

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**LA EMPRESA ESTATAL SIMA CALLAO S.A. Y LA RELACIÓN CON  
SUS TRABAJADORES DE LA ARMADA PERUANA RESPECTO A  
LA APLICACIÓN DE UN REGIMEN DISCIPLINARIO**

**Trabajo de investigación para optar el grado académico de  
Magíster en Derecho con mención en Derecho de la Empresa**

**AUTORA**  
**ANGELITA DEL ROSARIO HUAPAYA RUEDA**

**ASESORA**  
**KARINA ROCIO MONTES TAPIA**

**LIMA - PERÚ**

**Abril 2020**

## DEDICATORIA

Dedico el presente Trabajo de Investigación a mis queridos padres:  
A mi Madre, a quien le debo todo lo que tengo y soy en la vida y que ahora vive en mi corazón.  
A mi padre, mi viejo lindo, terco y renegón, a quien tengo la dicha de tener a mi lado y ruego a Dios me permita disfrutarlo muchos años más.  
Ellos son mi razón principal para continuar luchando por lo que deseo en la vida.

Los amo.



## RESUMEN EJECUTIVO

El SIMA Perú S.A. (SIMA Perú), una empresa estatal de derecho privado, opera siguiendo las políticas que determina el Ministerio de Defensa, así como la Comandancia General de la Marina y el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE); es autónoma en sus decisiones y comprende al SIMA Callao S.A., SIMA Iquitos y SIMA Chimbote. Nos referiremos al SIMA Perú para desarrollar los temas generales propios de la empresa y para efectos de puntualizar ejemplos específicos, haremos referencia al SIMA Callao S.A. (SIMAC). Esta empresa dicta reglamentos, mediante los cuales describe conductas afines al giro de su negocio, que son de obligatorio cumplimiento para todos sus trabajadores y que contribuyen con los objetivos planteados y con la seguridad de todos. En el SIMAC trabajan empleados civiles y personal militar de la Marina de Guerra del Perú (personal militar naval), ambos deben conocer y cumplir las reglas impuestas por el SIMA Perú; sin embargo, el personal militar se gobierna por sus propias leyes y reglamentos, según lo dispuesto en la Constitución Política del Perú e incluso, tienen su propia Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas del Perú, Ley N° 29131 (régimen disciplinario militar) que es muy distinto al régimen disciplinario que tiene el SIMA Perú. Por esta razón, el presente trabajo de investigación tiene como finalidad evaluar si puede ser aplicable el régimen disciplinario militar al personal militar naval que trabaja en el SIMAC, en el ámbito de las funciones que realiza en dicha empresa o no; de encontrarnos en este último caso, se evalúa proponer un cambio a dicho régimen disciplinario y/o una alternativa de solución viable, que permita emplear un régimen disciplinario coherente, preservando la condición que tiene un militar y la disciplina que debe existir en una empresa del Estado.

# INDICE

	Pág.
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b>	<b>1</b>
<b>INDICE</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>ESTADO DEL ARTE</b>	<b>10</b>
<b>I LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL ESTADO EN EL PERÚ</b>	<b>10</b>
1.1 Conceptos básicos de la actividad de las empresas del Estado en el Perú	<b>10</b>
1.1.1 Definición de empresa del Estado	<b>11</b>
1.1.2 Clasificación de las empresas del Estado	<b>12</b>
1.1.3 Diferencia entre trabajadores de empresas estatales bajo control militar y empresas privadas	<b>13</b>
1.2 Regulación de la empresa SIMA Perú S.A.	<b>16</b>
1.2.1 Creación de la empresa estatal de Servicios Industriales de la Marina SIMA Perú S.A.	<b>16</b>
1.2.2 Marco legal interno establecido por el SIMA Perú S.A.	<b>18</b>
1.2.2.1 Manual de Gestión - Reglamento Interno del Personal	<b>18</b>
1.2.2.2 Manual de Gestión de Corporación SIMA. Tomo III, Personal Parte "E". Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. RSS 24-01	<b>19</b>
1.3 Control Gubernamental en la empresa SIMA Perú S.A.	<b>21</b>
1.4 Empresa del Estado ENAPU PERÚ S.A. Empresa Nacional de Puertos (ENAPU)	<b>22</b>
<b>II RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE EN LAS EMPRESAS DEL ESTADO QUE COADYUVAN CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL MINISTERIO DE DEFENSA</b>	<b>24</b>
2.1 Las diferentes formas de aplicar los regímenes disciplinarios-sancionadores en el Perú	<b>24</b>
2.1.1 El Derecho Administrativo Sancionador en el ámbito militar empresarial	<b>24</b>

