte de conocimientos conocidos, y la otra como una investigación científica de mayor trascendencia que servirá para la creación de nuevos conocimientos.

Para explicar el inicio de las empresas públicas del estado Peruano se encontró a Galvan (ob.cit.), quien indico que la Constitución estableció un marco legal que permitiría la participación del estado en el desarrollo económico por intermedio de la actividad privada, la cual se daría por una participación mínima del aparato estatal por intermedio de sus ministerios, con una estructura basada en el libre

mercado y mecanismos de regulación de los gobiernos que dificulten el desempeño y desarrollo de las mencionadas empresas.

La actividad empresarial en el Perú se llevó a cabo con la creación de sus empresas cuyo fin era la de cubrir necesidades del país, lo que gobiernos anteriores llevaron a la estatización de empresas privadas.

De acuerdo a lo estipulado en el Art. 60° de la Carta Magna se le faculta al estado en la participación económica y su autorización para participar subsidiariamente en la economía siempre que exista una necesidad imperante que sea de interés público para su creación, la misma que se realizará por LEY expresa. Para que pueda realizar una actividad privada se debe cumplir con dos requisitos mínimos: 1. Cuando el interés sea general (beneficia a todos los miembros del estado) 2. En la ausencia de una empresa que cubra las necesidades del Estado.

El peruano (2016) El Estado al crear empresas considero estratégicamente aspectos de interés público, según el giro económico; dentro de ellas mencionaremos por ejemplo, el SEMAN PERU SAC- Ley N° 30469, la misma que estaría administrada por un directorio conformado por:

Tabla 1

Directorio del SEMAN PERÚ SAC

| JERARQUÍA DEL DIRECTORIO | PROPUESTA POR: |
|---|----------------|
| 01 Oficiales de Grado de Teniente General FAP | COFAP |
| 02 Oficiales de Grado de General FAP | COFAP |
| 02 Oficiales de Grado de General FAP | MINDEF |
| 02 Representantes de FONAFE | FONAFE |

Fuente: Elaboración propia (2022)

Se define que la empresa pública es aquella de propiedad del Estado que están organizadas para funcionar como una sociedad anónima, se encuentra sujeta a los alcances de la Ley General de Sociedades en su libro segundo. Dentro de los objetivos podemos encontrar: a) Garantizar un empleo pleno, b) Mejora de las

condiciones laborales, c) Promoción del desarrollo económico y d) Todo lo mencionado anteriormente. En el Perú, existen empresas que son de propiedad del Estado dentro de los cuales tenemos a Petroperú, Electro sur, Banco de la Nación, etc. Dichas empresas forman parte del FONAFE según Trigozo (2019).

La Carta Magna en su Art. 60° señala que el Estado, participará de la economía del país mediante sus empresas amparada por una Ley debidamente sustentada ante el Legislativo, que respalda la actividad empresarial subsidiaria, la misma que de acuerdo a su función no tiene como finalidad principal como lo es los bienes y servicios. Esta participación busca cubrir las necesidades que la empresa privada no cubre pero siempre respetando la libertad de mercado evitando así la competencia desleal por parte del Estado de acuerdo a Galvan (ob.cit.).

Galvan (ob.cit.) El Tribunal Constitucional menciona que la subsidiariedad horizontal se refiere a que una limitada intervención de Estado no es sinónimo de ausencia, sino por lo contrario el Estado se debe desplegar a fin de alcanzar el bien común.

Por lo expuesto el Estado respeta las libertades individuales y de grupos, es por ello que nace el principio de subsidiariedad nace como un garante al interés general, cuya función radica en brindar satisfacción a las necesidades que presenta los grupos humanos que conforman la sociedad, cuando los colectivos y grupos sociales no se encuentran en condición de cubrir.

El Estado enfatizó en las disposiciones legales la importancia de contar y formar parte de la actividad empresarial, considerando que las empresas estatales deben mantenerse activas bajo el marco de su autonomía, sin trasgredir el principio de subsidiariedad que la Constitución contempla.

El estado en su Art. 1° del D.L. 1031, promueve responsablemente la actividad empresarial del Estado que señala lo siguiente:

“El presente D.L. 1031, promueve la actividad empresarial del Estado basándose en los principios de naturaleza, gestión, recursos entre otros que se relacionan y vinculan con los otros Sistemas Administrativos de Estado”.

Según el D.L.1031 contamos los siguientes tipos de empresas: a) algunas de accionariado único, b) Accionariado privado y otras c) con potestades públicas, dentro de las cuales el SEMAN PERU SAC pertenece a las empresas de accionariado único, En este tipo de sociedades anónimas es donde el Estado ejerce el control total de las acciones, mediante su Junta General de Accionistas, MEF (2008).

MEF (2022) define al FONAFE como una empresa pública dependiente del MEF, cuya finalidad es regular el funcionamiento de las empresas del Estado en sus actividades empresariales, excluyendo a las empresas municipales y los centros que brindan servicios universitarios públicos. Las funciones que realiza es el ver el tema presupuestal, aprobar reglamentos de las empresas, representar al Estado mediante su capital social, entre otros. Asimismo, el FONAFE fue creado por la necesidad de poder liderar el mercado empresarial.

MINDEF (2005) Mediante la Ley N° 24654 del 01 de abril de 1987 se creó el Ministerio de Defensa, integrando los Ministerios de Ejército, Marina y Aviación; así como del CC.FF.AA., los órganos consultivos, secretaria de Defensa Nacional y Órganos Consultivos, de asesoramiento y control. La finalidad principal de la Ley del Ministerio de Defensa radica en la formulación y difusión de la Doctrina de Seguridad y Defensa Nacional, en servicio del pueblo peruano.

Dentro de las empresas del estado se encuentran las que se encuentran bajo control militar como lo menciona Huapaya (2020), quien menciona las diferencias que existe entre una empresa militar del régimen privado con una empresa administrada por militares. La empresa militar privada es aquella que proporciona asesoramiento o servicios de índole militar, cuyo objetivo se oriente más a la seguridad y defensa; mientras que las empresas del Estado, cuyo Directorio se encontrará a cargo de personal militar, las mismas que se constituyeron en el gobierno militar, siendo esta una decisión netamente política manteniendo un control económico militar mantenido en el tiempo.

El personal castrense que labora en empresas bajo control de las FFAA, se reconoce de gran manera su experiencia y se considera como un apoyo al negocio, en tanto que el bagaje de conocimiento que imparte el personal en general,

obtenidos en el tiempo las mismas que son consideradas como partes claves para que las empresas se desarrollen de una manera eficaz, con una continua producción de reconocimiento a nivel nacional e internacional. Todo estos reconocimiento se logra en base al gran profesionalismo de sus trabajadores tanto militares como civiles los mismos que trabajan bajo los regímenes de actividad pública y privada.

La marcada diferencia que existe entre los grupos de trabajadores públicos y privados, radica en que los trabajadores públicos trabajan bajo los lineamientos de la función pública y sus interés es general, a diferencia de los trabajadores privados, cuyo reglamentos son fijados por los empresarios y sus intereses se relacionan más con los servicios que brindan y reciben.

Todo trabajador del sector público se encuentra bajo la administración designada por el estado, quien en algunas oportunidades ostentara un cargo, manteniéndolo en el tiempo, a diferencia del trabajador privado, quien no contará con estabilidad laboral y estará sometido a su empleador, siendo constantemente evaluado por la empresa que labora.

Otra diferencia que observó la investigadora es que un empleado de una empresa privada cumple sus labores establecidas para lo cual fue contratado, en su horario trabajo, sin ningún cuestionamiento, y siendo recompensado con una compensación económica por sus horas extras que demanden en el ejercicio de sus funciones.

Caso contrario, se da cuando el militar, que recibe que recibe una orden para realizar un trabajo determinado en cualquier horario, deberá cumplir la orden sin la necesidad de recibir un bono adicional por horas extras, ya que no está regulado en ninguna norma, sólo recibirá su sueldo, otorgándose solo una compensación a sus horas extras, como días libres u horas de permiso para llegar posterior a otros a su centro de trabajo.

Una de las diferencias que se puede notar es con relación al seguro de atenciones médicas ya que si se lleva al caso de un personal militar del SEMAN SAC, presenta malestar que debe ser atendido inmediatamente, lo hará mediante su seguro médico Fuerza Aérea Del Perú, a diferencia del seguro médico que pueda contratar

el SEMAN SAC para sus trabajadores contratados, ya que se podría generar trastornos administrativos al personal militar del SEMAN PERÚ SAC, si se justificaría su incapacidad para realizar trabajos con un certificado médico que no sea el emitido por los médicos de la FAP, ya que toda incapacidad temporal que demande un tratamiento, deberá ser puesto en conocimiento de la Dirección General de Personal de FAP, para su registro correspondiente y poder justificar su situación en parte diario.

Cuando se habla de una sanción impuesta a un personal miembro del SEMAN SAC considerando que laboran tanto personal militar y civil, se puede notar que existe un problema Sui generis considerando que la empresa en mención se encuentra regulada bajo el régimen privado y sujeto a las infracciones tipificadas en el RIT del SEMAN PERÚ SAC la misma que se encuentra en proceso de implementación. En el caso se tipifique la sanción con suspensión de acuerdo al principio de inmediatez su procedimiento sancionador será breve tan igual como sucede en la empresa privada con los descuentos económicos correspondientes.

En el caso del militar que labora en el SEMAN PERÚ SAC, no cuenta con un reglamento interno de trabajo que contenga un procedimiento Administrativo sancionador, a infracciones cometidas por militares en cumplimiento de sus actividades en la referida, ya que solo será sancionado bajo el Régimen militar, aplicándose la Ley 29131 y modificatoria D. L. 1145, si la infracción fue cometida en el desempeño de sus funciones como militar y que éstas de acuerdo a su graduación se encuentren tipeadas en la Ley en mención afectando o no al servicio. La Ley 29131 y su modificatoria contemplan faltas que van desde infracciones leves, graves y muy graves, siendo muy diferente a las infracciones que se registran en el Reglamento Interno (en proceso de implementación) del Personal del SEMAN PERU SAC.

Las empresas privadas aplican un procedimiento administrativo sancionador más simplificado, el mismo que a través de sus estatutos o reglamentos son comunicados al ingreso o mediante conferencias al personal que labora en el SEMAN PERU SAC, donde se detallan las reglas de conducta y las sanciones a imponer por su incumplimiento.

En enero de 2022 el Servicio de Mantenimiento de la FAP (SEMAN), comenzó a realizar los trámites correspondientes para iniciar operaciones como empresa privada denominada SEMAN PERÚ SAC, la misma que se encuentra adscrita al Ministerio de Defensa contando actualmente con personería jurídica al ser inscritos ante la SUNARP, encontrándose en vías de transferencias de activos de, personal y recursos.

Mediante la Ley 30469 emitida el 22 de mayo del 2016, se creó el Servicio de Mantenimiento Perú SAC, cuya misión es el desarrollo de la industria aeronáutica nacional y conexas, siendo una Organización de Mantenimiento Aeronáutico reconocido a nivel nacional por la DGAC y la Administración Federal de Aviación (FAA), entre las más importantes en Norteamérica.

El peruano (2016), Dentro de sus actividades que realiza el SEMAN PERU SAC, es participar activamente de la investigación y desarrollo tecnológicos por medio de convenios con Instituciones Educativas privadas del rubro de la aeronáutica. Asimismo la industria aeronáutica nacional se ve representada en gran parte por el SEMAN PERÚ SAC, organización que en convenio con uno de los referentes más importantes en la industria aeronáutica Asiática como lo es el país de Corea del Sur, se comprometieron a implementar una planta de ensamblaje de aeronaves de instrucción KT 1P, dando como resultado la fabricación de 20 aeronaves de instrucción avanzada, las mismas que fueron entregadas a la FAP para el entrenamientos de sus pilotos.

Finalidad del El SEMAN PERÚ SAC fue creado a fin de poder participar activamente en la industria de manufactura aeronáutica nacional e internacional, industrias complementarias y conexas, logrando posicionarse como una de las principales por no decir la única organización de mantenimiento mayor de aeronaves militares, civiles nacionales y extranjeras.

Objeto Social del SEMAN PERÚ SAC, Tiene como Objeto Social el mantenimiento, reparación, modificación y modernización de equipos de aviónica, realizando el análisis de falla que se puedan presentar, celebrando contratos de cooperación tecnológicas con empresas, centros de instrucción nacionales y extranjeras, siendo

como objetivo nacional el mantenimiento del material aeronáutico de la FAP y la participación en la industria metalmecánica nacional.

Autonomía del SEMAN PERÚ SAC, cuenta con autonomía económica, financiera siempre en concordancia con las políticas del MINDEF, y la legislación de la actividad empresarial del Estado, pudiendo suscribir contratos con terceros. El SEMAN PERÚ SAC está bajo la administración de la JGA, Directorio y GG. según sea el caso.

El SEMAN PERÚ SAC, cuenta con un directorio los mismos que son nombrados mediante Resolución Suprema, a excepción del FONAFE, como se detalla en la Tabla 1.

El Estatuto del SEMAN PERÚ SAC, el Estatuto que presenta establece las atribuciones, obligaciones y responsabilidades del Directorio y de la Gerencia General, como su estructura organizacional.

Régimen Laboral del SEMAN PERÚ SAC, Los trabajadores del SEMAN, están sujetos al régimen de la actividad privada, el Reglamento Interno de Trabajo será aprobado por el Directorio

Menciona Peralta (2017) quien menciona que la relación entre el empleador y el trabajador en una empresa, es un acuerdo de voluntades en la que el trabajador se obliga a prestar un servicio como persona natural, manejando un grado de subordinación con el empleador a cambio de una remuneración.

Huapaya (2020) menciona dentro de la función pública el personal con cargo de funcionario público de acuerdo a la Ley Servir, los que realizan trabajos en las empresas del estado (militares) no se encuentran dentro de los alcances de mencionada Ley toda vez que los miembros de las FFAA, están consideradas dentro de las carreras especiales.

Respaldando tal posición tenemos a la Carta Magna en su Art. 40°, párrafo segundo que a la letra dice “no están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o sociedad de...”.

Contrariamente en el código penal en su artículo 425 considera que todo trabajador que mantiene un vínculo contractual con el Estado, no importando al régimen que pertenezcan será considerado como funcionarios o servidores públicos.

Como toda empresa que pasa de un régimen público a un régimen privado, al inicio de operaciones va encontrar en el camino un sin número de obstáculos, de los que destaca la adecuación de las normas internas que regirán el rumbo de la empresa, abocándose esta investigación al aspecto administrativo-disciplinario que involucra a personal militar en actividad de la FAP. En el caso del SEMAN PERÚ SAC, diremos que es una empresa pública de derecho privado que hasta finales del 2021 estaba considerada como una Unidad Logística de la Fuerza Aérea del Perú, Unidad que se desarrollaba en dos frentes (militar y comercial), la primera tiene la misión de brindar el mantenimiento mayor a las aeronaves de la FAP como aspecto militar y como aspecto comercial se contaba con el programa de mantenimiento de aeronaves comerciales, el mismo que brindaba el mantenimiento mayor a las aeronaves de clientes extranjeros de categorías BOEING 737, 767 y 727, razón por la cual el congreso vio por conveniente que dicha participación se de manera más eficiente promulgando la Ley de creación del SEMAN PERÚ SAC, circunstancia que dio lugar a que se restructure el aspecto organizacional del ahora SEMAN PERÚ SAC, implementando para tal efecto reglamentos internos como (Reglamento de Organización de Funciones, Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos Escritos, Sistema de Gestión Seguridad Operacional entre otros) considerando a partir del 2022 daría inicios a operaciones, funcionando bajo el régimen de la actividad privada. Actualmente el SEMAN PERÚ SAC, se encuentra en un proceso de transición tanto personal como de bienes, es por tal motivo que pasaremos a explicar cómo se está llevando este proceso:

El nombramiento del personal militar al SEMAN PERU SAC se dio en inicios de operaciones el año 2022, para lo cual se emitió la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1959 DIGPE, LIMA 23.12.2021, que de acuerdo al Artículo 14° y 15° del D. L. N° 1144 del 11.12.2012, que regula la Situación Militar de las FF.AA. en lo que respecta al cambio de empleo. Que, de conformidad a lo establecido en el art. 22° del “Reglamento del Decreto Legislativo n° 1144 que regula la Situación Militar de la FF.AA, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2013-DE del 04.12.2013,

Resuelve nombrar a partir del 01.01.2022, por necesidad del servicio, a 133 efectivos militares entre damas y caballeros al SEMAN PERÚ SAC, esta empresa está conformado por personal militar de diferentes especialidades aerotécnicas las mismas que desarrollaran trabajos de mantenimiento a las aeronaves B-737, B-767, B-727, en otras. De acuerdo al organigrama del SEMAN PERÚ SAC, podemos notar que las funciones que realizamos en su mayoría el personal aerotécnico participan directamente en el mantenimiento de las aeronaves, esto quiere decir que nuestra función es netamente funcional.

El SEMAN PERÚ SAC, actualmente se encuentra implementando sus reglamentos internos de trabajo que regularan el accionar del personal en sus diferentes roles, tomando en consideración que al iniciar actividades como Sociedad Anónima Cerrada la empresa antes mencionada deberá regirse bajo la Ley de la Actividad Privada, entonces nos encontramos con la primera problemática ya que las normas que rigen al personal militar de la FAP internamente son las Ordenanzas, Directivas, POV'S (Plan Operativo Vigente), Manual de Uniformes, entre otros, que de acuerdo a lo investigado existe incertidumbre tanto entre el personal militar de mano de obra directa y personal Gerencial, sobre la aplicación supletoria de los reglamentos internos de trabajo que serán detallados de acuerdo a la funciones que realicen como empresa el SEMAN PERÚ SAC.

Tomando en consideración lo antes descrito, he podido observar, que existe un desconocimiento total por parte del personal militar sobre la aplicación del procedimiento administrativo sancionador en una empresa privada como lo es ahora el SEMAN PERÚ SAC, donde muchos de ellos se preguntan ¿El procedimiento sancionador aplicar al personal que labora en el SEMAN PERÚ SAC debe ser el que contempla la actividad privada, no importando su condición? ¿La aplicación de la potestad sancionadora del régimen privado vulnera derechos laborales, ya que está conformado por militares en actividad? ¿Resulta aplicable la Ley 29131 y modificatoria D. L. N° 1145 en una empresa privada? ¿Las funciones que realizo están relacionadas con el servicio de armas? ¿Me pueden aplicar una sanción que no está tipificada en la Ley 29131 y su modificatoria? ¿El Reglamento Interno del trabajador es aplicable al personal militar?, son esas preguntas que no

han podido ser absueltas por el personal administrativo que labora en la Jefatura de Recursos humanos del SEMAN PERÚ SAC.

Una de las falencias que se han podido observar en el inicio de operaciones del SEMAN PERÚ SAC, es el que se relaciona con el aspecto disciplinario y la aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador de Régimen Privado, ya que actualmente la totalidad de trabajadores de la empresa en mención está conformada por personal militar en actividad la misma que se rige bajo leyes especiales, ya que la condición de militar no se pierde y permanece en el tiempo y lugar, es por todo ello que se es necesario analizar el procedimiento sancionador aplicar en la empresa SEMAN PERÚ SAC, y sí la consecuencia de la aplicación de este procedimiento podría vulnerar derechos laborales.

Para comprender la presente investigación se pasará a detallar la potestad sancionadora del régimen privado y su aplicación en la empresa pública adscrita al MINDEF.

Para detallar la potestad sancionadora del Régimen Privado Decreto Legislativo 728 se tomará a Miyaguzuku (2009), quien menciona que la potestad sancionadora que el empleador aplica por las diferentes infracciones realizadas de parte del trabajador, por no cumplir con sus obligaciones laborales, es considerada como un instrumento importante para el empleador. De acuerdo a la Carta Magna en su Art. 59 el Estado reconoce la autonomía de que tiene la empresa en concordancia con el Art. 9 de la LPCL, la misma que reconoce la potestad sancionadora del empleador respetando los límites de razonabilidad por el incumplimiento de algunas de sus obligaciones.

La información que se detalla a continuación se ha tomado como referencia al Compendio de Normas Laborales del Régimen Privado, del MTPE (2020).

La potestad sancionadora que se otorga al empleador no sería completa si es que no sería reconocida jurídicamente, otorgando al empleador la facultad de sancionar aquel trabajador que comete una infracción.

La falta de índole laboral se constituye de las obligaciones dejadas de realizar que se generaron por incumplimiento de sus respectivos contratos de trabajo, convenios colectivos, que se procesan indistintamente de los procesos de índole civil y penal.

La aplicación de la sanción es la materialización de la potestad sancionadora del empleador, que tiene una característica principal de afectar la situación jurídica del trabajador, que en casos de falta grave la extinción de la relación contractual. Tiene finalidad de castigar el incumplimiento de funciones y responsabilidades evitando que se vuelva a incumplir respetando en todo momento las relaciones laborales y la norma que los ampara.

La LPCL regula, en su art. 33, reconoce dentro de sus facultades al empleador para la imposición de diversas sanciones por faltas cometidas por varios trabajadores, teniendo en consideración el legajo del personal.

Se tiene en consideración que además de la sanción de despido por falta grave también se ha considerado la amonestación (escrita o verbal) por faltas menos gravosas siendo la amonestación verbal la que mayormente se encuentra tipificadas en los reglamentos internos de trabajo como se detalla en la tabla siguiente.

Tabla 2:

Tipo de Sanciones

| SANCIONES CONSERVATIVAS | SANCIONES EXTINTIVAS |
|--------------------------------|------------------------------|
| AMONESTACIÓN VERBAL | EXTINCIÓN DE VÍNCULO LABORAL |
| AMONESTACIÓN ESCRITA | |
| SANCIÓN DE SUSPENSIÓN | |

Fuente: Elaboración propia 2022

1) La amonestación verbal es una sanción en la que el empleador comunica al trabajador sobre la comisión de una infracción considerada una falta mínima exhortándolo que cambie su accionar la misma que se encuentra regulado en los reglamentos internos de trabajo.

2) La amonestación escrita es una sanción de advertencia en la que el empleador comunica la comisión de una falta leve, su infracción por escrito siendo registrado en su legajo personal del trabajador.

3) La sanción de suspensión es una cesación temporal de las funciones que realiza el trabajador en favor del empleador, la misma que según el tiempo que dure el

empleador se eximirá de pagar una remuneración en faltas consideradas como leves, dejando constancia del hecho en el legajo del trabajador.

4) El despido constituye la decisión unilateral tomada por el empleador, por la comisión de una falta grave la misma que se relaciona con la disciplina demostrada por el trabajador que ocasiona graves pérdidas a la empresa, y es considerada como la sanción más drástica que existe a nivel empresarial.

Dentro de los alcances y limitaciones de la potestad sancionadora que se aplica al personal que comete infracciones se indica que debe ser ejercida bajo el principio de la razonabilidad, guardando relación con los hechos realizados, respetando en todo momento los derechos constitucionales.

La razonabilidad nos indica encontrar una justificación lógica a las conductas que generaron las infracciones, evitando discriminaciones por parte del empleador sustentando de forma objetiva la decisión del empleador, proporcionalmente entre la falta cometida y la sanción impuesta.

Todo acto que es cometido en contra de una persona natural o jurídica de derecho privado que desconozca derechos constitucionales será considerado como actos inconstitucionales.

Tal afirmación se deberá tener en cuenta cuando se realice la imposición de la sanción sin quitarle derechos al empleador y limitarlo de sancionar, siempre y cuando no dañe la dignidad del trabajador.

Con la buena fe lo que busca es que el empleador, sea justo y honesto al imponer una sanción y que no pretenda dañar la reputación del mismo, sino que valore la finalidad de la potestad sancionadora que la LPCL menciona, a no ser que la falta sea considerada como falta muy grave que se vuelva insubsanable el mantener una relación contractual.

Para la aplicación de una sanción el empleador deberá observar los siguientes requisitos de validez:

1) La falta laboral y la aplicación de la potestad sancionadora del empleador, en la normatividad peruana, mediante la Ley se faculta para imponer sanciones a diferentes conductas que conllevan a infracciones, como faltas muy graves que

conlleva el despido, no mencionado alguna disposición para faltas leves y moderadas dejando al empleador la determinación de la sanción a imponer.

Lo que requiere es que las faltas se encuentren especificadas y puesta en conocimiento del trabajador, para lo cual se hace importante la existencia de un reglamento interno de trabajo, que detalle las faltas leves y moderadas en las que se vería involucrado el trabajador que serían diferentes a las sanciones de despido.

En ausencia de un Reglamento Interno de Trabajo, las faltas se consignarán en directivas internas de la empresa o el propio contrato o algún documento que ponga en conocimiento las faltas al trabajador.

Finalmente, se debe considerar que toda falta tipificada debe corresponder a faltas de índole laboral y no de conductas extra laborales.

2) Proporcionalidad de la sanción, la razonabilidad de una sanción nos indica que toda sanción impuesta debe ser proporcional a la falta cometida.

La gradualidad quiere decir que la comisión de una infracción grave por parte del trabajador no se le pueda aplicar una sanción de despido y la resolución del contrato de trabajo.

3) Respeto del principio de Inmediatez u oportunidad, es la facultad que tiene el empleador para la aplicación de una sanción en el tiempo, guardando un tiempo prudencial para el pronunciamiento que conllevara a sancionar al trabajador.

4) Respeto del principio Non bis in ídem, este principio es uno de los más que nos menciona que ningún trabajador podrá ser sancionado por segunda vez por el mismo hecho ya que al imponerse la sanción extingue la potestad sancionadora del empleador.

5) Derecho de defensa del trabajador, es uno de los derechos que se extiende no solo en los ámbitos judiciales sino también en los diferentes procesos y procedimientos que faciliten al trabajador la facultad de defenderse tomando protagonismo el Reglamento Interno de Trabajo.

6) Derecho del trabajador a impugnar la medida sancionatoria, el trabajador tiene derecho a impugnar las sanciones impuestas sea de parte de un procedimiento

interno empresarial o judicial, con la finalidad de tutelar los derechos del trabajador siendo necesario su regulación legislativa, con la finalidad de que el trabajador tenga un plazo prudencial para accionar en el ámbito judicial mediante un proceso abreviado.

7) Aplicación de despido de un trabajador, para interponer la sanción de despidos a un trabajador de la 728, deberá existir una causa justificada, comprobada, y tipificada en la norma tal acción debe estar relacionada en la conducta o el desempeño. La causa de despido será sustentada por el empleador cuando el trabajador impugne judicialmente su despido.

8) Causas de Despido, las causas justas de despido de un trabajador son las siguientes: por faltas muy graves, por sentencia condenatoria por delitos dolosos, por inhabilitación del trabajador.

La Falta Grave, es una graduación alta en la escala de infracciones cometidas por un trabajador al incumplir los deberes consignados en el contrato de trabajo que haga irrazonable e insalvable la relación a consecuencia de una falta grave:

- a) El incumplimiento de lo dispuesto en el RIT y otros reglamentos
- b) La reducción deliberada de las labores
- c) Apropiación ilícita de bienes de la empresa
- d) Sustracción de documentos de la empresa y difusión de información clasificada.
- e) Asistencia continúa a su centro de trabajo bajo los efectos del alcohol y estupefacientes
- f) Agredir físicamente y verbalmente al empleador
- g) Daño de las instalaciones de trabajo, maquinarias, documentos de la empresa.
- h) Abandonar el trabajo por más de tres días consecutivos y 5 días alternados en un periodo de 30 días o 15 días en un periodo de 180 días, siempre y cuando se hayan aplicado sanciones previas de amonestación y suspensión respectivamente.

Según el D.L.1139 (2012), La misión de la FAP es la defensa del espacio aéreo haciendo uso de su poder aeroespacial, con una participación activa del orden interno y la defensa nacional, siendo disuasivo en tiempo de paz y decisivo en la guerra. Para cumplir con los roles designados por el estado, la FAP despliega sus aeronaves a nivel nacional por intermedio de sus Unidades Aéreas.

Los militares al trabajar para el estado Peruano, realizan funciones de naturaleza públicas por consiguiente debería ser considerado como funcionario público, que realiza funciones militares, diferente escenario que ocurre con las empresas privadas como el SEMAN PERÚ SAC, que alberga personal militar cuyas funciones se van asemejar a la de un trabajador civil que se encuentra bajo el régimen privado, por consiguiente la aplicación de acuerdo a su función que realiza nos preguntaremos ¿El procedimiento sancionador aplicar al personal que labora en el SEMAN PERÚ SAC debe ser el que contempla la actividad privada, no importando su condición? ¿La aplicación de la potestad sancionadora del régimen privado vulnera derechos laborales, ya que está conformado por militares en actividad?, teniendo en consideración que su condición de militar no se pierde por pertenecer a un régimen especial.

El Régimen disciplinario aplicado al personal militar de acuerdo a la Ordenanza FAP 35-7 (2020), indica que para poder mantener la columna vertebral de los ejércitos como lo es la disciplina, todo personal militar se encuentra bajo los alcances de las Ley 29131 y su modificatoria, norma que tiene como objeto principal prevenir la comisión de indisciplina de carácter disciplinario que el personal militar se vea involucrado, garantizando en todo momento el debido proceso del sancionado con un procedimiento sancionador garantista, con una graduación correcta de las faltas las mismas que contemplan faltas leves, graves y muy graves que van desde arresto simple hasta la baja del servicio militar, con la conformación de comisiones internas de investigación que garantizan la aplicación correcta de sanciones graves y muy graves.

Bajo el principio de Legalidad, las sanciones impuestas al personal militar que laboran en unidades castrenses y a los que lo hacen en empresas del Estado deben estar debidamente tipificadas, tanto en la Ley 29131 su modificatoria y los reglamentos internos de trabajo, es en este punto que se ha podido apreciar que

existe una problemática en la aplicación del procedimiento administrativo sancionador, concluyendo que el legislador no consideró dentro las infracciones cometidas, los casos que se vería involucrado el personal militar del SEMAN PERU SAC, en el ejercicio de sus funciones no militares, siendo confusa la aplicación de un procedimiento sancionador correcto ya que en la LEY 29131 y su modificatoria no contempló dentro de sus alcances al personal que labora en las empresas públicas.

El Régimen Disciplinario en la FAP, menciona que la disciplina militar es la piedra fundamental de los ejércitos, donde el superior exige obediencia del subordinado, bajo cualquier situación la ejecución de las disposiciones emanadas por el superior siempre y cuando no afecten al servicio ni vulnere derechos constitucionales. Su finalidad es que el personal cumpla con los objetivos y misión de la FAP.

El Régimen Disciplinario de la FAP, es un conjunto de normas que reglamentan el comportamiento de todo personal militar en actividad y disponibilidad de la FAP, cuya finalidad es mantener la disciplina basada en los principios rectores que se detallan:

Para el entendimiento y desarrollo del procedimiento sancionador del régimen disciplinario de ha tomado como referencia a la Ordenanza FAP 30-7 (2020):

- a. Cumplimiento del Debido Proceso, la normatividad indica que toda infracción cometida por parte del personal militar deberá ser sancionada de acuerdo a los procedimientos descritos en la Ley de la materia, respetándose en todo momento el debido proceso y las garantías procedimentales
- b. Inmediatez, el Superior que tenga pueda observar la comisión de una infracción, dispondrá dentro del plazo de Ley la aplicación de las sanciones administrativas.
- c. Legalidad, indica que solo se podrán sancionar las infracciones tipificadas en la presente Ley, cuando una acción genera más de dos infracciones, se tomará como referencia la de mayor gravedad para imponer la sanción.
- d. Razonabilidad, las sanciones a imponer deben guardar relación a los hechos ocurridos, tomando como referencia las circunstancias en que se dieron, y si afectan al servicio, las sanciones son aplicadas individualmente.

e. Reserva, el personal que se encuentra inmerso en una investigación debe guardar reserva de las actuaciones que se realizan, por razones de seguridad nacional, intimidad del investigado de acuerdo a lo descrito en la Ley de la materia.

f. Non bis in ídem, ningún personal Nadie podrá ser sancionado doble vez por un mismo hecho

g. Tipicidad, se considerará como infracción cometida las únicas que se encuentran tipificadas en la presente Ley.

h. Proporcionalidad, la sanción a imponerse por la infracción cometida debe guardar relación a los hechos que lo motivaron.

Según la Ordenanza FAP 23-8 (2010), en la Fuerza Aérea existe un órgano de control que se encarga de verificar el cumplimiento de las actividades que las Unidades Aéreas realizan, delegándose atribuciones para poder investigar gestiones de funcionarios y personal de cualquier grado.

La autonomía funcional, por el cual los Órganos de Control se organizan y ejercen sus roles se encuentra enmarcada en su libre determinación para ejercer funciones sin injerencia alguna de personal superior FAP, libre de influencias externas, considerando que ningún personal FAP y ExtraFAP, se podrán oponer a lo dictaminado por los Órganos de Control. La objetividad, se llevará a cabo tomando como referencia los fundamentos fácticos y de derecho, evitando los aspectos subjetivos.

Finalidad de la Aplicación del Régimen Disciplinario en la FAP, nos indica que es la de complementar las regulaciones relacionadas con la disciplina en los Institutos Armados, adecuando la Ley 29131 y su modificatoria a nuestra organización institucional, estandarizando los criterios y procedimientos para su correcta aplicación.

Dentro de los Alcances involucra a todas las Bases Aéreas y Unidades Aéreas de la FAP, que alberga al personal militar en actividad o disponibilidad, conjuntamente con el personal de tropa que cumple su servicio militar voluntario.

Las normas y procedimientos que se detallan en la Ley de Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas son las que se detallan a continuación:

De la infracción disciplinaria, es toda infracción voluntaria e involuntaria cometida por personal castrense en actividad dentro o fuera de servicio.

Las únicas infracciones que se aplicarán al personal militar serán las tipificadas en los Anexos I, II, III de la Ley 29131 y se clasifican en: Leve, Infracción Grave y muy graves.

De las sanciones disciplinarias, son acciones correctivas que utiliza el Superior Jerárquico para direccionar conductas del subordinado que incurren en infracciones tipificadas en los Anexos I, II, III de la Ley 29131. Tienen por finalidad preservar la disciplina.

Las sanciones disciplinarias que se aplican al personal militar que comete infracciones, son los siguientes:

La amonestación, se da cuando el Superior Jerárquico advierte una infracción por acción u omisión, evitando así futuras infracciones. Se impondrá por infracciones leves cuando existan atenuantes que justifiquen esta clase de sanción. Solo las amonestaciones escritas, conllevan puntaje de demérito, para efectos del Proceso de Ascensos.

El arresto simple, se da a consecuencia de faltas leves y graves tipificadas en la Ley de la materia. El militar sancionado deberá permanecer en la Unidad hasta el término de la sanción, según su rutina.

El arresto de rigor, se da a consecuencia de faltas graves y muy graves tipificadas en la Ley de la materia. El militar sancionado deberá permanecer en la Unidad hasta el término de la sanción, según su rutina.

El arresto de rigor, trae como consecuencia el aumento de puntaje de deméritos para el ascenso, a diferencia del arresto simple, no estando eximidos de la aplicación de una nueva sanción por nuevas infracciones.

La postergación en el Ascenso, se impone a personal militar que comete infracciones graves, trayendo como consecuencia ser considerado no apto para el

proceso de ascenso, por un periodo de uno a tres procesos de ascensos promociones, por recomendación anticipada de la Comisión o Junta de Investigación .

El pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria, es la suspensión temporal de las funciones del personal militar a propuesta del Consejo o Junta de Investigación. Esta sanción se aplicará a personal proveniente de Institutos Superiores o Universidades, ni del Servicio Militar.

El pase a la situación de retiro por medida disciplinaria, es la separación definitiva del servicio del personal militar, que está involucrado en una falta muy grave que contraviene los reglamentos de las instituciones, a propuesta del Consejo o Junta de Investigación. Esta sanción se aplicará a personal proveniente de Institutos Superiores o Universidades, ni del Servicio Militar.

La baja del servicio militar por medida disciplinaria, el Personal del Servicio Militar, se dará de baja por la comisión de faltas muy graves, previa recomendación de la Comisión Interna de Investigación de la Unidad y aprobación del Comandante/Director/Jefe respectivo.

La cancelación de asimilación/contrato, se da en el personal asimilado que se vea involucrado en la comisión de una falta que es considerada como infracción grave y muy grave, el Consejo o Junta de Investigación se pronunciara recomendando se cancele la asimilación y la resolución por conducta impropia que va en contra de la disciplina.

Las sanciones se aplican mediante la formulación de los documentos que se mencionan seguidamente son las que rigen la conducta del personal militar que labora en la FAP, mediante su Ordenanza 35-7:

Tabla 3:

Sanciones de Personal Militar

| SANCIONES | DOCUMENTOS | PERSONAL |
|------------------------------------|-------------------|---|
| Amonestación verbal o escrita | Amonestación | Oficiales, Supervisores, Técnicos y Suboficiales, Personal Servicio Militar |
| Arresto Simple Arresto de Rigor | Orden de Arresto | Oficiales, Supervisores, Técnicos y Suboficiales. |

| Papeleta de Arresto | | Personal Servicio Militar |
|--|--------------------------------------|--|
| Postergación en el Ascenso | Resolución según corresponda | Oficiales, Supervisores, Técnicos y Suboficiales |
| Pase a la Situación Militar de Retiro y/o Disponibilidad por Medida Disciplinaria. | Resolución según corresponda | Oficiales, Supervisores, Técnicos y Suboficiales |
| Cancelación de Asimilación por Medida Disciplinaria. | Resolución según corresponda. | Oficiales y Suboficiales de Tercera |
| Baja del Servicio Militar por Medida Disciplinaria. | Resolución según corresponda (DIREM) | Tropa |
| Tropa Reenganchada | | |

Fuente: Ordenanza FAP 35-7 (2020)

EL Servicio de Mantenimiento al ser una empresa con autonomía económica y administrativa emite sus propias normas internas que van de la mano a las funciones que se realizan en la empresa las mismas que se detallan a continuación:

- a) MOF
- b) Reglamento interno de trabajo-RIT (en implementación)

El problema que presenta en estos momentos el SEMAN PERU SAC, con relación a la aplicación del procedimiento administrativo sancionador que contempla la Ley 29131 en una empresa privada como lo es I SEMAN PERÚ SAC, quien se rige bajo un régimen privado que contempla reglamentos internos, pudiéndose generar impunidad, arbitrariedad que deberán ser subsanadas en el tiempo.

La Ley 30469 de creación del SEMAN PERÚ SAC, nos menciona que al ser una empresa que goza de autonomía económica y administrativa, se sostiene sobre sus propias normas que son ajustadas a los tipos de funciones que realizan, en consecuencia se evaluaría la posibilidad de aplicar el régimen disciplinario militar al personal del SEMAN PERU SAC en caso incumpla funciones de servicio considerando que su condición de militar no se restringe.

Producto de un análisis empírico se pudo apreciar que tras constantes indagaciones al personal de Gerentes y jefaturas como por ejemplo el Jefe de Recursos Humanos, Gerente de Mantenimiento, Gerente Ejecutivo no tenían claro la aplicación de un régimen cuando un personal militar comete una infracción y por

consecuente la aplicación correcta del procedimiento administrativo sancionador dentro de la empresa.

Cabe indicar que todo personal militar en actividad, que de acuerdo a sus funciones son asignados a una unidad, destacamento, nave, agrupamiento se encuentra regulado bajo ordenanzas, Plan de Operación Vigente, Directivas y otras normas de índole institucional, es por tal motivo que es necesario precisar que todo acción que devengan de un militar siempre estará relacionado a funciones que se encuentran relacionados a la defensa nacional, y los diferentes roles que por su naturaleza el Estado le asigne, como Marineros, Fuerza Aérea y Ejército.

Diferente escenario el que presenta el SEMAN PERU SAC, ya que de acuerdo a su norma de creación cumple con brindar el mantenimiento mayor a las aeronaves nacionales y extranjeras, y conexos, para lo cual será considerada como una Organización de Mantenimiento – OMA N° 018, encontrándose bajo las Regulaciones Aeronáuticas Nacional cuyo cumplimiento es vigilado constantemente por la DGAC, concluyendo que las funciones que un militar realiza en el SEMAN PERU SAC, es netamente comercial, guardando distancia de las funciones que se realiza en una unidad aérea, como se demuestra al no usar ninguna prenda militar, contando con ropa de fatiga registrado en su propio manual de uniformes, es por tal motivo que nos preguntamos ¿Qué procedimiento sancionador debemos aplicar a los militares que trabajan en el Servicio de mantenimiento considerando su condición de militares que realizan trabajos comerciales?, interrogante que trataremos de resolver.

Los tipos de infracciones en que se encuentran inmersos el personal de las FFAA., son a consecuencias de las funciones que realizan, que necesariamente necesitan tomarse en consideración toda vez que cuando se activa el procedimiento sancionador debe brindar todas las garantías procedimentales a los presuntos infractores, ya que con un proceso incorrecto se vería afectado los siguientes aspectos:

Afectación en el aspecto disciplinario, donde los deméritos en que se ven afectados el personal militar, por la imposición de una sanción pueden verse incrementados según la valoración que le puede dar el superior que impone la sanción en el

aspecto militar, respaldado por anexos donde se detalla los tipos de infracciones y la graduación de la sanción, a diferencia de los reglamentos internos de trabajo que manejan un criterio que va desde una amonestación verbal hasta despido por falta grave. También se puede considerar el beneficio de la aplicación del procedimiento sancionador del régimen privado, toda vez que al no estar reglamentado su incorporación y reconocimiento por el alto mando, las sanciones que impongan solo afectarán el aspecto económico del trabajador.

Afectación en el aspecto administrativo, la misma que conlleva a la implementación de instrumentos de notificación como los memorándums para la aplicación de sanciones, las mismas que podrán ser impugnadas, para lo cual se requeriría la revisión de la legislación vigente que regula el SEMAN PERÚ SAC.

La postergación en el proceso de ascenso, es una de las afectaciones más importantes de resaltar, considerando que actualmente se está implementando el reglamento interno del trabajo en el Servicio de mantenimiento, las sanciones que se impongan serán bajo el régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, por consiguiente las sanciones generarán puntos en contra en el legajo del administrado, pero con una tipificación correcta de sus faltas y la sanción según corresponda. En el régimen privado las sanciones solo podrán ser consideradas en un legajo interno de cada trabajador no estando reglamentado los días de sanción que se aplicaría, por consiguiente uno afecta la conducta y por ende puede traer una implicancia en el proceso de ascenso y el otro solo quedará registrado en su legajo personal de la empresa, sin afectar la conducta del personal militar.

El incumplimiento del Debido Proceso, al aplicarse una sanción administrada la empresa debería implementar dentro de sus reglamentos las sanciones que se registra en el régimen disciplinario militar que es considerada una de las normas más completas y que de este modo se garantice el debido proceso.

En la graduación de las sanciones, se aprecia que con relación a las penas se puede apreciar en la norma de régimen disciplinario se encuentra detallada en toda su amplitud, cada infracción en que se verá inmerso el personal militar por su función militar que realiza y la sanción que le corresponde dejando solo al superior la posibilidad de sancionar sin excederse de sus funciones.

A diferencia de un Régimen interno que no registra días de sanción, por consiguiente deja al superior la potestad de analizar las sanciones a imponer, pudiéndose generar sanciones agravadas por una incorrecta tipificación de la falta que va desde una amonestación a una expulsión de la empresa.

Dando un vistazo al ámbito internacional se mencionara a algunas empresas del estado y su aplicación del régimen disciplinario en militares de otras nacionalidades como referencia Huapaya (2020) quien detalla que en el país de Argentina, específicamente en un astillero que pertenece a la empresa Sociedad Mercantil Estatal S.A., quien se encarga del mantenimiento y reparaciones navales, cuentan con personal de Ingenieros Navales que realizan funciones de ingeniería, los mismos que al cometer una infracción dentro de las instalaciones de los astilleros en mención, se le aplicará la Norma del código de Justicia Militar a personal civil que labora en ellas, (Ley N° 26394)

Asimismo indica que en el vecino país de Chile, las sanciones impuestas a militares que realiza trabajos en las empresas públicas como lo es ASMAR empresa pública de derecho privado, involucra no solo en su aplicación del régimen militar a los militares propiamente dichos sino también al personal civil que labora en empresas públicas. (Reglamento de disciplina para las Fuerzas Armadas, DTO N° 1.445) Huapaya (ob. cit.)

Cabe indicar que, en el país de Colombia, cuentan con un Código Disciplinario que ejecuta sanciones de graduación leves, graves y muy graves estando considerados dentro de este espectro los gerentes y directores de las entidades adscritas al MINDEF nacional, (Ley N° 1862, denominado “Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”) Huapaya (ob.cit.)

Ya en el ámbito nacional para poder comprender el grado de similitud o diferencia que existe entre los diferentes tipos de faltas y sanciones que se detallan tanto en el procedimiento sancionador del régimen privado (RIT) y la Ley 29131 y su modificatoria como se detalla en la tabla siguiente:

Tabla 4 :

Diferencia entre la Ley N° 29131 y Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo SEMAN PERÚ SAC (RIT-22)

| LEY N° 29131, MODIFICADA POR D.L. 1145 LEY DE REGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS FUERZAS ARMADAS | | | | PROYECTO DE REGLAMENTO INTERNO DE PERSONAL SEMAN PERÚ SAC (RIP-22) | | | |
|--|--|--|------------------------|--|--------------------------------------|---|--|
| Fuerza Aérea del Perú | | | | SEMAM PERÚ SAC | | | |
| N° | TIPO DE INFRACCION | INFRACCIÓN | SANCIÓN | N° | TIPO DE MANUAL | INFRACCIÓN | SANCIÓN |
| 1 | Material | Tener en su poder material sin autorización | 1 día AS a 3 días AS | 1 | Reglamento Interno de Personal (RIP) | La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia. | Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión sin goce de haber Despido por falta grave |
| 2 | Deberes/Funciones/Obligaciones/Responsabilidades | Descuido / falta de voluntad en el cumplimiento de sus deberes afectando el servicio | 8 días AS a 15 días AS | 2 | Reglamento Interno de Personal (RIP) | La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento en las labores o del volumen o de la calidad de producción, | Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión sin goce de haber Despido por falta grave |
| 3 | Ausentarse | Ausentarse de la Unidad /dependencia / empleo sin contar con la autorización correspondiente (de 1 a 8 días | 8 días AS a 15 días AS | 3 | Reglamento Interno de Personal (RIP) | El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario | Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión sin goce de haber Despido por falta grave |
| 4 | Comportamiento/Moralidad | Ejecutar actos que afectan la moral y la imagen institucional dentro /fuera de cualquier establecimiento militar | 1 día AR a 5 días AR | 4 | Reglamento Interno de Personal (RIP) | Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y falta de respeto de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores | Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión sin goce de haber Despido por falta grave |

Fuente: LEY N° 29131, modificada por D.L. 1145 LEY de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.

Las consecuencias de la aplicación incorrecta del Procedimiento Administrativo Sancionador de parte del empleador a trabajadores del SEMAN PERÚ SAC, considerando que son militares en actividad conllevaría a la vulneración del principio de Legalidad, por el solo hecho de aplicar una norma que no contempla dentro de sus alcances al personal militar en actividad que se rige bajo Leyes especiales, dejando en manos del empleador la potestad sancionadora en muchas ocasiones es arbitraria y no garantiza la protección de derechos laborales del trabajador, que algunas oportunidades han sido declaradas inconstitucional, vulnerándose el principio de razonabilidad.

La afectación administrativa en la obtención de la nota y formulación del cuadro de mérito del personal de TT.SS.OO. concursante a promoción, que tiene como finalidad garantizar un adecuado procedimiento para la obtención de la Nota y formulación de los cuadros de mérito del personal militar concursantes a promoción en un sistema digitalizado que verificará las notas y los promedios de conformidad a los principios rectores establecidos en la presente Ordenanza.

El Factor antecedentes de desempeño administrativo (FADA), tiene como finalidad analizar y medir el desenvolvimiento administrativo del personal TT.SS.OO., concursante al grado inmediato superior, durante toda su carrera, quedando registrado en el legajo personal el mismo que será procesado en cada etapa de ascenso, para tal efecto se utilizará la fórmula que se detalla a continuación:

Tabla 5:

Factor Antecedentes de Desempeño Administrativo

| |
|---|
| $FADA = ((SP*0.15) + (TS*0.15) + (ED*0.45) + (F*0.05) + (C*0.07) + (EF*0.13) - (DA))$ |
| Dónde: |
| SP : Servicios Prestados. |
| TS : Tiempo de Servicios. |
| ED : Evaluación del desempeño. |
| F : Felicitaciones. |
| C : Condecoraciones. |
| EF : Esfuerzo Físico |
| DA : Deméritos Administrativos. |

Fuente: Ordenanza FAP 35-6 (2013)

Deméritos administrativos (DA), el Personal de Supervisores, Técnicos y Suboficiales de la FAP concursante a promoción estarán sujetos a deducciones de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 6:

Deméritos Administrativos

| Causales | Deducción hasta el grado anterior | Deducción en el grado |
|---|--|------------------------------|
| Licencia de 30 a 90 días por asuntos personales | 0.125 | 0.250 |
| Licencia de 30 a 90 días por asuntos personales (a partir 2da vez) por cada solicitud aprobada. | 0.500 | 1.000 |
| Licencia por instrucción | 0.125 | 0.250 |
| Licencia por instrucción (a partir 2da vez) por cada solicitud aprobada. | 0.500 | 1.000 |
| Pase a la disponibilidad a su solicitud (hasta 1 año) | 1.000 | 2.000 |
| Pase a la disponibilidad a su solicitud (hasta 2 años) | 1.500 | 3.000 |

Fuente: Ordenanza FAP 35-6 (2013)

La Nota por Condición Disciplinaria (NCD) la nota disciplinaria se obtendrá deduciendo las sanciones impuestas las mismas que fueron procesadas en su debida oportunidad, que involucra al personal de TTSSOO., de la Fuerza Aérea que se presenta para obtención del grado inmediato superior:

Tabla 7:

Fórmula para obtener Nota por Condición Disciplinaria

| |
|--|
| $NCD = PB - (PNG + PNGI + PNA)$ |
| Donde: |
| PB : Puntaje base. |
| PNG : Puntaje negativo en el grado. |
| PNGI : Puntaje negativo en el grado inmediato anterior. |
| PNA : Puntaje negativo en todos los grados anteriores al inmediato anterior. |

Fuente: Ordenanza FAP 35-6 (2013)

La Nota por Condición Disciplinaria (NCD) es determinada teniendo en consideración la tabla de deducciones que se detallan a continuación, dichas faltas generan puntajes negativos en el personal militar que labora en el SEMAN PERÚ SAC, incrementándose la sanción cuando sea homologada de una manera incorrecta con las faltas que se cometen por infracciones de índole laboral la misma que no se está registrada en los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT), para tal efecto se pondrá en conocimiento la tabla de deducciones:

Tabla 8:

Nota por condición disciplinaria

| CAUSAL | PUNTAJE NEGATIVO (DEMÉRITO) | | |
|--|-----------------------------|---------------------------------------|--|
| | En el Grado (PNG) | En el Grado Inmediato Anterior (PNGI) | Grados Precedentes al Inmediato Anterior (PNA) |
| Tener sentencia judicial condenatoria con carácter de condicional, consentida o ejecutoriada por delito doloso con pena igual o menor de dos (02) años | 8.000 | 6.000 | 4.000 |
| Pase a la situación de disponibilidad por medida disciplinaria o por sentencia judicial | 6.000 | 4.000 | 2.000 |
| Postergación en el ascenso por medida disciplinaria (por cada año) | 3.000 | 1.500 | 0.750 |
| Arresto de Rigor (por cada día) | 1.000 | 0.750 | 0.500 |
| Arresto Simple (por cada día) | 0.100 | 0.050 | 0.001 |
| Amonestación | 0.020 | 0.010 | 0.000 |

Fuente: Ordenanza FAP 35-6 (2013)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Carrasco(2019), Tiene como finalidad el estudio de los fenómenos sociales, considerando que este tipo de investigación es básica, y no busca una aplicación práctica de los resultados obtenidos, por lo contrario busca enriquecer los conocimientos obtenidos mediante la investigación realizada acerca del procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares en el Servicio de Mantenimiento.

De acuerdo al diseño de investigación se utilizó la Teoría Fenomenológica por cuanto este diseño a juicio de Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que fenomenología se fundamenta en el estudio de las experiencias vividas, en los fenómenos que se dan en el entorno social descubriendo la relación en común de tales vivencias, es decir que esta teoría lo que busca es recolectar la mayor cantidad de información que se da por medio de los fenómenos sociales obteniendo la información debida mediante entrevistas, audios a fin de compartir sus vivencias.

Respecto al enfoque de la investigación se seleccionó el cualitativo Escudero y Cortez (2018), quienes indican que las investigaciones cualitativas muestran interés en recabar experiencias e información documentaria en su forma natural, siendo su propósito las cualidades de hecho o fenómeno. También conocida como la información recabada de manera no cuantificable, que basa su información por intermedio de observaciones de las conductas para su posterior interpretación. Los estudios cualitativos en los procesos de investigación son la primera etapa en el proceso. Sus contribuciones permiten conocer las interacciones humanas mediante el estudio a las ciencias sociales que permitirán comprender la complejidad de los procesos sociales, llevado a un escenario en que para la aplicación del procedimiento administrativo sancionador del régimen privado vulnera derechos militares en el Servicio de Mantenimiento, se es necesario conocer el desenvolvimiento del personal militar en un ambiente no castrense, y la normatividad a utilizar para tal efecto, separando las faltas de función militar y las faltas que se cometen en un ambiente de

connotación netamente laboral (privado), y la vulneración de los derechos militares que se pudieran suscitar.

3.2. Categorías y Subcategorías

Como categorías y subcategorías de estudio se pudo identificar las que se exponen en la tabla 9:

Tabla 09:

Categorías y subcategorías de estudio

| CATEGORÍAS | SUBCATEGORÍAS |
|---|---|
| CATEGORÍA 1 PROCEDIMIENTO ADMINSITRATIVO SANCIONADOR | 1.1 Sanciones administrativas de régimen privado |
| | 1.2 Faltas y sanciones del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas |
| | 1.3 Reglamentos internos de trabajo del régimen privado |
| | 1.4 Incompatibilidad en la aplicación de la norma |
| CATEGORÍA 2 DERECHOS MILITARES | 2.1 Principio de Legalidad |
| | 2.2 Principio del Debido Proceso |
| | 2.3 Principio de non bis in ídem |
| | 2.4 Principio de Tipicidad |

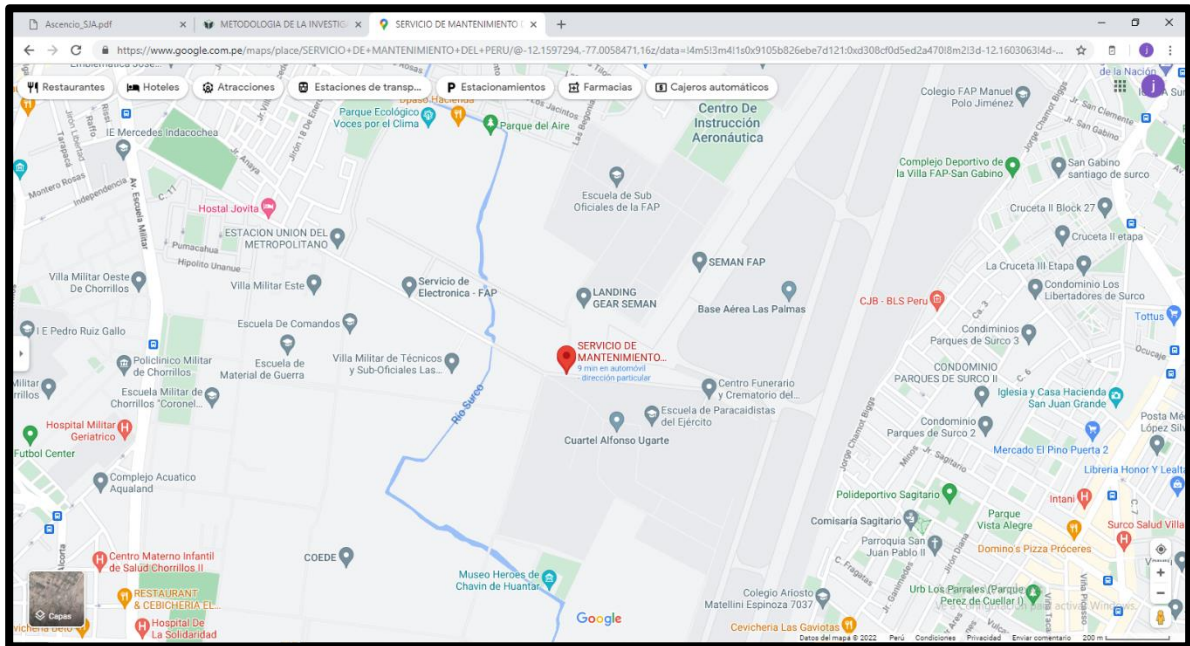
Fuente: Elaboración propia 2022

3.3 Escenario de estudio

El lugar donde se llevó la investigación es el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, empresa acantonada en la BALPA (Base Aérea las Palmas) ubicado la Avenida Jorge Chávez S/N, del distrito de Santiago de Surco.

Figura 1:

Ubicación de la empresa SEMAN PERÚ SAC



Fuente: Google Map (2022)

3.4 Participantes

Población

Esta investigación consideró como población al personal militar del SEMAN PERÚ SAC: quienes fueron nombrados mediante Resolución Directoral N° 1959 DIGPE-23-12-2021, empresa adscrita al Ministerio de Defensa. Asimismo se consideró a una asesora Legal quien presta servicio en la Asociación de Viviendas Jorge Chávez-AVIFAP, la misma que se rige bajo el Régimen de la Actividad Privada.

Tabla 10:

Personal nombrado al SEMAN PERÚ SAC

| Personal Militar | Masculino | Femenino | Total |
|-------------------------|-----------|----------|-------|
| Oficiales | 9 | | 133 |
| Técnico y Sub Oficiales | 110 | 14 | |

Fuente: Propia del Autor (2022)

Tabla 11:

Asesor Legal de la AVIFAP

| Personal | Masculino | Femenino | Total |
|----------------------|-----------|----------|-------|
| Asesora Legal AVIFAP | | 1 | 1 |

Fuente: Propia del Autor (2022)

Muestra

En esta investigación tomó como muestra para la aplicación de los instrumentos (entrevista) a cinco abogados conformados por personal militar en actividad que ostentan el grado de Abogado, de los cuales cuatro pertenecen al cuerpo Jurídico de la Fuerza Aérea del Perú, con más de 10 años de experiencia en el sector defensa, y una abogada que se desempeña actualmente como asesora Legal de la Asociación de Viviendas Jorge Chávez-AVIFAP, quien analizo la problemática desde una mirada empresarial al ser asesora de una empresa bajo el Régimen de la Actividad Privada.

Tabla 12:

Personal que participa de la investigación.

| APellidos y Nombres | Puesto | Área de Trabajo | Código |
|--------------------------------|---------|-----------------|--------|
| DR. TAVARA REYES CRYSTIAM | ABOGADO | ASESORÍA LEGAL | 1 E |
| DR. REYES LOPEZ RICHAD | ABOGADO | ASESORÍA LEGAL | 2 E |
| DRA. TOCAS GANOZA JEAN | ABOGADO | ASESORÍA LEGAL | 3 E |
| DRA. RUIZ ALARCON MARIA | ABOGADO | ASESORÍA LEGAL | 4 E |
| DRA. VARGAS ANCHILLO MAGALY | ABOGADO | ASESORÍA LEGAL | 5 E |

Fuente: Elaboración propia 2022

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la siguiente Técnica: La entrevista, la primera los autores Troncoso y Amaya (2017) concluyen que las herramientas más utilizadas para la obtención de datos en una investigación cualitativa ya que se realiza una interacción o plática con el personal que realiza la investigación. Este instrumento permite que el investigado mediante la conversación pueda obtener datos relevantes al

investigador. Este instrumento nos permitirá recolectar toda la información relevante acerca de la aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador en las empresas públicas adscritas al Ministerio de Defensa y la posible vulneración de derechos laborales.

3.6. Procedimiento

Según Hernández (ob. cit.), la aplicación de un instrumento como lo es la entrevista, nos ayudó a recaudar información muy apreciable, la misma que fue aprobada por la comunidad científica, contando para tal efecto con la contribución de los entrevistados, cuya recolección se realizó de la siguiente manera: i) Se procedió a elaborar una guía de entrevista que conllevó a un pliego de preguntas relacionado a cada objetivo planteado; ii) se procedió a remitir la guía de revisión de la entrevista y documentación a los expertos para su validez; y, iii) Se procedió a entrevistar a cada uno de los especialistas seleccionados basándose en una interacción con la finalidad de intercambiar informaciones.

Técnica Guía de Entrevista

En la presente investigación se utilizó como técnica, la Guía de Entrevista, que consiste en un pliego de preguntas que responda a la temática abordada.

Tabla 13:

Guía de entrevista

| Nº | TEMAS | CODIGO | PREGUNTAS AL ENTREVISTADO |
|----|---|--------------------------------------|---|
| 1 | POCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO O SANCIONADOR DEL RÉGIMEN PRIVADO | 01 E 02 E 03 E 04 E 05 E | 1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del personal del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? 2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué? 3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>VULNERACIÓN DE DERECHOS MILITARES</p> | <p>Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem? 4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma 5. Desde su mirada ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué? 6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?</p> |
|--|--|---|

Fuente: Elaboración Propia (2022)

3.7. Rigor científico

Para poder evaluar correctamente el estudio científico de un proyecto cualitativo y por ende su rigor metodológico, Hernández (ob. Cit), que todo aquel que pretenda realizar un trabajo fiable y de calidad con un enfoque cualitativo deberá considerarse para una correcta evaluación científica y por ende su rigor metodológico el aspecto de dependencia, credibilidad, transferencia y confirmación. Para cumplir con los propósitos establecidos en la investigación, la guía de entrevistas fue validado por tres especialistas, que se detallan a continuación, quienes otorgaron su valoración respectiva del contenido de la misma, presentando los resultados:

Tabla 14:
Validación de Expertos

| ESPECIALISTA | GRADO ACADÉMICO | PORCENTAJE DE VALIDACIÓN |
|-------------------------------|-----------------|--------------------------|
| Dr. Paredes Velasquez Eusebio | Magister | 90% |
| Dr. Valdivia Pinto Miguel | P.D. | 98% |
| Dra. Vasquez Pampañaupa Noemi | Magister | 93% |

Fuente: El Autor (2022)

3.8 Método de análisis de datos

En este trabajo se procedió hacer uso de los métodos siguiente: inductivo, hermenéutico, comparativo, analítico y sintético. Estos métodos nos permitirán evaluar, comprender, explicar, interpretar, resumir y describir toda la información recabada la cual se utilizó para la investigación respecto al Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento.

3.9 Aspectos éticos

Para ser considerado un buen trabajo de investigación, se logró cumplir con los estándares mínimos científicos y de ética, utilizando el consentimiento informado a los participantes, quienes llenaron la guía de entrevista respetando en todo momento la confidencialidad de los mismos, respetando también la autoría, siendo el material bibliográfico citado de acuerdo a lo normado en manual APA séptima edición, de acuerdo a lo dispuesto por la universidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultado

En este Capítulo se estudió los resultados y hallazgos obtenidos después de una consensuada elaboración en la concreción de los hallazgos conjuntamente con la teoría encontrada, donde se pudo evidenciar a los informantes claves o también llamados versionantes o actores que ayudaron en este trabajo de investigación. En consecuencia, de lo anteriormente señalado se recurrió a la codificación de los hallazgos, no solo como proceso dinámico sino integrativo de todos los actores entrevistados, a razón de que se pueda evidenciar las subcategorías y categorías y aquellas que solo nacen de los Nodos de las entrevistas o también llamados categorías emergentes que coadyuvaron en el proceso sistemático inductivo de este enfoque cualitativo.

Tabla 15:

Profesionales entrevistados

| N. º | PUESTO | CODIFICACIÓN |
|-----------------|-----------------------------|---------------------|
| 1 | DR. TAVARA REYES CRYSTIAM | 1 E |
| 2 | DR. REYES LOPEZ RICHAD | 2 E |
| 3 | DRA. TOCAS GANOZA JEAN | 3 E |
| 4 | DRA. RUIZ ALARCON MARIA | 4 E |
| 5 | DRA. VARGAS ANCHILLO MAGALY | 5 E |

Fuente: Elaboración propia (2022)

La entrevista estuvo dirigida a cinco abogados (ver Tabla 15), personas con amplio conocimiento en el tema abordado, quienes mostraron su disposición, siendo estructurado de la siguiente manera.

1. Se pudo realizar como punto de inicio la transcripción de las entrevistas realizadas, orientadas por un guion diseñado para los abogados (ver Tabla 15)
2. Seguidamente se realizó el análisis a través del programa cualitativo Nvivo y MAXQDA categorizándola con la utilización de la cromatización es decir poner las entrevistas, leerlas y encontrar las categorías que por saturación se encuentran en los cinco actores o versionantes Teorización de unidades Temáticas

3- Como parte final de la investigación se presentó figuras y tablas, marcas de Nubes y codificaciones que nos acerquen al mejor entendimiento de dichos informantes claves en la temática abordada que a continuación desarrolle.

4.- El proceso de investigación, se abordó cuatro puntos claramente específicos como diseñar, producir, analizar e identificar nuevas posturas del tema abordado.

5.- Se tuvo en cuenta los siguientes pasos:

- a. Observo
- b. Grabo
- c. Intrapolo.
- d. Extrapolo.
- e. Interpretar

4.1.2 Análisis de tablas

Tabla 16:

Categorización de la información cualitativa. Código del protocolo o registro del abogado 01E

| <p style="text-align: center;">TEXTO</p> <p style="text-align: center;">Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones</p> | <p style="text-align: center;">Categorías – propiedades Unidades de significación</p> |
|---|--|
| <p>1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del personal militar del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?</p> <p>SEMAN SAC, es empresa estatal de derecho público, que opera siguiendo las políticas que determina el Ministerio de Defensa, así como la Comandancia General de la Fuerza Aérea del Perú y el Fondo Nacional de Financiamiento de la actividad Empresarial del Estado FONAFE; es autónoma su decisión, esta empresa dicta sus reglamentos mediante los cuales describe conductas afines al giro de su negocio en aviación comercial que son de obligatorio cumplimiento para todos sus trabajadores y que contribuyen con los objetivos planteados y con la seguridad de todos, En el SEMAN SAC trabajan personal civil y militar de la FAP, ambos deben conocer y cumplir las reglas impuestas por el SEMAN SAC, sin embargo, el personal militar se gobierna por sus propias reglas y reglamentos (Ley de régimen Disciplinario Ley N° 29131), que es muy distinto al régimen al régimen disciplinario que tiene el SEMAN SAC, el empleador ha incurrido en una grave y evidente irregularidad al publicar la ley de régimen disciplinario sin considerar la aplicación de este régimen al militar que trabaje en organismos extra institucionales como las empresas del estado como SEMAN PERÚ SAC, empresa estatal con régimen privado que albergan militares en situación de actividad, la norma no puede ser empleada con total eficacia y eficiencia dejando a los jefes militares, sin aplicar la disciplina a sus subordinadas militares cuando incumplen dentro de sus funciones alguna disposición establecida en el reglamento de la empresa estatal Pública-Privada.</p> <p>Acorde a lo anteriormente expuesto a partir del análisis al personal militar que se le imponga como sanción lo estipulado en su reglamento interno, se estaría vulnerando derechos constitucionales ya se estaría sobreponiendo a una Ley especial, pudiéndose repercutir negativamente en la nota de demérito del personal militar de la empresa SEMAN PERÚ SAC.</p> | <p style="text-align: center;">Ley especial</p> <p style="text-align: center;">Ley N° 29131</p> <p style="text-align: center;">vulnerando derechos constitucionales</p> <p style="text-align: center;">demérito del personal militar</p> |
| <p>2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?</p> | |

| | |
|---|---|
| <p>No se podría aplicar ya que el régimen disciplinario Ley N° 29131 prevalece en el comportamiento de un militar y está basado en infracciones leves, graves y muy graves, estas infracciones han permitido unificar conductas al personal militar, y la empresa SEMAN PERÚ SAC, como empresa estatal de derecho privado opera bajo las políticas acorde con el Ministerio de Defensa, Comandancia General de la FAP, Y FONAFE, y se encuentra bajo las acciones y control de la Contraloría General de la República, por su condición de afines y estrategias aprobadas por su directorio se rige por su reglamento/estatutos. Concluyendo que bajo este principio resulta inaplicable aplicar un procedimiento sancionador del régimen privado a militares en actividad.</p> | |
| <p>3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?</p> | |
| <p>No porque ante la existencia de una infracción administrativa relacionada con las funciones que realizan en la empresa existiría la inaplicación de la ley del régimen disciplinario militar al personal militar ya que solo podría ser sancionado por el régimen militar si dicha infracción ha ocasionado en el ejercicio de sus funciones militares y afecte al servicio es decir el hecho o falta administrativa se encuentre tipificado en una infracción leve, grave y muy grave, en la práctica se podría dar el escenario de aplicarle una sanción en el SEMAN SAC y también en la FAP, lo cual no estaría fuera de la realidad, siendo esta acción arbitraria.</p> | <p>Funciones que realiza</p> <p>Inaplicación de la norma</p> <p>Acción arbitraria</p> |
| <p>4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma</p> | |
| <p>No se ajustan a la realidad ya que SEMAN PERÚ SAC no tiene incluido dentro de su estatuto y reglamento un procedimiento para ser sancionado por infracciones cometidas al personal militar, solo el personal militar podrá ser sancionado bajo el régimen disciplinario Ley N° 29131, cuando cometen infracciones de función, para que se pueda extender en su aplicación de la Ley antes mencionada se tendría que mencionarlo en su articulado referido al alcance de Ley.</p> | <p>No se ajustan a la realidad</p> <p>No está incluido en el RIT</p> <p>Infracciones de función</p> |
| <p>5. Desde el punto de vista jurídico ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?</p> | |
| <p>Desde el punto de vista jurídico, si considero que la Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas es más garantista, ya que a pesar de sus falencias que presenta en el alcance de la misma, considerando que excluye al personal que participa en empresas de sector defensa, se ha diseñado de acuerdo a las infracciones que pudiera incurrir el personal militar y la garantía del cumplimiento del debido proceso, es por tal motivo que considero</p> | <p>Ley 29131 es más garantista</p> <p>Ley especial para militares</p> |

| | |
|--|---|
| <p>que al militar que trabaja en el SEMAN PERU SAC, se le debe aplicar la Ley N° 29131 y su modificatoria.</p> | |
| <p>6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?</p> | |
| <p>Deberían enfocarse en que las empresas públicas de derecho privado adscritas al Ministerio de Defensa, deberían ser reguladas por un solo procedimiento administrativo sancionador que involucre a todo personal militar en actividad que a pesar de trabajar en una empresa privada del estado, se extienda su reconocimiento en los procedimientos para sancionar infracciones de índole de función como militar, a temas de índole laboral, ampliando el enfoque de aplicación ya que a pesar de realizar trabajos no considerados de índole militar, su condición de militar no se pierde a menos se vea involucrado en un delito que necesariamente tenga que ponerse en conocimiento a las autoridades civiles competentes.</p> | <p>Empresas públicas</p> <p>Un solo procedimiento sancionador</p> <p>La condición de militar no se pierde</p> |

Tabla 17:

Categorización de la información cualitativa. Código del protocolo o registro del abogado 02E

| <p style="text-align: center;">TEXTO</p> <p>Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones</p> | <p>Categorías – propiedades Unidades de significación</p> |
|---|--|
| <p>1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del personal militar del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?</p> | |
| <p>Sobre tu pregunta uno, si es que el régimen disciplinario, sancionador, privado afecta derechos de personal militar, bueno, son dos cosas completamente distintas, porque el régimen sancionador privado se ha establecido en el decreto legislativo siete veintiocho específicamente en su TUO o incluso hasta en su reglamento pero más está en el TUO donde determina cuales son las causas disciplinarias para suspensión, destitución, cese y todo lo demás entonces el régimen privado de la actividad privada es un régimen completamente distinto al personal militar el personal militar se rige por dos normas, por la ley de situación de oficiales y por la ley de situación de personal técnico y subalterno, entonces esas normas de un régimen especial que pertenecemos a nosotros tiene absolutamente nada que ver con el régimen privado por lo tanto el régimen privado del decreto legislativo siete veintiocho tiene su procedimiento sancionador y el personal militar tiene su procedimiento sancionador a través de la ley veintinueve uno tres uno por lo tanto dos régimen completamente distintos y uno no resta ni vulnera derechos del otro cuando te lo digo son regímenes distintos, se hablaría de vulneración de derechos cuando se aplique una sanción contemplada en los reglamentos internos de trabajo, y se desconozca las normas especiales que regulan al militar.</p> | <p>Regímenes laborales distintos</p> <p>Reglamentos internos</p> <p>Ley especial militar</p> <p>Desconocimiento de las Leyes militares</p> |
| <p>2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?</p> | |
| <p>El personal militar respecto a tu pregunta dos el personal militar tiene su régimen disciplinario la veintinueve, uno, tres, uno y el régimen privado, disciplinario tiene su procedimiento establecido por lo tanto el personal militar no se le puede aplicar un régimen disciplinario por faltas cometidas este privado ni mucho menos hablar del principio de legalidad porque el principio de legalidad significa de que tienen que a ti sancionarte una norma expresa que así lo indique entonces la ley veintinueve uno tres uno te habla de las sanciones militares que el personal este es pasible de ser sancionado por alguna infracción que se cometa y en el régimen privado por decirlo así también habla del procedimiento para sancionar por las causales que están establecidas en la norma</p> | <p>No se le puede aplicar</p> <p>Los reglamentos internos incompatibles</p> <p>Procedimiento sancionador</p> <p>Régimen privado</p> |

| | |
|--|--|
| <p>entonces a través del principio de legalidad ambos régimen tienen su sustento pero el procedimiento es completamente distinto</p> | |
| <p>3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?</p> | |
| <p>La sanción a imponer a un militar que labora dentro de la empresa se rige directamente por el régimen al cual pertenecen entonces si hay un personal civil se rige bajo la el decreto legislativo siete veintiocho su reglamento y la infracción que cometen bajo el procedimiento establecido el personal militar no se le puede aplicar un régimen privado no pueden ser susceptibles dentro de un marco sancionador privado ya que tienen régimen completamente distinto ahora si hablamos del non bis in ídem significa de que no puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho sigue un personal militar que en una empresa privada no significa que va tener un régimen privado, significa de que está laborando en calidad de destaque a una empresa privada manteniendo su remuneración, manteniendo sus beneficios, manteniendo su régimen, pero estar descrito en los reglamentos puede haber la posibilidad que un Gerente aplique memorándum de llamadas de atención y sean homologadas en la parte disciplinaria por la FAP.</p> | <p>Se rigen bajo La Ley 29131</p> <p>Doble sanción</p> <p>Mantiene su condición de militar</p> |
| <p>4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>Las infracciones del régimen disciplinario contenidas en la ley veintinueve uno tres uno su reglamento y la modificatoria del once cuarenta y cinco no se ajustan a la naturaleza de la empresa SEMÁN PERÚ SAC ya que la empresa SEMAN PERÚ SAC tiene una connotación completamente lucrativa empresarial por lo tanto eh la norma disciplinaria de las fuerzas armadas se rigen que nada en dos criterios en criterios de jerarquía y criterios de función. Que quiere decir que el personal militar se debe a la disciplina y a las infracciones que se puedan cometer de sobrevenidas de ellas. En cambio, la privada se debe más al trabajo en sí y a las sanciones que amerita por producir en el trabajo. Entonces hay una sanción muy muy grave en el régimen privado que se llama el detraimiento de las facultades del trabajador. Es decir, su productividad disminuye. Ese es un factor indispensable para determinar una sanción en el régimen privado. Sin embargo en el régimen militar una sanción muy grave puede ser este insultar a otro o simplemente no saludar entonces depende de los escenarios en el cual nos encontramos y en este caso la ley de régimen disciplinario no tiene nada que ver con la empresa SEMÁN PERU SAC que sus infracciones y sus tipificaciones que están contenidas en el anexo uno, dos y tres son completamente equidistantes de la naturaleza para la cual fue creada la empresa.</p> | <p>Infracciones</p> <p>Seman Perú SAC</p> <p>No se ajustan a la realidad</p> <p>No se considera al personal militar</p> |
| <p>5. Desde el punto de vista jurídico ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?</p> | |
| <p>Las sanciones de la ley del régimen disciplinario de las fuerzas armadas al ser más específicas consideran un mejor procedimiento, podría decirse que no es tan claro, ya que las sanciones que se encuentran en los anexos al ser tan específicos no significa que tienes un correcto procedimiento o uno está garantizada la sanción ya que en el sector privado existe la sanción por la conducta que se comete pero no llega a ese nivel de detalle porque lo que permite es hacer un desarrollo y lo que permite sí es desarrollo de la investigación para retirar y contratar personal porque la naturaleza del régimen privado es eso el despido, la contratación, el nivel de productividad que está amarrado con lo que se quiere conseguir en cambio en el régimen disciplinario no, en el régimen para que llegue hasta una institución o una baja tiene que pasar por una junta, por todo un proceso de investigación bien tedioso y en algunos casos hasta manipulable.</p> | <p>Ley 29131 rige para militares</p> <p>Procedimiento sancionador para militares</p> <p>Régimen privado para contratados 728</p> |
| <p>6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>Bueno respecto a las empresas SIMA, FAME y SEMAN el régimen sancionador tiene que estar definitivamente establecido a través del régimen del sector privado ¿No? Pero ahora si la pregunta va específica para el personal militar no se le puede crear un régimen sancionador personal militar, porque ya existe uno, que es la ley veintinueve, uno, tres, uno, por lo tanto, crear un régimen entre una mixtura privada y, y el régimen disciplinario para sacar un nuevo procedimiento sancionador, o sea, no, tendríamos que sacar ley nueva entonces en este caso lo que hay que hacer es que establecer el régimen sancionador privado a través de un reglamento interno de trabajo y un documento establezca cual va a ser el procedimiento sancionador adecuado a lo establecido en el tu siete veintiocho ahora lo que sí se puede hacer es que el régimen disciplinario este sancionar al personal militar pero sancionar al personal militar por no cumplir ese reglamento interno de trabajo de la empresa ya que en el régimen disciplinario nosotros tenemos una tabla como grave muy grave donde establece incumplimiento del liberado de normas, normas y reglamento, entonces por ahí podemos y aperturar una investigación a un militar que no haya cumplido normas internas de la empresa</p> | <p>Existe ya un régimen disciplinario</p> <p>Reglamentos internos</p> <p>reconocen la condición de militar</p> |
|---|--|

Fuente: Elaboración propia (2022)

Tabla 18:

Categorización de la información cualitativa. Código del protocolo o registro del abogado 03E

| <p style="text-align: center;">TEXTO</p> <p style="text-align: center;">Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones</p> | <p style="text-align: center;">Categorías – propiedades Unidades de significación</p> |
|---|---|
| <p>1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del personal militar del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?</p> | |
| <p>Mira según mi experiencia como asesora legal de empresas privadas, y teniendo conocimiento del funcionamiento orgánico de la FAP, procederé a responder tu interrogante: como pregunta número uno comencare indicando que todo procedimiento administrativo sancionador tiene como finalidad determinar la existencia de responsabilidades administrativas de los trabajadores en cumplimiento de sus funciones, a las personas naturales, personas jurídicas de derecho privado o público, las mismas que contemplan sanciones según la gravedad de la faltas graves y muy graves, teniendo en consideración el respeto del debido proceso de acuerdo al Decreto Legislativo N° 728 y su reglamentación, pero debemos tener presente que las normas rectoras de la actividad privada están enfocadas asegurar a todos los trabajadores el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo.</p> <p>Sin embargo, el personal militar en actividad, materia de la presente investigación, se rige por medio de la Ley 29131, Ley del Régimen Disciplinario de las FFAA, cuya finalidad es la prevención y sanción disciplinaria del personal militar activo, de igual manera se hablara de una vulneración de derechos laborales cuando se aplica un procedimiento sancionador distinto al que establece la Ley 29131, por lo que no se tendría dentro de los alcances del procedimiento sancionador del Decreto Legislativo 728. Sin embargo, ante cualquier acto delictivo transgresor, ninguno de los anteriores está exentos de una investigación por parte de las instancias judiciales pertinentes.</p> | <p style="text-align: center;">Ley 29131</p> <p style="text-align: center;">Régimen disciplinario</p> <p style="text-align: center;">Aplicación de régimen privado</p> <p style="text-align: center;">Vulnera derechos militares</p> <p style="text-align: center;">Inaplicabilidad de la norma</p> |
| <p>2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?</p> | |
| <p>No, porque el personal militar en actividad, materia de la presente investigación, se rige por medio de la Ley 29131 y su modificatoria. Ya que es una norma especial, exclusiva es por ello que ninguna ley de índole laboral se le es aplicable al personal militar en actividad. Sobre el principio de Legalidad se puede indicar que al contar con una ley especial que rige las conductas y proponga sanciones, así como la ley que regula el empleo de personal de las fuerzas armadas, no dejaría al superior o empleador de aplicar disposiciones arbitrarias como lo sería la aplicación de otra norma como el Decreto Legislativo 728, sin</p> | <p style="text-align: center;">Régimen privado no aplica</p> <p style="text-align: center;">Personal militar</p> <p style="text-align: center;">Ley 29131 régimen especial</p> |

| | |
|---|--|
| embargo, ante cualquier acto delictivo transgresor, no están exentos de una investigación por parte de las instancias judiciales pertinentes. | |
| 3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem? | |
| Si, porque el personal militar en actividad, materia de la presente investigación, se rige bajo la Ley 29131 y el procedimiento administrativo sancionador que la misma estipula, de lo contrario sería la aplicación de un reglamento interno de trabajo diseñado para personal contratado bajo el régimen 728, teniendo en consideración de manera efectiva que los principios que la regulan. En lo que responde al principio Non bis in ídem, no aplica sobre las investigaciones por parte de las instancias judiciales pertinentes. | Si debe aplicarse Régimen especial No aplica el régimen 728 |
| 4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma | |
| Considero que NO, ya que las funciones que un militar en la FAP, esta direccionada al ámbito castrense, bajo sus propias normas internas que las hacen especial, en conclusión a un personal determinado, pero si analizamos la función que cada uno realiza dentro del Seman Perú Sac, podemos analizar que trabajos de índole técnica, relacionada con el mantenimiento de aeronaves, pero en lo que respecta a la disciplina te diré que el procedimiento administrativo sancionador que debe aplicarse es el del régimen disciplinario de las fuerzas armadas, entonces diremos que si bien es cierto que las funciones que un personal realiza es distinta al de una unidad militar, la disciplina no se pierde por ende se le debe aplicar su norma que diseñada para tal fin | No se ajustan a la realidad Régimen disciplinario para militares Distintas funciones |
| 5. Desde el punto de vista jurídico ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué? | |
| Si por porque el personal militar en actividad, se rige por medio de la Ley 2913, donde se detalla en plenitud las faltas que comúnmente se ven involucrados, respetándose en todo momento el principio del debido proceso y el derecho a la defensa, tratando de adecuar conductas, ya que en los procedimientos establecidos bajo el régimen 728, la tipificación de la falta la realiza el empleador que en muchas oportunidades son direccionadas | Considero que si Leyes especiales Procedimiento sancionador |
| 6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué? | |

| | |
|--|--|
| <p>Según lo anteriormente manifestado, ya existen los procedimientos sancionadores respectivamente, para el personal militar en actividad la 29131 y para personal natural o jurídico de derecho privado Decreto Legislativo 728, indicando en sus reglamentos internos, los regímenes aplicar al personal militar que labora en las empresas públicas del MINDEF evitando sanciones que perjudiquen administrativamente al personal como lo es la obtención de grados militares, denuncias, y vulneración de derechos erróneamente tipificadas.</p> | <p>Ya existen Regímenes distintos Ley 29131 D.L. 728</p> |
|--|--|

Fuente: Elaboración propia (2022)

Tabla 19:

Categorización de la información cualitativa. Código del protocolo o registro del abogado 04E

| <p style="text-align: center;">TEXTO</p> <p>Description de las entrevistas-grabaciones- anotaciones</p> | <p>Categorías – propiedades Unidades de significación</p> |
|--|---|
| <p>1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del personal militar del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?</p> | |
| <p>Considero que NO, porque como lo habrás podido notar en el estudio realizado en tema investigación, ambas partes conocemos que el personal nombrado al Seman Perú SAC, en su mayoría está conformada por personal militar en actividad y siendo así, se le debe aplicar el procedimiento administrativo sancionador que contempla la Ley 29131 y su modificatoria, conjuntamente con su reglamento Decreto Supremo N°008-2013 vigente, pero también no debemos dejar de mencionar que toda empresa cuenta con Reglamentos internos de trabajo que son de cumplimiento por parte del trabajador es ahí que el empleador puede aplicar erróneamente el procedimiento sancionador del régimen privado el cual sería improcedente en todos los extremos considerando que el personal militar se rige bajo sus propias normas por pertenecer a un régimen especial por consiguiente recomiendo que por la coyuntura que está atravesando el Seman Perú SAC debe especificarse en el reglamento interno de trabajo el tratamiento que se debe aplicar en caso de indisciplina al personal militar que realiza labores en la mencionada empresa.</p> | <p>Ley 29131 Régimen Especial</p> <p>Personal militar</p> <p>Inaplicabilidad del régimen 728</p> <p>Vulnerara por la aplicación incorrecta de los RIT</p> |
| <p>2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?</p> | |
| <p>Considero que No, porque de acuerdo al régimen especial al que pertenece las fuerzas armadas indistintamente FAP, Marina y Ejército, sus funciones y responsabilidades son enmarcadas en sus Leyes especiales, ordenanzas y otras normas complementarias institucionales en las que se detallan las funciones que realizan, las infracciones que el personal militar podría verse involucrada y las sanciones imponer las misma que están debidamente detalladas ya que no importando el lugar donde desempeña funciones la condición de militar no se pierde por consiguiente se le debe aplicar el régimen disciplinario de las fuerzas armadas.</p> | <p>No aplica</p> <p>Propias leyes 29131</p> <p>Se mantiene la condición de militar</p> |
| <p>3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?</p> | |

| | |
|--|---|
| <p>Considero que Sí, porque al optar la condición de militar nos enmarcamos dentro de los alcances de la Ley especial y por consiguiente a la aplicación de su régimen como lo es el que estipula la Ley 29131 y su modificatoria, pero se debe tener cuidado al momento de poder aplicar una sanción ya no demos olvidar que dentro de los efectivos del Seman Perú SAC también se contará mañana más tarde con personal civil que ostenten cargos Gerenciales, que al incumplimiento de alguna obligación por parte del militar en actividad procure aplicarle una sanción disciplinaria de acuerdo al Reglamento interno de trabajo que pueda repercutir un una sanción por parte de la FAP que se podría considerar un doble sanción incumpléndose el principio Non bis in ídem.</p> | <p>Considero que si</p> <p>Pertenece a regímenes especiales</p> <p>No se aplica al personal militar</p> |
| <p>4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma</p> | |
| <p>Considero que no, ya que como hemos podido apreciar las Fuerzas armadas realizan funciones relacionadas con el servicio y disposiciones cuyo rubro es la seguridad en todos los aspectos a diferencia de las empresas que sus funciones están relacionadas a la producción y rentabilidad indistintamente si son empresas pública o no, por consiguiente los tipos de infracciones que se cometen en una unidad militar es distinta al de una empresa son distintas, entonces diremos que en el contexto de que como condición de militares tenemos una normativa especial que tipifica infracciones administrativas disciplinarias y los procedimientos a seguir, independientemente de ello aquellos considerados como delitos del fuero común y/o militar serán resueltos de acuerdo a su competencia.</p> | <p>Considero que no</p> <p>Regímenes distintos</p> <p>Normas especiales</p> |
| <p>5. Desde el punto de vista jurídico ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?</p> | |
| <p>Considero que sí, porque si vemos del porque se dio la Ley del régimen disciplinario de las fuerzas armadas y su fin era el de unificar criterios para la aplicación de sanciones al militar infractor indistintamente a las instituciones al que pertenezcan entonces razonamos y decimos al ser una ley creada para un tipo de determinado de personas lo hacen más garantista ya que tipifica cada infracción que regularme se ve involucrado el personal ajustándose a su realidad y por consiguiente se deja a la potestad sancionadora de una junta la calificación y sanción por las faltas grave y muy graves que conocen las funciones que cada militar realiza, considerando que el Seman Perú SAC actualmente alberga en planilla de trabajadores a personal militar en actividad por consecuente de deben regir bajo sus normas especiales.</p> | <p>Ley más garantista</p> <p>Reconoce la función militar</p> |

| | |
|---|--|
| <p>6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?</p> | |
| <p>Considero que Si, toda vez que las empresas adscritas al MINDEF albergan personal militar en actividad seria de mucha ayuda para el esclarecimiento de las infracciones y las sanciones a imponer deberían contemplar en su reglamento interno de trabajo que todo militar en actividad no importando la funciones que realiza en cualquier empresa del estado se registrará bajo sus regímenes especiales, evitando de este modo malas interpretaciones, doble sanción y sobre todo vulneración de derechos de índole laboral, nuestras normas institucionales también deben considerar al personal que labora en las empresas públicas, asegurando de este modo que en todo momento el personal será tratado en igualdad de condiciones, con las calificaciones que no afecten ser promovido al grado inmediato superior, notas de concepto, con una homologación en la calificación del personal que trabaja en empresas públicas, viajes de estudios al extranjero entre otros derechos.</p> | <p>Deben registrarse bajo la Ley 29131</p> <p>Reglamento interno de trabajo</p> <p>Reconocimiento de la condición de militar</p> |

Fuente: Elaboración propia (2022)

Tabla 20:

Categorización de la información cualitativa. Código del protocolo o registro del abogado 05E

| <p style="text-align: center;">TEXTO</p> <p style="text-align: center;">Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones</p> | <p style="text-align: center;">Categorías – propiedades Unidades de significación</p> |
|---|---|
| <p>1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del personal militar del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?</p> | |
| <p>Actualmente queda demostrado por las resoluciones de nombramiento que el Seman Perú SAC está conformado por el cien por ciento de personal militar en actividad, motivo por cual enfocándonos en el aspecto disciplinario de la empresa para sanciones al personal militar se debe tomar como referencia lo tipificado en la Ley 29131 y su modificatoria, ya que la potestad sancionadora de la empresa privada y su procedimiento sancionador a utilizar se aplicará al personal que es contratado bajo el régimen laboral 728, no encontrarse dentro de los alcances a personal militar que son considerados regímenes especiales, motivo por el cual se deberá adecuar los reglamentos internos de trabajo de la empresa en lo que respecta al aspecto disciplinario donde se especifique que la sanción a imponer en caso de indisciplina de personal militar se regirá bajo la Ley de la Materia, evitando que algún personal civil de cargo gerencial aplique erróneamente una sanción que ocasione sanciones desproporcionadas que afecten los derechos fundamentales de las personas no importando la condición laboral en que se encuentren. Asimismo debe indicarse que aplicarse una norma distinta a la 29131 y su modificatoria se estaría vulnerando derechos del personal militar, aplicándose si estuviéramos en el escenario de una empresa privada el reglamento interno de trabajo, reglamento que es aplicable en todos sus amplitud a personal contratado bajo el régimen de la actividad privada.</p> | <p style="text-align: center;">Personal militar en actividad</p> <p style="text-align: center;">Régimen laboral distintos</p> <p style="text-align: center;">Inaplicabilidad de los reglamentos internos</p> <p style="text-align: center;">Demérito en el personal militar</p> |
| <p>2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?</p> | |
| <p>No, porque de acuerdo a los alcances de la Ley de la materia a toda infracción en que se vea involucrado el personal militar en actividad, se le debe aplicar el procedimiento administrativo sancionador de la Ley 29131 y su modificatoria, ya que es un régimen creado específicamente para los militares, cuyas faltas y sanciones se han detallado de acuerdo a su condición, s fuese el caso tendría que especificar el su RIF del Seman Perú SAC, los procedimientos a seguir ante las faltas cometidas por militares en empresas del Estado.</p> | <p style="text-align: center;">No aplicable</p> <p style="text-align: center;">Ley 29131</p> <p style="text-align: center;">Faltas y sanciones de militares</p> |

| | |
|--|--|
| <p>3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?</p> | |
| <p>Si, toda sanción que se imponga en el Seman Perú SAC, considerando que alberga la totalidad de personal militar, debe ser el que contempla el procedimiento administrativo sancionador de la Ley 29131, ya que de acuerdo al régimen privado se le impondría memorándum, que mañana más tarde si no se pone en conocimiento del MINDEF ocasionaría actos de indisciplina y reclamos, como también sanciones desproporcionada que vulneren derechos constitucionales</p> | <p>Procedimiento sancionador para militares</p> <p>Sanciones desproporcionadas</p> |
| <p>4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma</p> | |
| <p>No se ajustan a la realidad toda vez que la actividad empresarial es distinta a las funciones que realiza el personal militar en una unidad de la FAP, por lo que se recomienda al aplicar una sanción se tipifique correctamente la falta cometida y se proceda aplicar el procedimiento administrativo sancionador de la Ley 29131, y se comunique al MINDEF para la activación de la junta de investigación en su respectivo instituto DIGPE para su sanción disciplinaria en faltas graves y muy graves</p> | <p>Considero que no</p> <p>Está diseñado para civiles de la 728</p> <p>Infracciones de militares</p> |
| <p>5. Desde el punto de vista jurídico ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?</p> | |
| <p>Interpretando la finalidad de ley 29131 considero que sí, ya que al haberse creado una Ley exclusivamente para los militares a fin de prevenir la comisión de actos de indisciplina y por consiguiente las sanción a imponer, garantizado la aplicación correcta de los procedimientos administrativos sancionadores, es el que legalmente se debe considerar indistintamente el lugar y la condición de trabajo en que se desempeñe .El procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal militar de acuerdo a la Ley 29131 se rige bajo principios del debido proceso, inmediatez, legalidad, aplicación de sanción mayor, razonabilidad, reserva, non bis in ídem, tipicidad, proporcionalidad, haciéndolo aplicable al régimen especial como lo es al que pertenecen el personal militar.</p> | <p>Considero que si</p> <p>El debido proceso</p> <p>Régimen especial 29131</p> |
| <p>6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?</p> | |

| | |
|--|--|
| <p>Sería conveniente que todas las empresas publicas adscritas al MINDEF como lo que es el FAME, SIMA Y SEMAN, considerando que albergan personal castrenses dentro de sus empresas, y en vista que es una empresa que se rige bajo la actividad privada, se es necesario que sus reglamentos internos de trabajo se considere y especifique que las conductas o infracciones que transgredan las disposiciones como empresa se aplique según su graduación de faltas, el procedimiento sancionador tipificado en la Ley 29131 y su modificatoria dentro sus normas internas, ya que si bien es cierto los trabajos a realizar no son funciones militares sino trabajos comerciales, la condición de militar no se pierde se mantiene en el tiempo y su alcance debe ser reconocido en la normas internas, para evitar procedimientos arbitrarios de la actividad privada ya que más adelante serán administradas por personal civil, y se debe tener claro que acciones se deben realizar frente a estos hechos, recuerda que las sanciones aplicadas incorrectamente seguido a un mal procedimiento sancionador acarreará deméritos y tipificación incorrecta que en algunas oportunidades se podrían reflejar en la vulneración de derechos del personal.</p> | <p>Consideración de militares</p> <p>Reglamentos internos</p> <p>Procedimiento sancionador</p> <p>Evitar la vulneración derechos</p> |
|--|--|

Fuente: Elaboración propia (2022)

4.3 Análisis de gráficos

Entrevista N° 1

Tabla 21:

Frecuencia de palabras del entrevistado E1 realizada al Dr. Reyes López Richard

| Palabra | Longitud de palabra | Frecuencia | % | Rango | Documentos | Documentos % |
|----------------|---------------------|------------|------|-------|------------|--------------|
| militar | 7 | 21 | 4.48 | 1 | 1 | 100.00 |
| régimen | 7 | 17 | 3.62 | 2 | 1 | 100.00 |
| personal | 8 | 14 | 2.99 | 3 | 1 | 100.00 |
| seman | 5 | 11 | 2.35 | 4 | 1 | 100.00 |
| disciplinario | 13 | 10 | 2.13 | 5 | 1 | 100.00 |
| empresa | 7 | 9 | 1.92 | 6 | 1 | 100.00 |
| infracciones | 12 | 7 | 1.49 | 7 | 1 | 100.00 |
| procedimiento | 13 | 7 | 1.49 | 7 | 1 | 100.00 |
| actividad | 9 | 6 | 1.28 | 9 | 1 | 100.00 |
| considera | 9 | 6 | 1.28 | 9 | 1 | 100.00 |
| militares | 9 | 6 | 1.28 | 9 | 1 | 100.00 |
| privado | 7 | 6 | 1.28 | 9 | 1 | 100.00 |
| sancionador | 11 | 6 | 1.28 | 9 | 1 | 100.00 |
| servicio | 8 | 6 | 1.28 | 9 | 1 | 100.00 |
| administrativo | 14 | 5 | 1.07 | 15 | 1 | 100.00 |
| aplicar | 7 | 5 | 1.07 | 15 | 1 | 100.00 |
| mantenimiento | 13 | 5 | 1.07 | 15 | 1 | 100.00 |
| reglamento | 10 | 5 | 1.07 | 15 | 1 | 100.00 |
| aplicación | 10 | 4 | 0.85 | 19 | 1 | 100.00 |
| armadas | 7 | 4 | 0.85 | 19 | 1 | 100.00 |
| defensa | 7 | 4 | 0.85 | 19 | 1 | 100.00 |
| empresas | 8 | 4 | 0.85 | 19 | 1 | 100.00 |
| estatal | 7 | 4 | 0.85 | 19 | 1 | 100.00 |
| fuerzas | 7 | 4 | 0.85 | 19 | 1 | 100.00 |
| derecho | 7 | 3 | 0.64 | 25 | 1 | 100.00 |
| estado | 6 | 3 | 0.64 | 25 | 1 | 100.00 |
| funciones | 9 | 3 | 0.64 | 25 | 1 | 100.00 |
| grave | 5 | 3 | 0.64 | 25 | 1 | 100.00 |
| infracción | 10 | 3 | 0.64 | 25 | 1 | 100.00 |
| ministerio | 10 | 3 | 0.64 | 25 | 1 | 100.00 |
| principio | 9 | 3 | 0.64 | 25 | 1 | 100.00 |
| sancionado | 10 | 3 | 0.64 | 25 | 1 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia 2022

En la Tabla 21, se observó que el entrevistado E1, analizo las preguntas realizadas concluyendo que en el SEMAN PERÚ SAC, que es una empresa pública de derecho privado, en la aplicación de un procedimiento administrativo sancionador se tiene que considerar el régimen especial del personal militar individualmente ya que como se demuestra el E1 ha pronunciado enfáticamente en porcentaje de 4.18%, la palabra militar, considerando que en el SEMAN 2.13% la infracciones cometidas por el personal 2.99%, se le aplicara el régimen disciplinario para militares 3.62%, de no ser el caso se estaría vulnerando el principio de legalidad del trabajador en este caso personal militar.