2.1.2	El Derecho Disciplinario en el ámbito militar empresarial	27
2.2	Concepto de Función Pública y Funcionario Público en el ámbito militar empresarial	29
2.3	La aplicación de la disciplina en la Marina de Guerra del Perú y sus alcances en el SIMAC	33
2.3.1	Infracciones y sanciones disciplinarias–Régimen Disciplinario Militar	33
2.3.2	Procedimiento para imponer sanciones	35
2.4	La aplicabilidad de un régimen disciplinario para los miembros de las Fuerzas Armadas que trabajan en empresas del Estado con régimen privado en:	42
2.4.1	Argentina	42
2.4.2	Chile	43
2.4.3	Colombia	45
<b>III</b>	<b>EVALUACIÓN POSTERIOR AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO MILITAR CON RELACIÓN AL PERSONAL MILITAR NAVAL QUE TRABAJA EN LA EMPRESA SIMAC</b>	<b>48</b>
3.1	La ley del Régimen disciplinario militar, concebida como una Falla Regulatoria en su aplicación en la empresa SIMAC	48
3.2	Paralelismo entre el régimen disciplinario establecido en el SIMA Perú y el régimen disciplinario militar y las responsabilidades que asume el personal militar naval que trabaja en el SIMAC	50
3.3	Precisiones a considerar relacionada a la disciplina aplicable en la empresa SIMAC con relación al personal militar naval	52
3.4	Divergencia en competencias de procedimientos sancionadores ante infracciones cometidas por personal militar naval que trabaja en el SIMAC	58
<b>IV</b>	<b>CONSIDERACIONES DEL PROBLEMA</b>	<b>61</b>
<b>V</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	<b>72</b>
<b>VI</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>81</b>
<b>VII</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>83</b>

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo de investigación se divide en tres partes: La primera parte está orientada a describir todo lo relacionado con la actividad de las empresas del Estado en el Perú, incluyendo la definición de las empresas del Estado, como nacen, su clasificación, y diferenciación respecto a sus trabajadores, centrándonos en describir una empresa del Estado en particular, denominada: Los Servicios Industriales de la Marina S.A. o SIMA Perú, fundada en 1950, considerada el principal astillero del Perú. La idea principal de este capítulo es precisar cómo se encuentra regulada esta empresa, puntualizar que en ella existen trabajadores civiles y militares y desarrollar los manuales con los cuales se dirige la relación entre empleadores y trabajadores. Asimismo, compararemos al SIMA Perú con otra empresa del Estado con régimen privado como ENAPU, con la finalidad de resaltar algunas diferencias, sobre todo en cuanto a lo relacionado a su régimen disciplinario.

La segunda parte detalla cómo son los régimen sancionadores aplicables en el Perú, como el derecho administrativo sancionador y el derecho disciplinario; asimismo, este capítulo busca centrarse en explicar cómo se ha constituido el régimen disciplinario en aquellas empresas que coadyuvan con el logro de los objetivos plasmados por el Ministerio de defensa, avocándose en precisar la coexistencia de regímenes disciplinarios existentes, al parecer aplicables a diferentes realidades, lo cual genera una notable confusión. Asimismo, se intentará tomar una postura respecto a la función que realiza el personal militar naval dentro del Estado, para finalmente, enfocarnos en el análisis de regímenes comparados, en países como Argentina, Chile y Colombia, cuyos escenarios son bastante similares al peruano.