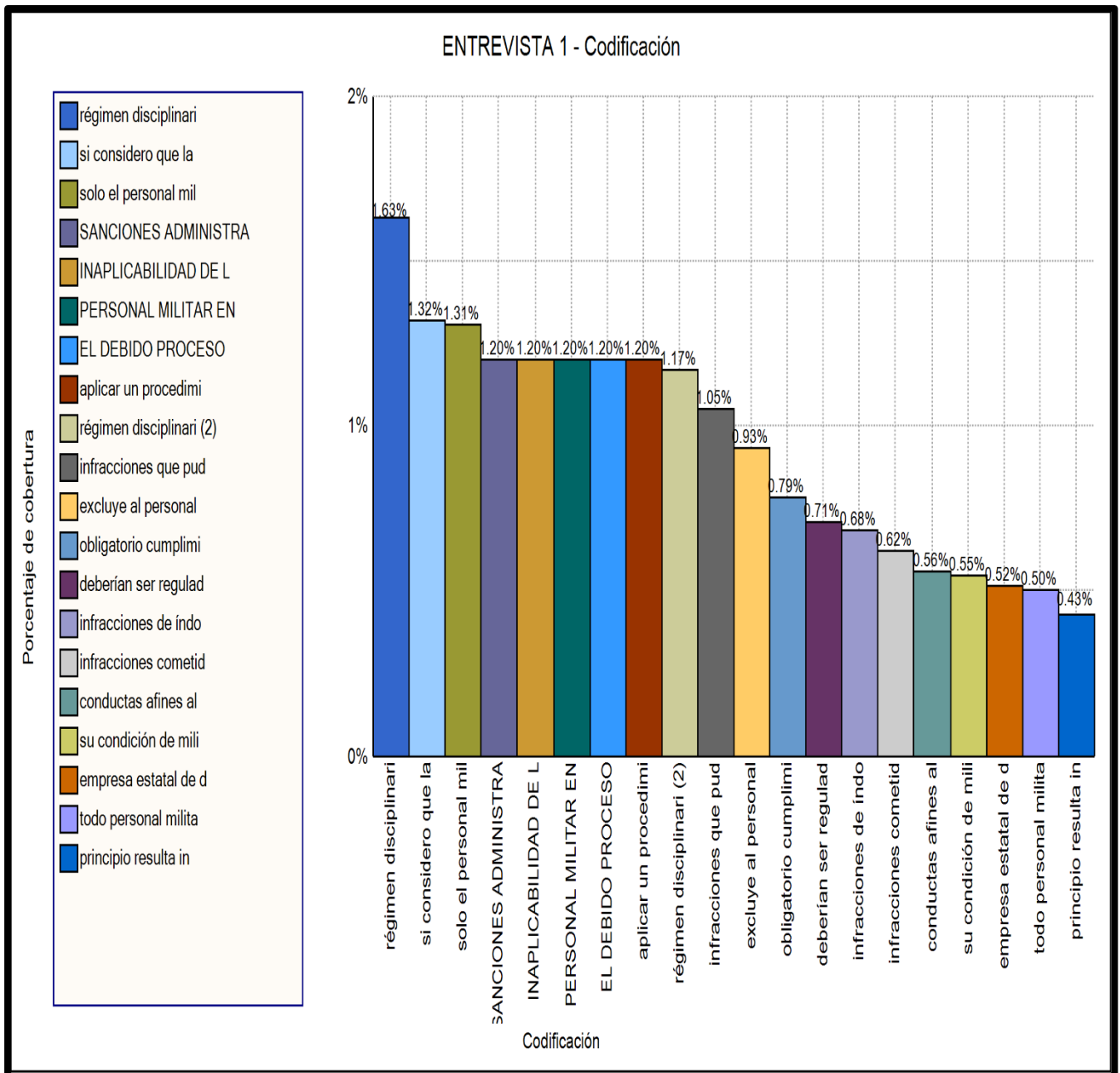
Tabla 22:

Combinación de palabras E1 realizada al Dr. Reyes López Richard

| Combinación de palabra | Palabras | Frecuencia | % | Rango | Documentos | Documentos % |
|-------------------------------|-----------------|-------------------|----------|--------------|-------------------|---------------------|
| personal militar | 2 | 12 | 7.89 | 1 | 1 | 100.00 |
| régimen disciplinario | 2 | 10 | 6.58 | 2 | 1 | 100.00 |
| administrativo sancionador | 2 | 5 | 3.29 | 3 | 1 | 100.00 |
| procedimiento administrativo | 2 | 5 | 3.29 | 3 | 1 | 100.00 |
| empresa estatal | 2 | 4 | 2.63 | 5 | 1 | 100.00 |
| fuerzas armadas | 2 | 4 | 2.63 | 5 | 1 | 100.00 |
| régimen privado | 2 | 4 | 2.63 | 5 | 1 | 100.00 |

En la Tabla 22 de combinación de palabras podemos concluir que el entrevistado E1, considera que el procedimiento sancionador aplicable a personal militar 7.89%, debe ser el régimen disciplinario 6.58%, y para el personal contratado del SEMAN PERÚ SAC, debe ser lo dispuesto en el procedimiento administrativo 3.29% del régimen privado 2.63%., de no ser así se estaría vulnerando derechos del personal militar en actividad.

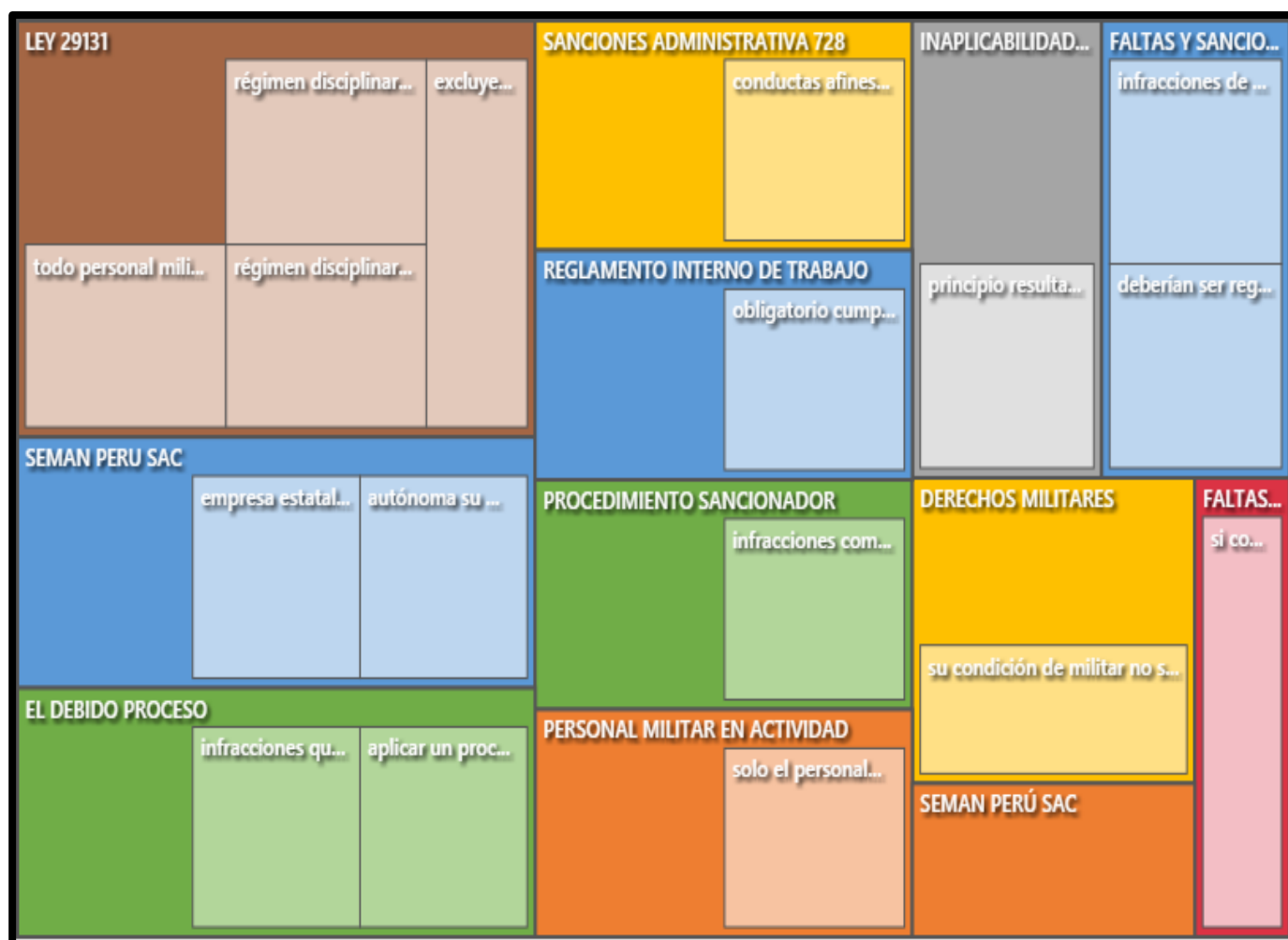
Figura 3: Diagrama de Codificación de Documento



Fuente: Elaboración propia 2022

En este diagrama de Codificación, el entrevistado menciona al **régimen disciplinario** como la parte fundamental de la entrevista otorgándole 1.63%, la cual indica que a toda **infracción cometida** 1.05%, se **aplicara solo a personal militar** 1.31%, **siendo inaplicable** otra sanción 1.20%, que devenga de otra normas en el SEMAN PERÚ SAC, cumpliéndose con el **debido proceso** 1.20%.

Figura 4: Diagrama de Mapa Jerárquico de los Nodos



Fuente: Elaboración propia 2022

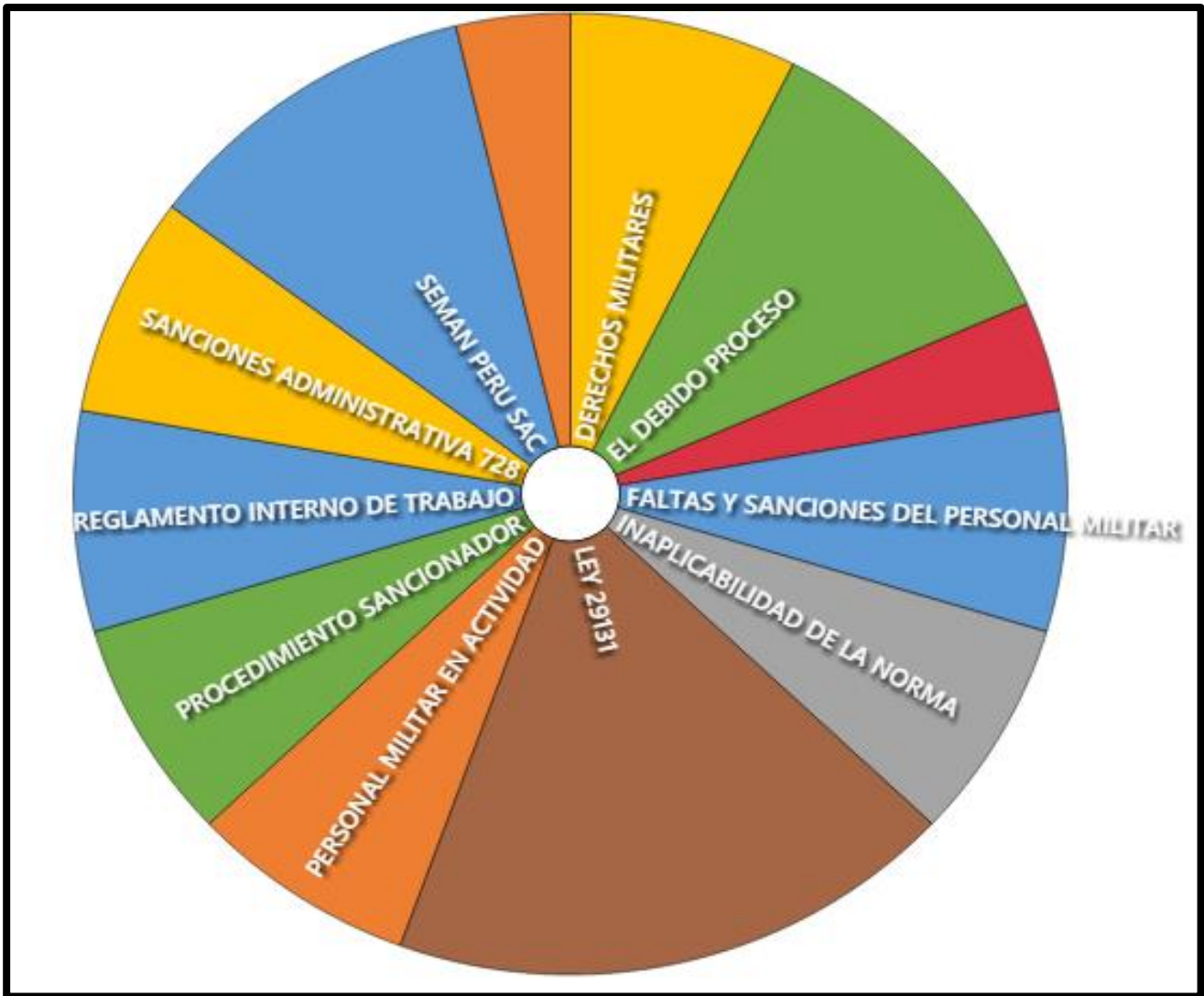
En el mapa jerárquico de nodos, el entrevistado a considerado puntos muy importantes en el SEMAN PERÚ SAC:

- Ley 29131 (personal militar)
 - Se aplicará a todo personal militar
 - Régimen disciplinario especial
 - No incluye a personal militar de las empresas publicas

- Debido proceso
 - Aplicación de solo procedimiento administrativo
 - Infracciones que deben ser tipificadas bajo la Ley de la materia

- Seman Perú SAC
 - Empresa del estado
 - Autonomía

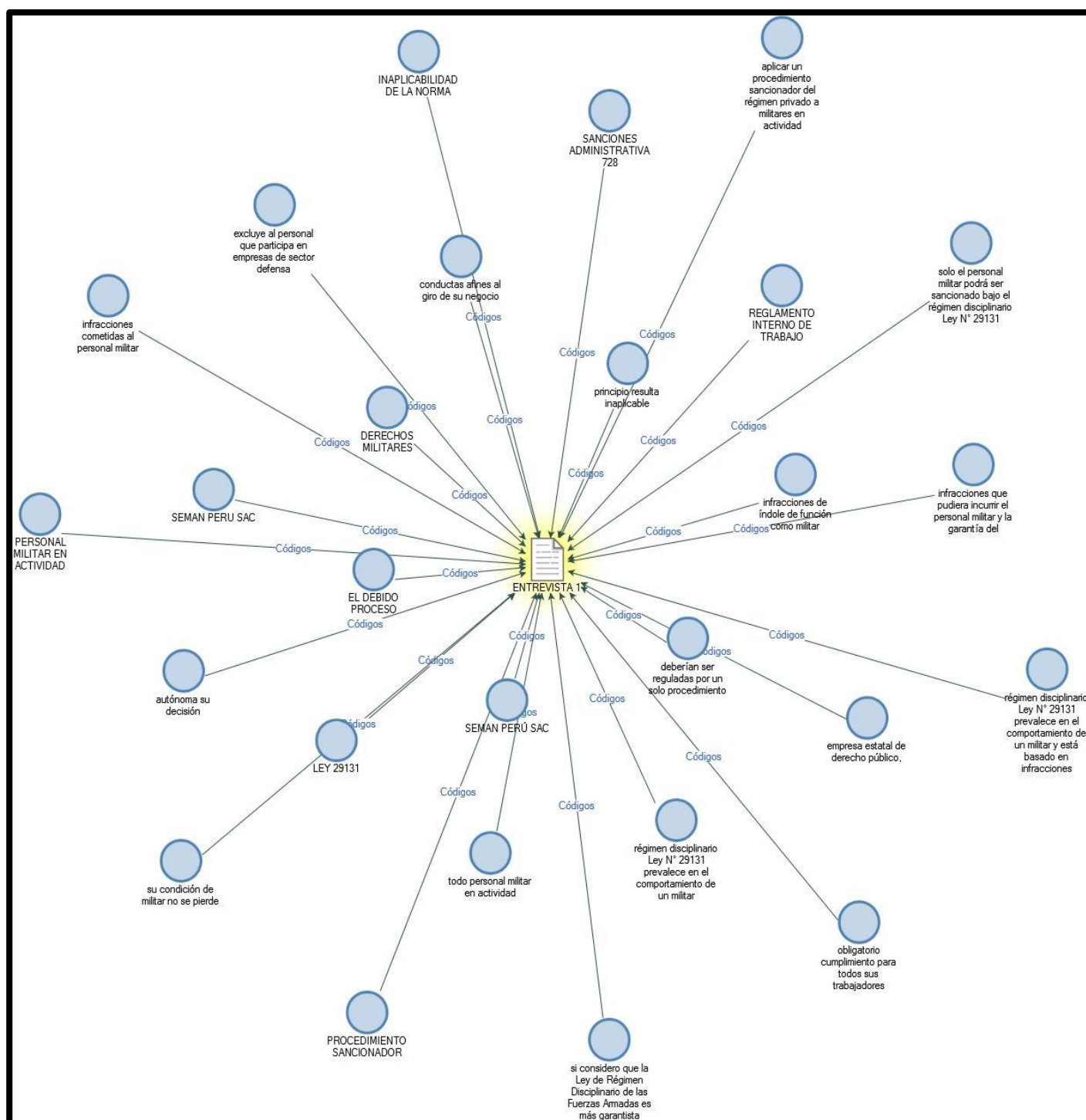
Figura 5: Diagrama de Proyección Solar



Fuente: Elaboración propia 2022

En el diagrama de proyección solar, se puede interpretar que la **Ley 29131**, que rige al personal militar en actividad, es el **procedimiento sancionador** que se debe aplicar en trabajadores de la empresa **SEMÁN PERÚ SAC**, siendo **inaplicable** otra norma, debiéndose adecuar los reglamentos internos de trabajo, considerando a personal militar los mismos que pertenecen a otros regímenes laborales, cumpliéndose con el debido proceso en los procedimientos administrativos.

Figura 6: Diagrama de Exploración

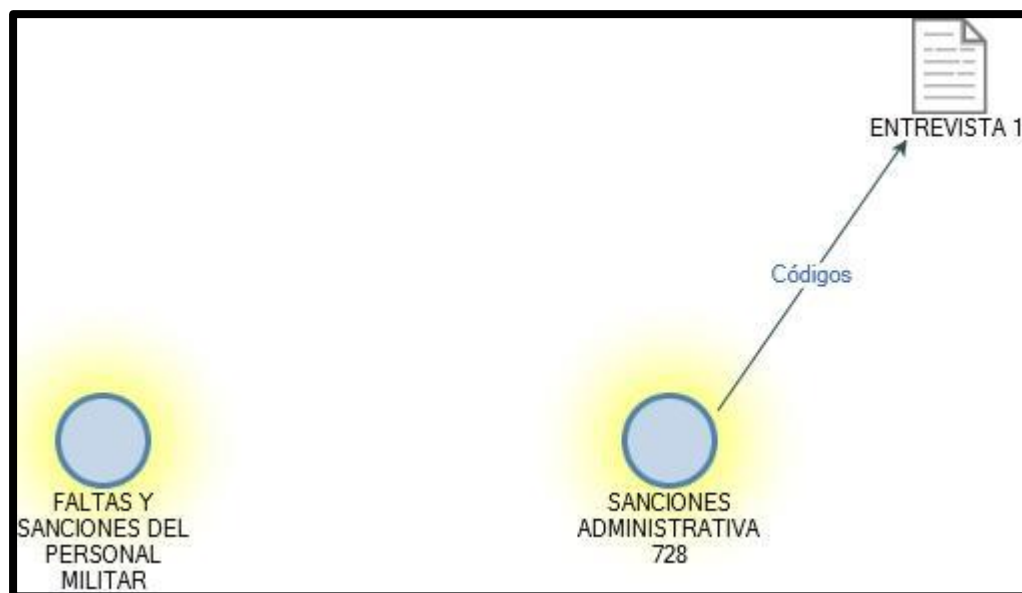


Fuente: Elaboración propia 2022

Con el diagrama de exploración lo que se trata en la figura 6, nos da a conocer en el diagrama las frecuencias de las palabras vertidas por el entrevistado, estas servirán para localizar nuevos hallazgos por intermedio de palabras o datos en las

que detalla: “La creación del SEMAN PERÚ SAC, trajo consigo la implementación de una empresa pública de derecho privado adscrito al MINDEF, cuya particularidad es que alberga dentro de sus trabajadores en un cien por ciento de personal militar, creándose la incertidumbre en la aplicación de procedimiento administrativo sancionador”, ya que los militares se regulan por sus propias Leyes, sus Leyes especiales y la empresa bajo un régimen privado ya que la aplicación errónea de procedimientos o reglamentos que no menciones dentro de sus alcances al personal militar, se considera vulneración de derechos laborales del personal militar.

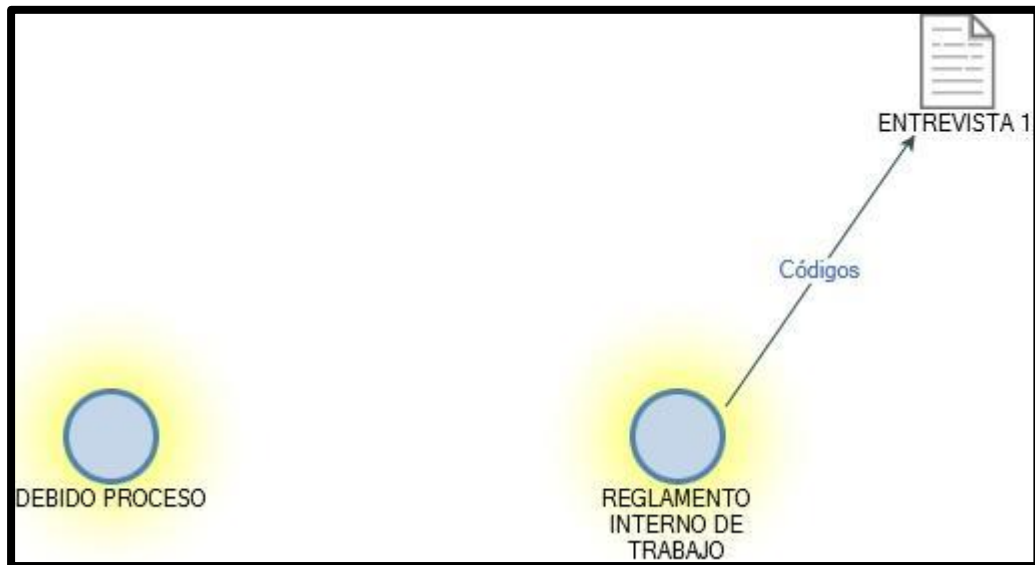
Figura 7: Faltas y sanciones en el Seman Perú SAC



Fuente: Elaboración propia 2022

Con este diagrama podemos demostrar que el entrevistado nos indica que las faltas cometidas por personal militar son inaplicables la aplicación del régimen privado para sancionar

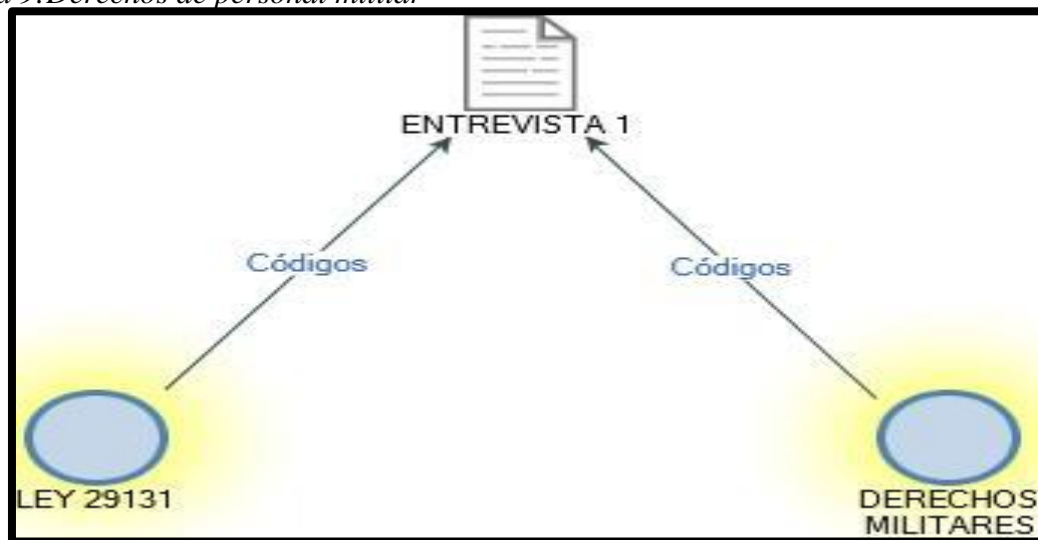
Figura 8: Relación de Debido Proceso y el Reglamento Interno de Trabajo



Fuente Elaboración propia 2022

Con este diagrama podemos demostrar que el entrevistado nos indica que la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo no se estaría cumpliendo con el Debido proceso en el caso del personal militar.

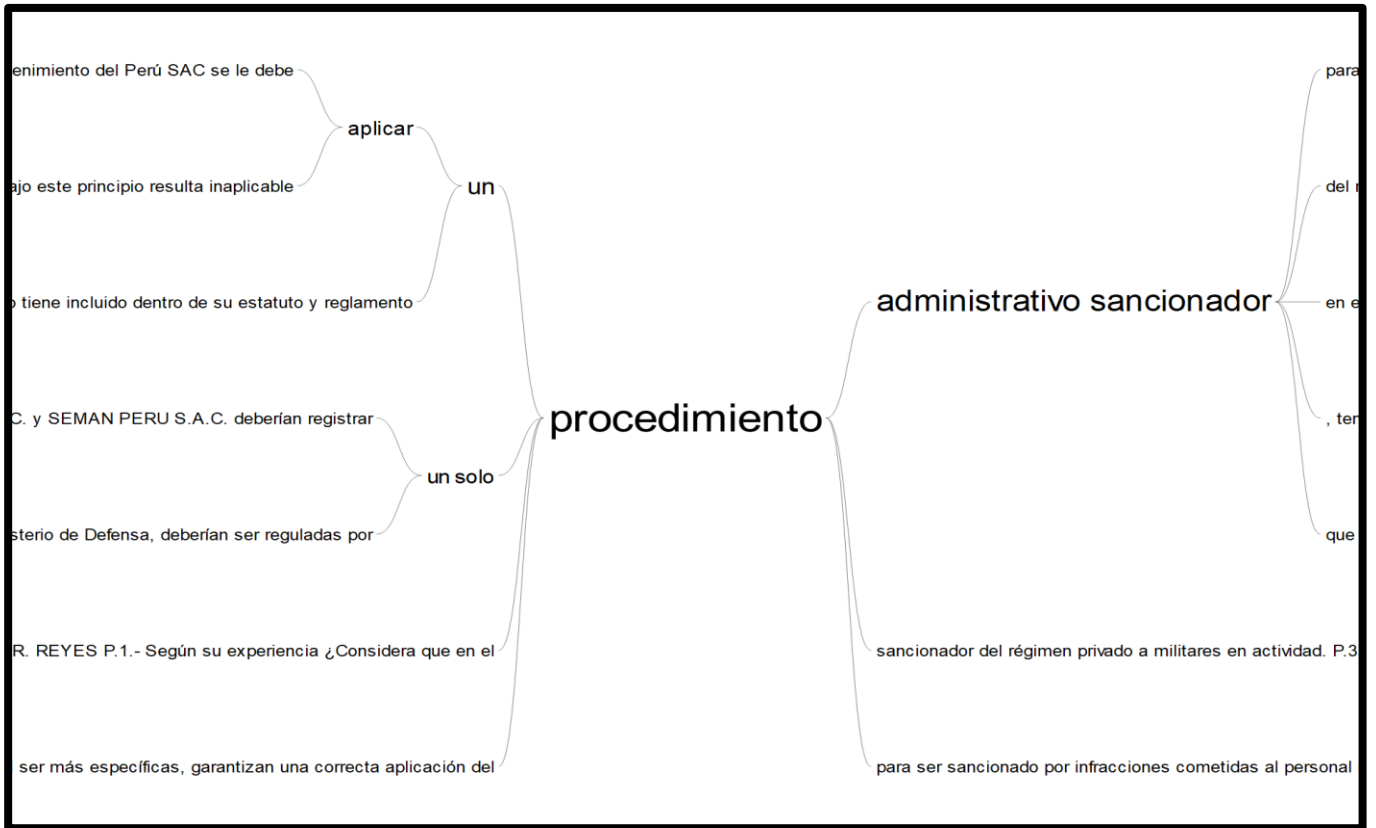
Figura 9: Derechos de personal militar



Fuente Elaboración propia 2022

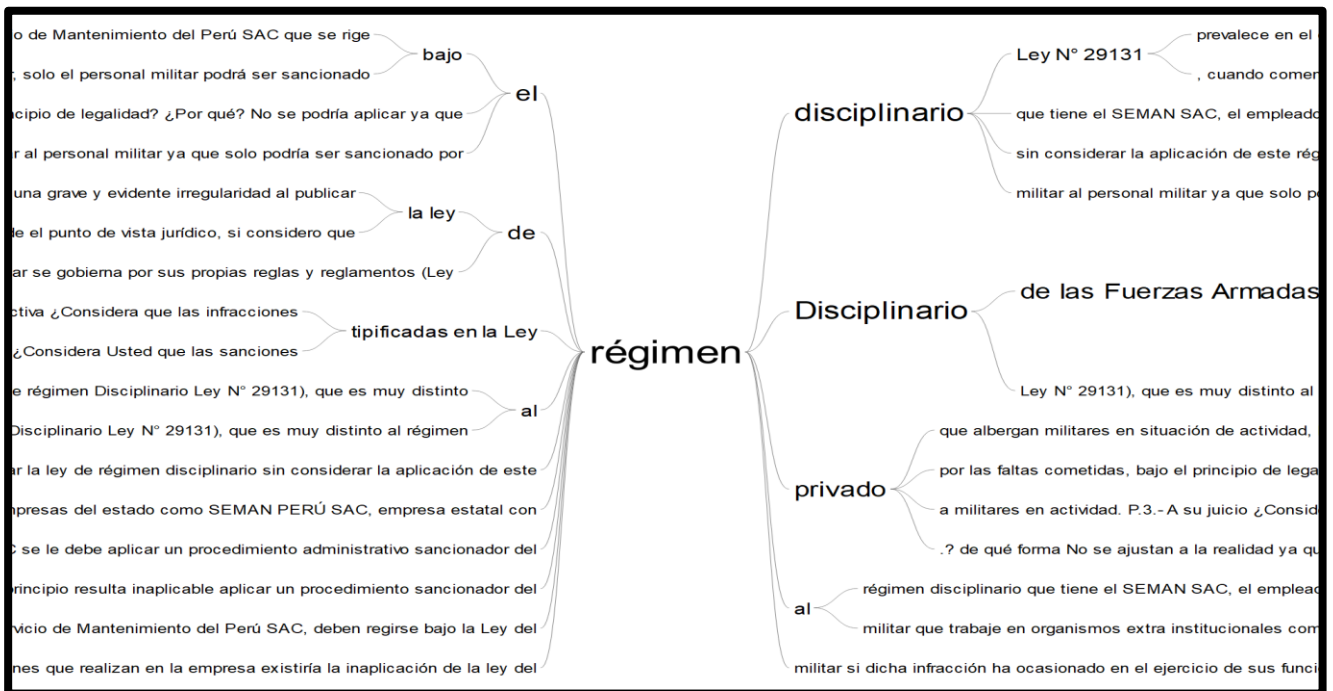
Con este diagrama podemos demostrar que para el entrevistado ante una infracción cometida se debe aplicar lo dispuesto en la Ley 29131, norma que fue diseñada para sancionar a militares los cuales pertenecen a un régimen especial, garantizándose los derechos de personal militar.

Figura 10:
Árbol de palabras interactivos del entrevistado E1



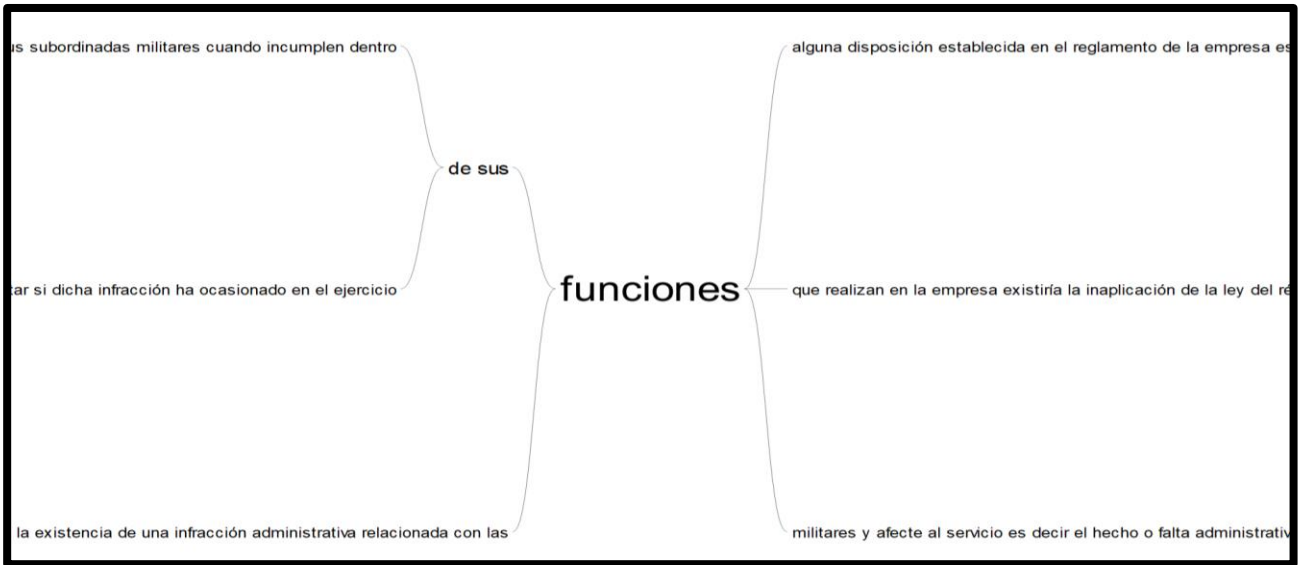
Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 11:
Árbol de palabras interactivos



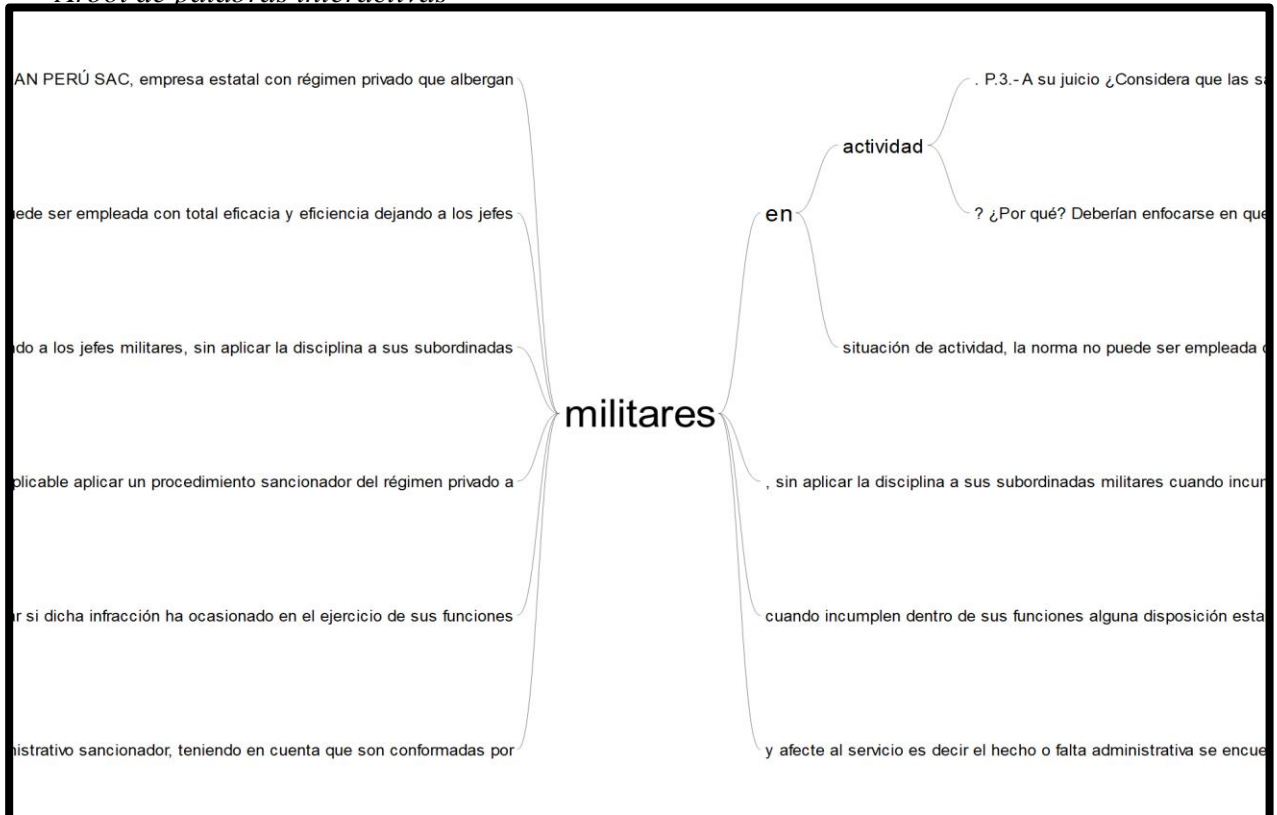
Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 12:
Árbol de palabras interactivos



Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 13:
Árbol de palabras interactivos



Fuente: Elaboración propia 2022

Interpretación

En las figuras 10, 11, 12, 13, se observa que en el árbol de palabras, de las declaraciones vertidas por el entrevistado E1, se puede deducir 4 aspectos muy importantes de resaltar:

- **Procedimiento**
- **Régimen**
- **Funciones**
- **militares**

En consonancia, con lo anteriormente señalado cabe mencionar como investigador que para poder verter una opinión del procedimiento sancionador que se aplica en el SEMAN PERÚ SAC debe conocer como es su realidad, es por ello que se requirió a los más experimentados que conozcan del tema y puedan aportar a la investigación.

ENTREVISTA N° 2

Tabla 23:

| Palabra | Longitud de palabra | Frecuencia | % | Rango | Documento | Documentos % |
|----------------|---------------------|------------|------|-------|-----------|--------------|
| régimen | 7 | 57 | 5.21 | 1 | 2 | 100.00 |
| militar | 7 | 42 | 3.84 | 2 | 2 | 100.00 |
| personal | 8 | 35 | 3.20 | 3 | 2 | 100.00 |
| privado | 7 | 25 | 2.28 | 4 | 2 | 100.00 |
| disciplinario | 13 | 24 | 2.19 | 5 | 2 | 100.00 |
| procedimiento | 13 | 21 | 1.92 | 6 | 2 | 100.00 |
| sancionador | 11 | 20 | 1.83 | 7 | 2 | 100.00 |
| empresa | 7 | 18 | 1.64 | 8 | 2 | 100.00 |
| seman | 5 | 14 | 1.28 | 9 | 2 | 100.00 |
| considera | 9 | 12 | 1.10 | 10 | 2 | 100.00 |
| reglamento | 10 | 12 | 1.10 | 10 | 2 | 100.00 |
| infracciones | 12 | 11 | 1.00 | 12 | 2 | 100.00 |
| servicio | 8 | 11 | 1.00 | 12 | 2 | 100.00 |
| mantenimiento | 13 | 10 | 0.91 | 15 | 2 | 100.00 |
| actividad | 9 | 9 | 0.82 | 16 | 2 | 100.00 |
| administrativo | 14 | 9 | 0.82 | 16 | 2 | 100.00 |
| sanción | 7 | 9 | 0.82 | 16 | 2 | 100.00 |
| aplicar | 7 | 8 | 0.73 | 22 | 2 | 100.00 |
| militares | 9 | 8 | 0.73 | 22 | 2 | 100.00 |
| principio | 9 | 8 | 0.73 | 22 | 2 | 100.00 |
| privada | 7 | 8 | 0.73 | 22 | 2 | 100.00 |
| sanciones | 9 | 8 | 0.73 | 22 | 2 | 100.00 |
| completamente | 13 | 7 | 0.64 | 28 | 1 | 50.00 |
| derechos | 8 | 6 | 0.55 | 31 | 2 | 100.00 |
| empresas | 8 | 6 | 0.55 | 31 | 2 | 100.00 |
| aplicación | 10 | 5 | 0.46 | 35 | 2 | 100.00 |

| | | | | | | |
|-------------|----|---|----------|----|---|--------|
| establecido | 11 | 5 | 0.4 6 | 35 | 1 | 50.00 |
| infracción | 10 | 5 | 0.4 6 | 35 | 2 | 100.00 |
| interno | 7 | 5 | 0.4 6 | 35 | 2 | 100.00 |
| legalidad | 9 | 5 | 0.4 6 | 35 | 2 | 100.00 |
| sancionado | 10 | 5 | 0.4 6 | 35 | 2 | 100.00 |
| significa | 9 | 5 | 0.4 6 | 35 | 1 | 50.00 |

*Frecuencia de palabras del Entrevistado E2 realizada al Dr. Távara Reyes Crystiam
Fuente: Elaboración propia 2022*

En la Tabla 23, se observó que el entrevistado E2, analizo las preguntas realizadas concluyendo que en el SEMAN PERÚ SAC, que es una empresa pública de derecho privado, en la aplicación de un procedimiento administrativo sancionador se tiene que considerar el régimen especial del personal militar individualmente ya que como se demuestra el E2 ha pronunciado enfáticamente en porcentaje de 5.21%, la palabra regimen, considerando que en el SEMAN 1.28% la infracciones cometidas por el personal militar 3.84%, se le aplicara el régimen disciplinario de las FFAA. para militares 5.21%, de no ser el caso se estaría vulnerando el principio de legalidad del trabajador en este caso personal militar.

Tabla 24:

| Combinación de palabra | Palabras | Frecuencia | % | Rang o | Documentos | Documentos % |
|------------------------------|----------|------------|----------|-----------|------------|--------------|
| personal militar | 2 | 29 | 7.7 5 | 1 | 2 | 100.00 |
| régimen disciplinario | 2 | 23 | 6.1 5 | 2 | 2 | 100.00 |
| régimen privado | 2 | 16 | 4.2 8 | 3 | 2 | 100.00 |
| administrativo sancionador | 2 | 9 | 2.4 1 | 4 | 2 | 100.00 |
| fuerzas armadas | 2 | 9 | 2.4 1 | 4 | 2 | 100.00 |
| procedimiento administrativo | 2 | 9 | 2.4 1 | 4 | 2 | 100.00 |
| reglamento interno | 2 | 5 | 1.3 4 | 7 | 2 | 100.00 |
| empresa estatal | 2 | 4 | 1.0 7 | 9 | 1 | 50.00 |
| perspectiva considera | 2 | 4 | 1.0 7 | 9 | 2 | 100.00 |
| régimen sancionador | 2 | 4 | 1.0 7 | 9 | 1 | 50.00 |
| siete veintiocho | 2 | 4 | 1.0 7 | 9 | 1 | 50.00 |

| | | | | | | |
|------------------------|---|---|----------|----|---|--------|
| actividad privada | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 2 | 100.00 |
| completamente distinto | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 1 | 50.00 |
| decreto legislativo | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 1 | 50.00 |
| empresa privada | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 2 | 100.00 |
| empresa seman | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 2 | 100.00 |
| empresas públicas | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 2 | 100.00 |
| faltas cometidas | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 2 | 100.00 |
| legislativo siete | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 1 | 50.00 |
| régimen completamente | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 1 | 50.00 |
| sancionador privado | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 1 | 50.00 |
| vista jurídico | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 2 | 100.00 |
| vulnera derechos | 2 | 3 | 0.8 0 | 13 | 2 | 100.00 |

Tabla 24:

Combinaciones de palabras del entrevistado E2 realizada al Dr. Távara Reyes Crystiam

Fuente: Elaboración propia 2022

En la Tabla de combinación de palabras podemos concluir que el entrevistado E2, considera que el procedimiento sancionador aplicable a personal militar 7.75%, debe ser el régimen disciplinario 6.15%, y para el personal contratado del SEMAN PERÚ SAC, debe ser lo dispuesto en el procedimiento administrativo 2.41% del régimen privado 4.28%., de no ser así se estaría vulnerando derechos del personal militar en actividad 0.80%, la misma que no se da mucha importancia.

Figura 14: Marca de Nubes de Palabras Entrevista N° 2 realizada al Dr. Távara Reyes Crystiam

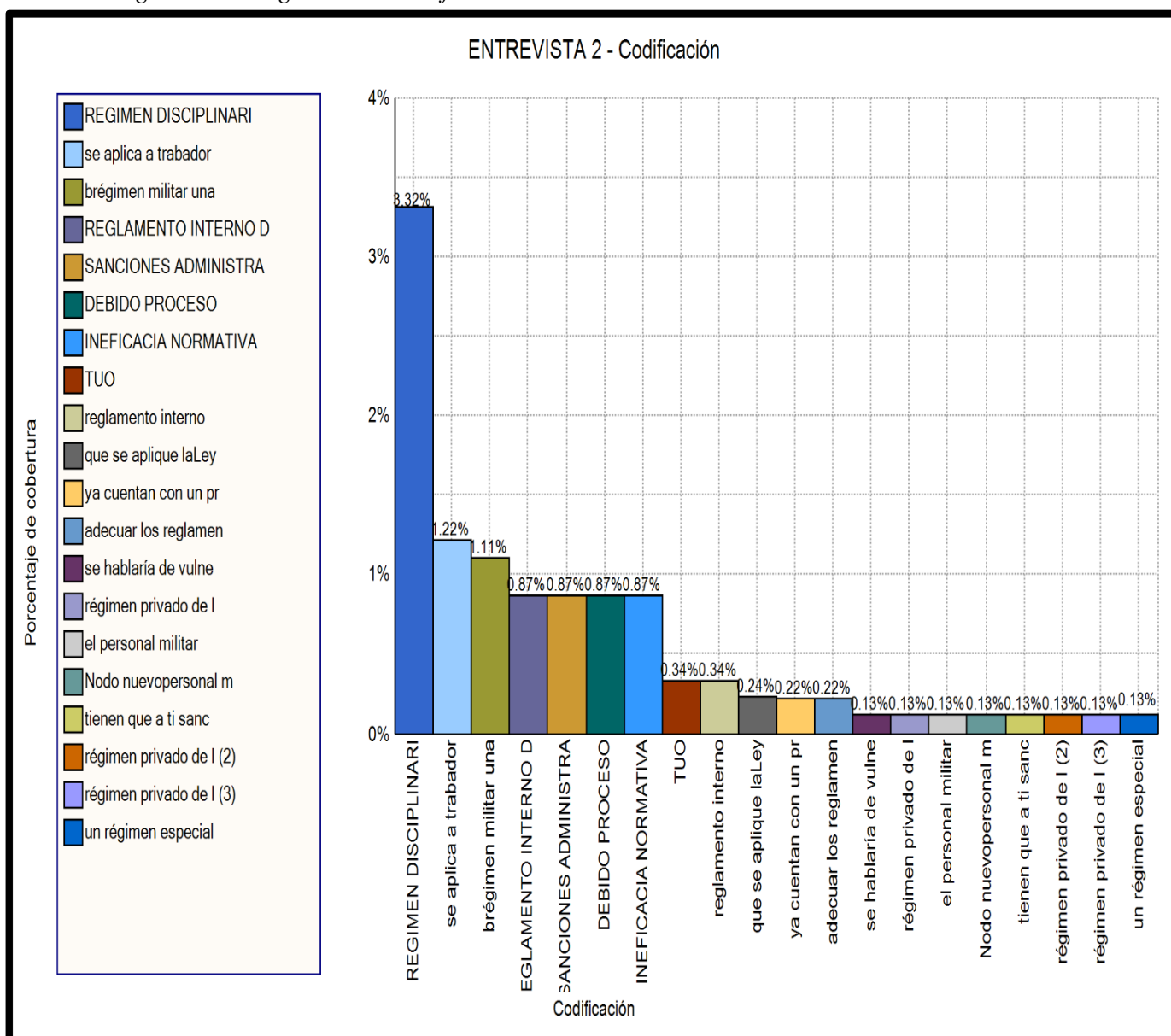


Fuente: Elaboración propia 2022

En este esquema el entrevistado E2 menciona constantemente la palabra régimen , seguidamente la palabra militar, indicando que en el SEMAN PERÚ SAC, para sancionar a un personal militar se debe aplicar el régimen que pertenecen, la misma que se rige bajo sus propios reglamentos internos de trabajo que contempla el Régimen Privado, considerando que son dos regímenes distintos los que alberga la empresa antes mencionada, a diferencia del procedimiento sancionador aplicado al personal militar que se aplicara de acuerdo a su Leyes especiales como la 29131, no se descarta la posibilidad que al no registrarse en los reglamentos internos la

condición de militar y sus normas a seguir, se aplique erróneamente actos administrativos que vulneren derechos consagrados.

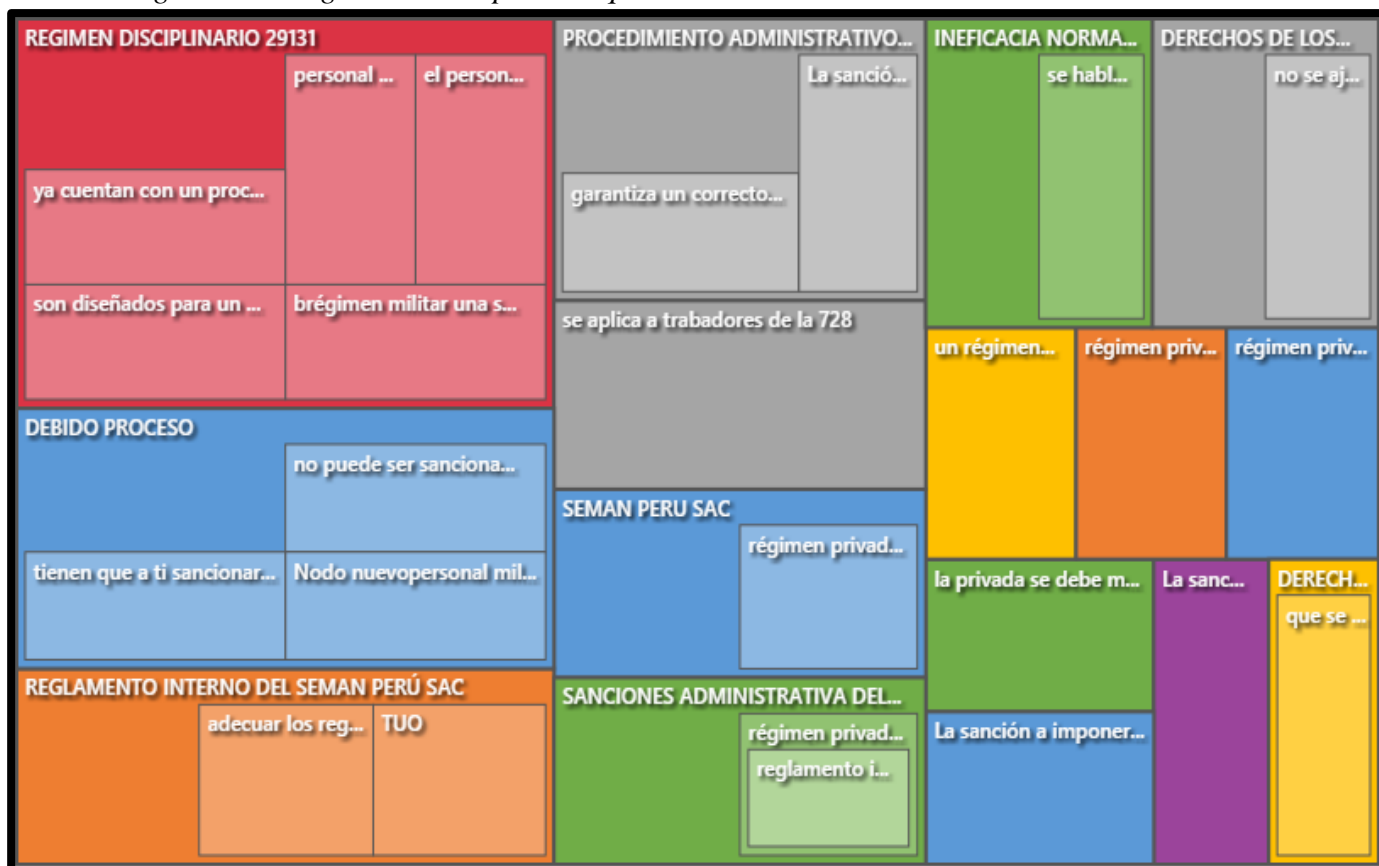
Figura 15: Diagrama de Codificación de Documento



Fuente: Elaboración propia 2022

En este diagrama de Codificación, el segundo entrevistado nos da a conocer que en el SEMAN PERÚ SAC, se aplica las sanciones administrativas 0.87% del régimen disciplinario 3.32%, se aplica a trabajadores 1.22% del régimen militar 1.11% a fin de cumplir con el debido proceso, siendo el reglamento interno de trabajo 0.87%, el llamado a sancionar infracciones cometidas por personal contratado.

Figura 16: Diagrama de Mapa Jerárquico de los Nodos



Fuente: Elaboración propia 2022

En el mapa jerárquico de nodos, el entrevistado ha considerado puntos muy importantes en el SEMAN PERÚ SAC:

➤ Ley 29131 (personal militar)

- Cuenta ya con un procedimiento sancionador
- Son diseñados para personal militar
- Régimen militar

Está diseñado para el personal militar en actividad, y es considerada una Ley especial

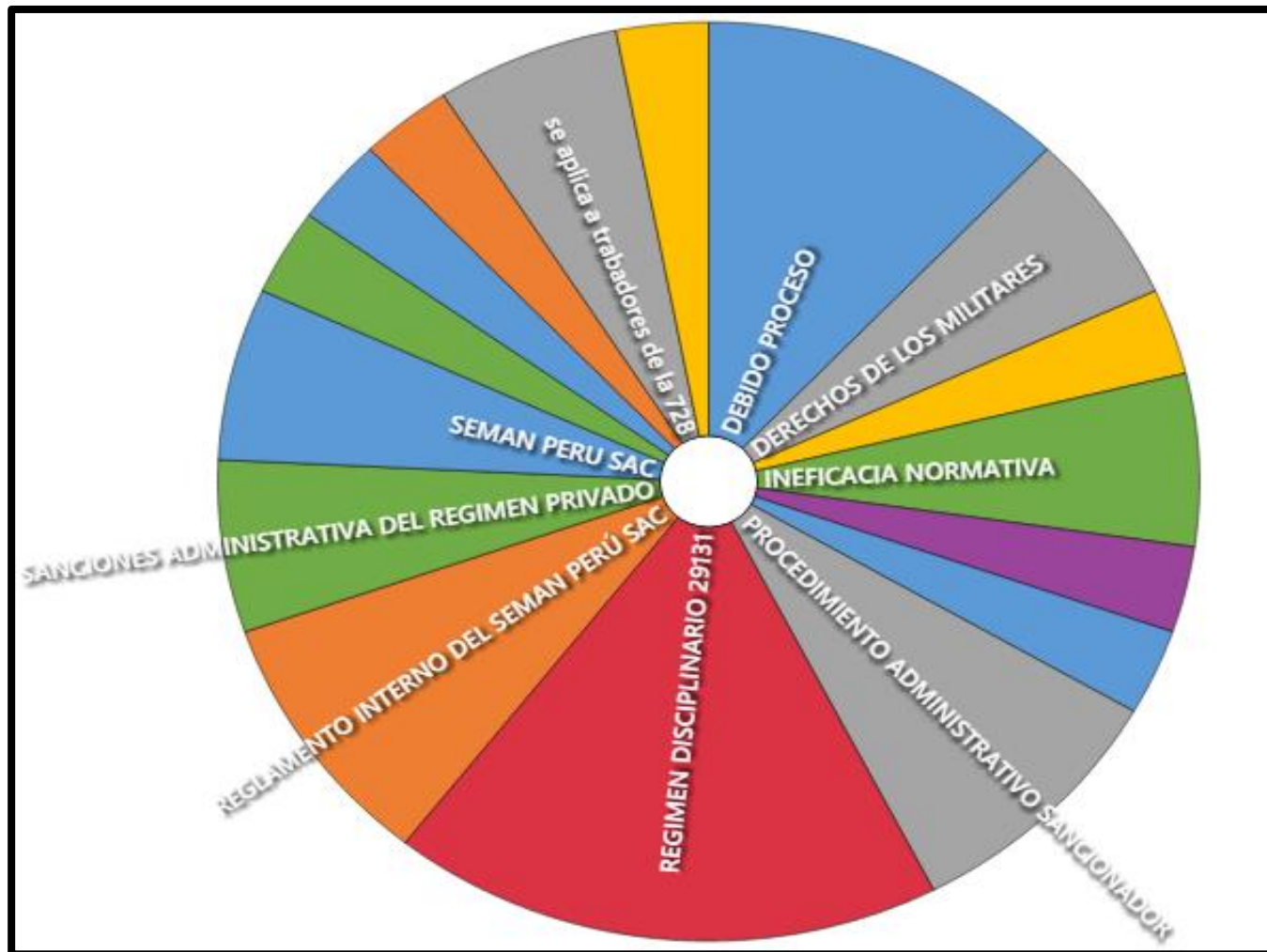
➤ Debido proceso

- No puede ser sancionado bajo otra Ley
- Tienen que sancionarte bajo la Ley de la materia

➤ Reglamento Interno de Trabajo

- TUO
- Adecuar los reglamentos interno y reconocer al personal militar como trabajador

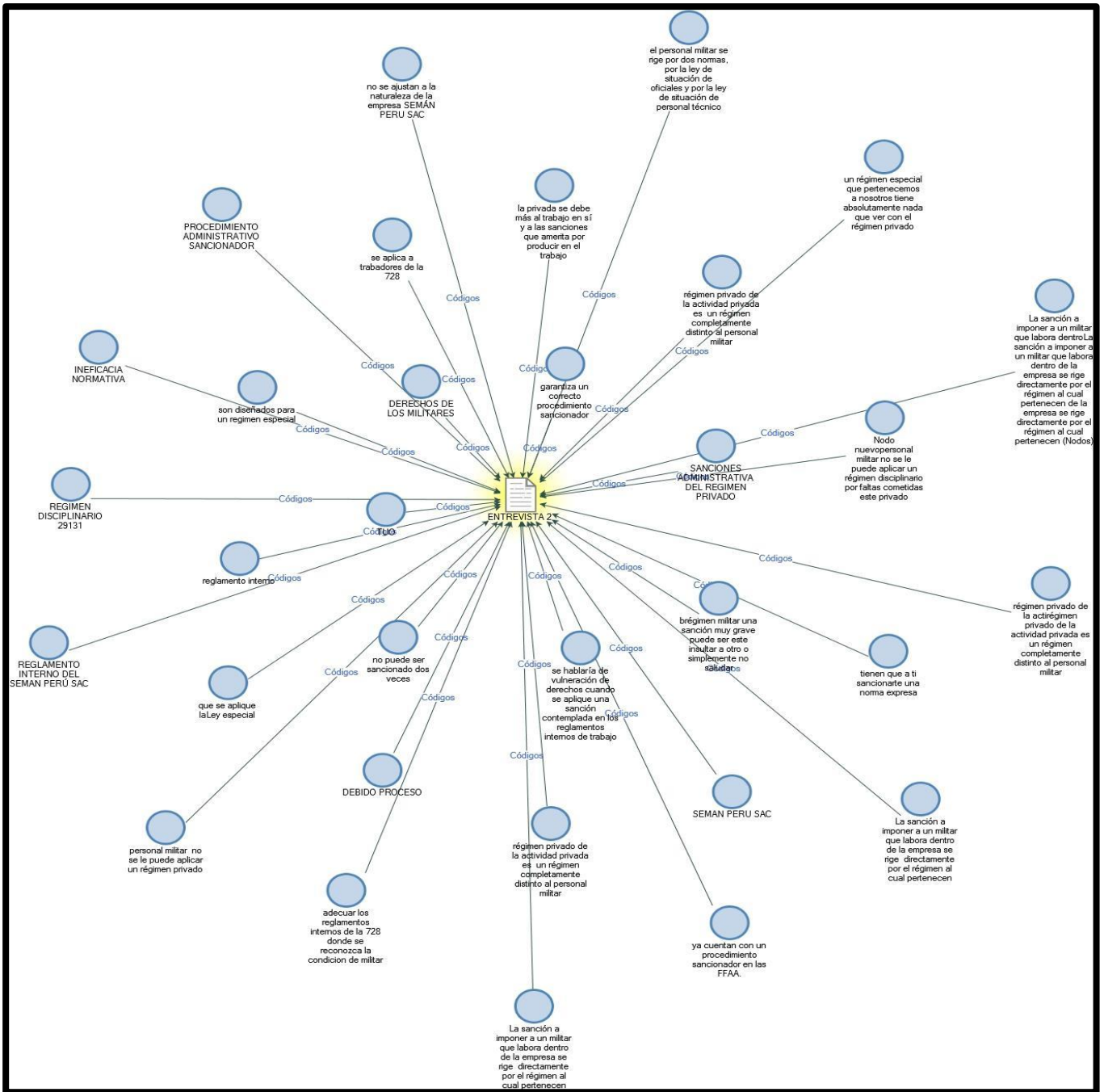
Figura 17: Diagrama de Proyección Solar



Fuente: Elaboración propia 2022

En el diagrama de proyección solar, se puede interpretar que el entrevistado indica que el régimen disciplinario de la Ley 29131, tiene mayor connotación toda vez que alberga el 100% de personal militar entre sus trabajadores, por tanto se debería aplicar el procedimiento administrativo sancionador de la Ley en mención ya que la aplicación del reglamento interno de trabajo del SEMAN PERÚ SAC, sería ineficaz ya que solo se le es aplicable a los trabajadores de régimen 728, cumpliéndose con el debido proceso en todo momento.

Figura 18: Diagrama de Exploración

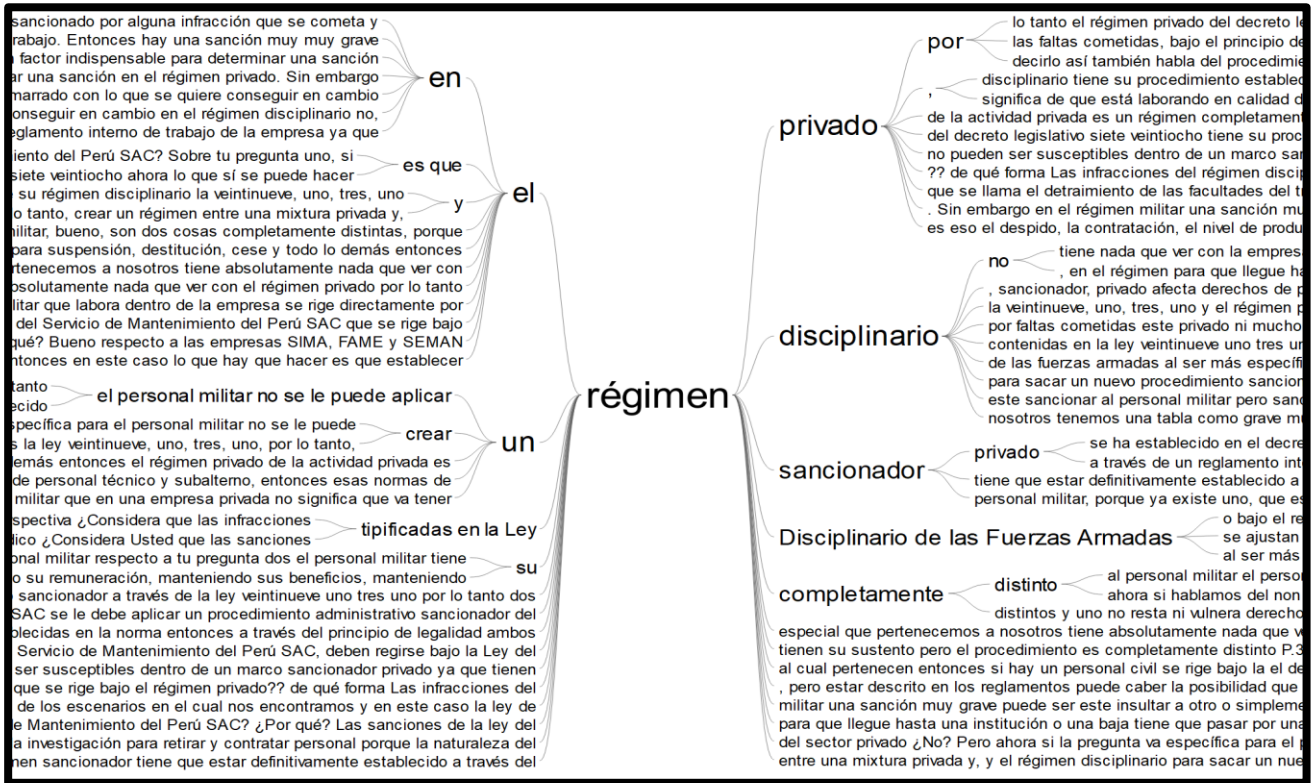


Fuente: Elaboración propia 2022

Con el diagrama de exploración lo que se trata en la figura 18, nos da a conocer en el diagrama que las frecuencias de las palabras vertidas por el entrevistado, estas servirán para localizar nuevos hallazgos por intermedio de palabras o datos en las que detalla: “que el derecho a que el militar sea sancionado mediante su régimen especial por infracciones cometidas, se encuentra enmarcada en la Ley 29131, no siendo aplicable el procedimiento sancionador de la actividad privada, debiendo

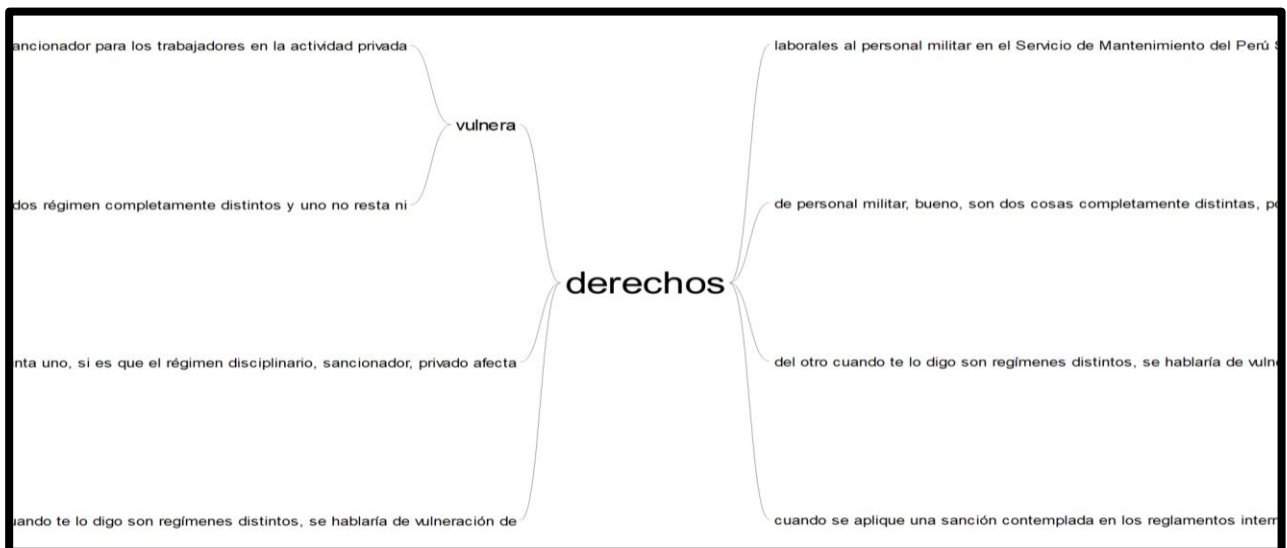
quedar especificado en la normas de la empresa la condición de militar y sus Leyes que las rigen, donde el TUO, y los reglamentos internos de trabajo indicara los procedimiento a seguir para la aplicación de potestad sancionadora de la empresa.

Figura 19:
Árbol de palabras interactivos del entrevistado E2



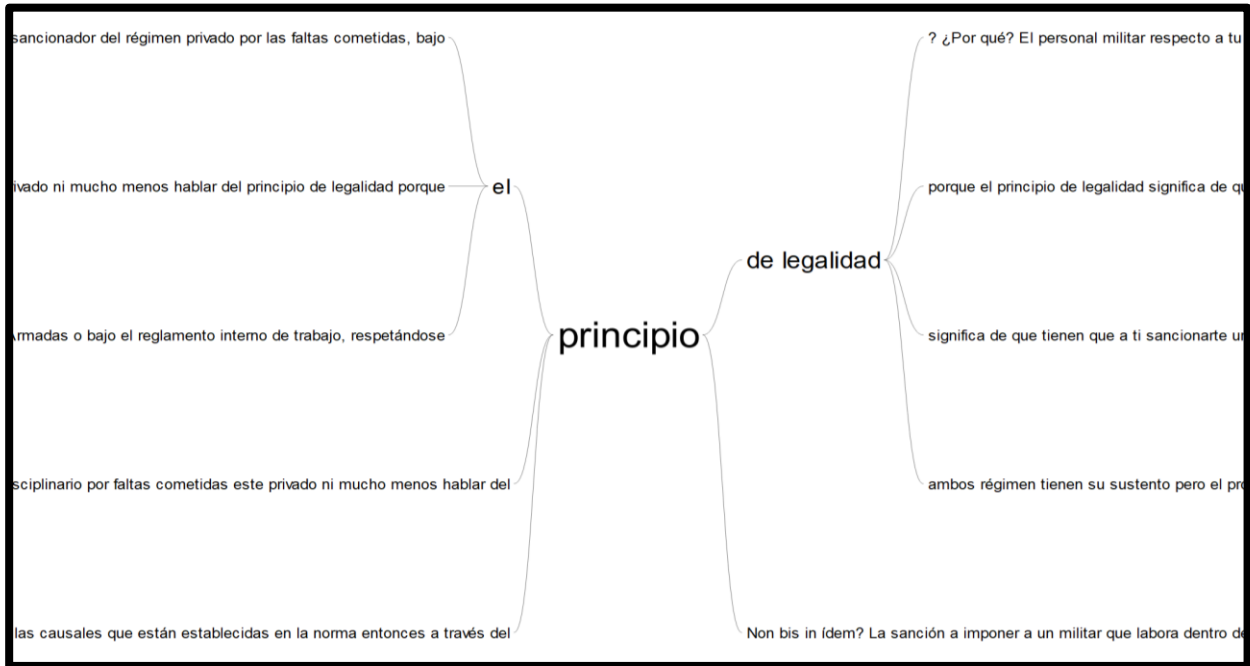
Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 20:
Árbol de palabras interactivo del entrevistado E2



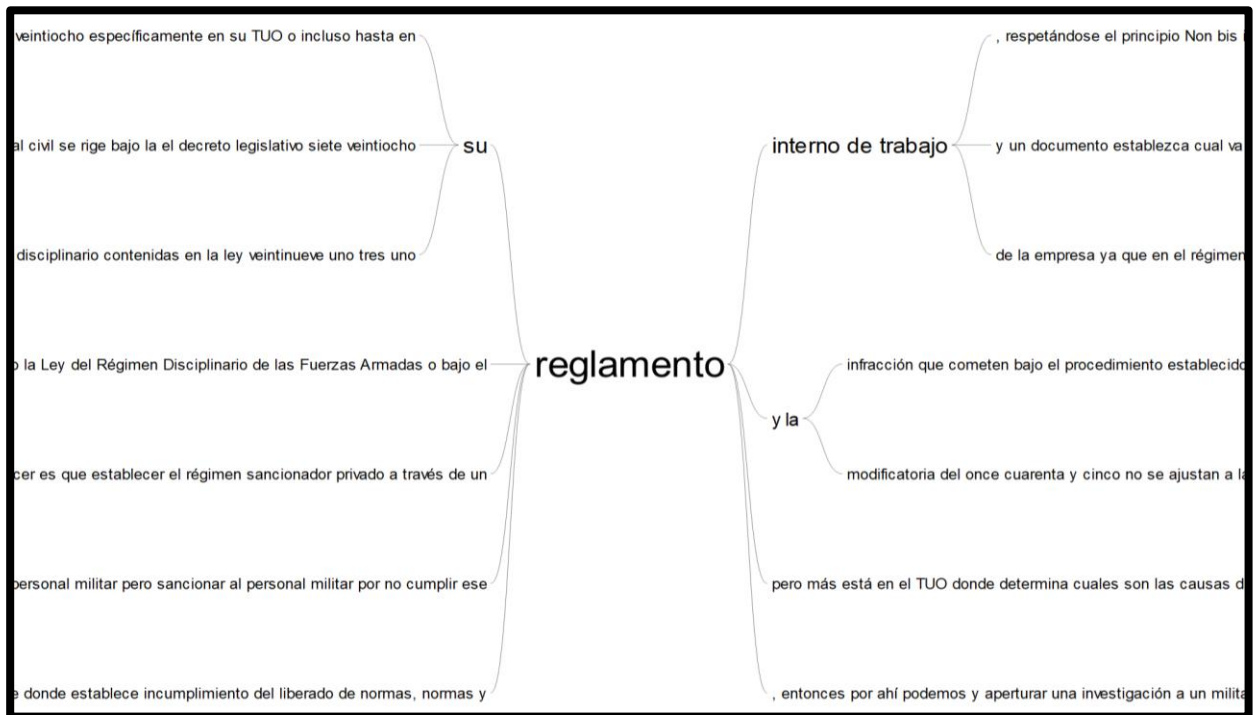
Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 21:
Árbol de palabras interactivo del entrevistado E2



Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 22:
Árbol de palabras interactivo del entrevistado E2



Fuente: Elaboración propia 2022

Interpretación

En las figuras 19, 20, 21, 22, se observa que en el árbol de palabras, de las declaraciones vertidas por el entrevistado E2, se puede deducir 4 aspectos muy importantes de resaltar:

- **Régimen**
- **Derecho**
- **Principio**
- **Reglamento**

El régimen disciplinario fue implementado para sancionar infracciones cometidas por personal militar en actividad, ya que cualquier otro procedimiento aplicar se estaría vulnerando derechos militares, al no respetarse el principio de legalidad, por lo cual el Seman Perú SAC, deberá adecuar sus normas internas de trabajo reconociendo la condición de militar y su norma aplicar.

ENTREVISTA N° 3

Tabla 25:

Diagrama de comparación E3 realizada al Dr. Vargas Anchillo Magaly

| Palabra | Longitud de palabra | Frecuencia | % | Rango | Documento | Documentos % |
|----------------|---------------------|------------|------|-------|-----------|--------------|
| régimen | 7 | 66 | 4.31 | 1 | 3 | 100.00 |
| militar | 7 | 55 | 3.59 | 2 | 3 | 100.00 |
| personal | 8 | 52 | 3.39 | 3 | 3 | 100.00 |
| procedimiento | 13 | 30 | 1.96 | 4 | 3 | 100.00 |
| disciplinario | 13 | 29 | 1.89 | 5 | 3 | 100.00 |
| privado | 7 | 29 | 1.89 | 5 | 3 | 100.00 |
| sancionador | 11 | 29 | 1.89 | 5 | 3 | 100.00 |
| actividad | 9 | 18 | 1.17 | 8 | 3 | 100.00 |
| considera | 9 | 18 | 1.17 | 8 | 3 | 100.00 |
| empresa | 7 | 18 | 1.17 | 8 | 2 | 66.67 |
| administrativo | 14 | 16 | 1.04 | 11 | 3 | 100.00 |
| mantenimiento | 13 | 16 | 1.04 | 11 | 3 | 100.00 |
| servicio | 8 | 16 | 1.04 | 11 | 3 | 100.00 |
| reglamento | 10 | 14 | 0.91 | 15 | 3 | 100.00 |
| principio | 9 | 13 | 0.85 | 18 | 3 | 100.00 |
| sanciones | 9 | 13 | 0.85 | 18 | 3 | 100.00 |
| aplicar | 7 | 12 | 0.78 | 20 | 3 | 100.00 |
| infracciones | 12 | 12 | 0.78 | 20 | 3 | 100.00 |
| militares | 9 | 10 | 0.65 | 23 | 3 | 100.00 |
| privada | 7 | 10 | 0.65 | 23 | 3 | 100.00 |
| sanción | 7 | 10 | 0.65 | 23 | 3 | 100.00 |
| derechos | 8 | 9 | 0.59 | 27 | 3 | 100.00 |
| empresas | 8 | 9 | 0.59 | 27 | 3 | 100.00 |
| porque | 6 | 9 | 0.59 | 27 | 3 | 100.00 |
| aplicación | 10 | 8 | 0.52 | 32 | 3 | 100.00 |
| investigación | 13 | 8 | 0.52 | 32 | 2 | 66.67 |

| | | | | | | |
|-------------|----|---|----------|----|---|--------|
| normas | 6 | 8 | 0.5 2 | 32 | 2 | 66.67 |
| decreto | 7 | 7 | 0.4 6 | 35 | 2 | 66.67 |
| legalidad | 9 | 7 | 0.4 6 | 35 | 3 | 100.00 |
| legislativo | 11 | 7 | 0.4 6 | 35 | 2 | 66.67 |
| norma | 5 | 7 | 0.4 6 | 35 | 3 | 100.00 |
| tipificadas | 11 | 7 | 0.4 6 | 35 | 3 | 100.00 |
| derecho | 7 | 6 | 0.3 9 | 43 | 2 | 66.67 |
| faltas | 6 | 6 | 0.3 9 | 43 | 3 | 100.00 |
| funciones | 9 | 6 | 0.3 9 | 43 | 2 | 66.67 |
| perspectiva | 11 | 6 | 0.3 9 | 43 | 3 | 100.00 |
| infracción | 10 | 5 | 0.3 3 | 50 | 2 | 66.67 |
| jurídico | 8 | 5 | 0.3 3 | 50 | 3 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia 2022

En la Tabla 25, se observó que el entrevistado E3, analizo las preguntas realizadas concluyendo que en el SEMAN PERÚ SAC, que es una empresa pública de derecho privado, en la aplicación de un procedimiento administrativo sancionador se tiene que considerar el régimen especial del personal militar individualmente ya que como se demuestra el E3 ha pronunciado enfáticamente en porcentaje de 4.31%, la palabra régimen, que involucra a personal militar 3.59% considerando que en el SEMAN PERÚ SAC, se rige bajo la actividad privada 1.89%.

Tabla 26:

Frecuencia de palabras de Entrevistado E33 realizada al Dr. Vargas Anchillo Magaly

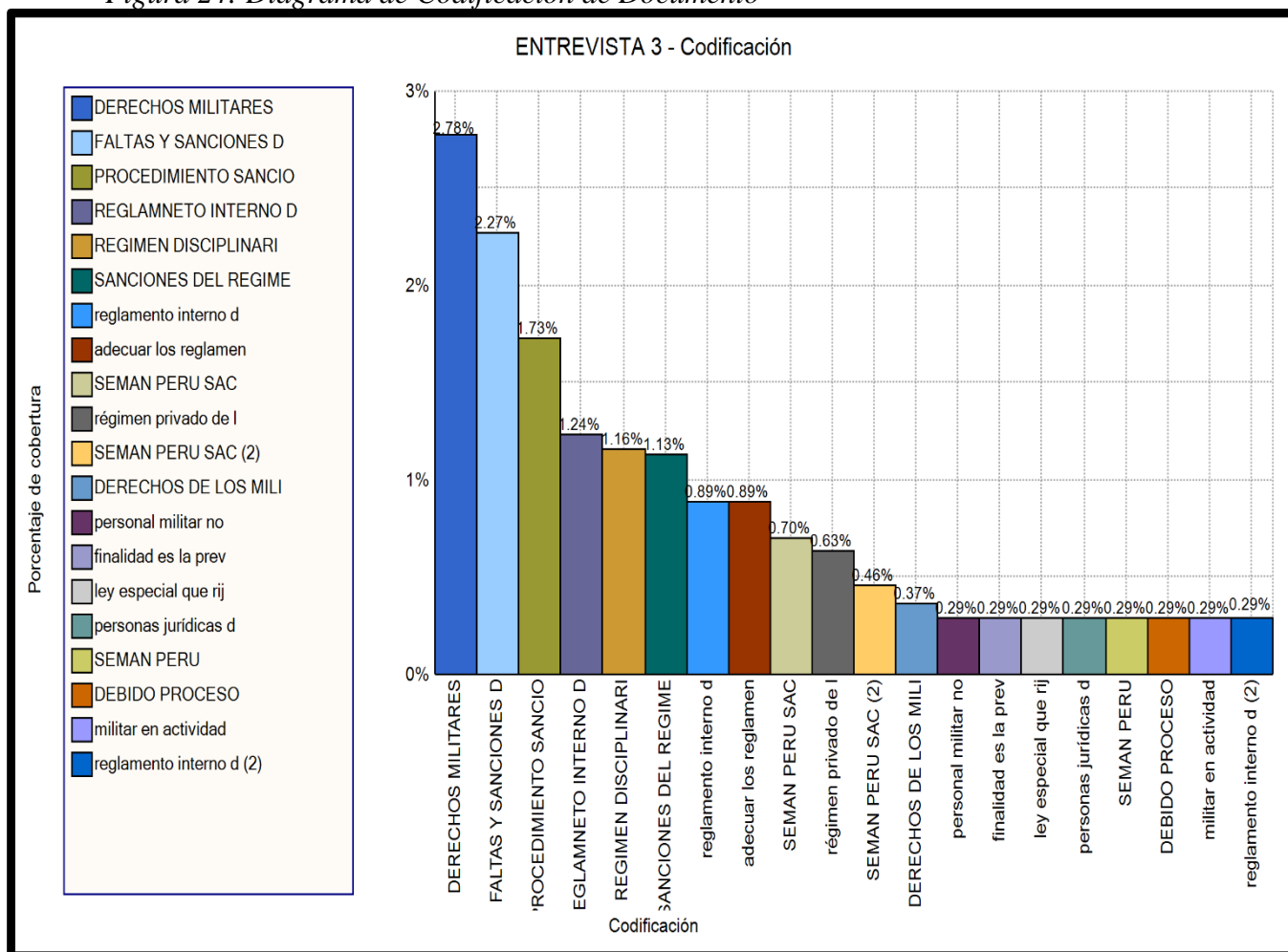
| Combinación de palabra | Palabras | Frecuencias | % | Rango | Documentos | Documentos % |
|------------------------------|----------|-------------|------|-------|------------|--------------|
| personal militar | 2 | 40 | 7.66 | 1 | 3 | 100.00 |
| régimen disciplinario | 2 | 28 | 5.36 | 2 | 3 | 100.00 |
| régimen privado | 2 | 18 | 3.45 | 3 | 3 | 100.00 |
| administrativo sancionador | 2 | 16 | 3.07 | 4 | 3 | 100.00 |
| procedimiento administrativo | 2 | 16 | 3.07 | 4 | 3 | 100.00 |
| fuerzas armadas | 2 | 14 | 2.68 | 6 | 3 | 100.00 |
| decreto legislativo | 2 | 7 | 1.34 | 7 | 2 | 66.67 |
| procedimiento sancionador | 2 | 7 | 1.34 | 7 | 3 | 100.00 |
| reglamento interno | 2 | 7 | 1.34 | 7 | 3 | 100.00 |
| perspectiva considera | 2 | 6 | 1.15 | 10 | 3 | 100.00 |
| actividad privada | 2 | 5 | 0.96 | 11 | 3 | 100.00 |
| empresas públicas | 2 | 5 | 0.96 | 11 | 3 | 100.00 |
| derecho privado | 2 | 4 | 0.77 | 13 | 2 | 66.67 |
| derechos laborales | 2 | 4 | 0.77 | 13 | 3 | 100.00 |
| empresa estatal | 2 | 4 | 0.77 | 13 | 1 | 33.33 |
| faltas cometidas | 2 | 4 | 0.77 | 13 | 3 | 100.00 |
| régimen sancionador | 2 | 4 | 0.77 | 13 | 1 | 33.33 |
| siete veintiocho | 2 | 4 | 0.77 | 13 | 1 | 33.33 |
| vista jurídico | 2 | 4 | 0.77 | 13 | 3 | 100.00 |
| vulnera derechos | 2 | 4 | 0.77 | 13 | 3 | 100.00 |
| amplio conocimiento | 2 | 3 | 0.57 | 21 | 3 | 100.00 |
| completamente distinto | 2 | 3 | 0.57 | 21 | 1 | 33.33 |
| conocimiento considera | 2 | 3 | 0.57 | 21 | 3 | 100.00 |
| correcta aplicación | 2 | 3 | 0.57 | 21 | 3 | 100.00 |
| deben registrarse | 2 | 3 | 0.57 | 21 | 3 | 100.00 |
| debido proceso | 2 | 3 | 0.57 | 21 | 2 | 66.67 |

| | | | | | | |
|--------------------------|---|---|----------|----|---|--------|
| empresa privada | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 2 | 66.67 |
| empresa seman | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 2 | 66.67 |
| experiencia considera | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 3 | 100.00 |
| infracciones tipificadas | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 3 | 100.00 |
| instancias judiciales | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 1 | 33.33 |
| judiciales pertinentes | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 1 | 33.33 |
| juicio considera | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 3 | 100.00 |
| jurídico considera | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 3 | 100.00 |
| legislativo siete | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 1 | 33.33 |
| presente investigación | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 1 | 33.33 |
| privada vulnera | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 3 | 100.00 |
| públicas adscritas | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 3 | 100.00 |
| régimen completamente | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 1 | 33.33 |
| sancionador privado | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 1 | 33.33 |
| sanciones impuestas | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 3 | 100.00 |
| sanciones tipificadas | 2 | 3 | 0.5 7 | 21 | 3 | 100.00 |

Fuente; Elaboración propia 2022

En la Tabla de combinación de palabras podemos concluir que el entrevistado E3, considera que el procedimiento sancionador aplicable a personal militar 7.66%, debe ser el régimen disciplinario 5.36%, y para el personal contratado del SEMAN PERÚ SAC, debe ser lo dispuesto en el procedimiento administrativo 3.07% del régimen privado 3.45%., de no ser así se estaría vulnerando derechos del personal militar en actividad.

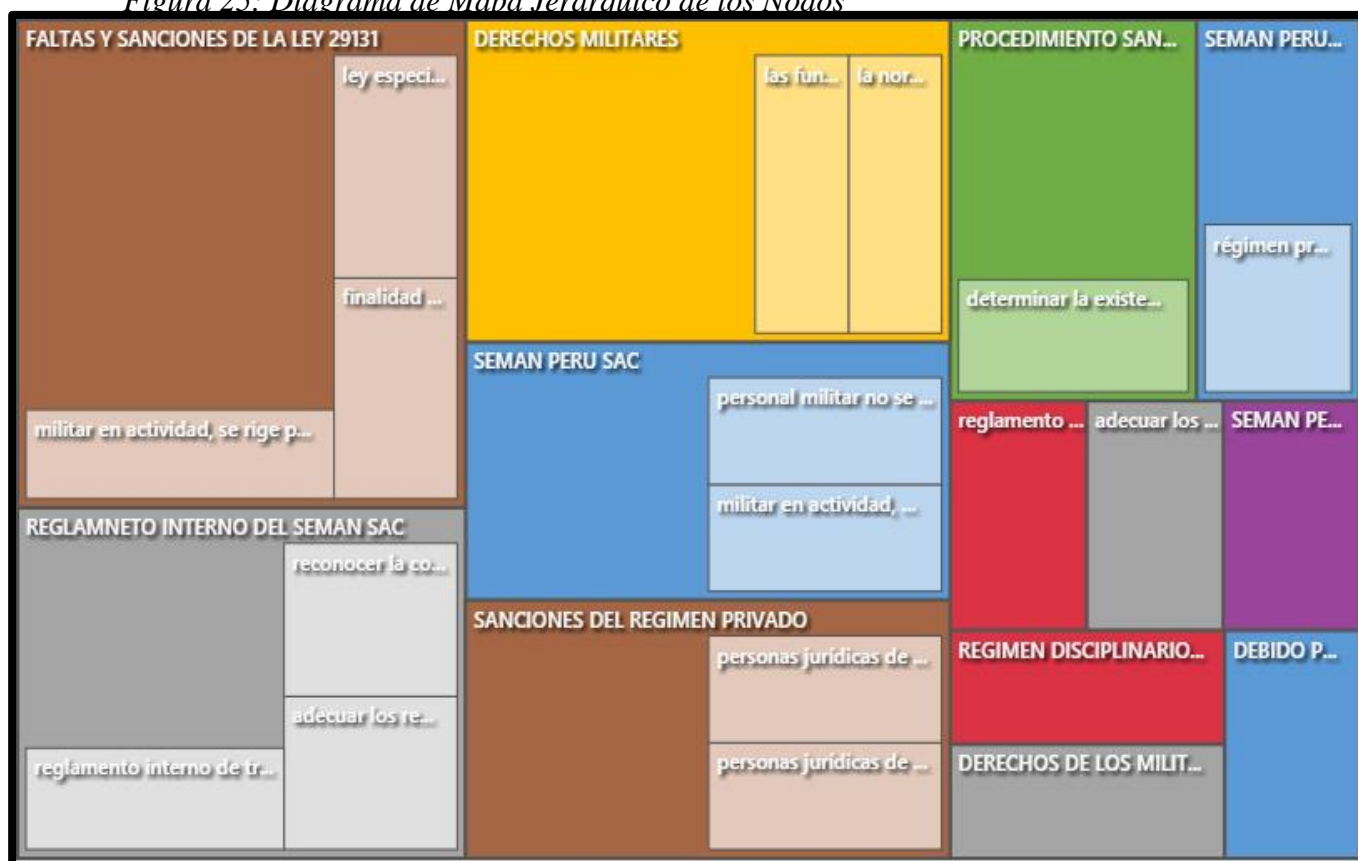
Figura 24: Diagrama de Codificación de Documento



Fuente: Elaboración propia 2022

En este diagrama de Codificación, el entrevistado menciona con gran importancia los derechos militares en un (2.78%), los cuales se deben tener en cuenta en la tipificación de faltas y sanciones 2.27% ya que el 100% de trabajadores es personal militar, quienes se registrarán por sus normas especiales, por el contrario en el régimen privado se aplica al personal contratado mediante los reglamentos internos de trabajo que albergan las disposiciones de la empresa como se grafica (1.24%), cuyo régimen disciplinario 1.16% es el de la actividad privada.

Figura 25: Diagrama de Mapa Jerárquico de los Nodos



Fuente: Elaboración propia 2022

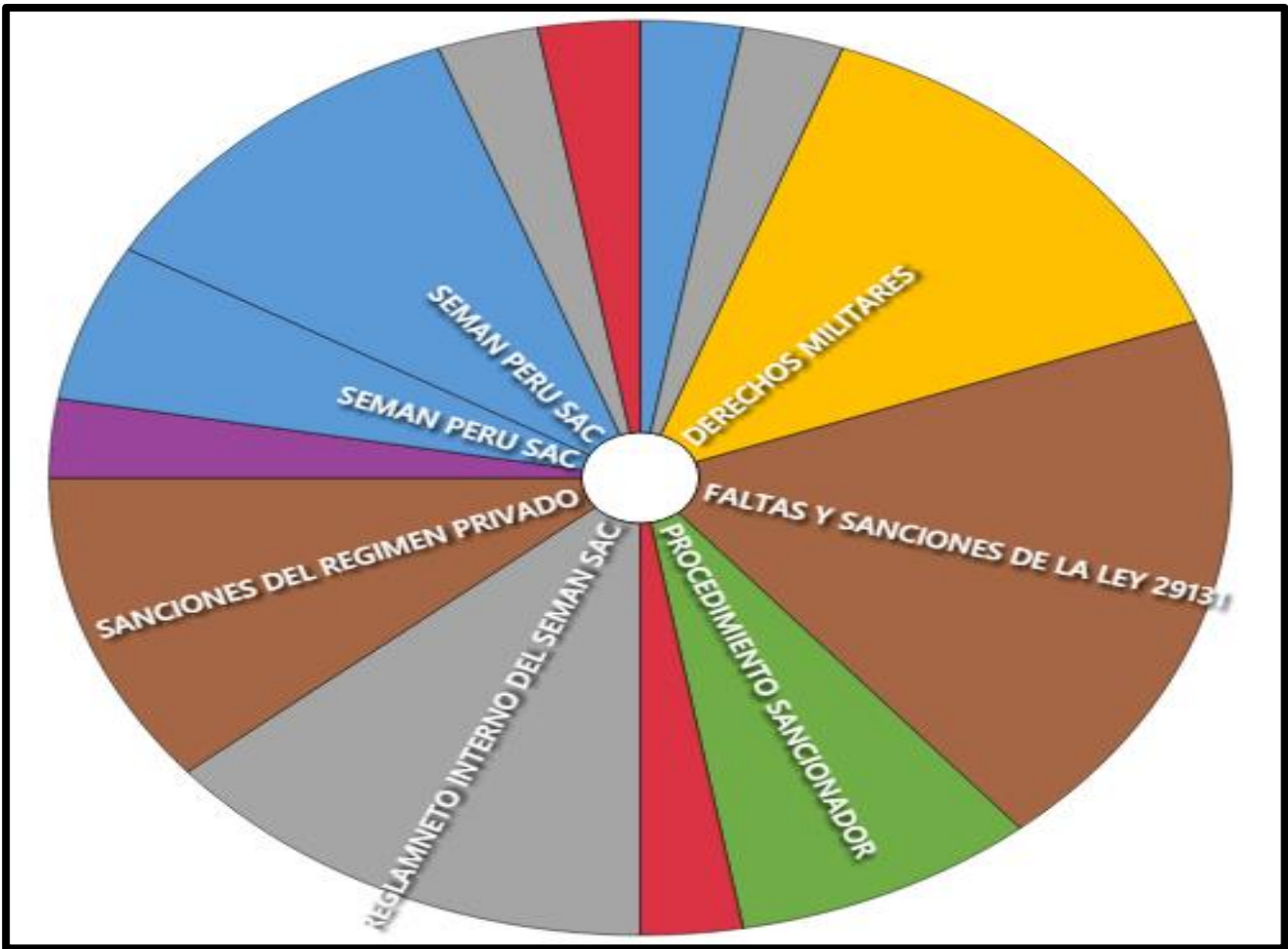
En el mapa jerárquico de nodos, el entrevistado a considerado puntos muy importantes en el SEMAN PERÚ SAC:

- Las faltas y sanciones de la Ley 29131 considera:
 - Ley especial
 - Militar en actividad
 - Finalidad es adecuar conductas de militares

- Reglamento interno del SEMAN PERÚ SAC
 - Reconocer la condición de militar
 - Reglamento interno de trabajo
 - Adecuar los reglamentos

- Derechos Militares
 - Las funciones que realiza
 - La norma especial

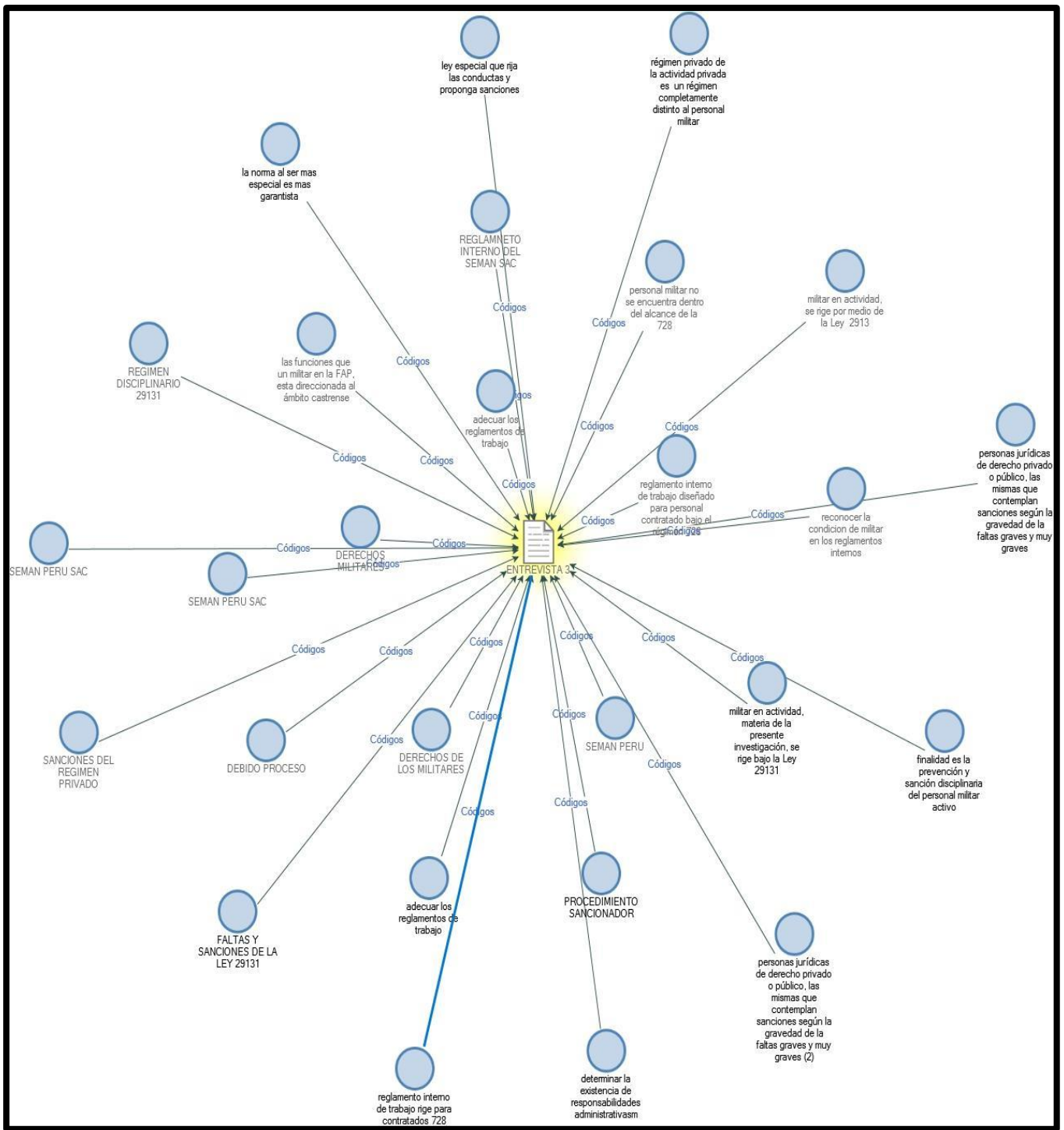
Fuente26: Diagrama de Proyección Solar



Fuente: Elaboración propia 2022

En el diagrama de proyección solar, se puede interpretar que en la empresa SEMAN PERÚ SAC, las faltas y sanciones de la Ley 29131, se aplican a personal militar en actividad, que como derechos militares le asisten, sin desconocer al personal que labora bajo el régimen 728, quienes ante una falta se le aplicara el reglamento interno de trabajo que contempla el régimen privado.