La tercera parte se enfoca en precisar que el legislador ha incurrido en una evidente falla regulatoria al promulgar la ley del régimen disciplinario militar, sin considerar la aplicación de éste régimen al personal militar naval que trabaje en organismos extra institucionales como las empresas del Estado como el SIMA Perú, empresa estatal con régimen privado que albergan trabajadores militares en ella. Por esta razón, la norma no ha podido, hasta la fecha, ser empleada con total eficacia y eficiencia, dejando a los jefes militares, sin poder aplicar la disciplina a sus súbditos militares, cuando incumplen, dentro de sus funciones, alguna obligación establecida en los manuales del SIMA Perú.

Acorde a lo anteriormente expuesto, a partir de un análisis posterior de la norma, se intenta buscar una solución plausible a dicha falla regulatoria, con el propósito de alcanzar los objetivos de la empresa SIMAC, en el sentido de poder exigir que todo el personal que trabaje en ella, sin excepción, cumplan los estándares de conducta exigidos para su normal y óptimo funcionamiento, pudiendo sancionar las faltas administrativas sin ningún tipo de contratiempo.

Por lo tanto, el planteamiento de esta propuesta de argumentación tiene por finalidad respaldar la hipótesis planeada, la cual radica en que resulta imperante determinar el régimen disciplinario que deberá aplicarse y cómo será aplicado, ante aquellos supuestos en los cuales, el personal militar naval que sea asignado por la Comandancia General de la Marina para trabajar en el SIMAC, cometa alguna conducta no deseada por la empresa en el ejercicio de sus funciones (revisión y análisis normativo -análisis dogmático jurídico), y que se encuentre debidamente plasmada en sus manuales internos y sea de conocimiento de todos los trabajadores del SIMAC.

Actualmente, los jefes de personal militar Superior y Subalterno del SIMAC, encargados de velar por la disciplina de su personal militar naval, han manifestado que desconocen qué régimen aplicar en caso de presentarse una infracción cometida en el ejercicio de las funciones que le encomiende la empresa, independientemente del grado que ostenten.

Téngase presente que el SIMA Perú como empresa estatal de derecho privado, es la encargada de realizar la modernización, hacer el mantenimiento y construir las unidades navales de la Marina de Guerra del Perú; a su vez ejecuta los proyectos relacionados a la industria naval y metal mecánica, tanto para el sector estatal como para el sector privado, a nivel nacional y/o extranjero; ha mantenido durante estos años un alto estándar de calidad, y contribuye con la defensa, el desarrollo socio-económico y tecnológico del país.

Esta empresa opera acorde con las políticas del Ministerio de Defensa, de la Comandancia General de la Marina de Guerra del Perú y del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) y es autónoma en sus decisiones. El SIMA Perú se encuentra bajo las acciones de control de la Contraloría General de la República y la supervisión de la Comandancia General de la Marina de Guerra del Perú, su autonomía es económica, administrativa, financiera y técnica conforme a sus fines y estrategias aprobadas por su Directorio. Se rige por su propia

ley (Ley N° 27073), por las políticas expuestas por la Marina de Guerra del Perú y de manera supletoria por la legislación relativa a la actividad empresarial del Estado, pudiendo celebrar acuerdos permitidos por ley y su estatuto. Su duración es indefinida y cuenta con un capital social de cuarenta y ocho millones cien mil novecientos nuevos soles (S/.48´100.900.00), aproximadamente.

La organización del SIMA Perú, su dirección y la administración compete a la Junta General de Accionistas, a su Directorio y a su Director Ejecutivo. Su relación con los trabajadores se encuentra reguladas mediante reglamentos internos que serán previamente aprobados por su Directivo.

Esta empresa alberga dentro de sus filas tanto personal militar naval como personal civil, quienes realizan trabajos en materias de sus competencias. El personal militar naval debe cumplir las tareas asignadas por la empresa, con la finalidad de cumplir la misión encomendada, y como en todo régimen laboral, se debe tener un adecuado procedimiento disciplinario.