Figura 27: Diagrama de Exploración

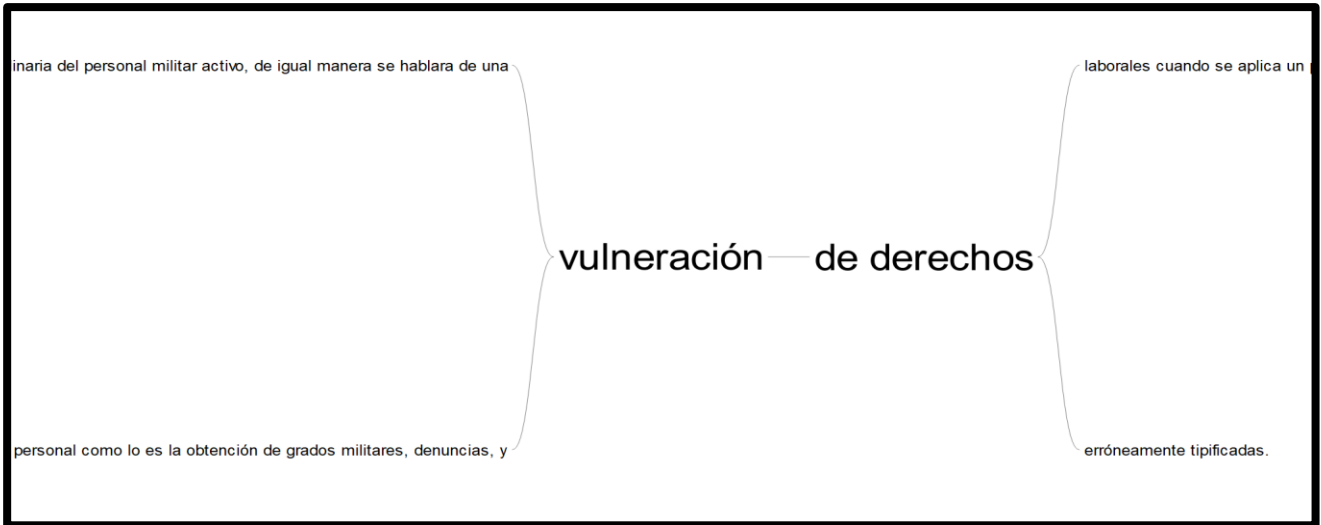


Fuente: Elaboración propia 2022

Con el diagrama de exploración lo que se trata en la figura 28, nos da a conocer en el diagrama las frecuencias de las palabras vertidas por el entrevistado, estas servirán para localizar nuevos hallazgos por intermedio de palabras o datos en las que detalla: “los derechos del personal militar deben ser respetados al aplicarse

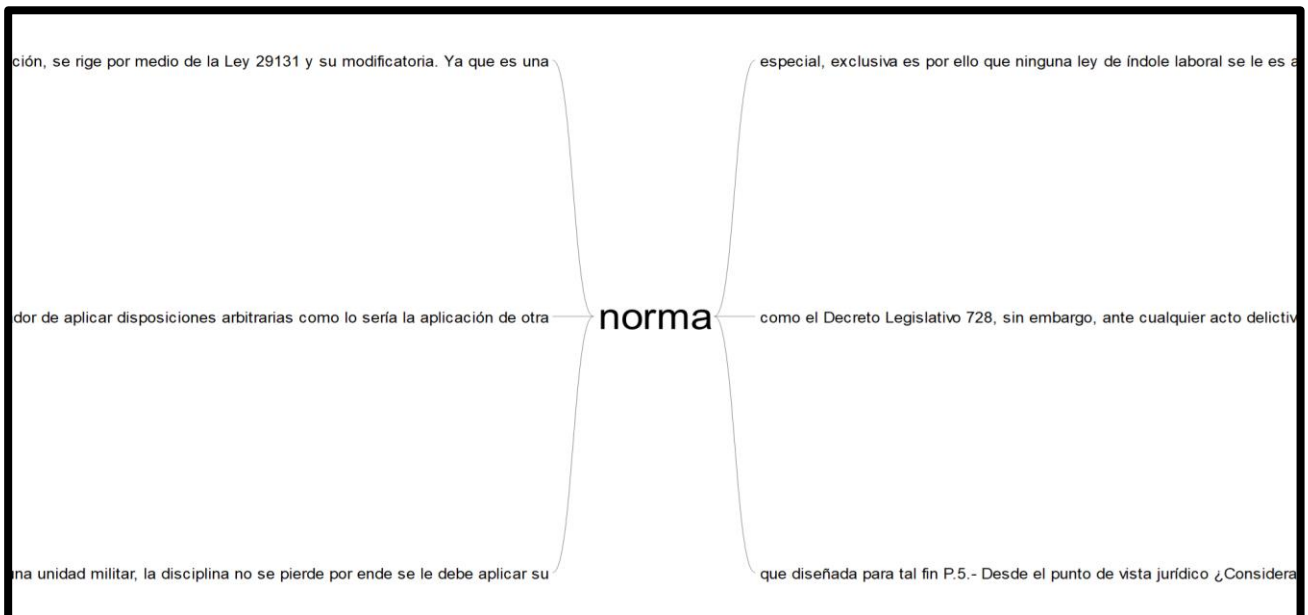
una norma que está diseñado para tal fin teniendo la posibilidad de adecuar los reglamentos internos y reconocer la condición de militar que trabaja en una empresa pública”.

*Figura 29:
Árbol de palabras interactivo del entrevistado E3*



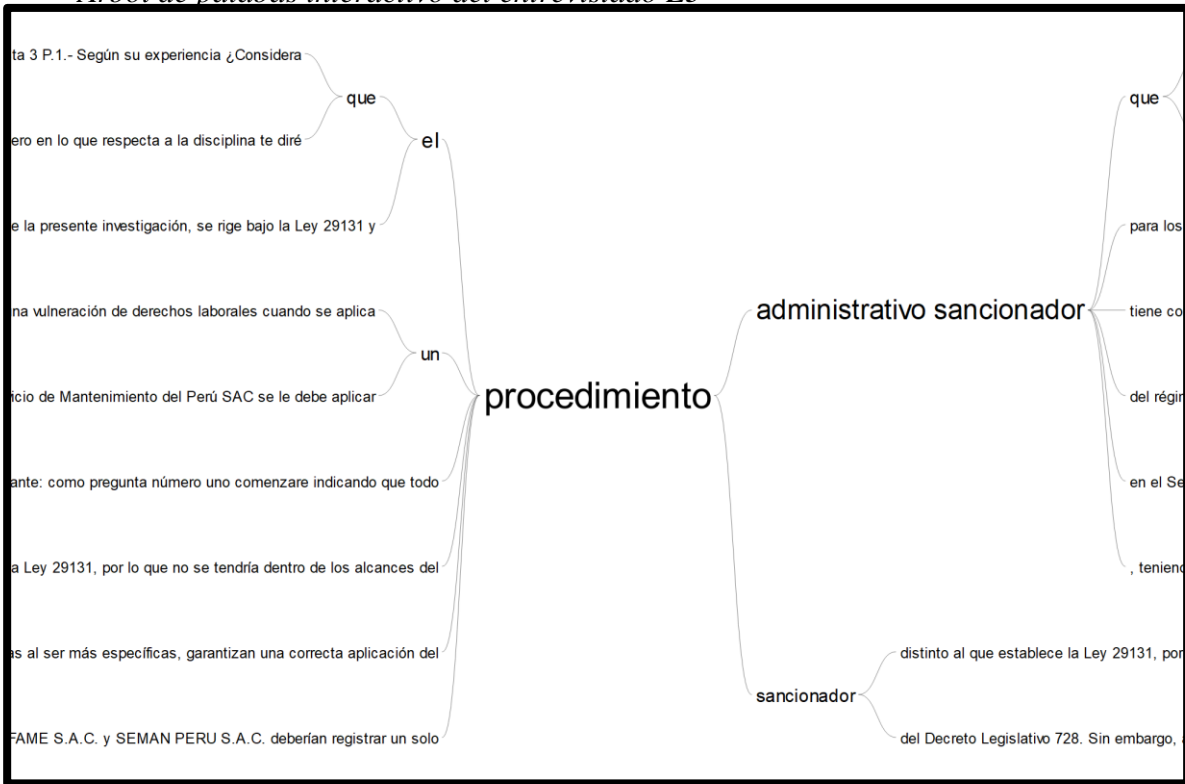
Fuente: Elaboración propia 2022

*Figura 30:
Árbol de palabras interactivas del entrevistado E3*



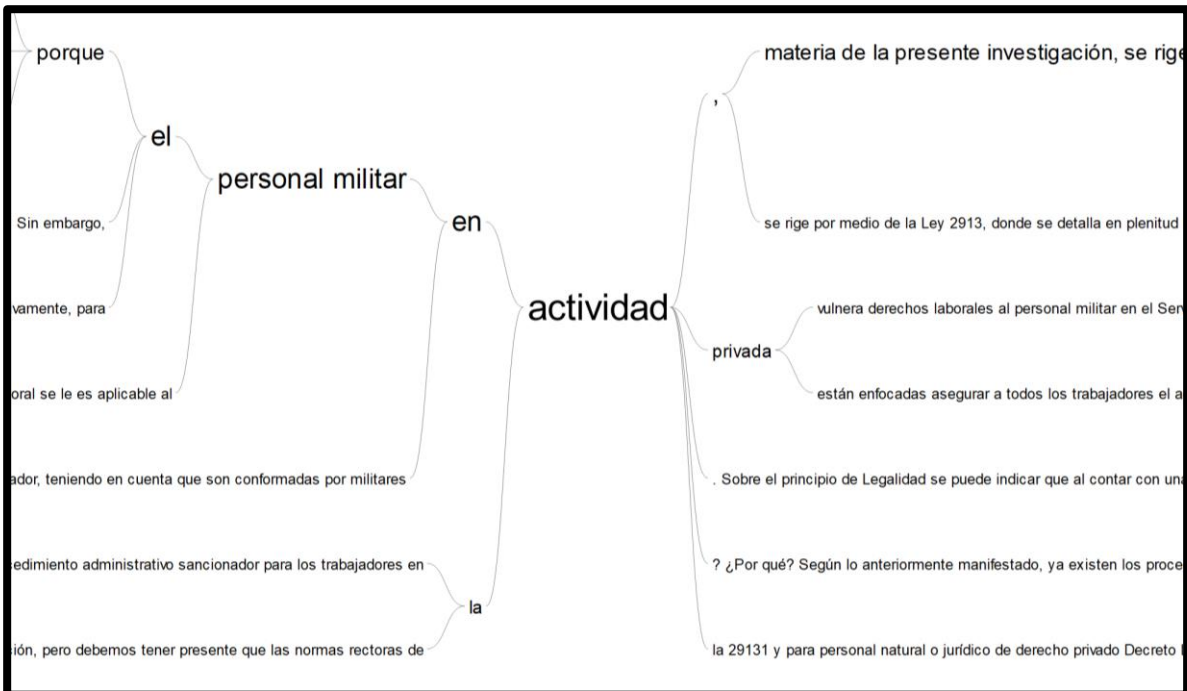
Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 31:
Árbol de palabras interactivo del entrevistado E3



Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 32:
Árbol de palabra interactivo del entrevistado E3



Fuente: Elaboración propia 2022

Interpretación

En las figuras 29, 30, 31, 32, se observa que en el árbol de palabras, de las declaraciones vertidas por el entrevistado E3, se puede deducir 4 aspectos muy importantes de resaltar:

- Vulneración de derechos
- Norma
- Procedimiento
- Actividad

La vulneración de derechos se realizara cuando se aplique una norma distinta al del régimen disciplinario de las FFAA., toda vez que el procedimiento administrativo sancionador de la Ley 29131, se aplicara al personal militar en actividad.

ENTREVISTA N° 4

Tabla 27:

Frecuencia de palabras del Entrevistado E4 realizada al Dr. Tocas Ganoza Jean

| Palabra | Longitud de palabra | Frecuencia | % | Rango | Documentos | Documentos % |
|----------------|---------------------|------------|------|-------|------------|--------------|
| régimen | 7 | 77 | 3.83 | 1 | 4 | 100.00 |
| militar | 7 | 72 | 3.58 | 2 | 4 | 100.00 |
| personal | 8 | 67 | 3.33 | 3 | 4 | 100.00 |
| procedimiento | 13 | 36 | 1.79 | 4 | 4 | 100.00 |
| sancionador | 11 | 35 | 1.74 | 5 | 4 | 100.00 |
| disciplinario | 13 | 34 | 1.69 | 6 | 4 | 100.00 |
| privado | 7 | 32 | 1.59 | 7 | 4 | 100.00 |
| actividad | 9 | 25 | 1.24 | 8 | 4 | 100.00 |
| considera | 9 | 24 | 1.19 | 9 | 4 | 100.00 |
| empresa | 7 | 22 | 1.09 | 10 | 3 | 75.00 |
| servicio | 8 | 22 | 1.09 | 10 | 4 | 100.00 |
| administrativo | 14 | 21 | 1.04 | 12 | 4 | 100.00 |
| armadas | 7 | 21 | 1.04 | 12 | 4 | 100.00 |
| mantenimiento | 13 | 21 | 1.04 | 12 | 4 | 100.00 |
| seman | 5 | 21 | 1.04 | 12 | 4 | 100.00 |
| reglamento | 10 | 19 | 0.94 | 17 | 4 | 100.00 |
| aplicar | 7 | 18 | 0.90 | 18 | 4 | 100.00 |
| sanciones | 9 | 18 | 0.90 | 18 | 4 | 100.00 |
| infracciones | 12 | 17 | 0.85 | 20 | 4 | 100.00 |
| principio | 9 | 16 | 0.80 | 21 | 4 | 100.00 |
| sanción | 7 | 16 | 0.80 | 21 | 4 | 100.00 |
| empresas | 8 | 15 | 0.75 | 23 | 4 | 100.00 |
| derechos | 8 | 12 | 0.60 | 27 | 4 | 100.00 |
| militares | 9 | 12 | 0.60 | 27 | 4 | 100.00 |
| normas | 6 | 12 | 0.60 | 27 | 3 | 75.00 |

| | | | | | | |
|---------------|----|----|----------|----|---|--------|
| aplicación | 10 | 11 | 0.5 5 | 32 | 4 | 100.00 |
| interno | 7 | 11 | 0.5 5 | 32 | 4 | 100.00 |
| privada | 7 | 11 | 0.5 5 | 32 | 4 | 100.00 |
| especial | 8 | 9 | 0.4 5 | 36 | 4 | 100.00 |
| investigación | 13 | 9 | 0.4 5 | 36 | 3 | 75.00 |
| tipificadas | 11 | 9 | 0.4 5 | 36 | 4 | 100.00 |
| decreto | 7 | 8 | 0.4 0 | 41 | 3 | 75.00 |
| dentro | 6 | 8 | 0.4 0 | 41 | 4 | 100.00 |
| faltas | 6 | 8 | 0.4 0 | 41 | 4 | 100.00 |
| grave | 5 | 8 | 0.4 0 | 41 | 3 | 75.00 |
| legalidad | 9 | 8 | 0.4 0 | 41 | 4 | 100.00 |
| perspectiva | 11 | 8 | 0.4 0 | 41 | 4 | 100.00 |
| públicas | 8 | 8 | 0.4 0 | 41 | 4 | 100.00 |
| completamente | 13 | 7 | 0.3 5 | 48 | 1 | 25.00 |
| labora | 6 | 7 | 0.3 5 | 48 | 4 | 100.00 |
| legislativo | 11 | 7 | 0.3 5 | 48 | 2 | 50.00 |
| norma | 5 | 7 | 0.3 5 | 48 | 3 | 75.00 |
| teniendo | 8 | 7 | 0.3 5 | 48 | 4 | 100.00 |
| trabajadores | 12 | 7 | 0.3 5 | 48 | 4 | 100.00 |
| adscritas | 9 | 6 | 0.3 0 | 56 | 4 | 100.00 |
| cometidas | 9 | 6 | 0.3 0 | 56 | 4 | 100.00 |
| conocimiento | 12 | 6 | 0.3 0 | 56 | 4 | 100.00 |
| derecho | 7 | 6 | 0.3 0 | 56 | 2 | 50.00 |
| infracción | 10 | 6 | 0.3 0 | 56 | 3 | 75.00 |

Fuente: Elaboración propia 2022

En la Tabla 27, se observó que el entrevistado E4, analizo las preguntas realizadas concluyendo que en el SEMAN PERÚ SAC, que es una empresa pública de derecho privado, en la aplicación de un procedimiento administrativo sancionador se tiene que considerar el régimen especial del personal militar individualmente ya

que como se demuestra el E4 ha pronunciado enfáticamente en porcentaje de 3.83%, la palabra régimen, considerando que en el SEMAN 1.04% la infracciones cometidas por el personal militar 3.84%, se le aplicara el régimen disciplinario de las FFAA. para militares 3.58%, de no ser el caso se estaría vulnerando el principio de legalidad del trabajador en este caso personal militar.

Tabla 28:

Combinación de palabras del Entrevistado E4 realizada al Dr. Tocas Ganoza Jean

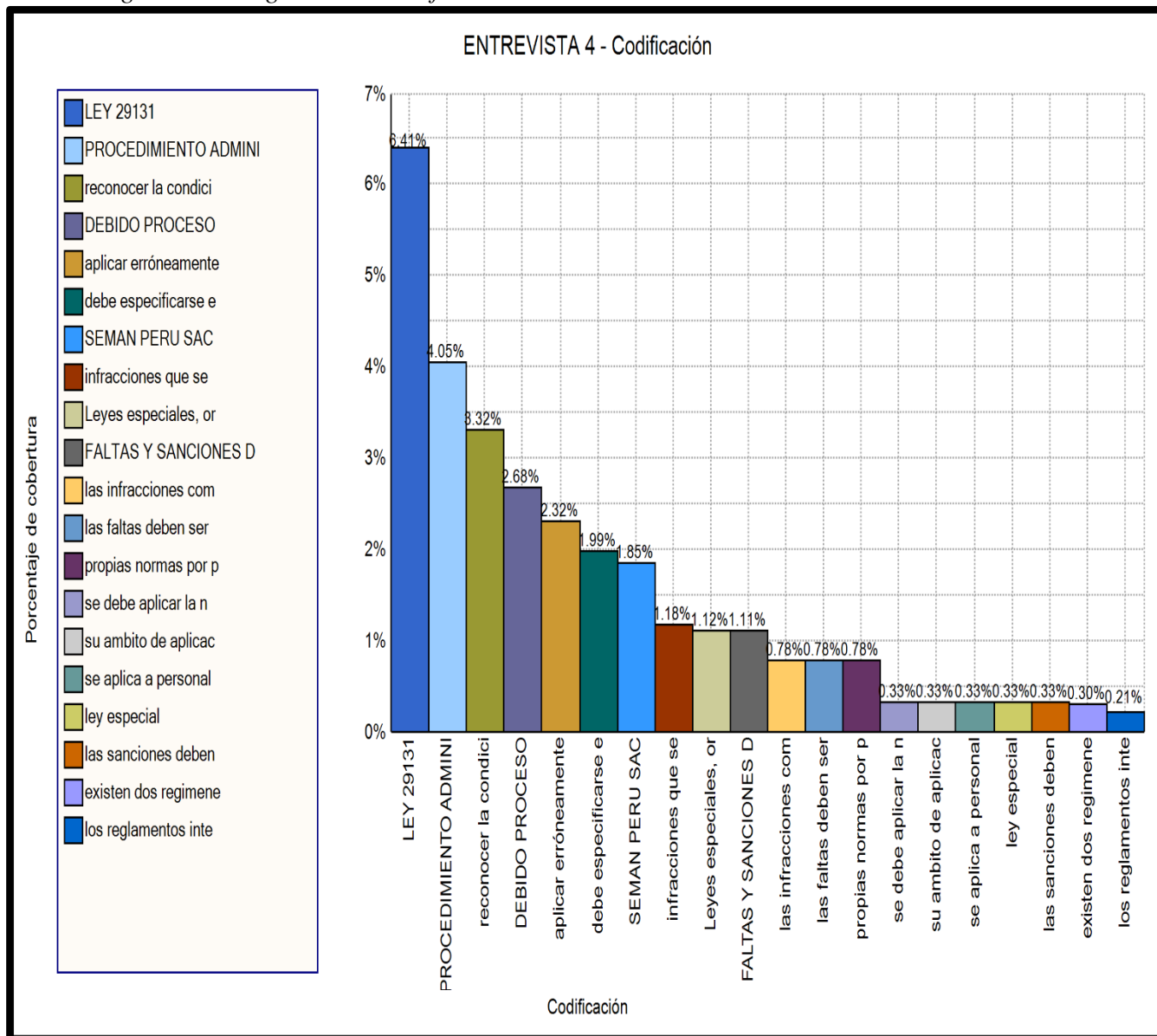
| Combinación de palabra | Palabras | Frecuencias | % | Rango | Documento | Documentos % |
|------------------------------|----------|-------------|------|-------|-----------|--------------|
| personal militar | 2 | 49 | 7.18 | 1 | 4 | 100.00 |
| régimen disciplinario | 2 | 33 | 4.84 | 2 | 4 | 100.00 |
| administrativo sancionador | 2 | 21 | 3.08 | 3 | 4 | 100.00 |
| fuerzas armadas | 2 | 21 | 3.08 | 3 | 4 | 100.00 |
| procedimiento administrativo | 2 | 21 | 3.08 | 3 | 4 | 100.00 |
| régimen privado | 2 | 21 | 3.08 | 3 | 4 | 100.00 |
| reglamento interno | 2 | 11 | 1.61 | 7 | 4 | 100.00 |
| empresas públicas | 2 | 8 | 1.17 | 8 | 4 | 100.00 |
| perspectiva considera | 2 | 8 | 1.17 | 8 | 4 | 100.00 |
| procedimiento sancionador | 2 | 8 | 1.17 | 8 | 4 | 100.00 |
| decreto legislativo | 2 | 7 | 1.03 | 11 | 2 | 50.00 |
| actividad privada | 2 | 6 | 0.88 | 12 | 4 | 100.00 |
| derechos laborales | 2 | 5 | 0.73 | 13 | 4 | 100.00 |
| faltas cometidas | 2 | 5 | 0.73 | 13 | 4 | 100.00 |
| vulnera derechos | 2 | 5 | 0.73 | 13 | 4 | 100.00 |
| amplio conocimiento | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 4 | 100.00 |
| conocimiento considera | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 4 | 100.00 |
| correcta aplicación | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 4 | 100.00 |
| deben regirse | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 4 | 100.00 |
| derecho privado | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 2 | 50.00 |
| empresa estatal | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 1 | 25.00 |
| experiencia considera | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 4 | 100.00 |
| infracciones tipificadas | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 4 | 100.00 |
| juicio considera | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 4 | 100.00 |
| privada vulnera | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 4 | 100.00 |
| públicas adscritas | 2 | 4 | 0.59 | 16 | 4 | 100.00 |

| | | | | | | |
|------------------------|---|---|----------|----|---|--------|
| régimen sancionador | 2 | 4 | 0.5 9 | 16 | 1 | 25.00 |
| sanciones impuestas | 2 | 4 | 0.5 9 | 16 | 4 | 100.00 |
| sanciones tipificadas | 2 | 4 | 0.5 9 | 16 | 4 | 100.00 |
| siete veintiocho | 2 | 4 | 0.5 9 | 16 | 1 | 25.00 |
| vista jurídico | 2 | 4 | 0.5 9 | 16 | 3 | 75.00 |
| completamente distinto | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 1 | 25.00 |
| debido proceso | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 2 | 50.00 |
| empresa privada | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 2 | 50.00 |
| empresa seman | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 2 | 50.00 |
| instancias judiciales | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 1 | 25.00 |
| judiciales pertinentes | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 1 | 25.00 |
| jurídico considera | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 3 | 75.00 |
| legislativo siete | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 1 | 25.00 |
| personal civil | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 3 | 75.00 |
| presente investigación | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 1 | 25.00 |
| puede aplicar | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 2 | 50.00 |
| régimen completamente | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 1 | 25.00 |
| régimen especial | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 2 | 50.00 |
| reglamentos internos | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 3 | 75.00 |
| sancionador privado | 2 | 3 | 0.4 4 | 32 | 1 | 25.00 |

Fuente: Elaboración propia 2022

En la Tabla de combinación de palabras podemos concluir que el entrevistado E4, considera que el procedimiento sancionador aplicable a personal militar 7.18%, debe ser el régimen disciplinario 4.84%, y para el personal contratado del SEMAN PERÚ SAC, debe ser lo dispuesto en el procedimiento administrativo 3.08% del régimen privado 3.08%., de no ser así se estaría vulnerando derechos del personal militar en actividad.

Figura 34: Diagrama de Codificación de Documento

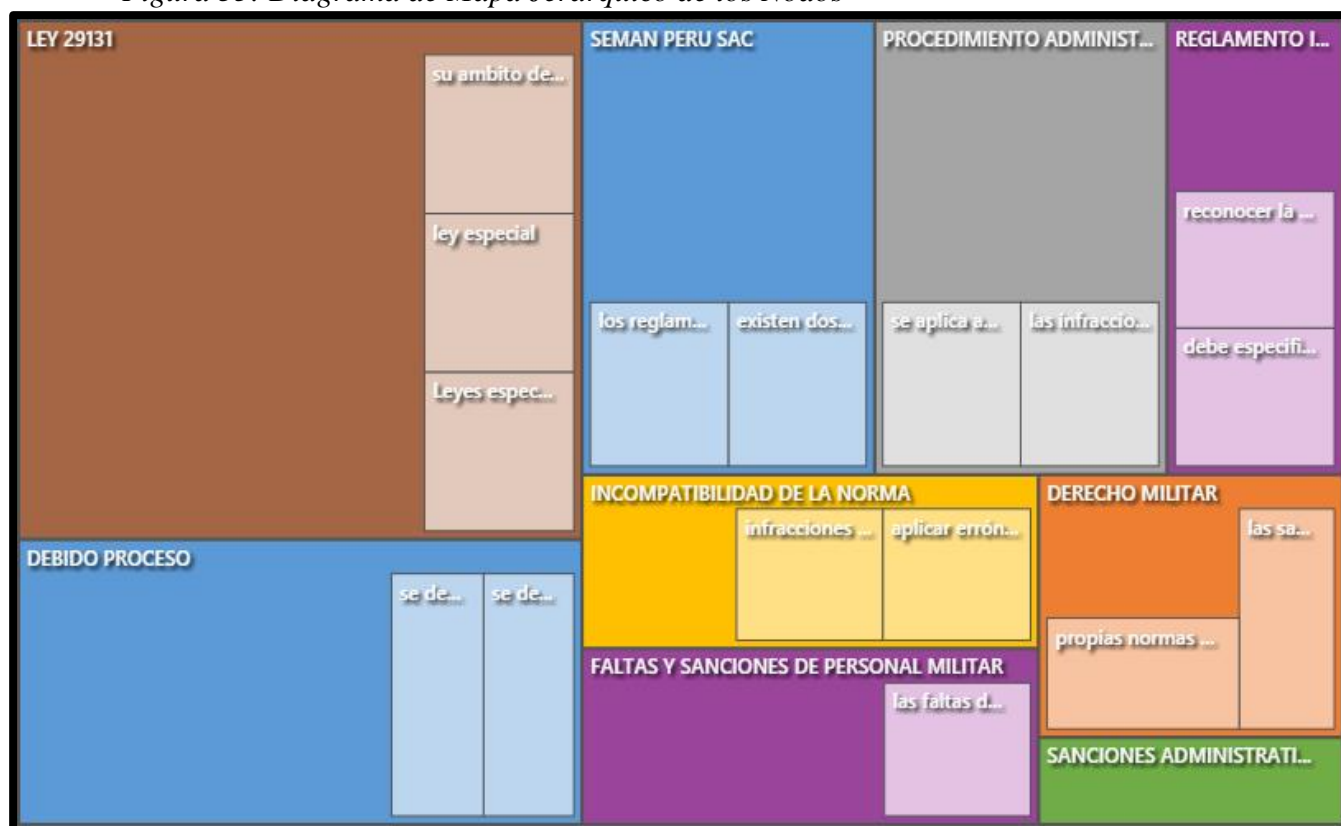


Fuente: Elaboración propia 2022

En este diagrama de Codificación, el entrevistado nos da a conocer que en el SEMAN PERÚ SAC, pone mucho énfasis en reconocer que la condición de militar permanece en el tiempo y no se pierde aun cuando labore en empresas Extra FAP , que ante un acto de indisciplina se le debe aplicar la Ley 29131 (6.41%), en el que el procedimiento administrativo sancionador 4.05%, aplicar es el que reconoce la condición de militar 3.32%, cumpliéndose con el debido proceso 2.66%, al ser incompatible con el régimen que estipula el D.L. 728, se deberá aplicar el régimen especial para militares en cumplimiento del debido proceso, entonces el procedimiento administrativo sancionador que debe aplicarse es de acuerdo a la

Leyes que las rige, si no fuese así se estaría vulnerando de derechos del trabajador en este caso del militar.

Figura 35: Diagrama de Mapa Jerárquico de los Nodos

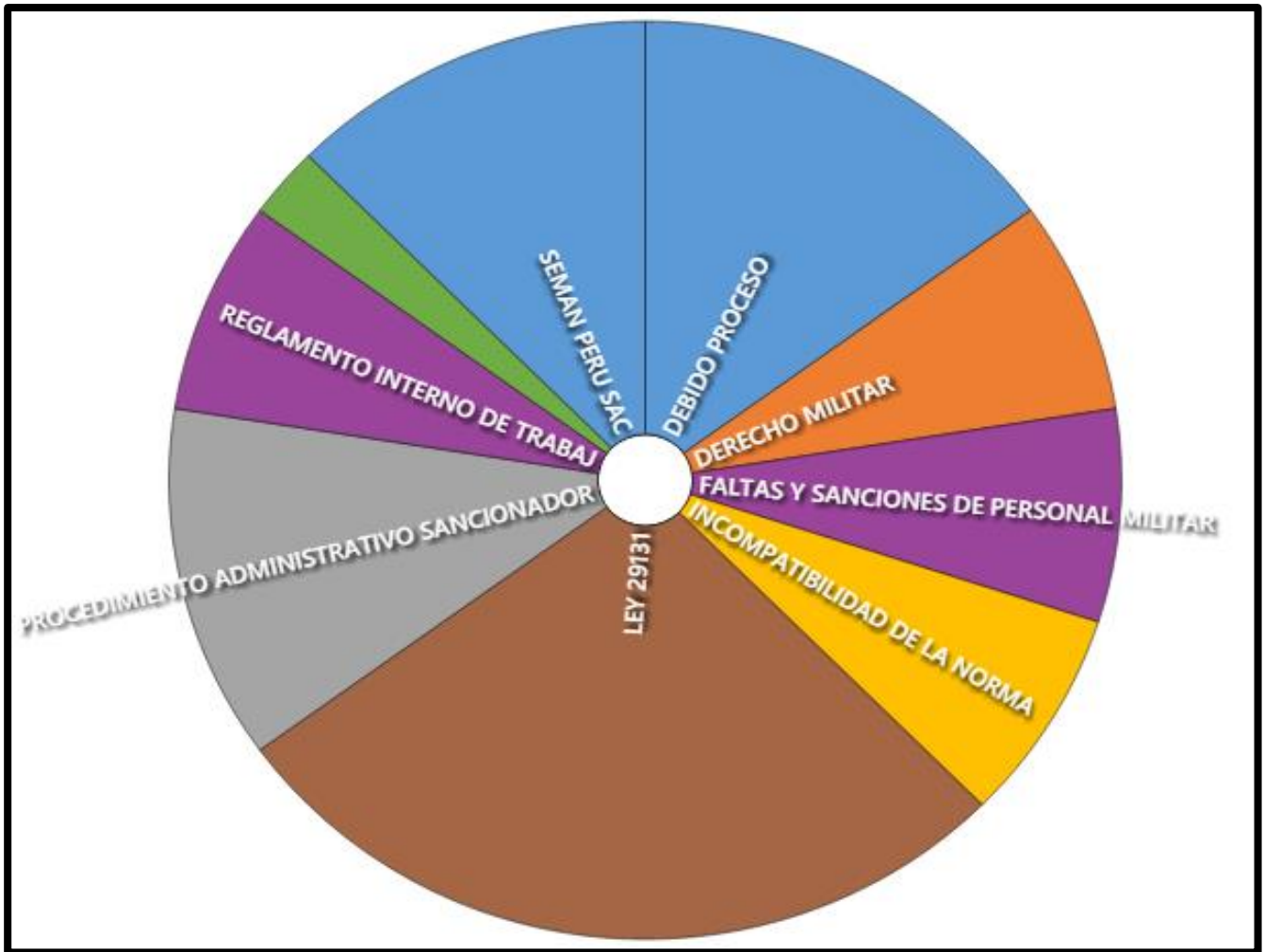


Fuente: Elaboración propia 2022

En el mapa jerárquico de nodos, el entrevistado a considerado puntos muy importantes en el SEMAN PERÚ SAC:

- Ley 29131 (personal militar)
 - Ley especial
 - Su ámbito de aplicación es a todo personal militar
 - Faltas y sanciones de personal militar
 - Derecho militar
- Debido proceso
 - Se debe aplicar procedimiento administrativo sancionador de la Ley 29131
- SEMAN PERÚ SAC
 - El procedimiento sancionador que contempla la 728, sería inaplicable para las faltas cometidas por personal militar en actividad
 - La D.L. 728 y Ley 29131 son regímenes distintos

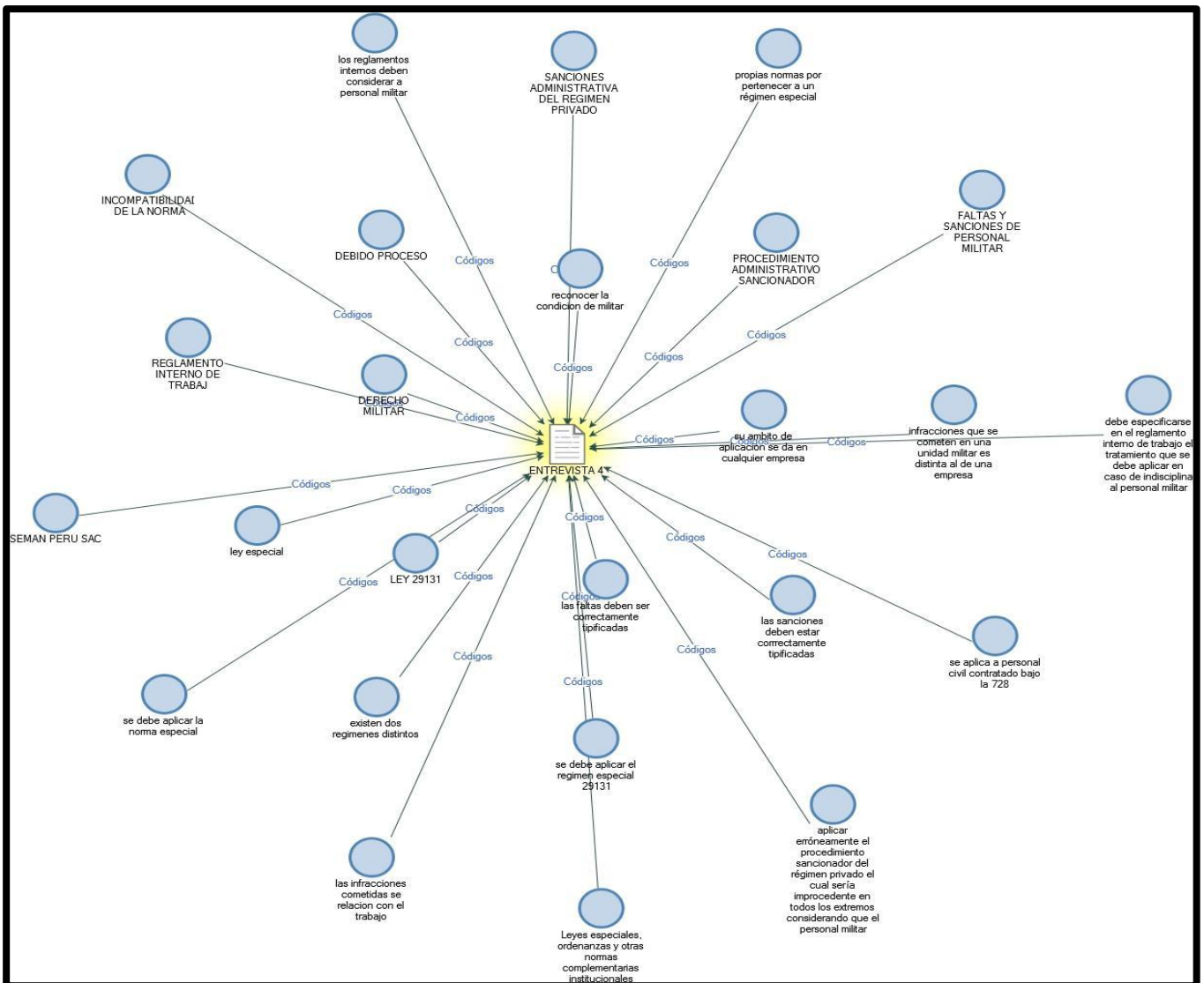
Figura 36: Diagrama de Proyección Solar



Fuente: Elaboración propia 2022

En el diagrama de proyección solar, se puede interpretar que la Ley 29131 se menciona en toda etapa de la entrevista, a razón que la empresa SEMAN PERÚ SAC, se encuentra conformada en su mayoría de personal militar, a pesar que la empresa antes mencionada se rige bajo la Ley de la actividad privada, debiendo registrar dentro sus reglamentos internos, al militar que labora en el SEMAN PERÚ SAC.

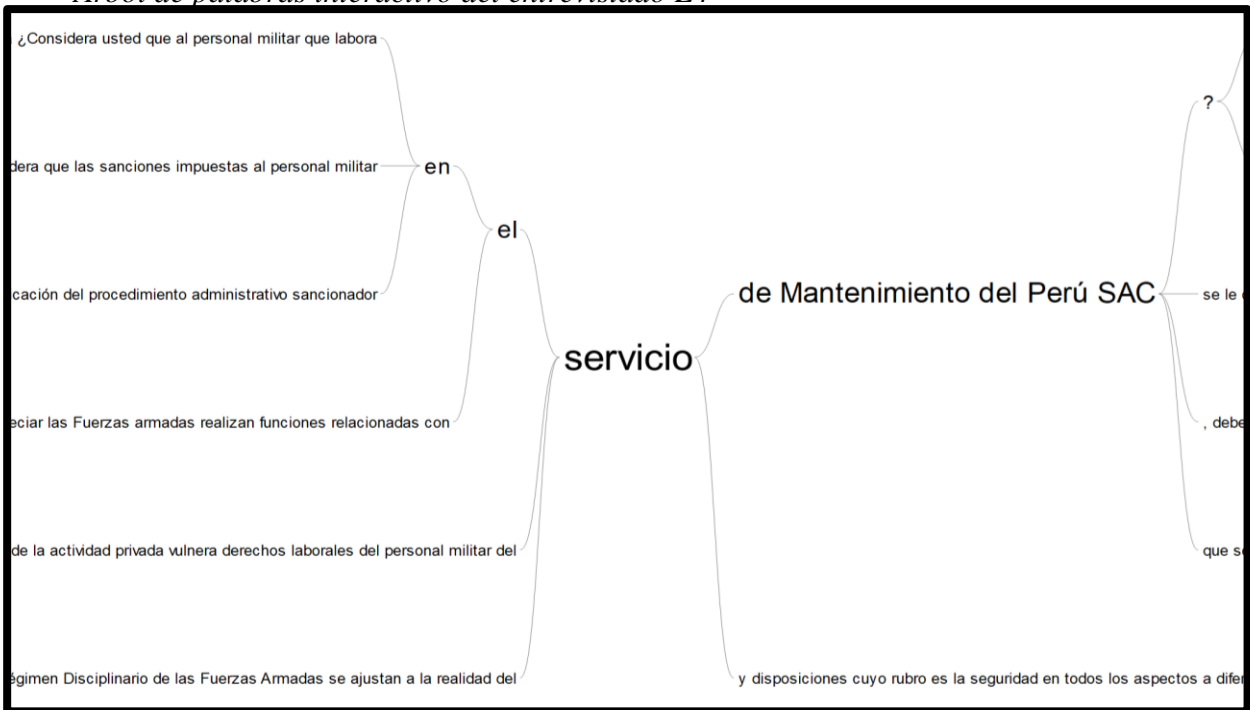
Figura 37: Diagrama de Exploración



Fuente: Elaboración propia 2022

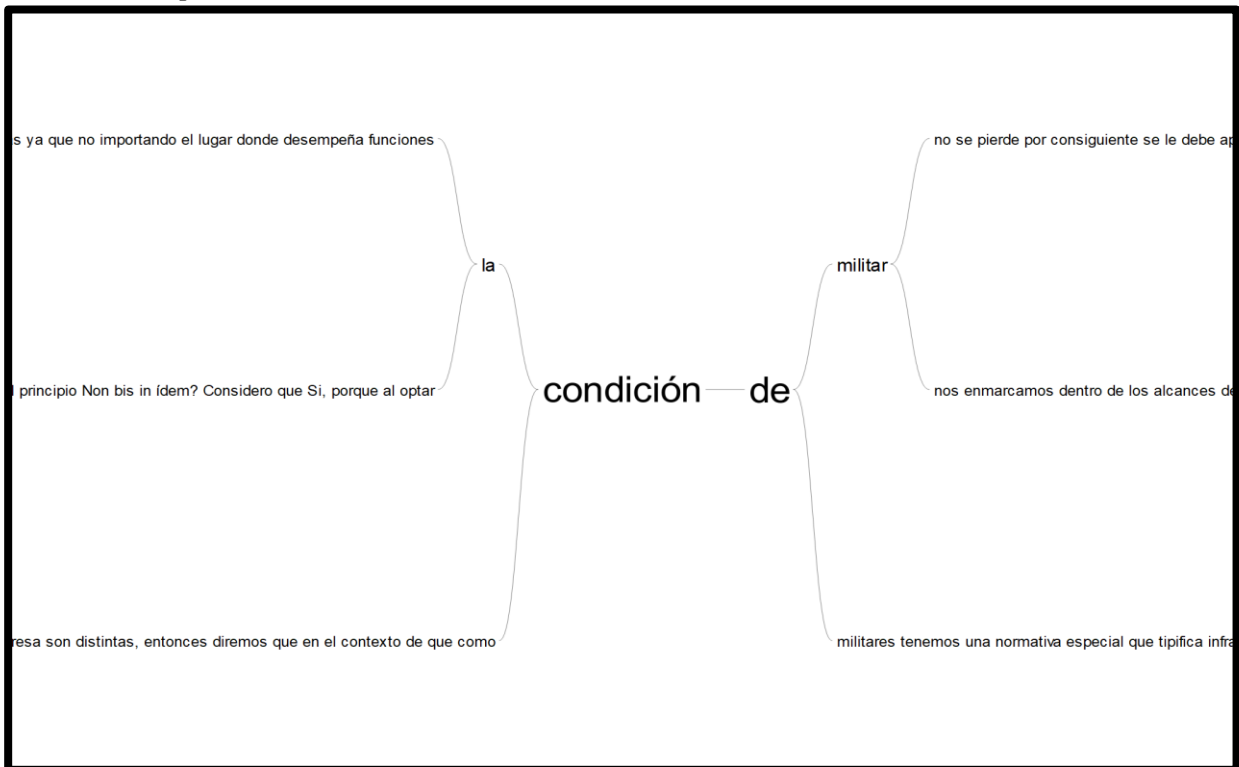
Con el diagrama de exploración lo que se trata En la figura 35, nos da a conocer en el diagrama las frecuencias de las palabras vertidas por el entrevistado, estas servirán para localizar nuevos hallazgos por intermedio de palabras o datos en las que detalla: “Que dando cumplimiento al principio debido proceso, Legalidad y Tipicidad, el procedimiento sancionador a seguir en caso de infracción cometida por militares es el que contempla la Ley 2913, ya que al aplicarse un régimen distinto al especial se estaría vulnerando derechos del personal que labora en el Semam. El reglamento interno de trabajo se aplicará al trabajador de la 728, debiendo reconocer la condición de militar.

Figura 38:
Árbol de palabras interactivo del entrevistado E4



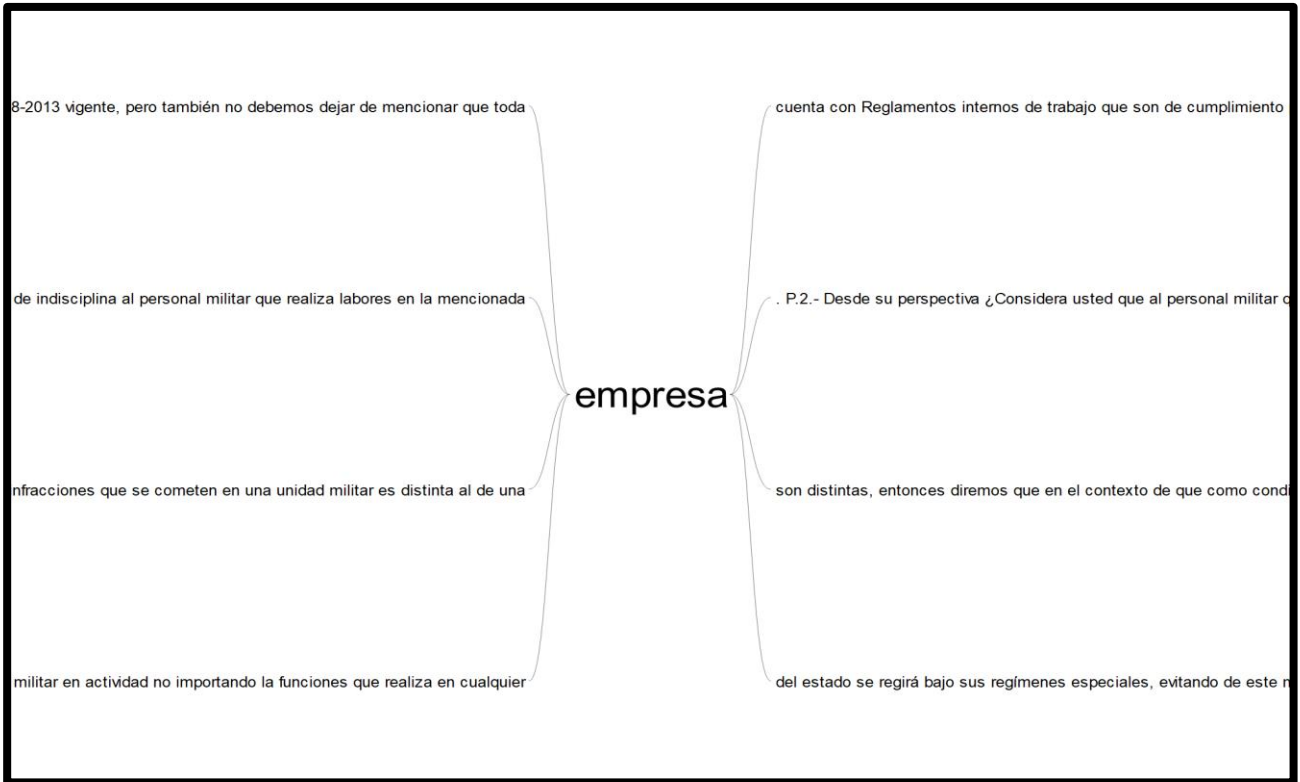
Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 39:
Árbol de palabras interactivo del entrevistado E4



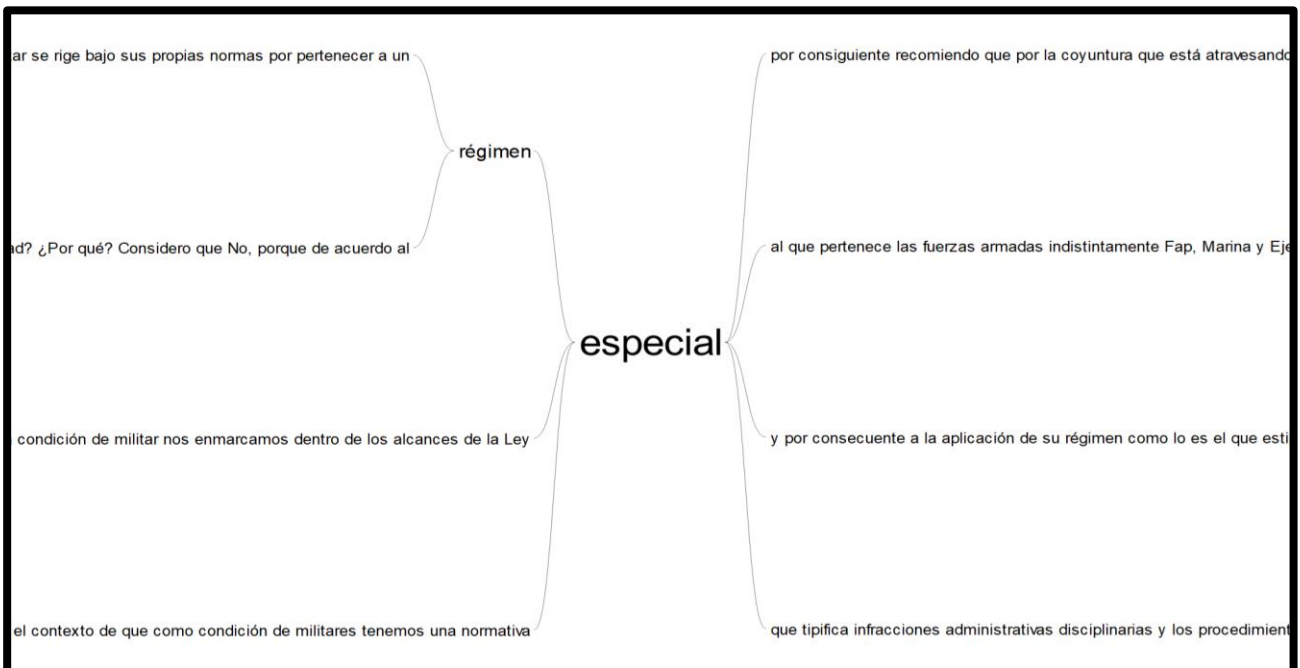
Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 40:
Árbol de palabras interactivo del entrevistado E4



Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 41:
Árbol de palabras de interacción del entrevistado E4



Fuente: Elaboración propia 2022

Interpretación

En las figuras 38, 39, 41, 42, se observa que en el árbol de palabras, de las declaraciones vertidas por el entrevistado E4, se puede deducir 4 aspectos muy importantes de resaltar:

- Servicio de mantenimiento
- Condición
- Empresa
- Especial

El personal militar que labora en el Servicio de mantenimiento, se le aplicara el procedimiento administrativo que contempla la Ley 29131, ya que si bien es cierto que el SEMAN PERÚ SAC es privado, la condición de militar no se pierde por consiguiente se aplica el procedimiento sancionador para los militares, ya que considera un régimen especial.

ENTREVISTA N° 5

Tabla 29 :

Frecuencia de palabras del Entrevistado E5 realizada al Dr. Ruiz Alarcón María

| Palabra | Longitud de palabra | Frecuencia | % | Rango | Documento | Documentos % |
|----------------|---------------------|------------|------|-------|-----------|--------------|
| régimen | 7 | 87 | 3.53 | 1 | 5 | 100.00 |
| militar | 7 | 86 | 3.49 | 2 | 5 | 100.00 |
| personal | 8 | 85 | 3.45 | 3 | 5 | 100.00 |
| procedimiento | 13 | 47 | 1.91 | 4 | 5 | 100.00 |
| sancionador | 11 | 46 | 1.87 | 5 | 5 | 100.00 |
| disciplinario | 13 | 39 | 1.58 | 6 | 5 | 100.00 |
| privado | 7 | 35 | 1.42 | 7 | 5 | 100.00 |
| actividad | 9 | 33 | 1.34 | 8 | 5 | 100.00 |
| administrativo | 14 | 29 | 1.18 | 9 | 5 | 100.00 |
| considera | 9 | 29 | 1.18 | 9 | 5 | 100.00 |
| empresa | 7 | 28 | 1.14 | 11 | 4 | 80.00 |
| servicio | 8 | 27 | 1.10 | 12 | 5 | 100.00 |
| mantenimiento | 13 | 26 | 1.06 | 13 | 5 | 100.00 |
| seman | 5 | 26 | 1.06 | 13 | 5 | 100.00 |
| armadas | 7 | 24 | 0.97 | 15 | 5 | 100.00 |
| fuerzas | 7 | 24 | 0.97 | 15 | 5 | 100.00 |
| sanciones | 9 | 24 | 0.97 | 15 | 5 | 100.00 |
| sanción | 7 | 23 | 0.93 | 18 | 5 | 100.00 |
| aplicar | 7 | 22 | 0.89 | 19 | 5 | 100.00 |
| reglamento | 10 | 22 | 0.89 | 19 | 5 | 100.00 |
| empresas | 8 | 19 | 0.77 | 21 | 5 | 100.00 |
| infracciones | 12 | 19 | 0.77 | 21 | 5 | 100.00 |
| trabajo | 7 | 19 | 0.77 | 21 | 5 | 100.00 |
| principio | 9 | 18 | 0.73 | 24 | 5 | 100.00 |
| derechos | 8 | 17 | 0.69 | 25 | 5 | 100.00 |

| | | | | | | |
|---------------|----|----|----------|-----|---|--------|
| militares | 9 | 17 | 0.6 9 | 25 | 5 | 100.00 |
| privada | 7 | 17 | 0.6 9 | 25 | 5 | 100.00 |
| funciones | 9 | 15 | 0.6 1 | 28 | 4 | 80.00 |
| acuerdo | 7 | 14 | 0.5 7 | 30 | 5 | 100.00 |
| aplicación | 10 | 14 | 0.5 7 | 30 | 5 | 100.00 |
| normas | 6 | 14 | 0.5 7 | 30 | 4 | 80.00 |
| faltas | 6 | 13 | 0.5 3 | 33 | 5 | 100.00 |
| investigación | 13 | 10 | 0.4 1 | 39 | 4 | 80.00 |
| legalidad | 9 | 10 | 0.4 1 | 39 | 5 | 100.00 |
| perspectiva | 11 | 10 | 0.4 1 | 39 | 5 | 100.00 |
| cometidas | 9 | 8 | 0.3 2 | 50 | 5 | 100.00 |
| conocimiento | 12 | 8 | 0.3 2 | 50 | 5 | 100.00 |
| decreto | 7 | 8 | 0.3 2 | 50 | 3 | 60.00 |
| reglamentos | 11 | 8 | 0.3 2 | 50 | 5 | 100.00 |
| infracción | 10 | 7 | 0.2 8 | 61 | 4 | 80.00 |
| legislativo | 11 | 7 | 0.2 8 | 61 | 2 | 40.00 |
| derecho | 7 | 6 | 0.2 4 | 69 | 2 | 40.00 |
| jurídico | 8 | 6 | 0.2 4 | 69 | 4 | 80.00 |
| laborales | 9 | 6 | 0.2 4 | 69 | 5 | 100.00 |
| respetándose | 12 | 6 | 0.2 4 | 69 | 5 | 100.00 |
| vulnera | 7 | 6 | 0.2 4 | 69 | 5 | 100.00 |
| disciplinaria | 13 | 5 | 0.2 0 | 82 | 4 | 80.00 |
| distinto | 8 | 5 | 0.2 0 | 82 | 3 | 60.00 |
| estado | 6 | 5 | 0.2 0 | 82 | 3 | 60.00 |
| garantizan | 10 | 5 | 0.2 0 | 82 | 5 | 100.00 |
| laboral | 7 | 5 | 0.2 0 | 82 | 4 | 80.00 |
| sancionado | 10 | 5 | 0.2 0 | 82 | 2 | 40.00 |
| vulneración | 11 | 5 | 0.2 0 | 82 | 4 | 80.00 |
| disciplina | 10 | 4 | 0.1 6 | 112 | 3 | 60.00 |

Fuente: Elaboración propia 2022

En la Tabla 29, se observó que el entrevistado E5, analizo las preguntas realizadas concluyendo que en el SEMAN PERÚ SAC, que es una empresa pública de derecho privado, en la aplicación de un procedimiento administrativo sancionador se tiene que considerar el régimen especial del personal militar individualmente ya que como se demuestra el E5 ha pronunciado enfáticamente en porcentaje de 3.45%, la palabra régimen, considerando que en el SEMAN 1.06% la infracciones cometidas por el personal 2.99%, se le aplicara el régimen disciplinario para militares 3.62%, de no ser el caso se estaría vulnerando el principio de legalidad del trabajador en este caso personal militar.

Tabla 30 :

Combinación de palabras del Entrevistado E5 realizada al Dr. Ruiz Alarcón María

| Combinación de palabra | Palabras | Frecuencias | % | Rango | Documento | Documentos % |
|------------------------------|----------|-------------|------|-------|-----------|--------------|
| personal militar | 2 | 61 | 7.34 | 1 | 5 | 100.00 |
| régimen disciplinario | 2 | 36 | 4.33 | 2 | 5 | 100.00 |
| administrativo sancionador | 2 | 29 | 3.49 | 3 | 5 | 100.00 |
| procedimiento administrativo | 2 | 29 | 3.49 | 3 | 5 | 100.00 |
| fuerzas armadas | 2 | 24 | 2.89 | 5 | 5 | 100.00 |
| régimen privado | 2 | 24 | 2.89 | 5 | 5 | 100.00 |
| reglamento interno | 2 | 13 | 1.56 | 7 | 5 | 100.00 |
| procedimiento sancionador | 2 | 11 | 1.32 | 8 | 5 | 100.00 |
| actividad privada | 2 | 10 | 1.20 | 9 | 5 | 100.00 |
| perspectiva considera | 2 | 10 | 1.20 | 9 | 5 | 100.00 |
| empresas públicas | 2 | 9 | 1.08 | 11 | 5 | 100.00 |
| decreto legislativo | 2 | 7 | 0.84 | 12 | 2 | 40.00 |
| faltas cometidas | 2 | 7 | 0.84 | 12 | 5 | 100.00 |
| derechos laborales | 2 | 6 | 0.72 | 14 | 5 | 100.00 |
| vulnera derechos | 2 | 6 | 0.72 | 14 | 5 | 100.00 |
| amplio conocimiento | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 5 | 100.00 |
| conocimiento considera | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 5 | 100.00 |
| correcta aplicación | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 5 | 100.00 |
| deben regirse | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 5 | 100.00 |
| empresa privada | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 3 | 60.00 |
| experiencia considera | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 5 | 100.00 |
| infracciones tipificadas | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 5 | 100.00 |
| personal civil | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 4 | 80.00 |
| privada vulnera | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 5 | 100.00 |
| públicas adscritas | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 5 | 100.00 |
| reglamentos internos | 2 | 5 | 0.60 | 16 | 4 | 80.00 |

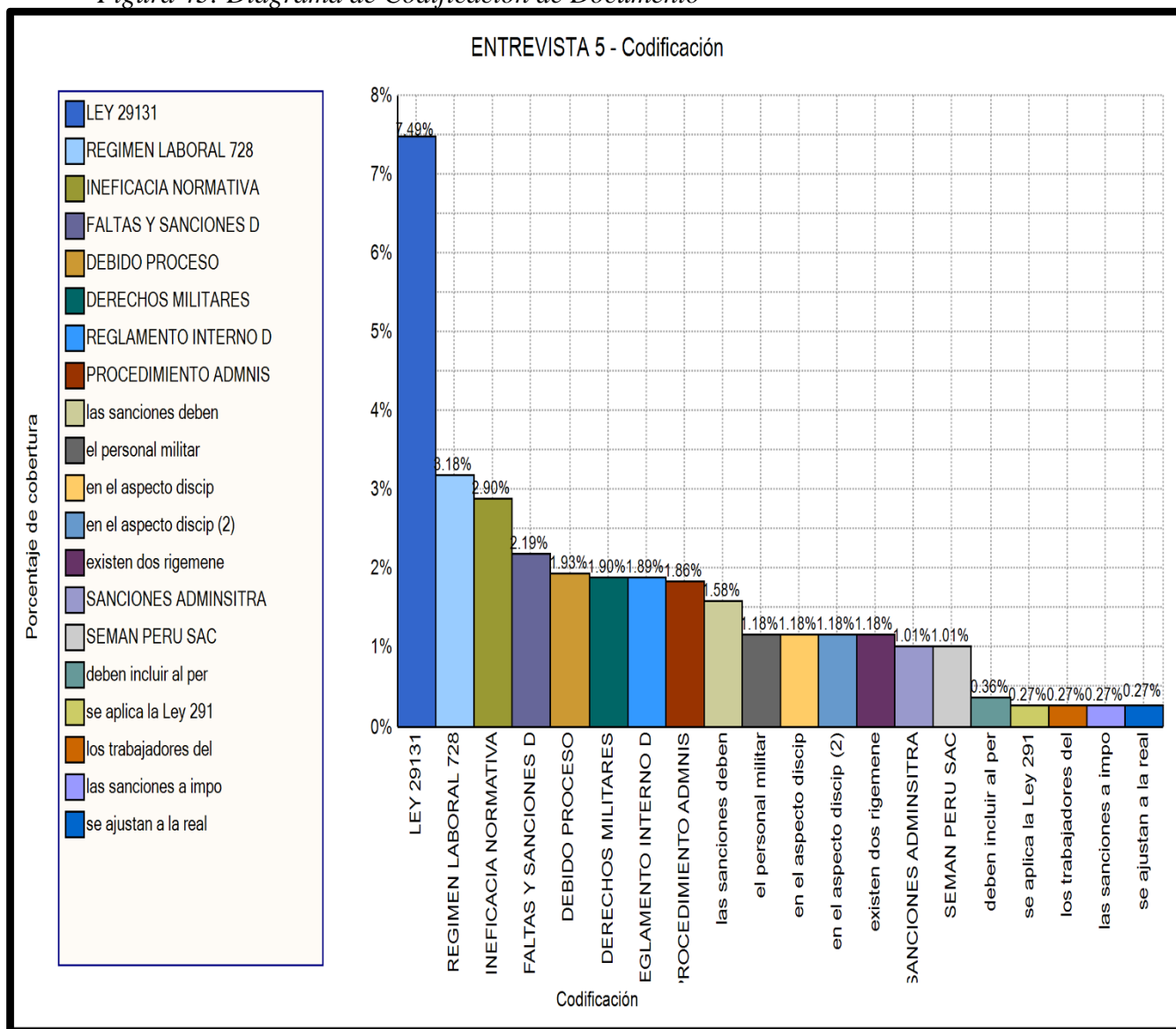
| | | | | | | |
|------------------------|---|---|----------|----|---|--------|
| sanciones tipificadas | 2 | 5 | 0.6 0 | 16 | 5 | 100.00 |
| vista jurídico | 2 | 5 | 0.6 0 | 16 | 4 | 80.00 |
| debido proceso | 2 | 4 | 0.4 8 | 29 | 3 | 60.00 |
| derecho privado | 2 | 4 | 0.4 8 | 29 | 2 | 40.00 |
| empresa estatal | 2 | 4 | 0.4 8 | 29 | 1 | 20.00 |
| juicio considera | 2 | 4 | 0.4 8 | 29 | 4 | 80.00 |
| jurídico considera | 2 | 4 | 0.4 8 | 29 | 4 | 80.00 |
| normas internas | 2 | 4 | 0.4 8 | 29 | 3 | 60.00 |
| régimen especial | 2 | 4 | 0.4 8 | 29 | 3 | 60.00 |
| régimen sancionador | 2 | 4 | 0.4 8 | 29 | 1 | 20.00 |
| sanciones impuestas | 2 | 4 | 0.4 8 | 29 | 4 | 80.00 |
| siete veintiocho | 2 | 4 | 0.4 8 | 29 | 1 | 20.00 |
| completamente distinto | 2 | 3 | 0.3 6 | 39 | 1 | 20.00 |
| empresa seman | 2 | 3 | 0.3 6 | 39 | 2 | 40.00 |
| instancias judiciales | 2 | 3 | 0.3 6 | 39 | 1 | 20.00 |
| judiciales pertinentes | 2 | 3 | 0.3 6 | 39 | 1 | 20.00 |
| legislativo siete | 2 | 3 | 0.3 6 | 39 | 1 | 20.00 |
| presente investigación | 2 | 3 | 0.3 6 | 39 | 1 | 20.00 |
| puede aplicar | 2 | 3 | 0.3 6 | 39 | 2 | 40.00 |
| régimen completamente | 2 | 3 | 0.3 6 | 39 | 1 | 20.00 |
| sanción disciplinaria | 2 | 3 | 0.3 6 | 39 | 3 | 60.00 |
| sancionador privado | 2 | 3 | 0.3 6 | 39 | 1 | 20.00 |

Fuente: Elaboración propia 2022

En la Tabla de combinación de palabras podemos concluir que el entrevistado E5, considera que el procedimiento sancionador aplicable a personal militar 7.34%, debe ser el régimen disciplinario 4.33%, y para que el personal contratado del SEMAN PERÚ SAC, debe ser lo dispuesto en el procedimiento administrativo 3.49% del régimen privado 2.89%., de no ser así se estaría vulnerando derechos del personal militar en actividad.

prevención y la concientización. Se debe tener presente que el Seman Perú SAC se rige bajo el D.L. 728

Figura 43: Diagrama de Codificación de Documento

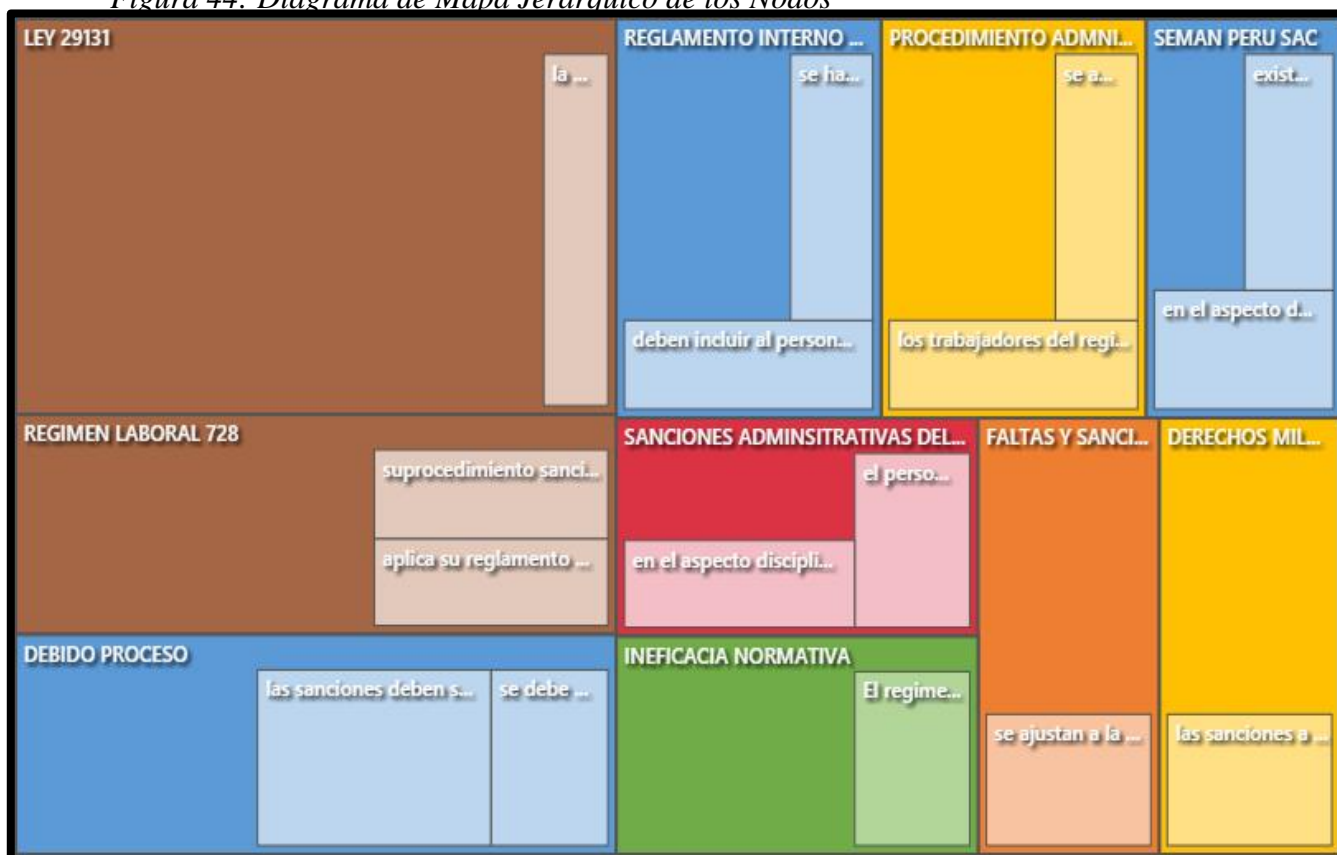


Fuente: Elaboración propia 2022

En este diagrama de Codificación, el entrevistado menciona con gran importancia la Ley 29131 en un (7.49%), ya que el 100% de trabajadores es personal militar, quienes se registrarán por sus normas especiales, seguidamente reconoce la potestad sancionadora del régimen privado (3.18%) que por medio de los reglamentos internos de trabajo reconocen que en el SEMAN PERÚ SAC, la aplicación de sanciones a personal de trabajadores que se encuentran bajo el régimen del D.L. 728, concluyendo que se respetara los derechos de los trabajadores en la media

que el empleador cumpla el los principios: del debido proceso, legalidad en la aplicación del procedimiento sancionador.

Figura 44: Diagrama de Mapa Jerárquico de los Nodos



Fuente: Elaboración propia 2022

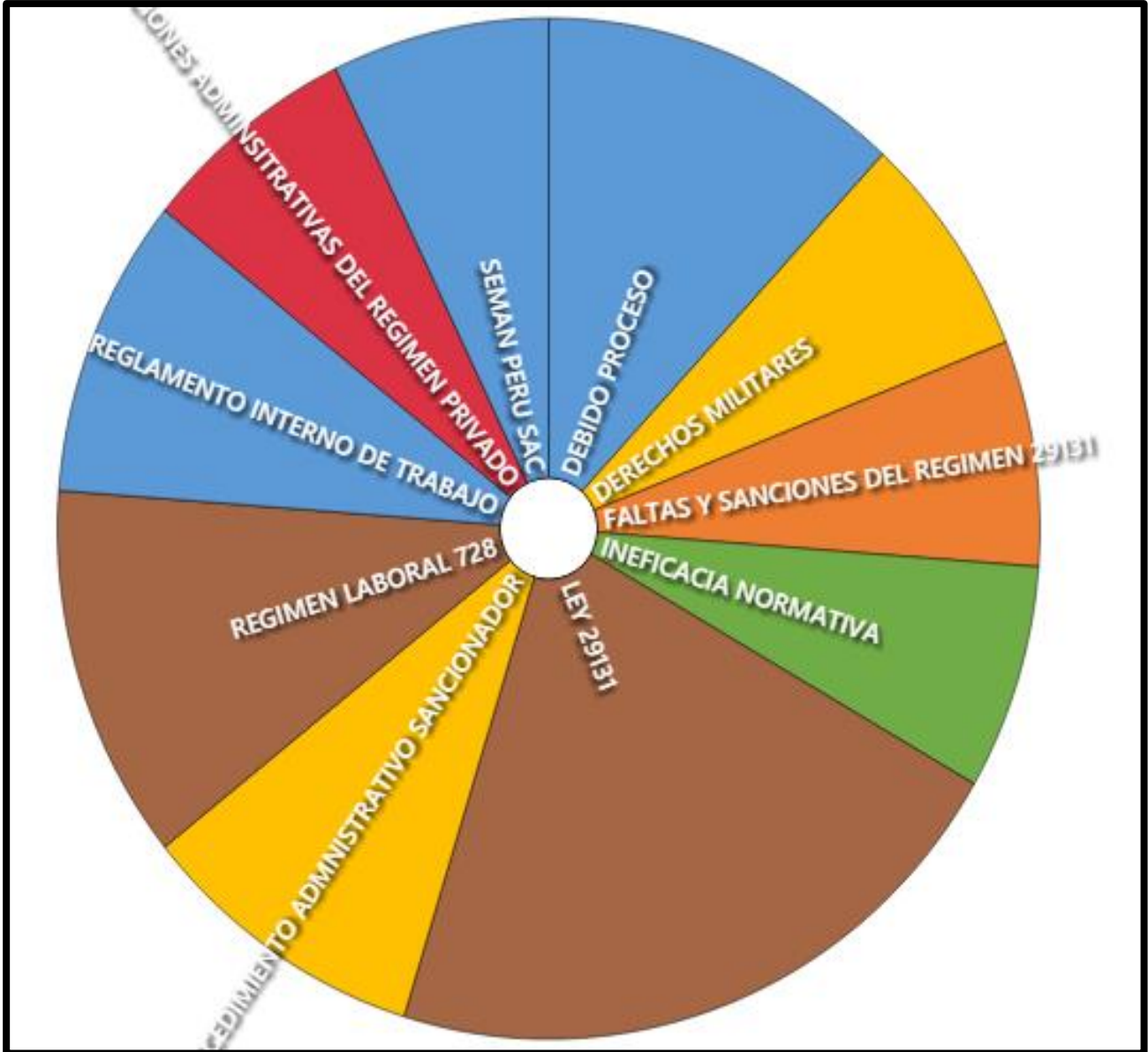
En el mapa jerárquico de nodos, el entrevistado a considerado puntos muy importantes en el SEMAN PERÚ SAC:

- Ley 29131 (personal militar)

El personal militar se regirá bajo una Ley especial, que tiene como alcance a todo personal militar de actividad, garantizando el derecho del personal militar.

- Debido proceso
 - Se aplicará la Ley 29131 a personal militar
 - Reglamento interno D.L. 728 para contratados
 - Las sanciones deben estar correctamente tipificadas en los reglamentos internos
- Régimen laboral 728
 - Su procedimiento sancionador está dispuesto para el personal 728
 - Aplica su reglamento interno de trabajo

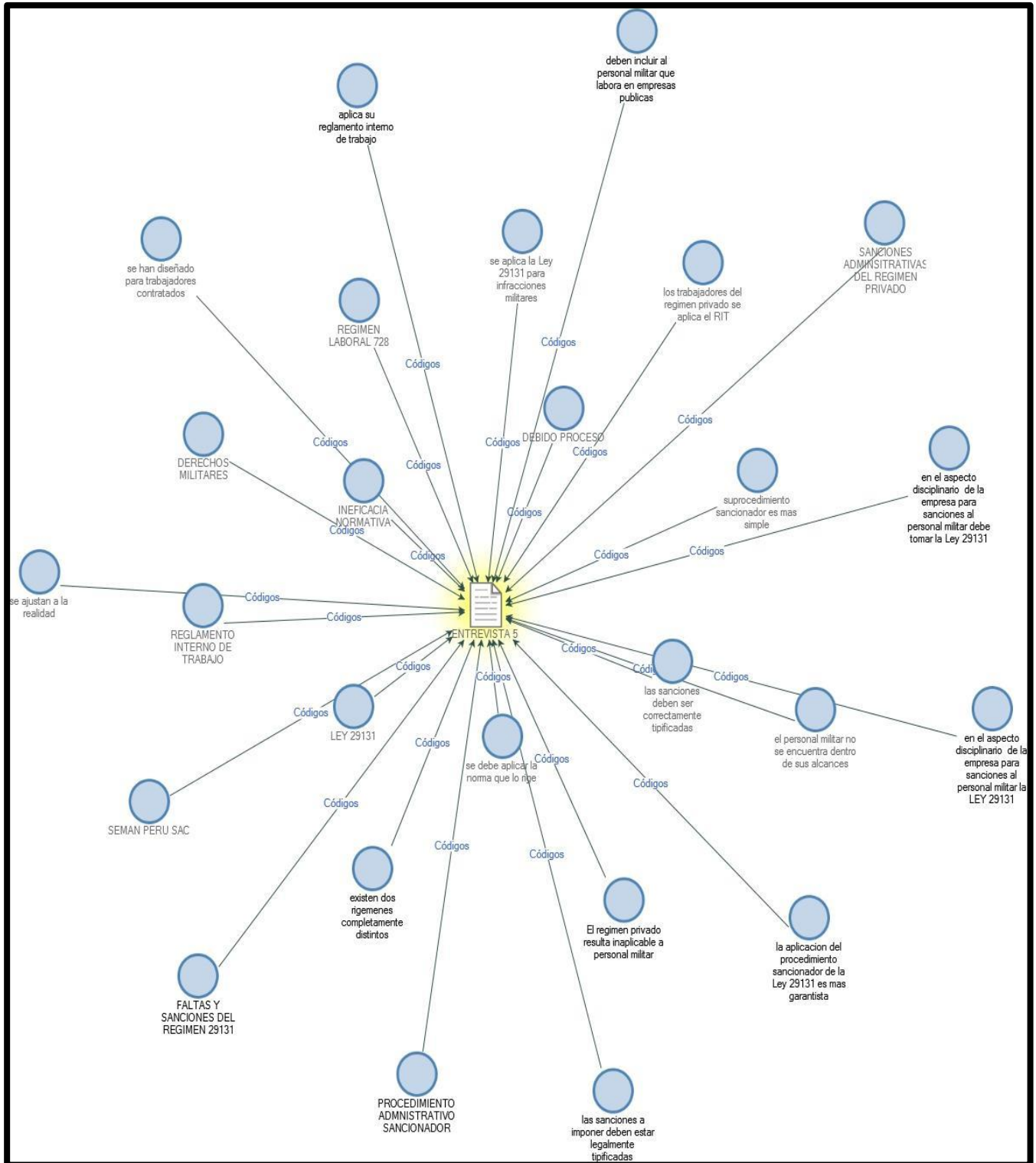
Figura 45: Diagrama de Proyección Solar



Fuente: Elaboración propia 2022

En el diagrama de proyección solar, se puede interpretar que la Ley 29131 se menciona en toda etapa de la entrevista, a razón que la empresa SEMAN PERÚ SAC, se encuentra conformada en su mayoría de personal militar, a pesar que la empresa en mención se regula bajo el régimen laboral 728, mediante su reglamento interno de trabajo para sancionar faltas cometidas por personal contratado, siendo inaplicable otra norma para sancionar a personal militar, dando cumplimiento al debido proceso.

Figura 46: Diagrama de Exploración



Fuente: Elaboración propia 2022

Con el diagrama de exploración lo que se trata En la figura 46, nos da a conocer en el diagrama las frecuencias de las palabras vertidas por el entrevistado, estas

servirán para localizar nuevos hallazgos por intermedio de palabras o datos en las que detalla: “Que el procedimiento sancionador diseñado para ser aplicado en SEMAN PERÚ SAC, no es aplicable al personal militar en actividad, puesto las normas que regulan el procedimiento sancionador a de las FFAA. es la Ley 29131, creándose la incertidumbre en la aplicación de procedimiento administrativo sancionador”, ya que los militares se regulan por sus propias Leyes, sus Leyes especiales y la empresa bajo un régimen privado ya que la aplicación errónea de procedimientos o reglamentos que no menciones dentro de sus alcances al personal militar, se considera vulneración de derechos laborales del personal militar.

Figura 47:
Árbol de palabra interactivo del entrevistado E5



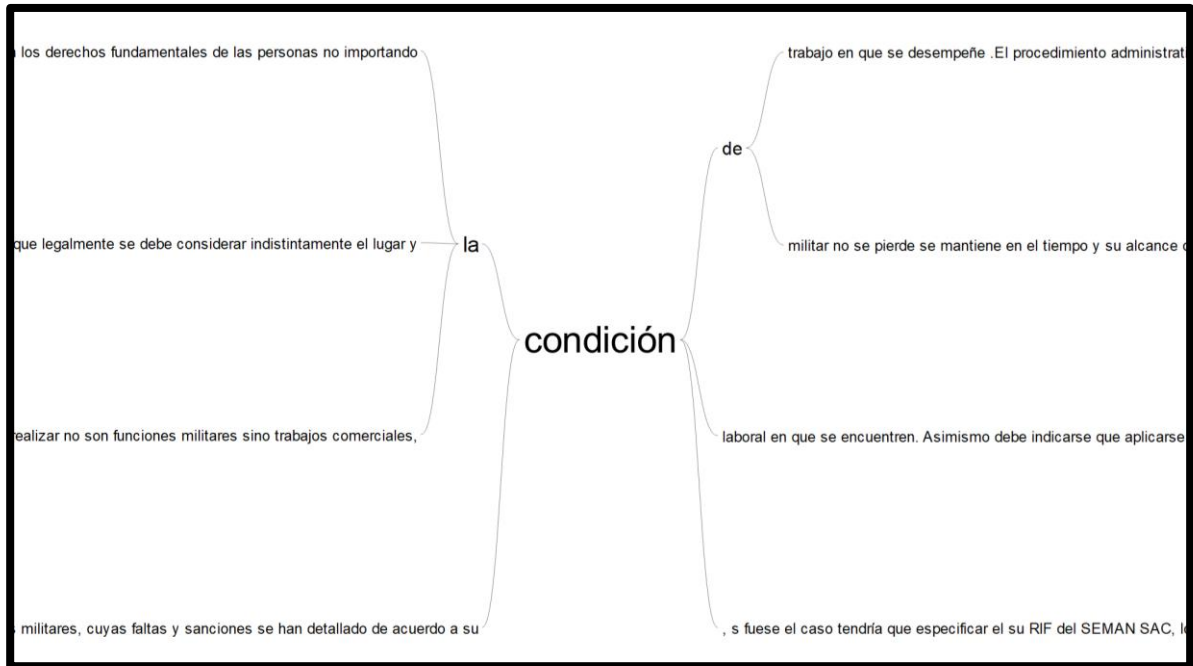
Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 48:
Árbol de palabra interactivo del entrevistado E5



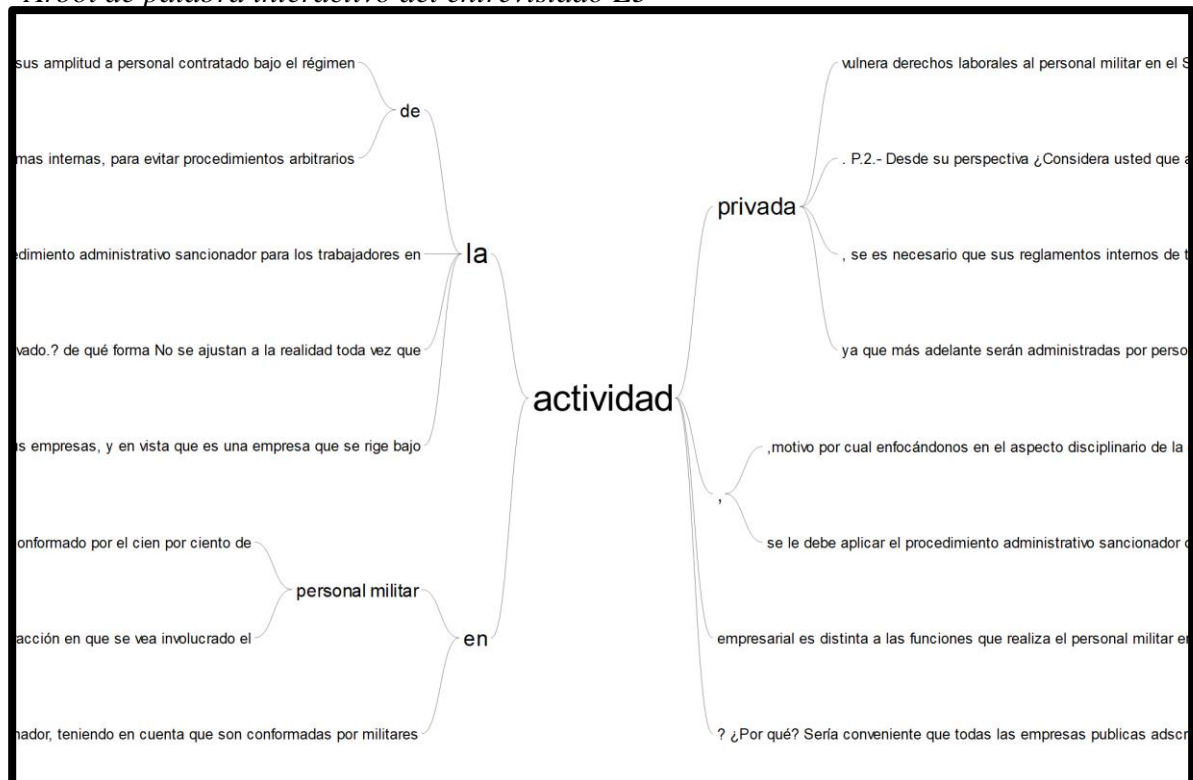
Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 49:
Árbol de palabra interactivo del entrevistado E5



Fuente: Elaboración propia 2022

Figura 50:
Árbol de palabra interactivo del entrevistado E5



Fuente: Elaboración propia 2022

Interpretación

En las figuras 47, 48, 49, 50, se observa que en el árbol de palabras, de las declaraciones vertidas por el entrevistado E5, se puede deducir 4 aspectos muy importantes de resaltar:

- Se ajustan a la realidad
- Disciplinario
- Condición
- Actividad

El régimen disciplinario de las FFAA. no se ajustan a la realidad del SEMAN PERÚ SAC toda vez que la actividad empresarial es distinta a la funciones que realiza el SEMAN PERÚ SAC, es por ello que al personal militar en actividad, se le aplicara el procedimiento administrativo sancionador de la Ley 29131.

4.2 Discusión

En esta etapa se realizó la contrastación de las respuestas vertidas por los entrevistados, conformados por abogados que forman parte del cuerpo jurídico de la FAP, y asesoría legal de la AVIFAP, la misma que proporcionó los conocimientos técnicos y jurídicos obtenidos por el devenir de los años, basados en las fuentes del derecho, la interpretación y aplicación de Leyes especiales entre otros, direccionado a la realidad problemática y a la viabilidad de los supuestos planteados, tomando como referencia investigaciones de índole nacional e internacional.

OBJETIVO GENERAL

Demostrar como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

Las entrevistas llevadas a cabo a los cinco abogados, se desarrolló de una forma muy técnica, ya que pocos son los que cuentan con el conocimiento para poder verter una opinión, limitándose al análisis de la norma sin demostrar su aplicabilidad en el campo. Los Abogados que participaron en las entrevistas refirieron que el procedimiento administrativo sancionador que se debe aplicar al personal que labora en el SEMAN PERU SAC, es de acuerdo al régimen laboral que pertenecen, toda vez que como ya lo mencionamos anteriormente, el Servicio de Mantenimiento para inicios de operaciones albergó el cien por ciento de personal militar en actividad, encontrándonos con una empresa que se conduce bajo el Régimen de la Actividad privada y alberga trabajadores que pertenecen al régimen laboral de las fuerzas armadas los mismos que cuentan con una Ley especial de Régimen Disciplinario Ley 29131 y su modificatoria que encarga de tipificar las sanciones que el militar se vea involucrado. Asimismo nos mencionan que el Procedimiento Sancionador del régimen privado se debe aplicar en todos sus extremos a personal contratado bajo ese régimen (728), no encontrándose dentro de los alcances del Decreto Legislativo antes mencionado, al personal militar en actividad de las Fuerzas Armadas, concluyendo que se es necesario especificar dentro de los Reglamentos

Internos de Trabajo el procedimiento a seguir cuando un militar se ve involucrado en actos de indisciplina, dejando a criterio la potestad sancionadora a personal contratado que ostenten cargos Gerenciales, ocasionado la vulneración de derechos como trabajador.

Se puede concluir de la opinión de los administrados que la aplicación incorrecta de un procedimiento sancionador en el SEMAN PERÚ SAC como lo es el que contempla el régimen privado del D.L. 728, vulneraría derechos del personal militar destacado en la antes mencionada, ya que lo legalmente establecido es que se aplique la Ley 29131 y su modificatoria, existiendo un vacío legal en la Ley de la materia al mencionar dentro de los alcances de la ley militar al personal que labora en empresas públicas, la misma que no sea detallado en su reglamentos internos de trabajo, dejando la posibilidad de vulneración de derechos laborales por una mala aplicación del procedimiento administrativo sancionador entonces diremos que existe relación entre el objetivos generales y los supuestos generales. Todo lo vertido guarda relación con las investigaciones de (HUAPAYA, 2020 y GALARZA, 2017).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1

Analizar de qué manera las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

De los cinco especialistas legales cuatro de ellos tomaron la postura en la que mencionaron que el personal militar en actividad que labora en el SEMAN PERÚ SAC , que se encuentre involucrado en la comisión de una infracción que amerita la aplicación de un procedimiento administrativo sancionador y posterior una sanción, se rigen bajo la Ley Situación de Oficiales y la Ley de situación de TT.SS.OO. de la FAP, que son reconocidos como regímenes especiales, conjuntamente con la Ley de Régimen Disciplinario de la Fuerzas Armadas Ley 29131 y su modificatoria, en la que uno de los entrevistados realizó una interpretación normativa muy importante de resaltar al indicar que el militar en actividad que realiza trabajos en una empresa pública, deberá de aplicarse lo estipulado en el Reglamento Interno

de Trabajo, toda vez que la Ley 29131 y su modificatoria sanciona las infracciones cometidas por función militar entonces nació el interrogante en el SEMAN PERÚ SAC, el personal realiza alguna función militar, la respuesta ya que en la empresa todo está relacionado con el mantenimiento de aeronaves comerciales, concluyendo de acuerdo a la naturaleza de la empresa SEMAN PERÚ SAC, las infracciones que alberga la Ley 29131 y su modificatoria, se ajustan al ámbito netamente castrense que se aplican en Unidades Aéreas de la FAP, panorama contrario a las funciones técnicas o administrativas que realiza en personal militar en el SEMAN PERÚ SAC, entonces podemos mencionar que al no encontrarse definido en las normas internas de la empresa el procedimiento correcto aplicar a los actos de indisciplina, deja la posibilidad apremiante que el personal de Recursos Humanos del SEMAN PERÚ SAC, pueda aplicar ,memorándum de llamadas de atención y posterior sanciones al personal militar del Servicio de Mantenimiento de acuerdo a las faltas que se cometen en el cumplimiento de sus funciones

El análisis que se ha podido tomar de las declaraciones de los involucrados es que si se lograra aplicar el procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por desconocimiento del empleador se estaría vulnerando los derechos de los trabajadores del SEMAN PERÚ SAC-Militares en actividad, se corre el riesgo que el personal militar sea sancionado de formas distintas que al final repercutan en los procesos de ascensos al grado inmediato superior entonces diremos existe relación entre el objetivos específico 1 y los supuestos específicos 1. Todo lo vertido guarda relación con las investigaciones de (HUAPAYA, 2020, SURCO 2018).

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022;

De los cinco especialistas legales se encontraron de acuerdo indicando que el ser militar implica regirse doctrinariamente y legalmente, bajo un régimen

especial establecido de acuerdo a las funciones que realiza, la que la hace particular. Nos mencionan que el legislador trato de unificar criterios en lo que respecta la aplicación del Procedimiento Administrativo Sancionador para el personal militar en la promulgación de la Ley 29131 y su modificatoria, cabe resaltar que la finalidad que tiene esta norma especial es la de salvaguardar el cumplimiento de la misión asignada por la institución, recordando que se desarrolla de una manera preventiva, evitando el resquebrajamiento de la disciplina militar, es por ello que todo acto de indisciplina cometido por el personal militar indistintamente en el lugar donde se encuentre laborando se debe aplicar el Procedimiento Administrativo Sancionador que contempla la Ley 29131, ya que detalla con plenitud las diferentes infracciones que el personal militar comete, garantizándose en todo momento el debido proceso, principio de legalidad entre otros principios en que se sustenta la Ley, por lo que consideran que la aplicación de la Ley 29131 para temas sancionador es el correcto ya que va garantizar que se cumpla un procedimiento justo, que evalúen la norma de una forma superficial, sino de una manera técnica, que a pesar de no describir dentro de sus alcances al personal militar que trabaja en empresas del estado resulta ser la más favorable su aplicación, contrariamente uno de los entrevistados menciona que los procedimientos que se siguen en la actividad privada está basada netamente en la afectación a la producción por parte del trabajador, ya que afecta la rentabilidad de la empresa, dejando la potestad sancionadora al empresario quien a criterio buscara los argumentos legales y administrativos necesarios para poder terminar con la relación contractual, como se ha podido notar en las diferentes reposiciones laborales de trabajadores a quien se les aplicado incorrectamente un procedimiento sancionador que puso fin a su relación con la empresa. De todo lo antes expuesto se puede concluir que todo militar que cometa una infracción determinada se someterá a la Ley 29131 y su reglamento, ya que es un régimen especial creado exclusivamente para militares en actividad, siendo más garantistas al momento de aplicarlo ya que no se limita a contar un personal que investigue y sanciones, sino que de acuerdo a la falta cometida se activa las Juntas de Investigaciones entes especializados. Del análisis

realizado diremos entonces que existe relación entre el objetivos específicos 2 y los supuestos específicos 2. Todo lo vertido guarda relación con las investigaciones de (HUAPAYA, 2020).

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

De los cinco especialistas legales entrevistados coincidieron en reconocer que el personal militar en actividad que labora en la empresa pública de derecho privado como lo es el SEMAN PERÚ SAC, se rige bajo sus Leyes especiales de creación, es así que para sancionar actos de indisciplina que contravengan los intereses institucionales aplicaran la Ley 29131, su modificatoria y su procedimiento administrativo sancionador, es por ello que para poder garantizar el reconocimiento de los derechos laborales del personal de servicio de mantenimiento se debería considerar dentro de los reglamentos de trabajo la condición de militar sin desnaturalizar los regímenes laborales existentes, ni crear uno nuevo, sino lo que se busca es que exista un reconocimiento por parte de la empresa privada, en sus reglamentos internos, mencionando los regímenes que albergan y en el caso de militares en actividad el procedimiento sancionador que se le debe aplicar en caso de infracciones tipificadas en la Ley de la materia, proponiendo que la Ley 29131 y su modificatoria registre dentro de los alcances de la misma al personal que realiza labores en las empresas públicas de derecho privado adscritas al MINDEF. Los especialistas concluyen que para garantizar los derechos del personal que labora en el SEMAN PERU SAC, deben registrar dentro de sus reglamentos internos de trabajo la condición de personal militar y la Ley que se debe aplicarse en caso de infracciones administrativas evitando sanciones de regímenes distintos al militar que se repercutirán en no ser promovido al grado inmediato superior por faltas erróneamente tipificadas, que al ser homologadas serán consideradas graves y muy graves. De todo lo antes expuesto se puede concluir que mientras no se reconozca la condición de militar y las leyes que la rigen dentro de los reglamentos

internos de trabajo, no podemos decir que los reglamentos internos garanticen los derechos de los militares en el SEMAN PERÚ SAC. Del análisis realizado diremos entonces que existe relación entre el objetivos específicos 3 y los supuestos específicos 3. Todo lo vertido guarda relación con las investigaciones de (HUAPAYA, 2020).

V. CONCLUSIONES

1. Con las declaraciones vertidas, se puede decir que en el SEMAN PERÚ SAC existen dos regímenes laboral totalmente opuestos cuya aplicación de uno restringe la finalidad del otro, por tal motivo se es necesario saberlas definir, de lo contrario se estaría vulnerando derechos militares del personal que realiza trabajos en la empresa antes mencionada, en este caso del personal militar. El vacío legal que presenta la Ley 29131 y su modificatoria, es con relación al alcance de la norma ya que no se considera al personal militar que realiza trabajos en las empresas públicas, sumado a la ausencia de estudios previos que recomienden incluir dentro de los reglamentos de trabajo de las empresas bajo el régimen D.L. 728, la función militar en las empresas públicas y los regímenes al que pertenecen en temas relacionado con las infracciones, resaltando solo en el caso de empresas privadas que albergan personal militar en actividad, concluyendo que, si no se llegara a reconocer la condición de militar dentro de los Reglamentos Internos de Trabajo se estaría vulnerando derechos militares en el Servicio de Mantenimiento al no cumplirse con el debido proceso al aplicarse un procedimiento administrativo diseñado para un régimen privado por lo que debe ser resuelto a la brevedad.

2.- De la información recibida de los entrevistados, se puede concluir que con el solo hecho de aplicar una sanción contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo-régimen privado 728, sin que se reconozca la condición de militar y su régimen especial, a un personal militar en actividad, se estaría vulnerando derechos militares en el Servicio de mantenimiento, ya que por su condición de militar en actividad le correspondería el procedimiento que refiere la Ley 29131 y su modificatoria.

3.- El asegurar que las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garanticen derechos militares en el Servicio de Mantenimiento, se toma positivamente esta afirmación ya que al contar con un Reglamento Interno (RIT-22) que detalle la Ley aplicar al personal militar en actividad, reconoce facultades al procedimiento sancionador de la Ley 29131 y su modificatoria, para ser aplicada en el Servicio de Mantenimiento, ya que es una

norma especialmente diseñada para redireccionar conductas y prevenir infracciones, concluyendo que toda falta y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas deberá aplicarse al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento garantizándose de esta forma derechos militares al respetarse su jerarquía y manteniendo en todo momento la disciplina la misma que caracteriza a todo personal militar en actividad que a pesar de trabajar en una empresa del estado mantiene su condición de militar.

4.- A partir de las entrevistas vertidas, se concluye que, para lograr que los Reglamentos Internos de Trabajo garanticen los derechos militares del personal del Servicio de Mantenimiento, en especial del personal militar, deberán adecuar sus normas internas en las que detallen que todo militar que labora en el Servicio de Mantenimiento, para aspectos disciplinarios, se regirán bajo sus Leyes especiales como lo es el Régimen Disciplinario de las FFAA., lo que hace la norma interna es reconocer los diferentes regímenes laborales que la conforman, evitando que el empleador o sus representantes a criterio apliquen sanciones desproporcionadas que al ser homologadas vulneren derechos que repercutan negativamente en los procesos ascensos de personal militar que conllevaría un perjuicio económico.

VI. RECOMENDACIONES

1.- Como recomendación a largo plazo tenemos la propuesta de modificación de la Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas Ley 29131 y su modificatoria, específicamente en su Artículo III, de su Título Preliminar, que ampliara el alcance de Ley antes mencionada al personal militar que se encuentra destacado en las empresas del Estado adscritas al MINDEF, incluyendo dentro del texto normativo tal disposición, siendo evaluado por especialistas de la materia tal propuesta, sin llegar a desnaturalizarla:

Dice:

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo III.- Alcance

La presente Ley comprende al Personal Militar en situación de actividad y disponibilidad del Ejército, Marina y Fuerza Aérea así como a personal que cumple servicio militar en el activo.