Por su parte, la misión de la Marina, es ejercer la protección y vigilancia de los intereses nacionales en los ámbitos marítimo, fluvial y lacustre; también se encarga de apoyar la política exterior del Estado, asumir el control del orden interno, cuando se requiera, y coadyuvar con el desarrollo social y económico del país; participar activamente en la Defensa Civil con el propósito de contribuir a garantizar la independencia, integridad y soberanía territorial del Perú y, por ende, con el bienestar general de la población. El personal militar naval es adoctrinado para cumplir esta misión, que es la razón principal por la cual ingresan a servir a esta Institución. (Marina de Guerra del Perú. Recuperado de <https://www.marina.mil.pe/es/nosotros/acerca-de/>)

Cabe mencionar que la disciplina, donde quiera que el personal militar naval se desempeñe, es uno de los pilares en los que sustenta la formación militar y rige para todos sus miembros que optan, por voluntad propia, servir a la Patria. Una vez que se opta por adquirir la condición de militar, queda sujeto a una serie de restricciones que son propias de la carrera militar, entre los cuales se encuentra la de recibir órdenes dentro de un régimen de subordinación vertical por grados. La subordinación significa obedecer las órdenes impartidas y presentar un debido respeto al superior jerárquico.

Para los miembros de la Marina, la disciplina es muy importante porque le permite fomentar el respeto, el honor, la moral, la ética y las virtudes militares, lo que finalmente

conllevará a la conducción de acciones y operaciones militares en el marco de un contexto para el cual fue creado. Incluso, en actividades netamente administrativas, la disciplina se mantiene, se fomenta y se respeta.

Por ello, fue necesaria la dación de una norma especial que contenga las reglas claras del régimen disciplinario para las Fuerzas Armadas, así fue como nació la Ley N° 29131, Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas (régimen disciplinario militar) que entró en vigencia el 09 de noviembre del 2007 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2008-DE, que entró en vigencia el 29 de marzo del 2008; la citada ley y su reglamento han sido modificadas a través del Decreto Legislativo N°1145, el cual entró en vigencia el 11 de diciembre del 2012 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°008-2013-DE que entró en vigencia con fecha 03 de octubre del 2013.

Estas normas establecen los principios que rigen la función militar, disciplina y virtudes militares, entre otros principios, que deben prevalecer en el comportamiento de un militar naval. Bajo dichos principios, se determinan las infracciones, que están catalogadas como toda acción u omisión, intencional o por negligencia, descuido o imprudencia, cometida por el personal militar, dentro o fuera del servicio y que necesariamente deba afectar la disciplina militar.

Las infracciones disciplinarias se han plasmado en el régimen disciplinario militar como anexos (I, II y III), y han sido denominadas infracciones leves, graves y muy graves; estas infracciones han permitido uniformar conductas no deseadas dentro de las Instituciones Armadas, catalogadas bajo los mismos parámetros, a fin de obtener como resultado que, ante un mismo hecho se sancione también bajo una misma óptica.

Mientras que el SIMA Perú también ha desarrollado su propio régimen disciplinario, orientado a que todo su personal cumpla con las funciones, obligaciones y evite cometer las prohibiciones que se encuentran detalladas en sus reglamentos internos y que son de obligatorio cumplimiento para todo el personal.

Sin embargo, ni el régimen disciplinario militar ni la ley del SIMA Perú., han determinado las posibles infracciones que podría cometer el personal militar naval que trabajan en la citada empresa, en el ejercicio de sus funciones.

Es preciso tener en cuenta que, de acuerdo a la información obtenida por el Jefe de Personal Subalterno del SIMAC, el número total de trabajadores es de 1118, que equivale al 100% de los trabajadores. De este número, 1000 son empleados civiles y 118 es personal militar naval, es decir, aproximadamente el 10% de trabajadores del SIMAC son militares: 22 son personal superior, 83 son personal subalterno y 13 son personal de marinería. De este 10%, el 4% se encuentra conformado por oficiales Almirantes, que son parte del directorio de la empresa SIMA Perú y los que prácticamente dirigen el destino de la empresa.

En este punto es importante precisar que aquellas infracciones cometidas por el personal militar naval en servicio activo que trabaja en el SIMAC y que se relacionen directamente con sus deberes militares, se encontraran detalladas en la citada norma especial. Así por ejemplo, si un personal menos antiguo no se presenta ante un superior, cuando este ha solicitado su presencia, comete una infracción leve, según la ley N° 29131, y el superior lo puede sancionar con 1 a 5 días de arresto simple, y no hay ninguna duda que se encontrará bien sancionado.