Propuesta de Modificación:

Artículo III.- Alcance

La presente Ley comprende al Personal Militar en situación de actividad y disponibilidad del Ejército, Marina, Fuerza Aérea y personal militar destacado en las empresas del Estado adscritas al MINDEF, así como a personal que cumple servicio militar en el activo.

2.- Como recomendación a corto plazo, tenemos la modificación del Proyecto de Reglamento Interno de Trabajo del SEMAN PERÚ SAC (RIT-22), que en su registro provisional, no considero al personal militar que realiza trabajos en las empresas públicas, en su aplicación del Régimen Disciplinario contemplado en la Ley 29131 y su modificatoria D.L.1145, ya que al registrarlas evitaremos actos de indisciplina por parte del personal militar, o contrariamente sanciones arbitrarias bajo régimen que no compete a personal militar que ocasionen deméritos en el legajo del personal militar.

3.- Se recomienda que el SEMAN PERÚ SAC realice convenios de cooperación técnica con la Fuerza Aérea del Perú con relación a la homologación de las infracciones cometidas por el personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento ya que las funciones que realiza son relacionadas al ámbito privado y no de función militar.

4.- Se recomienda que el Reglamento Interno de Trabajo del SEMAN PERÚ SAC (RIT-22), registren anexos (ANEXO 5) donde se detallen las infracciones que se verían involucrados el personal militar que labora en la empresa antes mencionada considerando que son personal militar en actividad y por consiguiente se debería sancionar bajo la Ley 29131 y su modificatoria D.L. 1145.

REFERENCIAS

- Galván Pareja, G. (2017). La actividad empresarial del Estado: Entre la subsidiariedad y el trato legal igualitario. *Pensamiento Crítico*, 21(2), 083–103. <https://doi.org/10.15381/pc.v21i2.13261>.
- Ley 29131. Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas. Diario Oficial El Peruano (2007) [1/http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29131.pdf](http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29131.pdf)
- Ley 30469. Ley de Creación del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC. Diario Oficial El Peruano (2016) <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-creacion-del-servicio-de-mantenimiento-del-peru-sac-ley-n-30469-1395655-1/>
- D.L. 1134. Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Defensa. Página web del MINDEF https://www.mindef.gob.pe/informacion/transparencia/DL_1134.pdf
- Sierra, M. (2019), “Un estudio desde la orientación garantista del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”. [Tesis de pregrado, Universidad de Bogotá] <http://hdl.handle.net/20.500.12010/6885>
- Caicedo, T. (2021), “Análisis Jurídico del Artículo 248 numeral 1° del Código Orgánico Administrativo que regula el procedimiento administrativo sancionador y su incidencia frente al principio de imparcialidad, en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montúfar”. [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDÉS”] <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12497>
- Moreno, L. (2018), “Construcción de un concepto de debido proceso en el derecho administrativo Chileno”. [Tesis de Licenciamiento, Universidad de Chile] <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/153151>

- Galarza, E. (2017), “Aplicación de los preceptos del debido proceso en los procedimientos disciplinarios que se tramitan en las Fuerzas Armadas”. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]
<http://hdl.handle.net/10644/5684>

- Porras, C. (2018), “Los procedimientos disciplinarios en las Fuerzas Armadas del Ecuador y el derecho al debido proceso” [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo Perú]
<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/derecho-del-procedimiento-administrativo/porras-gca-esta-teoria-que-en-sus-inicios-se-vincula-con-la-teoria-de-la-interrupcion/15595428>

- Chira, Jorge (2018), “El principio de culpabilidad y su consideración en el derecho administrativo sancionador peruano” [Tesis de pregrado, Universidad católica santo Toribio de Mogrovejo Perú]
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/1547>

- Surco, M (2018), “El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de los principios constitucionales” [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/679>

- Olivares, E. (2016), “Procedimiento Administrativo Sancionador y su relación con el Principio de la Debida motivación de las resoluciones -Municipalidad Provincial de Huaura año 2016” [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión del Perú]
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3322>

- Del Valle, R. (2021), “La caducidad administrativa del Procedimiento Administrativo Sancionador frente al principio de interdicción de arbitrariedad” [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo del Perú]
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/3809>

- Quispe, A. (2019), “El derecho de defensa y el procedimiento disciplinario en los Órganos Consultivos del Ejército – San Borja, 2018” [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo del Perú]
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/40174>

- Lopes, M. (2017), “El acoso laboral y la vulneración de los derechos del trabajador” [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDÉS”]
<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/6293>

- Leon, I. (2017), “La vulneración de Derechos Constitucionales del trabajador a causa de la limitación en la distribución de utilidades” [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1990>

- Gonzales, M. (2016), “Tutela de los Derechos Constitucionales en el proceso de las Fuerzas de Seguridad 2016” [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]

- Gutiérrez, L. (2017), “Garantías Constitucionales y Regionales en el Proceso Disciplinario para las Fuerzas Militares según la Ley 1862 DE 2017 y la ley 836 del 2003” [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Nueva Granada-Colombia]
<http://hdl.handle.net/10654/17374>

- Ruiz, Y. (2016), “Vulneración de Derechos adquiridos al personal de soldados voluntarios del Ejército Nacional” [Tesis de posgrado, Universidad La Gran Colombia]
<http://hdl.handle.net/11396/3829>

- Herrera, Ch. (2019), “Defensa de los derechos laborales de los trabajadores pesqueros en el Distrito de Santa Rosa –Lambayeque” [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/6589>

- Cespedes, M. (2019), “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la corte superior de lima norte - 2017” [Tesis de Doctorado, Universidad Federico Villareal]
<http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3137>

- Coronel, H. (2019) titulada “Efectos de la vulneración de Derechos Laborales a trabajadores del Régimen 728, en el proyecto especial Jaén san Ignacio Bagua - año 2018” ” [Tesis de Pregrado, Universidad Particular de Chiclayo]
<http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/272>

- Diaz, A. (2016) denominado “El Derecho de Defensa y doble instancia en la impecabilidad de la Sanción Administrativa Policial de amonestación” [Tesis de Pregrado, Universidad Andina del Cuzco]
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/474>

- Rodriguez, J. (2020) en su tesis “Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Laboral de la Micro y Pequeña Empresa” [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]
<http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4505>

- Alan, A. y Cortez, L. (2018). Procesos y fundamentos de la Investigación Científica. Editorial: UTMACH
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>

- Galván, G. (2017). La actividad empresarial del Estado: Entre la subsidiariedad y el trato legal igualitario. Pensamiento Crítico, Volumen 21(2), págs. 083–103.
<https://doi.org/10.15381/pc.v21i2.13261>

- MINDEF (2005). Libro blanco de la Defensa Nacional del Perú, pág. 75
https://www.mindef.gob.pe/informacion/documentos/libroblanco/Capitulo_V.pdf

- Huapaya, A. (2020), “La Empresa Estatal sima callao S.A. y la relación con sus trabajadores de la Armada Peruana respecto a la aplicación de un Régimen Disciplinario” [Tesis de Magister, Pontificia Universidad Católica del Perú]
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/17341>

- Escudero C. y Cortez, L. (2018), Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial: UTMACH, 22-23

[http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y
MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf](http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-
MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf)

- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, M. (2014), Metodología de la Investigación. Sexta edición, 472
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Troncoso, CL. y Amaya, A. (2017), Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. Artículo de Reflexión v.65 (2), 329-332 <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v65n2/0120-0011-rfmun-65-02-329.pdf>
- Hernandez, R, et al (2014), Metodología de la Investigación. Sexta edición
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- [Trigoso, M. \(2019\).](#) La Empresa en el Perú: Clasificación y la Responsabilidad Social Empresarial: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política. Octava edición, pág. 329
[file:///C:/Users/Julio/Downloads/2736-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6818-1-10-20200126%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Julio/Downloads/2736-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6818-1-10-20200126%20(3).pdf)
- Carrasco Díaz, Sergio (2019), Metodología de la investigación científica. Editorial San Marcos. Lima, Perú: Edición

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022”

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | SUPUESTOS | CATEGORÍAS | METODOLOGÍA |
|---|--|--|--|--|
| <p>Problema General: ¿Cómo el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿De qué manera las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022? b) ¿En qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza</p> | <p>Objetivo General: Entender como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.</p> <p>Objetivos específicos: a) Conocer si las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022. b) Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza</p> | <p>Supuesto General: Será que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnerara derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, porque no se está cumpliendo con el debido proceso al aplicarse un procedimiento administrativo que está diseñado para el régimen privado.</p> <p>Supuestos específicos: a) Será que las sanciones administrativas del régimen privado vulnerara derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, porque la mayoría de trabajadores son personal militar en actividad correspondiéndole las sanciones descritas en la Ley 29131 y su modificatoria b) Sera que las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas</p> | <p>Categoría 1: Procedimiento Administrativo Sancionador</p> <p>Subcategorías: 1.1 Sanciones administrativas de régimen privado 1.2 Faltas y sanciones del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas 1.3 Reglamentos internos de trabajo del régimen privado 1.4 Incompatibilidad en la aplicación de la norma</p> <p>Categoría 2: Derechos militares</p> <p>Subcategorías: 2.1 Principio de Legalidad 2.2 Principio del Debido Proceso 2.3 Principio de non bis in ídem 2.4 Principio de Tipicidad</p> | <p>Enfoque: cualitativo</p> <p>Tipo de estudio: básica</p> <p>Diseño de investigación: Fenomenología-Hermenéutica</p> <p>Técnica de Recolección de Datos: Entrevista</p> <p>Instrumento de recolección de datos: Guía de Entrevista</p> <p>Población y Muestra: Esta investigación considero a 133 efectivos del SEMAN PERU SAC como población y como muestra considero a 04 efectivos abogados del cuerpo Jurídico de la FAP, y 01 Asesora Legal Externa de la AVIFAP</p> |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| <p>derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022?</p> <p>c) ¿De qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantizan derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022?</p> | <p>derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.</p> <p>c) Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantizan derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.</p> | <p>Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, porque mantiene la jerarquía y disciplina sin perder la condición de militar.</p> <p>c) Será que los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantizaran derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, porque deberán adecuarse al régimen laboral al que pertenece cada trabajador</p> | | |
|--|--|---|--|--|

ANEXO 02
Carta de invitación N° 01

Lima, 04 de abril de 2022

Dr: Valdivia Pinto Miguel Ángel

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento (guía de entrevista) de investigación cualitativa**

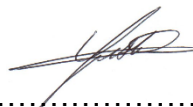
Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: ***Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022***. Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad Determinar como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, teniendo en consideración que el personal que labora en la empresa antes mencionada es personal militar que pertenecen a un régimen laboral especial, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de experto para la validación de la guía de entrevista, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....
Bachiller
Julio Cesar Godoy Durand
Investigador

ANEXO 03
Guía de entrevista

TITULO: “Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022”

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar

ENTREVISTADO:.....

FECHA: **GRADO ACADEMICO:**

PUESTO:.....

II. INSTRUCCIONES:

Para un correcto llenado de la entrevista se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Entender como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022

1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del personal del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?

.....
.....
.....

2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Conocer si las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del

Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?

.....
.....
.....

4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

5. Desde su mirada ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 3:

Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?

.....
.....
.....


.....
.....
.....
Firma
Apellido y nombres
Miguel Ángel Valdivia Pinto
.....
Miguel Ángel Valdivia Pinto
DOCENTE - INVESTIGADOR
CPPe. 2201326270
CEASPIC

ANEXO 04
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DENOMINADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

| | |
|---|-------------------------------------|
| Título: “Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022” | |
| Nombre del instrumento de evaluación | Guía de entrevista |
| Autor del Instrumento | Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar |
| Apellidos y nombres del experto | Dr. Valdivia Pinto Miguel Ángel |
| Grado Academico del Evaluador | PhD |
| Cargo que desempeña | Docente Investigador |

I. DATOS GENERALES.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.-

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 00-20% | Regular 21-40% | Buena 41-60% | Muy Buena 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | ✓ |
| Objetividad | Está expresado en conductas observables. | | | | ✓ | |
| Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | ✓ |
| Organización | Existe una organización lógica. | | | | ✓ | |
| Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | ✓ |
| Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | | | | ✓ | |
| Consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | ✓ |
| Coherencia | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | ✓ | |
| Metodología | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | ✓ |
| Pertinencia | El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación. | | | | ✓ | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.-

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes, llegando a obtener un porcentaje de valoración de... 91% ...

.....


 Dr. Valdivia Pinto Miguel Ángel
 Correo: mvaldiviap@ucvvirtual.edu.pe
 

ANEXO 02
Carta de invitación N° 02

Lima, 29 de abril de 2022

Dra.: MAG. Paredes Velásquez Eusebio

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento (guía de entrevista) de investigación cualitativa**

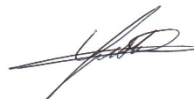
Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: ***Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022***. Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad Determinar como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, teniendo en consideración que el personal que labora en la empresa antes mencionada es personal militar que pertenecen a un régimen laboral especial, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de experto para la validación de la guía de entrevista, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....
Bachiller
Julio Cesar Godoy Durand
Investigador

ANEXO 03
Guía de entrevista

TITULO: “Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022”

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar

ENTREVISTADO:.....

FECHA: **GRADO ACADEMICO:**

PUESTO:.....

II. INSTRUCCIONES:

Para un correcto llenado de la entrevista se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Entender como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022

1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del personal del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?

.....
.....
.....

2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Conocer si las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del

Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?

.....
.....
.....

4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

5. Desde su mirada ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?

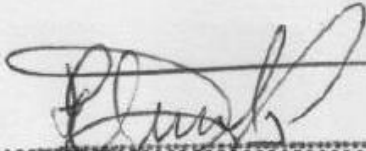
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 3:

Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?

.....
.....
.....


.....
Eusebio Paredes Velasquez
ABOGADO
Apellido y nombres
Reg. CAL. N° 68799
MAESTRO
02/MAY/2022

ANEXO 04
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DENOMINADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

| | |
|---|-------------------------------------|
| Título: “Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022” | |
| Nombre del instrumento de evaluación | Guía de entrevista |
| Autor del Instrumento | Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar |
| Apellidos y nombres del experto | Dr. Paredes Velásquez Eusebio |
| Grado Academico del Evaluador | Magister |
| Cargo que desempeña | Asesor Legal |

I. DATOS GENERALES.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.-

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 00-20% | Regular 21-40% | Buena 41-60% | Muy Buena 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | 91 |
| Objetividad | Está expresado en conductas observables. | | | | | 90 |
| Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | 90 |
| Organización | Existe una organización lógica. | | | | | 91 |
| Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | 90 |
| Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | | | | | 90 |
| Consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | 90 |
| Coherencia | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | | 90 |
| Metodología | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | 90 |
| Pertinencia | El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación. | | | | | 91 |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.-

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes, llegando a obtener un porcentaje de valoración de: 90%.



 MAG. Paredes Velásquez Eusebio
 Correo: eusebioparedes17@gmail.com
 02/MAY/2022

ANEXO 02
Carta de invitación N° 03

Lima, 05 de mayo de 2022

Dra.: Noemi Vasquez Pampañaupa

Asunto: **Participación en juicio de expertos para validar instrumento (guía de entrevista) de investigación cualitativa**

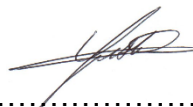
Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: ***Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022***. Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad Determinar como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, teniendo en consideración que el personal que labora en la empresa antes mencionada es personal militar que pertenecen a un régimen laboral especial, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de experto para la validación de la guía de entrevista, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....
Bachiller
Julio Cesar Godoy Durand
Investigador

ANEXO 03

Guía de entrevista

TITULO: “Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022”

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar

ENTREVISTADO:.....

FECHA: **GRADO ACADEMICO:**

PUESTO:.....

II. INSTRUCCIONES:

Para un correcto llenado de la entrevista se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Entender como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022

1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del personal del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?

.....
.....
.....

2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Conocer si las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del

Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?

.....
.....
.....

4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma

.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

5. Desde su mirada ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?

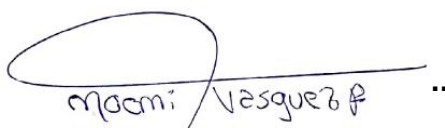
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 3:

Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?

.....
.....
.....


.....
Reg./947 I.C.N.A.P

Firma

ANEXO 04
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DENOMINADO “GUÍA DE ENTREVISTA”

| | |
|---|-------------------------------------|
| Título: “Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022” | |
| Nombre del instrumento de evaluación | Guía de entrevista |
| Autor del Instrumento | Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar |
| Apellidos y nombres del experto | Dra. Vasquez Pampañaupa Noemi |
| Grado Academico del Evaluador | Maestria |
| Cargo que desempeña | Asesor Legal |

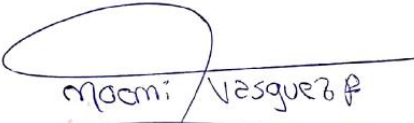
I. DATOS GENERALES.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN.-

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 00-20% | Regular 21-40% | Buena 41-60% | Muy Buena 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------------------|---|----------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Claridad | Está formulado con lenguaje apropiado. | | | | | ✓ |
| Objetividad | Está expresado en conductas observables. | | | | | ✓ |
| Actualidad | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | ✓ |
| Organización | Existe una organización lógica. | | | | | ✓ |
| Suficiencia | Comprende los aspectos en cantidad y calidad | | | | | ✓ |
| Intencionalidad | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias | | | | | ✓ |
| Consistencia | Basado en aspectos teórico-científicos | | | | | ✓ |
| Coherencia | Entre los índices, indicadores y las dimensiones. | | | | | ✓ |
| Metodología | La estrategia responde al propósito del diagnóstico | | | | | ✓ |
| Pertinencia | El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación. | | | | | ✓ |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.-

El instrumento es aplicable en razón que las categorías guardan relación con las subcategorías e interrogantes, llegando a obtener un porcentaje de valoración de 93%.....


 Noemi Vasquez P
 Reg. 947 I.C.N.A.P
Firma

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **el Bachiller Godoy Durand Julio cesar**, de la **Universidad Cesar Vallejo**. La meta de este estudio es **obtener el Título de Abogado para lo cual procedí a realizar mi trabajo de investigación titulada “Procedimiento Administrativo sancionador del Régimen Privado y la Vulneración de Derechos Militares del Servicio de Mantenimiento del 2022”**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente **60** minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán procesadas mediante programa NVIVO y MAXQDA, guardando la reserva del caso. Una vez transcritas las entrevistas, los audios serán administradas por el investigador la misma que será utilizada como sustento de la investigación no siendo utilizada para otro fin.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **el Bachiller Godoy Durand Julio Cesar**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **obtener el Título de Abogado para lo cual procedí a realizar mi trabajo de investigación titulada “Procedimiento Administrativo sancionador del Régimen Privado y la Vulneración de Derechos Militares del Servicio de Mantenimiento del 2022”**

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente **60** minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno

para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a **Dr. Reyes López Henry** al teléfono **980293340**.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



Dr. Richard Henry Reyes López
CAC 10273



Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **el Bachiller Godoy Durand Julio cesar**, de la **Universidad Cesar Vallejo**. La meta de este estudio es **obtener el Título de Abogado para lo cual procedí a realizar mi trabajo de investigación titulada “Procedimiento Administrativo sancionador del Régimen Privado y la Vulneración de Derechos Militares del Servicio de Mantenimiento del 2022”**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente **60** minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán procesadas mediante programa NVIVO y MAXQDA, guardando la reserva del caso. Una vez transcritas las entrevistas, los audios serán administradas por el investigador la misma que será utilizada como sustento de la investigación no siendo utilizada para otro fin.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **el Bachiller Godoy Durand Julio Cesar**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **obtener el Título de Abogado para lo cual procedí a realizar mi trabajo de investigación titulada “Procedimiento Administrativo sancionador del Régimen Privado y la Vulneración de Derechos Militares del Servicio de Mantenimiento del 2022”**

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente **60** minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno

para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a **Dr. Távora Reyes Chrystiam** al teléfono **982877587**.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



CONSULTORES ABOGADOS Y ASOCIADOS

CHRYSIAM PAUL TÁVARA REYES
ABOGADO
Reg. C.A.L.L. N° 7347

The image shows a handwritten signature in blue ink over a printed name and title. To the right of the signature is a blue ink fingerprint. The printed text includes the name 'CHRYSIAM PAUL TÁVARA REYES', the title 'ABOGADO', and the registration number 'Reg. C.A.L.L. N° 7347'. Above the name is the text 'CONSULTORES ABOGADOS Y ASOCIADOS' with a small logo to the left.

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **el Bachiller Godoy Durand Julio cesar**, de la **Universidad Cesar Vallejo**. La meta de este estudio es **obtener el Título de Abogado para lo cual procedí a realizar mi trabajo de investigación titulada “Procedimiento Administrativo sancionador del Régimen Privado y la Vulneración de Derechos Militares del Servicio de Mantenimiento del 2022”**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente **60** minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán procesadas mediante programa NVIVO y MAXQDA, guardando la reserva del caso. Una vez transcritas las entrevistas, los audios serán administradas por el investigador la misma que será utilizada como sustento de la investigación no siendo utilizada para otro fin.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.


Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **el Bachiller Godoy Durand Julio Cesar**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **obtener el Título de Abogado para lo cual procedí a realizar mi trabajo de investigación titulada “Procedimiento Administrativo sancionador del Régimen Privado y la Vulneración de Derechos Militares del Servicio de Mantenimiento del 2022”**

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente **60** minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno

para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a **Dra. Vargas Anchillo Magaly** al teléfono **992441720**.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



Magaly Cinthia Vargas Anchillo
↑ ABOGADO
CAL. N° 69650

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **el Bachiller Godoy Durand Julio cesar**, de la **Universidad Cesar Vallejo**. La meta de este estudio es **obtener el Título de Abogado para lo cual procedí a realizar mi trabajo de investigación titulada “Procedimiento Administrativo sancionador del Régimen Privado y la Vulneración de Derechos Militares del Servicio de Mantenimiento del 2022”**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente **60** minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán procesadas mediante programa NVIVO y MAXQDA, guardando la reserva del caso. Una vez transcritas las entrevistas, los audios serán administradas por el investigador la misma que será utilizada como sustento de la investigación no siendo utilizada para otro fin.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

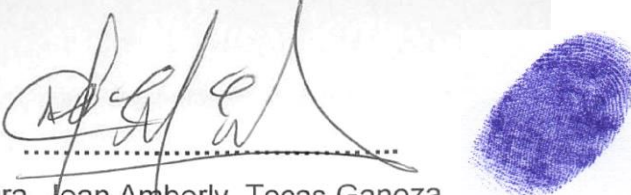
Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **el Bachiller Godoy Durand Julio Cesar**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **obtener el Título de Abogado para lo cual procedí a realizar mi trabajo de investigación titulada “Procedimiento Administrativo sancionador del Régimen Privado y la Vulneración de Derechos Militares del Servicio de Mantenimiento del 2022”**

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente **60** minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno

para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a **Dra. Tocas Ganoza Jean** al teléfono **963888857**.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



Dra. Jean Amberly, Tocas Ganoza
CAL 73600

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **el Bachiller Godoy Durand Julio cesar**, de la **Universidad Cesar Vallejo**. La meta de este estudio es **obtener el Título de Abogado para lo cual procedí a realizar mi trabajo de investigación titulada “Procedimiento Administrativo sancionador del Régimen Privado y la Vulneración de Derechos Militares del Servicio de Mantenimiento del 2022”**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente **60** minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas de la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán procesadas mediante programa NVIVO y MAXQDA, guardando la reserva del caso. Una vez transcritas las entrevistas, los audios serán administradas por el investigador la misma que será utilizada como sustento de la investigación no siendo utilizada para otro fin.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **el Bachiller Godoy Durand Julio Cesar**. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es **obtener el Título de Abogado para lo cual procedí a realizar mi trabajo de investigación titulada “Procedimiento Administrativo sancionador del Régimen Privado y la Vulneración de Derechos Militares del Servicio de Mantenimiento del 2022”**

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente **60** minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno

para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a **Dra. Ruiz Alarcón María** al teléfono **965864567**.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.



 **María R. Ruiz Alarcón**
Abogada
Reg: CAL: 83654

ANEXO 02
Carta de invitación N° 01

Lima, 25 de mayo del 2022

Dr.: Richard Henry Reyes López

Asunto: **Participación en la guía de entrevista para obtención de Título de Abogado**

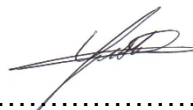
Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: ***Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022***. Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad Determinar como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, teniendo en consideración que el personal que labora en la empresa antes mencionada es personal militar que pertenecen a un régimen laboral especial, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de entrevistado como abogado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....
Bachiller
Julio Cesar Godoy Durand
Investigador

ANEXO 03

Guía de entrevista

TITULO: “Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022”

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar

ENTREVISTADO: Dr. Richard Henry Reyes López

FECHA: 25-05-2022

GRADO ACADEMICO: ABOGADO

PUESTO: Asesoría Legal de la Fuerza Aérea del Perú

II. INSTRUCCIONES:

Para un correcto llenado de la entrevista se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Entender como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022

- 1. Según su experiencia ¿Considera que en el procedimiento administrativo sancionador para los trabajadores en la actividad privada vulnera derechos laborales al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?**

SEMAN SAC, es empresa estatal de derecho público, que opera siguiendo las políticas que determina el Ministerio de Defensa, así como la Comandancia General de la FAP y el FONAFE; es autónoma en su decisión, esta empresa dicta sus reglamentos mediante los cuales describe conductas afines al giro de su negocio en aviación comercial que son de obligatorio cumplimiento para todos sus trabajadores y que contribuyen con los objetivos planteados y con la seguridad de todos, en el SEMAN SAC trabajan personal civil y militar de la FAP, ambos deben conocer y cumplir las reglas impuestas por el SEMAN SAC, sin embargo, el personal militar se gobierna por sus propias reglas y reglamentos (Ley de régimen Disciplinario Ley N° 29131), que es muy distinto al régimen al régimen disciplinario que tiene el SEMAN SAC, el empleador ha incurrido en una grave y evidente irregularidad al publicar la ley de régimen disciplinario 29131, sin considerar

la aplicación de este régimen disciplinario militar sancionador sin considerar que el estado a través de su empresas privadas en aplicación del régimen laboral militar que trabaje en organismos extra Institucionales como las empresas del estado como SEMAN SAC, empresa estatal con régimen privado que albergan militares en situación de actividad, la norma no puede ser empleada con total eficacia y eficiencia dejando a los jefes militares, sin aplicar la disciplina a sus subordinadas militares cuando incumplen dentro de sus funciones alguna disposición establecida en el reglamento de la empresa estatal Pública-Privada.

Acorde a lo anteriormente expuesto a partir del análisis al personal militar que se le imponga como sanción lo estipulado en su reglamento interno, se estaría vulnerando derechos constitucionales ya se estaría sobreponiendo a una Ley especial, pudiéndose repercutir negativamente en la nota de demérito del personal militar de la empresa SEMAN SAC.

2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?

No se podría aplicar ya que el régimen disciplinario Ley N° 29131 prevalece en el comportamiento de un militar y está basado en infracciones leves, graves y muy graves, esta infracciones han permitido unificar conductas al personal militar, y la empresa SEMAN SAC, como empresa estatal de derecho privado opera bajo las políticas acorde con el Ministerio de Defensa, Comandancia General de la FAP, Y FONAFE, y se encuentra bajo las acciones y control de la Contraloría General de la Republica, por su condición de afines y estrategias aprobadas por su directorio se rige por su reglamento/estatutos. Concluyendo que bajo este principio resulta inaplicable aplicar un procedimiento sancionador del régimen privado a militares en actividad.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Conocer si las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

- 3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?**

No porque ante la existencia de una infracción administrativa relacionada con las funciones que realizan en la empresa existiría la inaplicación de la ley del régimen disciplinario militar al personal militar ya que solo podría ser sancionado por el régimen militar si dicha infracción ha ocasionado en el ejercicio de sus funciones militares y afecte al servicio es decir el hecho o falta administrativa se encuentre tipificado en una infracción leve, grave y muy grave, en la práctica se podría dar el escenario de aplicarle una sanción en el SEMAN SAC y también en la FAP, lo cual no estaría fuera de la realidad, siendo esta acción arbitraria.

- 4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma**

No se ajustan a la realidad ya que SEMAN PERÚ SAC no tiene incluido dentro de su estatuto y reglamento un procedimiento para ser sancionado por infracciones cometidas al personal militar, solo el personal militar podrá ser sancionado bajo el régimen disciplinario Ley N° 29131, cuando comenten delito de función, para que se pueda extender en su aplicación de la Ley antes mencionada se tendría que mencionarlo en su articulado referido al alcance de Ley.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

5. Desde el punto de vista jurídico ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?

Desde el punto de vista jurídico, si considero que la Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas es más garantista, ya que a pesar de sus falencias que presenta en el alcance de la misma, considerando que excluye al personal que participa en empresas de sector defensa, se ha diseñado de acuerdo a las infracciones que pudiera incurrir el personal militar y la garantía del cumplimiento del debido proceso, es por tal motivo que considero que al militar que trabaja en el SEMAN PERU SAC, se le debe aplicar la Ley N° 29131 y su modificatoria.

OBJETIVO ESPECIFICO 3:

Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?

Deberían enfocarse en que las empresas públicas de derecho privado adscritas al Ministerio de Defensa, deberían ser reguladas por un solo procedimiento administrativo sancionador que involucre a todo personal militar en actividad que a pesar de trabajar en una empresa privada del estado, se extienda su reconocimiento en los procedimientos para sancionar infracciones de índole de función como militar, a temas de índole laboral, ampliando el enfoque de aplicación ya que a pesar de realizar trabajos no considerados de índole militar, su condición de militar no se pierde a menos se vea involucrado en un delito que necesariamente tenga que ponerse en conocimiento a las autoridades civiles competentes.


.....
Dr. Richard Henry Reyes López
CAC 10273

ANEXO 02
Carta de invitación N° 02

Lima, 26 de mayo del 2022

Dr.: Crystiam Tavera Reyes

Asunto: **Participación en la guía de entrevista para obtención de Título de Abogado**

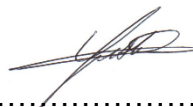
Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando una investigación titulada: ***Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022***, con el fin de aplicar mi instrumento de investigación y así poder lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad Determinar como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, teniendo en consideración que el personal que labora en la empresa antes mencionada es personal militar que pertenecen a un régimen laboral especial, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de entrevistado como abogado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....
Bachiller
Julio Cesar Godoy Durand
Investigador

ANEXO 03
Guía de entrevista

TITULO: "Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022"

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar

ENTREVISTADO: Dr. Crystiam Tavera Reyes

FECHA: 26-05-2022

GRADO ACADEMICO: Abogado

PUESTO: Asesor Lagal de la Fuerza Aérea del Perú

II. INSTRUCCIONES:

Para un correcto llenado de la entrevista se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Entender como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022

- 1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador para los trabajadores en la actividad privada vulnera derechos militares al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?**

Sobre tu pregunta uno, si es que el régimen disciplinario, sancionador, privado afecta derechos de personal militar, bueno, son dos cosas completamente distintas, porque el régimen sancionador privado se ha establecido en el decreto legislativo siete veintiocho específicamente en su tubo o incluso hasta en su reglamento pero más está en el tubo donde determina cuales son las causas disciplinarias para suspensión, destitución, cese y todo lo demás entonces el régimen privado de la actividad privada es un régimen completamente distinto al personal civil, a perdón, al personal militar el personal militar se rige por dos normas, por la ley de situación de oficiales y por la ley de situación de personal técnico y subalterno, entonces esas normas de un régimen especial que pertenecemos a nosotros tiene absolutamente nada que ver con el régimen privado por lo tanto el régimen

privado del decreto legislativo siete veintiocho tiene su procedimiento sancionador y el personal militar tiene su procedimiento sancionador a través de la ley veintinueve uno tres uno por lo tanto dos régimen completamente distintos y uno no resta ni vulnera derechos del otro cuando te lo digo son regímenes distintos

- 2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?**

El personal militar respecto a tu pregunta dos el personal militar tiene su régimen disciplinario la veintinueve, uno, tres, uno y el régimen privado, disciplinario tiene su procedimiento establecido por lo tanto el personal ehh militar no se le puede aplicar un régimen disciplinario por faltas cometidas este privado ni mucho menos hablar del principio de legalidad porque el principio de legalidad significa de que tienen que a ti sancionarte una norma expresa que así lo indique entonces la ley veintinueve uno tres uno te habla de las sanciones militares que el personal este es pasible de ser sancionado por alguna infracción que se cometa y en el régimen privado por decirlo así también habla del procedimiento para sancionar por las causales que están establecidas en la norma entonces a través del principio de legalidad ambos régimen tienen su sustento pero el procedimiento es completamente distinto

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Conocer si las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

- 3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?**

La sanción a imponer a un militar que labora dentro de la empresa se rige directamente por el régimen al cual pertenecen entonces si hay un personal civil se rige bajo la el decreto legislativo siete veintiocho su reglamento y la infracción que cometen bajo el procedimiento establecido el personal militar no se le puede aplicar un régimen privado no pueden ser susceptibles dentro de un marco sancionador privado ya que tienen régimen completamente distinto ahora si hablamos del non bis in idem significa de que no puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho sigue un personal militar que en una empresa privada no significa que va tener un régimen privado, significa de que está laborando en calidad de destaque a una empresa privada manteniendo su remuneración, manteniendo sus beneficios, manteniendo su régimen.

4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma

Las infracciones del régimen disciplinario contenidas en la ley veintinueve uno tres uno su reglamento y la modificatoria del once cuarenta y cinco no se ajustan a la naturaleza de la empresa SEMÁN PERU SAC ya que la empresa SEMAN Perú SAC tiene una connotación completamente lucrativa empresarial por lo tanto eh la norma disciplinaria de las fuerzas armadas se rigen que nada en dos criterios en criterios de jerarquía y criterios de función. Que quiere decir que el personal militar se debe a la disciplina y a las infracciones que se puedan cometer de sobrevenidas de ellas. En cambio, la privada se debe más al trabajo en sí y a las sanciones que amerita por producir en el trabajo. Entonces hay una sanción muy muy grave en el régimen privado que se llama el detraimiento de las facultades del trabajador. Es decir, su productividad disminuye. Ese es un factor sin Ecuador para determinar una sanción en el régimen privado. Sin embargo en el régimen militar una sanción muy grave puede ser este insultar a otro o simplemente no saludar entonces depende de los escenarios en el cual nos encontramos y en este caso la ley de régimen disciplinario no tiene nada que ver con la

empresa SEMÁN PERU SAC que sus infracciones y sus tipificaciones que están contenidas en el anexo uno, dos y tres son completamente equidistantes de la naturaleza para la cual fue creada la empresa.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

- 5. Desde el punto de vista jurídico ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?**

Las sanciones de la ley del régimen disciplinario de las fuerzas armadas al ser más específicas consideran un mejor procedimiento, claro que no, al contrario las sanciones que se encuentran en los anexos al ser tan específicos no significa que tienes un correcto procedimiento o uno está garantizada la sanción ya que en el sector privado existe la sanción por la conducta que se comete pero no llega a ese nivel de detalle porque lo que permite es hacer un desarrollo y lo que permite sí es desarrollo de la investigación para sacar gente y meter gente porque la naturaleza del régimen privado es eso el despido, la contratación, el nivel de productividad que está amarrado con lo que se quiere conseguir en cambio en el régimen disciplinario no, en el régimen para que llegue hasta una institución o una baja tiene que pasar por una junta, por todo un proceso de investigación bien tedioso y en algunos casos hasta manipulable.

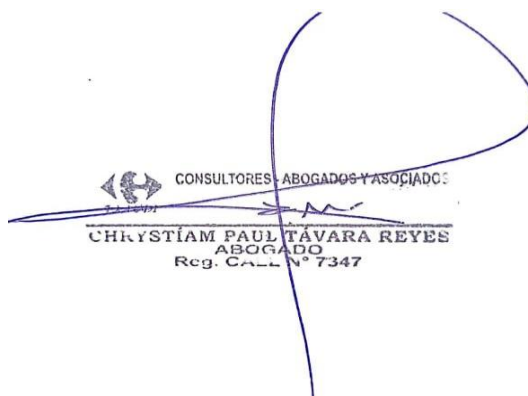
OBJETIVO ESPECIFICO 3:

Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

- 6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME**

S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?

Bueno respecto a las empresas SIMA, FAME y SEMAN el régimen sancionador tiene que estar definitivamente establecido a través del régimen del sector privado ¿No? Pero ahora si la pregunta va específica para el personal militar no se le puede crear un régimen sancionador personal militar, porque ya existe uno, que es la ley veintinueve, uno, tres, uno, por lo tanto, crear un régimen entre una mixtura privada y, y el régimen disciplinario para sacar un nuevo procedimiento sancionador, o sea, no, tendríamos que sacar ley nueva entonces en este caso lo que hay que hacer es que establecer el régimen sancionador privado a través de un reglamento interno de trabajo y un documento establezca cual va a ser el procedimiento sancionador adecuado a lo establecido en el tu siete veintiocho ahora lo que sí se puede hacer es que el régimen disciplinario este sancionar al personal militar pero sancionar al personal militar por no cumplir ese reglamento interno de trabajo de la empresa ya que en el régimen disciplinario nosotros tenemos una tabla como grave muy grave donde establece incumplimiento del liberado de normas, normas y reglamento, entonces por ahí podemos y aperturar una investigación a un militar que no haya cumplido normas internas de la empresa



CONSULTORES ABOGADOS Y ASOCIADOS
CHRISTIAN PAUL TAVARA REYES
ABOGADO
Reg. C.A.L.L. N° 7347

ANEXO 02
Carta de invitación N° 03

Lima, 27 de mayo del 2022

Dra.: Magaly Vargas Anchillo

Asunto: **Participación en la guía de entrevista para obtención de Título de Abogado**

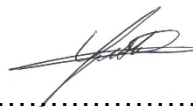
Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: ***Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022***. Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad Determinar como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, teniendo en consideración que el personal que labora en la empresa antes mencionada es personal militar que pertenecen a un régimen laboral especial, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de entrevistado como abogado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....
Bachiller
Julio Cesar Godoy Durand
Investigador

ANEXO 03
Guía de entrevista

TITULO: “Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022”

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar

ENTREVISTADO: Dra. Magaly Vargas Anchillo

FECHA: 27-05-2022

GRADO ACADEMICO: ABOGADA

PUESTO: Asesora Legal Externa de la AVIFAP

II. INSTRUCCIONES:

Para un correcto llenado de la entrevista se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Entender como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022

- 1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador para los trabajadores en la actividad privada vulnera derechos militares al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?**

Mira según mi experiencia como asesora legal de empresas privadas, y teniendo conocimiento del funcionamiento orgánico de la FAP, procederé a responder tu interrogante: como pregunta número uno comenzare indicando que todo procedimiento administrativo sancionador tiene como finalidad determinar la existencia de responsabilidades administrativas de los trabajadores en cumplimiento de sus funciones, a las personas naturales, personas jurídicas de derecho privado o público, las mismas que contemplan sanciones según la gravedad de la faltas graves y muy graves, teniendo en consideración el respeto del debido proceso de acuerdo al Decreto Legislativo N° 728 y su reglamentación, pero debemos tener presente que las normas rectoras de la actividad privada están enfocadas

asegurar a todos los trabajadores el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo.

Sin embargo, el personal militar en actividad, materia de la presente investigación, se rige por medio de la Ley 29131, Ley del Régimen Disciplinario de las FFAA, cuya finalidad es la prevención y sanción disciplinaria del personal militar activo, de igual manera se hablara de una vulneración de derechos laborales cuando se aplica un procedimiento sancionador distinto al que establece la Ley 29131, por lo que no se tendría dentro de los alcances del procedimiento sancionador del Decreto Legislativo 728. Sin embargo, ante cualquier acto delictivo transgresor, ninguno de los anteriores está exceptos de una investigación por parte de las instancias judiciales pertinentes.

2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?

No, porque el personal militar en actividad, materia de la presente investigación, se rige por medio de la Ley 29131 y su modificatoria. Ya que es una norma especial, exclusiva es por ello que ninguna ley de índole laboral se le es aplicable al personal militar en actividad. Sobre el principio de Legalidad se puede indicar que al contar con una ley especial que rija las conductas y proponga sanciones, así como la ley que regula el empleo de personal de las fuerzas armadas, no dejaría al superior o empleador de aplicar disposiciones arbitrarias como lo sería la aplicación de otra norma como el Decreto Legislativo 728, sin embargo, ante cualquier acto delictivo transgresor, no están exceptos de una investigación por parte de las instancias judiciales pertinentes.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Conocer si las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

- 3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?**

Si, porque el personal militar en actividad, materia de la presente investigación, se rige bajo la Ley 29131 y el procedimiento administrativo sancionador que la misma estipula, de lo contrario sería la aplicación de un reglamento interno de trabajo diseñado para personal contratado bajo el régimen 728, teniendo en consideración de manera efectiva que los principios que la regulan. En lo que responde al principio Non bis in ídem, no aplica sobre las investigaciones por parte de las instancias judiciales pertinentes.

- 4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma**

Considero que NO, ya que las funciones que un militar en la FAP, esta direccionada al ámbito castrense, bajo sus propias normas internas que las hacen especial, en conclusión a un personal determinado, pero si analizamos la función que cada uno realiza dentro del Seman Perú sac, podemos analizar que trabajos de índole técnica, relacionada con el mantenimiento de aeronaves, pero en lo que respecta a la disciplina te diré que el procedimiento administrativo sancionador que debe aplicarse es el del régimen disciplinario de las fuerzas armadas, entonces diremos que si bien es cierto que las funciones que un personal realiza es distinta al de una unidad militar, la disciplina no se pierde por ende se le debe aplicar su norma que diseñada para tal fin

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

5. Desde el punto de vista jurídico ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?

Si por porque el personal militar EN ACTIVIDAD, se rige por medio de la Ley 2913, donde se detalla en plenitud las faltas que comúnmente se ven involucrados, respetándose en todo momento el principio del debido proceso y el derecho a la defensa, tratando de adecuar conductas, ya que en los procedimientos establecidos bajo el régimen 728, la tipificación de la falta la realiza el empleador que en muchas oportunidades son direccionadas

OBJETIVO ESPECIFICO 3:

Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?

Según lo anteriormente manifestado, ya existen los procedimientos sancionadores respectivamente, para el personal militar en actividad la 29131 y para personal natural o jurídico de derecho privado Decreto Legislativo 728, indicando en sus reglamentos internos, los regímenes aplicar al personal militar que labora en las empresas públicas del MINDEF evitando sanciones que perjudiquen administrativamente al personal como

lo es la obtención la obtención de grados militares, denuncias y vulneración de derechos erróneamente tipificados.



Magaly Cinthia Vargas Anchillo
↑ ABOGADO
CAL. N° 69650

ANEXO 02
Carta de invitación N° 04

Lima, 28 de mayo del 2022

Dra.: Jean Amberly, Tocas Ganoza

Asunto: **Participación en la guía de entrevista para obtención de Título de Abogado**

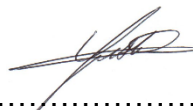
Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando el trabajo de investigación titulado: ***Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022***. Con el fin de obtener la aprobación de nuestro proyecto de investigación para así lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad Determinar como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, teniendo en consideración que el personal que labora en la empresa antes mencionada es personal militar que pertenecen a un régimen laboral especial, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de entrevistado como abogado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....
Bachiller
Julio Cesar Godoy Durand
Investigador

ANEXO 03
Guía de entrevista

TITULO: “Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022”

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar

ENTREVISTADO: Jean Amberly, Tocas Ganoza

FECHA: 28-05-2022.

GRADO ACADEMICO: Abogada

PUESTO: Asistente Legal de la Fuerza Aérea del Perú

II. INSTRUCCIONES:

Para un correcto llenado de la entrevista se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Entender como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022

1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del personal militar del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?

Considero que NO, porque como lo habrás podido notar en el estudio realizado en tema investigación, ambas partes conocemos que el personal nombrado al Seman Perú SAC, en su mayoría está conformada por personal militar en actividad y siendo así, se le debe aplicar el procedimiento administrativo sancionador que contempla la Ley 29131 y su modificatoria, conjuntamente con su reglamento Decreto Supremo N°008-2013 vigente, pero también no debemos dejar de mencionar que toda empresa cuenta con Reglamentos internos de trabajo que son de cumplimiento por parte del trabajador es ahí que el empleador puede aplicar erróneamente el procedimiento sancionador del régimen privado el cual sería improcedente en todos los extremos considerando que el personal militar se rige bajo sus propias normas por pertenecer a un régimen especial por consiguiente

recomiendo que por la coyuntura que está atravesando el Seman Perú SAC debe especificarse en el reglamento interno de trabajo el tratamiento que se debe aplicar en caso de indisciplina al personal militar que realiza labores en la mencionada empresa.

- 2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?**

Considero que No, porque de acuerdo al régimen especial al que pertenece las fuerzas armadas indistintamente Fap, Marina y Ejército, sus funciones y responsabilidades son enmarcadas en sus Leyes especiales, ordenanzas y otras normas complementarias institucionales en las que se detallan las funciones que realizan, las infracciones que el personal militar podría verse involucrada y las sanciones imponer las misma que están debidamente detalladas ya que no importando el lugar donde desempeña funciones la condición de militar no se pierde por consiguiente se le debe aplicar el régimen disciplinario de las fuerzas armadas.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Conocer si las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

- 3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?**

Considero que Si, porque al optar la condición de militar nos enmarcamos dentro de los alcances de la Ley especial y por consiguiente a la aplicación de su régimen como lo es el que estipula la Ley 29131 y su modificatoria, pero se debe tener cuidado al momento de poder aplicar una sanción ya no

demos olvidar que dentro de los efectivos del Seman Perú SAC también se contara mañana más tarde con personal civil que ostenten cargos Gerenciales, que al incumplimiento de alguna obligación por parte del militar en actividad procure aplicarle una sanción disciplinaria de acuerdo al Reglamento interno de trabajo que pueda repercutir un una sanción por parte de la FAP que se podría considerar un doble sanción incumpléndose el principio Non bis in ídem.

4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.?

Considero que no, ya que como hemos podido apreciar las Fuerzas armadas realizan funciones relacionadas con el servicio y disposiciones cuyo rubro es la seguridad en todos los aspectos a diferencia de las empresas que sus funciones están relacionadas a la producción y rentabilidad indistintamente si son empresas publica o no, por consiguiente los tipos de infracciones que se cometen en una unidad militar es distinta al de una empresa son distintas, entonces diremos que en el contexto de que como condición de militares tenemos una normativa especial que tipifica infracciones administrativas disciplinarias y los procedimientos a seguir, independientemente de ello aquellos considerados como delitos del fuero común y/o militar serán resueltos de acuerdo a su competencia.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

5. Desde su mirada ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?

Considero que sí, porque si vemos del porque se dio la Ley del régimen disciplinario de las fuerzas armadas y su fin era el de unificar criterios para la aplicación de sanciones al militar infractor indistintamente a las instituciones al que pertenezcan entonces razonamos y decimos al ser una ley creada para un tipo de determinado de personas lo hacen más garantista ya que tipifica cada infracción que regularme se ve involucrado el personal ajustándose a su realidad y por consecuente se deja a la potestad sancionadora de una junta la calificación y sanción por las faltas grave y muy graves que conocen las funciones que cada militar realiza, considerando que el seman Perú SAC actualmente alberga en planilla de trabajadores a personal militar en actividad por consecuente de deben regir bajo sus normas especiales.

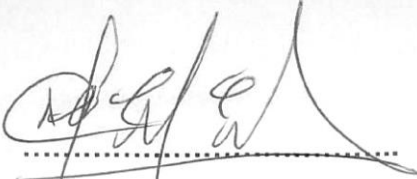
OBJETIVO ESPECIFICO 3:

Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

- 6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?**

Considero que Si, toda vez que las empresas adscritas al MINDEF albergan personal militar en actividad seria de mucha ayuda para el esclarecimiento de las infracciones y las sanciones a imponer deberían contemplar en su reglamento interno de trabajo que todo militar en actividad no importando la funciones que realiza en cualquier empresa del estado se regirá bajo sus regímenes especiales, evitando de este modo malas interpretaciones, doble sanción y sobre todo vulneración de derechos de índole laboral, nuestras normas institucionales también deben considerar al personal que labora en las empresas públicas, asegurando de este modo que en todo momento el

personal será tratado en igualdad de condiciones, con las calificaciones que no afecten ser promovido al grado inmediato superior, notas de concepto, con una homologación en la calificación del personal que trabaja en empresas públicas, viajes de estudios al extranjero entre otros derechos.



Dra. Jean Amberly, Tocas Ganoza
CAL 73600

ANEXO 02
Carta de invitación N° 05

Lima, 30 de mayo del 2022

Dra.: Ruiz Alarcón María

Asunto: **Participación en la guía de entrevista para obtención de Título de Abogado**

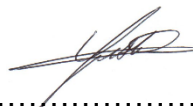
Me es grato dirigirme a Ud., para expresarle un cordial saludo y a la vez hacerle de conocimiento que estoy realizando una investigación titulada: ***Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022***, con el fin de aplicar mi instrumento de investigación y así poder lograr el grado de Abogado.

La presente investigación tiene por finalidad Determinar como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022, teniendo en consideración que el personal que labora en la empresa antes mencionada es personal militar que pertenecen a un régimen laboral especial, por lo que resulta pertinente realizar entrevistas cuyas preguntas conforman la guía de entrevista, las mismas que deben ser validadas por expertos, como lo es en el caso de su persona, por lo que lo invito a colaborar con nuestra investigación, validando en calidad de experto dicho instrumento de evaluación.

Al estar seguro de su participación en calidad de entrevistado como abogado, se le alcanza dicho instrumento motivo de evaluación con el formato que servirá para que usted pueda hacerme llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Conocedoras de su alto espíritu humanista y colaborativo, agradezco por adelantado su colaboración.

Atentamente.



.....
Bachiller
Julio Cesar Godoy Durand
Investigador

ANEXO 03

Guía de entrevista

TITULO: “Procedimiento administrativo sancionador del régimen privado y la vulneración de derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022”

I. DATOS GENERALES DEL INVESTIGADOR E ENTREVISTADO (A):

ENTREVISTADOR: Bachiller, Godoy Durand Julio Cesar

ENTREVISTADO: Dr. Ruiz Alarcón María

FECHA: 30-05-2022

GRADO ACADEMICO: Abogada

PUESTO: Asesor Legal de la Fuerza Aérea del Perú

II. INSTRUCCIONES:

Para un correcto llenado de la entrevista se recomienda leer cada interrogante formulada en la presente entrevista y responder desde su experiencia y conocimiento con claridad y veracidad en sus respuestas, debido que, las respuestas otorgadas, serán fundamentales para nuestro trabajo de investigación.

OBJETIVO GENERAL

Entender como el procedimiento administrativo sancionador de la actividad privada vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022

- 1. Según su experiencia ¿Considera que el procedimiento administrativo sancionador para los trabajadores en la actividad privada vulnera derechos militares al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC?**

Actualmente queda demostrado por las resoluciones de nombramiento que el Seman Perú SAC está conformado por el cien por ciento de personal militar en actividad, ,motivo por cual enfocándonos en el aspecto disciplinario de la empresa para sanciones al personal militar se debe tomar como referencia lo tipificado en la Ley 29131 y su modificatoria, ya que la potestad sancionadora de la empresa privada y su procedimiento sancionador a utilizar se aplicara al personal que es contratado bajo el régimen laboral 728, no encontrarse dentro de los alcances a personal militar que son considerados regímenes especiales, motivo por el cual se deberá adecuar los reglamentos internos de trabajo de la empresa en lo que

respecta al aspecto disciplinario donde se especifique que la sanción a imponer en caso de indisciplina de personal militar se registrará bajo la Ley de la Materia, evitando que algún personal civil de cargo gerencial aplique erróneamente una sanción que ocasione sanciones desproporcionadas que afecten los derechos fundamentales de las personas no importando la condición laboral en que se encuentren. Asimismo debe indicarse que aplicarse una norma distinta a la 29131 y su modificatoria se estaría vulnerando derechos del personal militar, aplicándose si estuviéramos en el escenario de una empresa privada el reglamento interno de trabajo, reglamento que es aplicable en toda su amplitud a personal contratado bajo el régimen de la actividad privada.

- 2. Desde su perspectiva ¿Considera usted que al personal militar que labora en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC se le debe aplicar un procedimiento administrativo sancionador del régimen privado por las faltas cometidas, bajo el principio de legalidad? ¿Por qué?**

No, porque de acuerdo a los alcances de la Ley de la materia a toda infracción en que se vea involucrado el personal militar en actividad , se le debe aplicar el procedimiento administrativo sancionador de la Ley 29131 y su modificatoria, ya que es un régimen creado específicamente para los militares, cuyas faltas y sanciones se han detallado de acuerdo a su condición, si fuese el caso tendría que especificar el su RIF del SEMAN SAC, los procedimientos a seguir ante las faltas cometidas por militares en empresas del Estado.

OBJETIVO ESPECIFICO 1:

Conocer si las sanciones administrativas del régimen privado vulnera derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

- 3. A su juicio ¿Considera que las sanciones impuestas al personal militar en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC, deben regirse bajo la Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas o bajo el reglamento interno de trabajo, respetándose el principio Non bis in ídem?**

Si, toda sanción que se imponga en el Seman Perú sac, considerando que alberga la totalidad de personal militar, debe ser el que contempla el procedimiento administrativo sancionador de la Ley 29131, ya que de acuerdo al régimen privado se le impondría memorándum, que mañana más tarde si no se pone en conocimiento del Mindef ocasionaría actos de indisciplina y reclamos, como también sanciones desproporcionada que vulneren derechos constitucionales.

4. Desde su perspectiva ¿Considera que las infracciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas se ajustan a la realidad del Servicio de Mantenimiento del Perú SAC que se rige bajo el régimen privado.? de qué forma

No se ajustan a la realidad toda vez que la actividad empresarial es distinta a las funciones que realiza el personal militar en una unidad de la FAP, por lo que se recomienda al aplicar una sanción se tipifique correctamente la falta cometida y se proceda aplicar el procedimiento administrativo sancionador de la Ley 29131, y se comunique al MINDEF para la activación de la junta de investigación en su respectivo instituto DIGPE para su sanción disciplinaria en faltas graves y muy graves.

OBJETIVO ESPECIFICO 2:

Interpretar en qué manera las faltas y sanciones tipificadas en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

5. Desde el punto de vista jurídico ¿Considera Usted que las sanciones tipificadas en la Ley Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas al ser más específicas, garantizan una correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el Servicio de Mantenimiento del Perú SAC? ¿Por qué?

Interpretando la finalidad de ley 29131 considero que sí, ya que al haberse creado una Ley exclusivamente para los militares a fin de prevenir la

comisión de actos de indisciplina y por consiguiente las sanción a imponer, garantizado la aplicación correcta de los procedimientos administrativos sancionadores, es el que legalmente se debe considerar indistintamente el lugar y la condición de trabajo en que se desempeñe .El procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal militar de acuerdo a la Ley 29131 se rige bajo principios del debido proceso, inmediatez, legalidad, aplicación de sanción mayor, razonabilidad, reserva, non bis in ídem, tipicidad, proporcionalidad, haciéndolo aplicable al régimen especial como lo es al que pertenecen el personal militar.

OBJETIVO ESPECIFICO 3:

Comprender de qué manera los reglamentos internos de trabajo del régimen privado garantiza derechos militares del Servicio de Mantenimiento en el 2022.

- 6. De acuerdo a su amplio conocimiento ¿Considera usted que las empresas públicas adscritas al MINDEF como SIMA PERU S.A., FAME S.A.C. y SEMAN PERU S.A.C. deberían registrar un solo procedimiento administrativo sancionador, teniendo en cuenta que son conformadas por militares en actividad? ¿Por qué?**

Sería conveniente que todas las empresas publicas adscritas al MINDEF como lo que es el FAME, SIMA Y SEMAN, considerando que albergan personal castrenses dentro de sus empresas, y en vista que es una empresa que se rige bajo la actividad privada, se es necesario que sus reglamentos internos de trabajo se considere y especifique que las conductas o infracciones que transgredan las disposiciones como empresa se aplique según su graduación de faltas, el procedimiento sancionador tipificado en la Ley 29131 y su modificatoria dentro sus normas internas, ya que si bien es cierto los trabajos a realizar no son funciones militares sino trabajos comerciales, la condición de militar no se pierde se mantiene en el tiempo y su alcance debe ser reconocido en la normas internas, para evitar procedimientos arbitrarios de la actividad privada ya que más adelante serán administradas por personal civil, y se debe tener claro que acciones se deben realizar frente a estos hechos, recuerda que las sanciones aplicadas

incorrectamente seguido a un mal procedimiento sancionador acarreará deméritos y tipificación incorrecta que en algunas oportunidades se podrían reflejar en la vulneración de derechos del personal.



 **Maria R. Ruz Alarcón**
Abogada
Reg: CAL: 83654

ANEXO 05

TABLAS DE SANCIONES DE PERSONAL MILITAR

ANEXO I

INFRACCIONES LEVES

AS = ARRESTO SIMPLE

| ÍNDICE | | INFRACCIÓN | | SANCIÓN | |
|--------|---------------------------|------------|--|--------------|-----------|
| | | | | DESDE | HASTA |
| I. 1 | AUTORIDAD / GRADO MILITAR | 1. | Expresarse en términos inadecuados del o frente al Superior. | Amonestación | 3 días AS |
| | | 2. | Salvarlo más el conducto regular | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 3. | No acudir al llamado de un Superior | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 4. | No presentarse ante la autoridad competente/ Superior, una vez cumplida la sanción impuesta. | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 5. | No respetar la precedencia que le corresponde al Superior en cualquier lugar o circunstancia. | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 6. | Presentarse ante un Superior a realizar actividades sin el permiso o autorización correspondiente del Superior de quien dependa. | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 7. | Realizar, permitir o tolerar la mormunación contra el Superior o contra sus órdenes o instrucciones. | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 8. | Efectuar trámites ajenos al servicio. | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 9. | Inducir a los subordinados a cometer una falta sin afectar al servicio. | 3 días AS | 7 días AS |
| | | 10. | Amonestar o sancionar a un subalterno usando términos inapropiados. | Amonestación | 5 días AS |

| ÍNDICE | INFRACCIÓN | SANCIÓN | |
|--------|---|--------------|-----------|
| | | DESDE | HASTA |
| | 11. Parcialidad al imponer sanciones y otorgar derechos, premios o consideraciones. | 3 días AS | 7 días AS |
| | 12. Desautorizar a un subordinado sin razón justificada, en presencia de personal de menor antigüedad. | 1 día AS | 5 días AS |
| | 13. Excederse en la concesión de permisos y beneficios. | 1 día AS | 5 días AS |
| I. 2 | AUTORIZACIÓN | | |
| | 1. Alejarse de la guarnición militar sin autorización. | 1 día AS | 7 días AS |
| | 2. Retirarse de un Superior sin autorización. | 1 día AS | 3 días AS |
| | 3. Salir / Ingresar de la Unidad / Dependencia sin autorización. | 3 días AS | 7 días AS |
| | 4. Tomar asiento sin autorización de un Superior. | Amonestación | 1 día AS |
| I. 3 | SALUDO | | |
| | 1. No efectuar el saludo a los símbolos patrios. | 3 días AS | 7 días AS |
| | 2. No efectuar o no contestar el saludo a un Superior. | Amonestación | 3 días AS |
| | 3. No efectuar el saludo correctamente. | Amonestación | 1 día AS |
| I. 4 | SANCIÓN | | |
| | 1. Burlarse de la sanción impuesta a otro personal. | 1 día AS | 7 días AS |
| | 2. Reclamar una sanción sin seguir el conducto regular. | 1 día AS | 3 días AS |
| | 3. Permitir que un subalterno aluda una sanción. | 5 días AS | 7 días AS |
| I. 5 | ACADEMIA / CONFERENCIA / CLASES | | |
| | 1. Falta de interés / atención durante una academia / clases. | Amonestación | 4 días AS |
| | 2. Interrumpir / perturbar una academia / clases. | 1 día AS | 4 días AS |
| | 3. Faltar a una academia / clases sin causa justificada. | 2 días AS | 4 días AS |
| I. 6 | ALIMENTOS | | |
| | 1. Tener, guardar o ingerir alimentos en horas / lugares no autorizados. | Amonestación | 4 días AS |
| I. 7 | ASEO PERSONAL | | |
| | 1. Falta de aseo personal. | Amonestación | 2 días AS |
| | 2. Corte, color y peinado de cabello / bigote antirreglamentario. | 1 día AS | 3 días AS |
| | 3. No cumplir con el rol de peluquería. | Amonestación | 1 día AS |
| | 4. Descuido en su presentación personal. | Amonestación | 3 días AS |
| I. 8 | CARGO / EMPLEO | | |
| | 1. Descuido en la presentación y mantenimiento de las instalaciones a su cargo. | 1 día AS | 3 días AS |
| | 2. Retirarse en el servicio de manera antirreglamentaria. | 1 día AS | 3 días AS |
| I. 9 | CASILLERO / ROPERO | | |
| | 1. Casillero o ropero desarreglado / mal presentado. | Amonestación | 2 días AS |
| I. 10 | COMISIÓN | | |
| | 1. No regresar o no informar novedades al término de una comisión sin causar grave perjuicio al servicio. | 1 día AS | 7 días AS |
| | 2. Retrasar una comisión. | Amonestación | 5 días AS |
| | 3. Aprovecharse de una comisión para dedicarse a otras actividades ajenas al servicio. | 2 días AS | 5 días AS |
| | 4. Fomentar desorden estando de comisión. | 1 día AS | 5 días AS |
| | 5. Faltar a una comisión que no afecte la seguridad y las operaciones militares. | 5 días AS | 7 días AS |
| I. 11 | DEBERES / FUNCIONES / OBLIGACIONES / RESPONSABILIDAD | | |
| | 1. No cumplir sus deberes sin afectar el servicio. | 1 día AS | 7 días AS |
| | 2. Descuido o falta de voluntad en el cumplimiento de sus deberes sin afectar el servicio. | 2 días AS | 7 días AS |
| | 3. Desconocer sus deberes sin afectar el servicio. | 1 día AS | 4 días AS |

| ÍNDICE | INFRACCIÓN | SANCIÓN | |
|--------|---|--------------|-----------|
| | | DESDE | HASTA |
| | 4. Eludir la designación de una tarea, trabajo, comisión, sin afectar el servicio. | 2 días AS | 7 días AS |
| | 5. No dar parte de faltas cometidas por personal Superior o subalterno. | 5 días AS | 7 días AS |
| | 6. Conceder permisos no reglamentarios. | 1 día AS | 4 días AS |
| | 7. No tener el control del personal a su cargo. | 1 día AS | 4 días AS |
| | 8. Desconocer el nombre de sus Superiores o autoridades militares en su línea de Comando. | Amonestación | 2 días AS |
| | 9. Incumplir con las normas establecidas para el bienestar del personal bajo su comando. | 1 día AS | 5 días AS |
| | 10. No cumplir con el ceremonial / protocolo. | 1 día AS | 5 días AS |
| | 11. No rendir exámenes / pruebas profesionales programados, sin justificación. | 1 día AS | 7 días AS |
| | 12. No cumplir con la rendición de cuenta de dinero o la remisión de documentos que justifique la entrega de bienes o ensenos recibidos para el servicio dentro de los plazos establecidos. | 5 días AS | 7 días AS |
| | 13. Contrair matrimonio sin informar al Comando Superior. | 5 días AS | 7 días AS |
| | 14. No solicitar autorización para salir del país. | 5 días AS | 7 días AS |
| | 15. Introducir o permitir el ingreso de civiles a bordo de Unidades / dependencias, sin autorización. | 1 día AS | 3 días AS |
| | 16. Demorar el pago de los beneficios económicos a los que tienen derecho los subordinados. | 1 día AS | 5 días AS |
| | 17. Demorar o impedir sin causa justificada la tramitación de solicitudes elevadas que hayan seguido el conducto regular. | 1 día AS | 5 días AS |
| | 18. Incumplir la normatividad vigente de ocupación de casa de servicio. | 1 día AS | 7 días AS |
| I. 12 | DOCUMENTOS OFICIALES / PUBLICACIONES | | |
| | 1. No emplear los medios autorizados para el envío de documentación oficial. | 1 día AS | 5 días AS |
| | 2. No entregar o recibir documentación oficial en el término previsto sin afectar el servicio. | 1 día AS | 5 días AS |
| | 3. Redactar documentos oficiales sin guardar los procedimientos establecidos. | 1 día AS | 5 días AS |
| | 4. Leer sin autorización documentos oficiales que no afecten a la seguridad o a las operaciones militares. | 3 días AS | 6 días AS |
| | 5. Descuido con los documentos oficiales bajo su responsabilidad. | Amonestación | 4 días AS |
| | 6. Hacer anotaciones en documentos oficiales. | 1 día AS | 5 días AS |
| | 7. Reproducir o disseminar total o parcialmente documentos oficiales no clasificados sin autorización. | 5 días AS | 7 días AS |
| | 8. Perder documentos oficiales siempre que ello no afecte la seguridad o las operaciones militares. | 5 días AS | 7 días AS |
| | 9. Permitir el acceso a documentación oficial a personal ajeno a la Unidad / dependencia, que no afecte a la seguridad. | 5 días AS | 7 días AS |

| ÍNDICE | INFRACCIÓN | SANCIÓN | | |
|---|---|--|--------------|-----------|
| | | DESDE | HASTA | |
| | 10. Clasificar incorrectamente documentación oficial que no afecta a la seguridad | 1 día AS | 5 días AS | |
| I. 13 | EVADIRSE | 1. Evadirse de una actividad oficial / comisión del servicio | 4 días AS | 7 días AS |
| | | 2. Evadirse de su área de trabajo | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 3. Evadirse de la Unidad / dependencia | 6 días AS | 7 días AS |
| | | 4. Evadirse de una formación | 4 días AS | 7 días AS |
| I. 14 | FALTA | 1. Falta de responsabilidad en su trabajo | Amonestación | 5 días AS |
| | | 2. Falta de urbanidad y modales | Amonestación | 3 días AS |
| | | 3. Falta de control de las documentaciones o material a su cargo | Amonestación | 3 días AS |
| | | 4. Falta de espíritu de cuerpo | Amonestación | 3 días AS |
| | | 5. Falta de voluntad en actividades del servicio | Amonestación | 3 días AS |
| | | 6. Falta de compañerismo | Amonestación | 3 días AS |
| | | 7. No dar parte / no informar una falta | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 8. Falta de porte militar | Amonestación | 3 días AS |
| I. 15 | FORMACIÓN / LISTA | 1. No llevar el paso en una formación | Amonestación | 5 días AS |
| | | 2. Conducir mal una formación | Amonestación | 5 días AS |
| | | 3. Cruzar una formación | Amonestación | 3 días AS |
| | | 4. Ejecutar / fomentar desorden en una formación | Amonestación | 5 días AS |
| | | 5. Tardío o moroso a una formación | Amonestación | 3 días AS |
| | | 6. No ejecutar los movimientos en forma reglamentaria | Amonestación | 3 días AS |
| I. 16 | GUARDIA / SERVICIO / COMISIÓN | 1. Tardío o moroso a su guardia | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 2. No cumplir con sus obligaciones en la guardia / servicio | 1 día AS | 6 días AS |
| | | 3. Tener objetos ajenos a la guardia / servicio | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 4. Leer publicaciones ajenas a su función en la guardia / servicio | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 5. Estar fuera de su puesto de guardia / servicio | Amonestación | 3 días AS |
| | | 6. Mal uniformado en la guardia / servicio | Amonestación | 3 días AS |
| | | 7. Relevar mal la guardia / servicio | 2 días AS | 6 días AS |
| | | 8. Realizar actividades ajenas a la guardia / servicio | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 9. Relevar la guardia / servicio sin autorización | 1 día AS | 6 días AS |
| | | 10. Permitir personal ajeno en el área de su guardia / servicio | 1 día AS | 7 días AS |
| | | 11. Dormir en su guardia / servicio sin consecuencias para el servicio | 5 días AS | 7 días AS |
| I. 17 | INFORME / PARTE | 1. Dar informe / Parte errado | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 2. No dar Parte estando obligado a ello | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 3. Dar Parte moroso | Amonestación | 3 días AS |
| I. 18 | INSPECCIÓN / REVISTA | 1. Estar mal presentado durante una Inspección / revista | Amonestación | 3 días AS |
| | | 2. No estar preparado para la Inspección / revista | Amonestación | 3 días AS |
| | | 3. Falto a una Inspección / revista sin justificación | 1 día AS | 5 días AS |
| I. 19 | MOROSO / TARDIO | 1. Moroso a formación / actividad oficial | Amonestación | 3 días AS |
| | | 2. Moroso a la hora de ingreso establecida en la Unidad / dependencia | Amonestación | 3 días AS |
| | | 3. Moroso a la hora de vuelo / zape / partida establecida | 2 días AS | 5 días AS |
| | | 4. Moroso al toque de diana | Amonestación | 1 día AS |
| I. 20 | ORDEN / DISPOSICIONES | 5. Moroso a la Generala / zafarrancho / apresto / plan de seguridad | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 1. Cumplimiento tardío, defectuoso de una orden sin afectar el servicio. | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 2. No cumplir una orden | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 3. Impartir mal una orden | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 4. Reclamar / discutir / cuestionar / murmurar una orden | 3 días AS | 5 días AS |
| | | 5. Falta de atención / voluntad / interés para cumplir una orden | Amonestación | 5 días AS |
| | | 6. Dar órdenes relacionadas con asuntos de carácter particular ajenos a la función militar | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 7. No presentarse al Comando al llegar a una Unidad / Dependencia | 1 día AS | 3 días AS |
| 8. Alterar una orden verbal / consignas en beneficio personal o de terceros que no afecte el servicio | 1 día AS | 5 días AS | | |
| I. 21 | PRENDAS MILITARES / INSIGNIAS / UNIFORMES / CONDECORACIONES | 1. No usar prendas / uniformes / insignias / condecoraciones reglamentarias. | Amonestación | 3 días AS |
| | | 2. Prendas / uniforme sucio o en mal estado / mal presentados / sin marcar | Amonestación | 3 días AS |
| | | 3. Abandonar prendas / uniformes / insignias / condecoraciones en lugares inadecuados | 4 días AS | 7 días AS |
| | | 4. Uso antirreglamentario de uniformes / insignias / condecoraciones | Amonestación | 5 días AS |
| | | 5. Modificar el diseño reglamentario de prendas / uniformes / insignias / condecoraciones | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 6. No tener prendas / uniformes o equipamiento completo en una comisión o servicio | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 7. Uso antirreglamentario e inapropiado de maquillaje vistiendo uniforme | Amonestación | 3 días AS |
| I. 22 | RUTINA / CRONOGRAMA ACTIVIDADES | 1. Alterar, no hacer o no cumplir la rutina | 1 día AS | 6 días AS |
| I. 23 | SALUD | 1. No cumplir con el tratamiento médico afectando el servicio | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 2. Salir de la enfermería del hospital sin autorización | 5 días AS | 7 días AS |
| | | 3. No dar parte al Superior de estar siguiendo un tratamiento médico que pueda afectar el servicio | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 4. Automedicarse afectando el servicio | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 5. No someterse a las inmunizaciones o vacunas dispuestas | 3 días AS | 5 días AS |
| | | 6. Contravenir con las normas de higiene y salubridad | 1 día AS | 3 días AS |
| I. 24 | TARJETA / CARNÉ DE IDENTIDAD | 1. No entregar la tarjeta de identidad en el control | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 2. Descuido o pérdida de su Tarjeta de Identidad | 1 día AS | 7 días AS |
| | | 3. Tarjeta de Identidad cuando corresponda | 1 día AS | 3 días AS |
| I. 25 | TELÉFONO | 1. No emplear la fraseología correcta en el uso del teléfono | Amonestación | 1 día AS |
| | | 2. Utilizar el teléfono del servicio para uso particular sin autorización | 1 día AS | 5 días AS |

| ÍNDICE | INFRACCIÓN | SANCIÓN | | |
|--------|--|---|--------------|-----------|
| | | DESDE | HASTA | |
| I. 28 | VEHÍCULO | 1. Conducir un vehículo en forma imprudente dentro de instalaciones militares | 3 días AS | 7 días AS |
| | | 2. Usar un vehículo oficial en sujeción | 5 días AS | 7 días AS |
| | | 3. Usar un vehículo oficial para fines demás al servicio | 5 días AS | 7 días AS |
| | | 4. Conducir un vehículo oficial en posesión o tenencia | 3 días AS | 5 días AS |
| I. 29 | BEBIDAS ALCOHÓLICAS | 1. Excederse en el consumo de bebidas alcohólicas en reuniones sociales | 5 días AS | 7 días AS |
| | | 2. Ingerir bebidas alcohólicas a bordo de Unidades / Dependencias | 2 días AS | 5 días AS |
| | | 3. Permitir que personal subordinado ingiera bebidas alcohólicas en Unidades o Dependencias | 3 días AS | 7 días AS |
| | | 4. Regresar / Ingresar a una Unidad / Dependencia en estado ebrio | 1 día AS | 5 días AS |
| I. 28 | CONDUCTA / COMPORTAMIENTO / MORALIDAD / ACTITUD / ATRIBUCIONES | 1. Realizar actos que ofendan contra la moral en la vía pública | 5 días AS | 7 días AS |
| | | 2. Conducta antideportiva | Amonestación | 3 días AS |
| | | 3. Mal comportamiento en una reunión social | 1 día AS | 7 días AS |
| | | 4. Falta de propiedad en el lenguaje | Amonestación | 3 días AS |
| | | 5. Decidir alteradamente empleando palabras impopulares con un compañero o superior de él | Amonestación | 5 días AS |
| | | 6. Usar / permitir lenguaje vulgar, improperio o soez | Amonestación | 5 días AS |
| | | 7. Interferir y/o familiarizarse con personal de diferente grado o jerarquía | Amonestación | 3 días AS |
| | | 8. Permitir familiarizarse entre subordinados de diferente grado o jerarquía | Amonestación | 3 días AS |
| | | 9. Fumar en lugares no autorizados | Amonestación | 3 días AS |
| | | 10. Participar o permitir juegos de azar por dinero en Unidades / Dependencias | 2 días AS | 5 días AS |
| | | 11. Ausentarse de manos o realizar gestos o ademanes obscenos | Amonestación | 3 días AS |
| | | 12. Concurrir a eventos sociales, deportivos o establecimientos de dudosa reputación | 1 día AS | 5 días AS |
| | | 13. Ejecutar actividades recreativas en Unidades / Dependencias en horario propio o de terceros, sin autorización | 5 días AS | 7 días AS |
| | | 14. No dar Pista de mantener relaciones sentimentales con personas de la misma categoría militar reconocida por las leyes de situación militar de cada elemento | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 15. Falta de seriedad, urbanidad, modestia, espíritu de cuerpo o voluntad en actividades del servicio | Amonestación | 3 días AS |
| | | 16. Recibir de los subordinados presencia de dinero o bienes muebles de carácter personal | 5 días AS | 7 días AS |
| | | 17. Realizar vivandas de los alimentos, perfumes, coctas, bebidas, sin autorización | 3 días AS | 5 días AS |
| | | 18. Interferir en actividades en la vía pública estando de civil | 3 días AS | 7 días AS |
| | | 19. Dar mal ejemplo (dentro o fuera de la Unidad o Dependencia) | 1 día AS | 3 días AS |

| ÍNDICE | INFRACCIÓN | SANCIÓN | | |
|--------|--|--|--------------|-----------|
| | | DESDE | HASTA | |
| I. 29 | VESTIMENTA CIVIL | 1. Presentarse o permanecer con vestimenta civil en una Unidad / Dependencia sin autorización | Amonestación | 3 días AS |
| I. 30 | ARMADORO / ALARMA | 1. Activar alarma / generarla sin autorización | Amonestación | 3 días AS |
| | | 2. No activar las alarmas reglamentarias | Amonestación | 1 día AS |
| | | 3. Desconocer el significado de las alarmas | Amonestación | 1 día AS |
| I. 31 | ARMAMENTO / MUNICIÓN | 1. Descuido en el manejo y/o conservación del armamento / munición | Amonestación | 3 días AS |
| | | 2. Permitir acceso de armamento | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 3. Introducir a la Unidad / Dependencia armamento personal o munición sin autorización | 2 días AS | 3 días AS |
| | | 4. No dar Pista de las novedades de su armamento asignado | 5 días AS | 7 días AS |
| | | 5. Permitir novedades con armamento asignado a otro personal | 3 días AS | 7 días AS |
| I. 32 | MATERIAL | 1. Descuido del material a su cargo | 5 días AS | 7 días AS |
| | | 2. Tener en su poder material sin autorización | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 3. Disponer, prestar, intercambiar material sin autorización | 3 días AS | 7 días AS |
| | | 4. Emplear prendas militares entregadas en depósito | Amonestación | 3 días AS |
| | | 5. No cuidar el estado de las instalaciones militares | Amonestación | 2 días AS |
| I. 33 | MISIÓN | 1. Utilizar tecnología inexistente en las líneas de comunicaciones | Amonestación | 3 días AS |
| | | 2. Cambiar el Pista luego de cumplir una misión | Amonestación | 3 días AS |
| | | 3. No verificar que el personal a su cargo cuente con los implementos y materiales que sean necesarios para el cumplimiento de la Misión | Amonestación | 3 días AS |
| | | 4. No asistir a las reuniones de coordinación previa o inmediatamente al cumplimiento de una Misión | 1 día AS | 3 días AS |
| I. 34 | APRESTO / GENERALA / ZAFARRANCHO / PLAN DE SEGURIDAD | 1. Infringir las reglas del ejercicio de apresto / generala / zafarrancho / Plan de Seguridad | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 2. Desconocer su puesto y/o obligaciones en los ejercicios de apresto / generala / zafarrancho / Plan de Seguridad | Amonestación | 3 días AS |
| | | 3. Falta a un ejercicio de apresto / generala / zafarrancho / Plan de Seguridad | 1 día AS | 3 días AS |
| | | 4. No verificar el equipo a utilizar en un ejercicio de apresto / generala / zafarrancho / Plan de Seguridad | Amonestación | 3 días AS |

ANEXO II

INFRACCIONES GRAVES

AS-ARRESTO SIMPLE
AR-ARRESTO DE RIGOR

| ÍNDICE | INFRACCIÓN | SANCIÓN | | |
|--------|------------|---|-----------|------------|
| | | DESDE | HASTA | |
| II. 1 | ALTERAR | 1. Alterar una función sin autorización | 8 días AS | 15 días AS |
| II. 2 | AUTORIDAD | 1. Excederse en el ejercicio de autoridad o mando | 8 días AS | 15 días AS |



| | | | | | | | | | | |
|-------|--|--|-----------|------------|--|--------|--|---|-----------|------------|
| | | 2. Exigir o incitar a los subordinados a que participen en rifas, sorteos u otros juegos de azar, para obtener fondos en honorario personal o de terceros. | 8 días AS | 15 días AS | | | 3. No entregar o recepcionar documentación oficial en el término previsto, afectando el servicio o seguridad. | 1 día AR | 5 días AR | |
| | | 3. Reírse o burlarse de un Superior/subalterno. | 8 días AS | 15 días AS | | | 4. Usar internamente documentación oficial sin autorización, con fines de beneficio propio y/o de terceros. | 1 día AR | 5 días AR | |
| | | 4. No ejercer adecuadamente su autoridad. | 8 días AS | 15 días AS | | | 5. Reproducir o diseminar documentación oficial internamente, sin autorización, documentos clasificados que no comprometan la seguridad o a las operaciones militares. | 1 día AR | 5 días AR | |
| | | 5. Valerse de un cargo o grado para obtener beneficios personales económicos. | 8 días AS | 15 días AS | | | | | | |
| | | 6. Restar autoridad a un subalterno al no imponer una sanción solicitada, sin motivo justificado. | 8 días AS | 15 días AS | | | | | | |
| | | 7. Valerse del empleo/autoridad (grado militar para coactar o impedir a cualquier militar el cumplimiento de las órdenes. | 1 día AR | 5 días AR | | II. 6 | AUSENTARSE | 1. Ausentarse de la Unidad / dependencia / empleo sin contar con la autorización correspondiente (de 1 a 3 días) | 8 días AS | 15 días AS |
| | | 8. Faltar al respeto a un superior / subordinado. | 1 día AR | 5 días AR | | | | 2. No retornar a la dependencia al término de un permiso. | 8 días AS | 15 días AS |
| | | 9. Exponer a riesgos innecesarios a un subordinado | 1 día AR | 5 días AR | | II. 7 | GUARDIA/ SERVICIO/ COMISIÓN | 1. Ausencia / dormir en su puesto de guardia. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 10. Imponer correctivos, sanciones o castigos que atenten contra la dignidad o moral del subordinado. | 1 día AR | 5 días AR | | | | 2. Evadirse de la Unidad / dependencia encontrándose con franco suspendido o de guardia. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 11. Dirigirse a un Superior de manera inadecuada que implique falta de respeto. | 1 día AR | 3 días AR | | | | 3. Encontrarse falto, como tripulación, de una nave marítima, cuval lacustre o aérea, estando bajo órdenes de zarpe o decolaje en puerto o aeropuerto nacional o extranjero, sin causa justificada. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 12. Ordenar a un subalterno actos de carácter servil, ajenos al servicio. | 1 día AR | 5 días AR | | | | 4. Faltar a su guardia sin causa justificada. | 8 días AS | 15 días AS |
| II. 3 | HONESTIDAD | 1. Tratar de sorprender a un Superior, sin afectar al servicio | 8 días AS | 15 días AS | | | | 5. Faltar a una comisión que ponga en riesgo la seguridad de las operaciones militares. | 8 días AS | 15 días AS |
| | | 2. Simular enfermedad o mayor gravedad de esta o facilitar la simulación, para beneficio personal. | 8 días AS | 15 días AS | | | | | | |
| | | 3. Falta de lealtad al Superior o Comando conforme a las normas y reglamentos de la institución. | 1 día AR | 5 días AR | | II. 8 | NEGLIGENCIA | 1. Negligencia al observar, impartir y/o cumplir una orden, instrucción o adiestramiento de fuerzas. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 4. Disimular u ocultar una falta grave ajena. | 1 día AR | 5 días AR | | | | 2. Negligencia al exponer a riesgos innecesarios la integridad personal o la vida de un subordinado. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 5. Faltar a la verdad para causar daño o desacreditar. | 1 día AR | 5 días AR | | | | 3. Negligencia al ocasionar el deterioro o pérdida de material del Estado de trascendente valor o magnitud para el servicio. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 6. Retirar/cambiar el tenor de una sanción disciplinaria sin estar facultado. | 1 día AR | 5 días AR | | | | 4. Negligencia al perder o inutilizar información y/o cualquier información clasificada, que no afecte la seguridad nacional o al servicio. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 7. Interceder en la imposición o trámite de una sanción disciplinaria. | 1 día AR | 5 días AR | | II. 9 | ORDEN / DISPOSICIONES | 1. Falta de voluntad / interés para cumplir una orden afectando el servicio | 8 días AS | 15 días AS |
| | | 8. Solicitar para sí mismo o para terceros injustificadamente, empleo, cargo, comisión, destino, sueldos, rancho, viáticos o cualquier otra gratificación o beneficio económico. | 1 día AR | 5 días AR | | II. 10 | BEBIDAS ALCOHÓLICAS | 1. Excederse en el consumo de bebidas alcohólicas estando uniformado (civil en lugares públicos). | 8 días AS | 15 días AS |
| | | 9. Dar parte falso, sobre asuntos que afecten los intereses de la institución. | 1 día AR | 5 días AR | | | | 2. Introducir bebidas alcohólicas a Unidades / Dependencias sin autorización | 8 días AS | 15 días AS |
| II. 4 | DEBERES / FUNCIONES/ OBLIGACIONES/ RESPONSABI- LIDAD | 1. Descuido / falta de voluntad en el cumplimiento de sus deberes afectando el servicio | 8 días AS | 15 días AS | | | | 3. Concurrir o encontrarse en el servicio en estado de ebriedad | 8 días AS | 15 días AS |
| | | 2. Desconocer sus deberes afectando el servicio. Uso abusivo de la facultad de incumplir órdenes. | 8 días AS | 15 días AS | | | | 4. Conducir dentro de instalaciones militares en estado de ebriedad | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 3. No informar el haber contraído matrimonio con ciudadano (a) extranjero (a) | 1 día AR | 5 días AR | | II. 11 | COMPORTA- MIENTO / MORALIDAD | 1. Ocultar o disimular la identidad propia o la de otros miembros del instituto que hayan cometido una falta. | 1 día AR | 5 días AR |
| II. 5 | DOCUMENTA- CIÓN OFICIAL / PUBLICACIONES | 1. Clasificar documentación oficial incorrectamente poniendo en riesgo a la seguridad u operaciones militares | 1 día AR | 5 días AR | | | | 2. Ejecutar actos que afectan la moral y la imagen institucional dentro fuera de cualquier establecimiento militar | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 2. Acceder a documentación oficial clasificada sin autorización. | 1 día AR | 5 días AR | | | | | | |

| | | | | |
|------|----------------------|---|-----------|---------------------------|
| | | 3. Realizar actos que atentan contra la moral en la vía pública, estando uniformados con. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 4. Acudir voluntariamente compromisos económicos que no pueda afrontar o no cumplir debidamente y voluntariamente con los mismos, afectando la imagen institucional. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 5. No cumplir con la formalidad general o institucional relacionada con las controlaciones y situaciones del Estado. | 8 días AD | 15 días AD |
| 8.13 | CONDUCTA IMPROPIA | 1. Difundir o promover ideas, rumores o chismes que sepan en contra de la cohesión institucional o que afecten la imagen o al honor de sus miembros. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 2. Realizar actos de difamación o calumnias que atentan contra el decoro y afectan la imagen institucional. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 3. Firmar peticiones colectivamente. | 2 días AR | 5 días AR |
| 8.13 | SALUD | 1. Prescribir medicamentos sin estar autorizado y sin causar daño. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 2. No seguir el tratamiento médico afectando contra su salud con el uso sustancial del servicio. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 3. Ceder o dar en préstamo prendas militares a personas ajenas a la institución. | 8 días AD | 15 días AD AL: 8.15.4. |
| | | 4. Utilizar bienes de propiedad del Estado para fines no personales o de terceros. | 8 días AD | 15 días AD AL: 8.15.5. |
| | | 5. No llevar el control administrativo de bienes muebles, inmuebles y valores a su cargo, ocasionando perjuicio a la institución. | 8 días AD | 15 días AD AL: 8.15.6. |
| | | 6. En centros de salud militares, inducir u obligar a someterse a diagnósticos, procedimientos y tratamientos médicos con fines de lucro particulares. | 1 día AR | 5 días AR |
| 8.14 | ARMAMENTO / MATERIAL | 1. Introducir armas de fuego sin licencia o material peligroso no autorizado a las instalaciones militares. | 2 días AR | 5 días AR |
| | | 2. Cuestionar daños al no respetar las medidas de precaución para el uso y conservación del armamento. | 2 días AR | 5 días AR |
| | | 3. Ceder el arma a un compañero. | 1 día AR | 5 días AD |
| | | 4. Negligencia en el cuidado del armamento a su cargo. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 5. Perder su armamento de custodia / propiedad. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 6. No dar cuenta de la adquisición de un arma. | 8 días AD | 15 días AD |
| 8.15 | BIENES / VALORES | 1. Disponer arbitrariamente de objetos, ranchos, viviendas, materiales, vestuario o otros bienes o servicios de la institución. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 2. Hacer uso indebido de los bienes o elementos del Estado que le hayan sido entregados para su uso, custodia, transporte, administración o que, de cualquier otro manera tenga acceso a ellos, sin beneficio propio o de terceros. | 8 días AD | 1 día AR |

| | | | | |
|------|-----------------------|---|-----------|------------|
| | | 3. Falta de control en el manejo administrativo dentro de la sede o la materialización de bienes o otros elementos de propiedad del Estado. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 4. Utilizar o dar en préstamo prendas militares a personas ajenas a la institución. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 5. Utilizar bienes de propiedad del Estado para fines personales o de terceros. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 6. No llevar el control administrativo de bienes muebles, inmuebles y valores a su cargo, ocasionando perjuicio a la institución. | 8 días AD | 15 días AD |
| 8.16 | MISIÓN | 1. Pasaar el cumplimiento de una misión sin causa justificada. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 2. No presentar al plan de vuelo, hoja de ruta o cualquier otro dato complementario previo, para el cumplimiento de una misión. | 8 días AD | 15 días AD |
| | | 3. No dar Parte del cumplimiento de una misión estando en operaciones militares. | 1 día AR | 5 días AR |
| 8.17 | OPERACIONES MILITARES | 1. Realizar operaciones militares no autorizadas e no seguir los procedimientos establecidos para ellas. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 2. Delegar funciones de Comando sin autorización. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 3. Ordenar que pilotos, navegantes o conductores de transportes militares cumplan misiones sin estar las mínimas condiciones de seguridad, siempre que no se trate de una emergencia. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 4. Negligencia al observar, impedir o no cumplir una orden, instrucción o adiestramiento en operaciones militares. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 5. No pedir permiso a la autoridad correspondiente para la ejecución de las maniobras de decaje, carga, ataque o fondeo de una unidad naval o aérea. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 6. No cumplir con los controles o fondeo de planillas previas al carga, plan de vuelo, marchas, operativas o cualquier tipo de operación militar. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 7. Haber ingerido bebidas alcohólicas hasta antes de 24 horas antes de iniciar cualquier actividad de vuelo, transporte o carga. | 1 día AR | 5 días AR |
| | | 8. Haber ingerido medicamentos sin autorización del médico 24 horas antes de iniciar cualquier actividad de vuelo, transporte o carga. | 1 día AR | 5 días AR |

ANEXO III

INFRACCIONES MUY GRAVES

AR-ARRESTO DE RIGOR

| ÍNDICE | INFRACCIÓN | SANCIÓN | |
|--------|------------|-----------|---|
| | | DESDE | HASTA |
| 8.1 | ALTERAR | 8 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resarcimiento de Costos |

| | | | | | | | | | | | |
|--------|--|----|--|-----------|--|---------|--|-----------|---|---------------------|--|
| III. 2 | APOLOGÍA POLÍTICA / RELIGIOSA | 1. | Participar activamente en una reunión o manifestación política o sindical. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | 2. | Permitir el acceso a documentación oficial a personal ajeno a la Unidad / dependencia con riesgo de la seguridad o de las operaciones militares. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | | |
| | | 2. | Tomar conocimiento y no dar parte o permitir que se efectúe apología política / religiosa en la Unidad o dependencia. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | III. 7 | AUSENTARSE | 1. | Ausentarse de la Unidad / dependencia / empleo sin contar con la autorización correspondiente (más de 8 días). | Retiro | Baja / Resolución de Contrato |
| | | 3. | Deliberar sobre asuntos políticos y de seguridad nacional sin autorización. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | III. 8 | GUARDIA / SERVICIO / COMISIÓN | 1. | Embragarse durante la guardia. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 4. | Participar en forma individual o colectiva en la vida política, en remoción o revocación de autoridades. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | III. 9 | ORDEN / DISPOSICIONES | 1. | No presentarse a su Unidad o dependencia, en caso de inmovilidad / apresto / emergencia, cuando así se disponga. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 5. | Realizar actos de proselitismo político / religioso en la Unidad o dependencia. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | III. 10 | COMPORTAMIENTO / MORALIDAD | 1. | Expresarse públicamente mal de la institución / instituciones armadas. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| III. 3 | AUTORIDAD | 1. | Agredir o realizar actos de violencia física contra un Superior / subordinado. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | | | 2. | Ejercer influencia indebida ante autoridad competente, para que se tomen decisiones a favor o en contra de personal comprometido en hechos delictivos. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| III. 4 | HONESTIDAD | 1. | Simular incapacidad para no cumplir una orden, comisión o evadir actos del servicio que afecten a las operaciones militares. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | | | 3. | Denunciar / atribuir indebidamente al superior conductas abusivas o ilícitas, sin pruebas o con argumentos falsos. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad |
| | | 2. | Publicar escritos en forma individual o colectiva contrarios a la disciplina, en forma anónima o valiéndose de pseudónimos o utilizando a terceras personas. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | | | 4. | Dedicarse al trabajo y/o administración de prostíbulos, casas de citas o similares, dañando la imagen de la institución. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| III. 5 | DEBERES / FUNCIONES / OBLIGACIONES | 1. | Poner en riesgo al paciente en situación de emergencia, por incumplimiento de sus deberes por parte del personal de sanidad responsable. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | | | 5. | Sustraer bienes de propiedad de terceros dentro de las instalaciones o dependencias militares. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 2. | Eludir la responsabilidad inherente a las funciones del Comando / Jefe, afectando gravemente el servicio. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | III. 11 | CONDUCTA IMPROPIA | 1. | Motivar o incuenciar en cualquier forma o cometer actos contrarios a la disciplina. | Retiro | Baja / Resolución de Contrato |
| | | 3. | Encubrir o tratar de encubrir las faltas cometidas por personal superior o subalterno, afectando al servicio. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | | | 2. | Presentar, formular o alterar documentos contrarios a la verdad, para trámites administrativos. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 4. | Incumplimiento deliberado de normas y disposiciones de carácter general o institucional. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | | | 3. | Mantener relaciones sentimentales con personal de distinta clasificación militar (Personal Superior u Oficiales, Personal Subalterno y Personal de Tropa o Marinería) reconocida por la ley de cada Institución Armada. | Seis (6) días de AR | Quince (15) días de A.R./ Retraso/ Disponibilidad/ Retiro/ Baja/ Resolución de Contrato |
| | | 5. | Quebrantar el cumplimiento de un Arresto Simple / Rigor. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | | | 4. | Mantener relaciones sentimentales con cónyuges de personal militar. | Retiro | Baja / Resolución de Contrato |
| | | 6. | No cumplir un deber militar por temor a un riesgo. | 6 días AR | 10 días AR/ Retraso / Disponibilidad | III. 12 | DROGAS | 1. | Poseer drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas prohibidas por ley. | Retiro | Baja / Resolución de Contrato |
| III. 6 | DOCUMENTACIÓN OFICIAL / PUBLICACIONES | 1. | Pender documentación oficial relacionada con la seguridad u operaciones militares. | 6 días AR | 15 días AR/ Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato | | | 2. | Concurrir o encontrarse en el servicio bajo los efectos de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas prohibidas por ley. | Retiro | Baja / Resolución de Contrato |

| | | | | | |
|--------|----------------------|----|--|-----------------------|---|
| | | 3. | Consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicoactivas en actos del servicio o fuera de él. | Retiro | Baja / Resolución de Contrato |
| II. 13 | SALUD | 1. | Sustraer, ocultar, facilitar o comercializar medicamentos, biomédicos, productos, materiales y equipos destinados al diagnóstico, tratamiento y procedimiento de la salud. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| II. 14 | SEXUALIDAD | 1. | Introducir personal civil a unidades o dependencias con fines deshonestos o de lucro. | 6 días AR | 15 días AR / Baja |
| | | 2. | Realizar insinuaciones indecorosas, proposiciones, gestos obscenos y/o usar términos de naturaleza o connotación sexual (verbal o escrita), que resulten insoportables y ofensivos para el agraviado | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 3. | Mantener relaciones sexuales dentro de instalaciones militares. | Seis (6) días de A.R. | Quince (15) días de A.R. / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato. |
| | | 4. | Valerse del cargo o grado para dar implícita o explícitamente un trato preferencial o beneficios a cambio de favores sexuales. | Disponibilidad | Retiro / Baja / Resolución de Contrato. |
| II. 15 | ARMAMENTO / MATERIAL | 1. | Abandonar el armamento, munición o material. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| II. 16 | BIENES / VALORES | 1. | Imponer cobro de dinero u otra contribución en beneficio propio o de terceros, por el transporte de personas o carga en naves aéreas, marítimas, curvales, lacustres o en vehículos pertenecientes al Estado. | Retiro | Baja / Resolución de Contrato |
| | | 2. | Aprovecharse de las facultades en el ejercicio de una función institucional o extra-institucional para ordenar descuentos, retenciones, cobranzas, gastos, pagos; generar documentos e instrumentos financieros u otros de similar naturaleza. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 3. | Intentar vender, sustraer, extravíar, perder o dañar bienes de propiedad del Estado. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 4. | Realizar adquisiciones con fondos del Estado sin seguir los procedimientos administrativos establecidos. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 5. | Destruir sin autorización o causar que lo justifique prendas, materiales, muebles, enseres, instalaciones u otros bienes de propiedad del Estado. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 6. | Disponer de bienes o selones en beneficio propio o de un tercero en operaciones militares. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |

| | | | | | |
|---------|-----------------------|----|--|-----------|--|
| III. 17 | INFIDENCIA | 1. | Tomar conocimiento de la correspondencia clasificada sin autorización. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 2. | Hacer de conocimiento o permitir que personas no autorizadas tengan acceso a información con clasificación de SECRETO, RESERVADO y CONFIDENCIAL, contraviniendo a lo dispuesto en la Ley de Transparencia. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 3. | Reproducir y/o disseminar información clasificada sin autorización. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| III. 18 | MISIÓN | 1. | No dar cumplimiento a las normas vigentes aplicables a una misión terrestre, naval o aérea, poniendo en peligro su cumplimiento o la seguridad de las personas o bienes comprometidos. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 2. | No cumplir la misión sin causa justificada. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 3. | No adoptar las medidas preventivas necesarias para la seguridad de una base, puesto, instalación, reparación o buque a su mando, afectando al personal y al estado del material. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| III. 19 | OPERACIONES MILITARES | 1. | Demostar falta de valor en actos del servicio que cause grave perjuicio a la institución o a los miembros de ésta. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 2. | Cambiar las instrucciones consignadas en los órdenes de operaciones de cualquier tipo. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |
| | | 3. | Fallo a una operación militar. | 6 días AR | 15 días AR / Retraso / Disponibilidad / Retiro / Baja / Resolución de Contrato |

876803-6

Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar

DECRETO LEGISLATIVO
N° 1146

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República, mediante la Ley 29915, ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, entre otras materias, respecto a la reforma de la legislación del servicio militar, conforme a lo señalado en el numeral 4 del artículo 2° del citado dispositivo legal.

El artículo 165° de la Constitución Política del Perú establece que las Fuerzas Armadas tienen como finalidad primordial garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República. Asimismo, el artículo 168° precisa que las leyes y los reglamentos respectivos determinan la organización, las funciones, las especialidades, la preparación, el empleo; y norman la



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FUENTES RUIZ JOSÉ WILMER, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL RÉGIMEN PRIVADO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS MILITARES DEL SERVICIO DE MANTENIMIENTO EN EL 2022", cuyo autor es GODOY DURAND JULIO CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Setiembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| FUENTES RUIZ JOSÉ WILMER DNI: 09963483 ORCID: 0000-0001-5876-6752 | Firmado electrónicamente por: JWFUENTES2 el 19- 09-2022 11:27:59 |

Código documento Trilce: TRI - 0429603