Sin embargo, ante la existencia de conductas del personal militar naval que trabaja en el SIMAC, susceptibles de ser catalogadas como infracciones directamente relacionadas con las funciones que realizan en la referida empresa, existe por un lado una nula aplicación de la ley del régimen disciplinario militar ante dicha situación, por no contemplar dichas infracciones, las cuales se encuentran descritas en las normas del SIMA Perú como por ejemplo en el Manual de Gestión y el Reglamento Interno del Personal del SIMA Perú, pero que en principio estas sólo podrían ser de aplicación para el personal civil, con lo cual existiría un vacío legal en la aplicación de un régimen disciplinario claro, coherente, justo y apropiado para el personal militar naval que trabaje en el SIMAC.

Por ese motivo, el principal objetivo será determinar si las infracciones contenidas en el régimen disciplinario militar, tal y como se encuentran reguladas en el citado dispositivo legal, son o no aplicables al personal militar naval que trabaja en el SIMAC, cuando cometan una infracción disciplinaria en el ejercicio de las funciones encargadas por la empresa.

Se debe tener presente que la finalidad del presente Trabajo de Investigación es esclarecer, si es posible, la aplicabilidad de la norma especial, a fin de lograr por un lado que prevalezca la disciplina y se aplique, respeto y por otro lado se cumplan también los

objetivos de la empresa, cuidando que la aplicación del régimen disciplinario sea justo y de acuerdo a ley.

El probable resultado alcanzado será llegar a demostrar que no es posible la aplicación del régimen disciplinario militar al personal naval que trabaja en el SIMA Perú en el ejercicio de sus funciones; en tal sentido, se plantearán alternativas de solución para poder, a partir del problema, emplear un régimen disciplinario acorde a la realidad existente, para lo cual se aplicará el conocimiento de legislación comparada, es decir, lo que acontece en las realidades de algunos países como Argentina, Chile y Colombia, en cuyas empresas trabajan militares y ejercen funciones relacionadas al giro de negocio de dichas empresas.



# ESTADO DEL ARTE

## I LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS DEL ESTADO EN EL PERÚ

### 1.1. Conceptos básicos de la actividad de las empresas del Estado en el Perú

La Constitución Política del Perú de 1993 buscó establecer un marco legal que permitiera facilitar el desarrollo de la actividad económica privada, la cual se vería beneficiada por una limitada intervención estatal, con establecimiento de reglas fundadas en el mercado libre y mecanismos que impidieran que nuevos gobiernos pudiesen impedir el normal desarrollo de dichas empresas y truncaran lo hasta entonces adquirido.

Asimismo, la actividad empresarial peruana se ha desarrollado con la creación de empresas públicas para cubrir algunas necesidades inmediatas e imperantes en el país, lo que en regímenes pasados conllevó a la estatización de alguna(s) empresa(s) privada(s); ambos tipos de empresas, estatales de origen y privatizadas, concurren en el mercado con las empresas netamente privadas.

Lo mencionado se relaciona con lo dispuesto en el artículo 60° de la vigente Constitución, mediante el cual se dispone que el Estado, por Ley, puede realizar subsidiariamente la actividad empresarial, de forma directa o indirecta, siempre y cuando exista un innegable interés público o sea conveniente para la nación.

En tal sentido, se determinaron 2 requisitos mínimos para que el Estado pueda realizar una actividad empresarial: cuando exista un interés que pueda beneficiar a todos los miembros de un Estado o cuando no exista una empresa que pueda hacer una determinada actividad que beneficiara al Estado como tal.

Incluso, bajo esta perspectiva, el Estado tuvo a bien crear empresas cuyas características fueron consideradas como estratégicas, debido a su singular conformación y al giro de su negocio; así por ejemplo, el SIMA Perú, se convirtió en una empresa sui generis, que estaría al mando de personal calificado en la Marina de Guerra del Perú, es decir, personal con adiestramiento militar, y que también tendría a su cargo personal civil con conocimientos en metal mecánica, lo cual trajo

como resultado una dicotomía que ha logrado obtener un amplio reconocimiento en el mercado peruano y también a nivel internacional.

#### 1.1.1 Definición de empresa pública del Estado

Para Sánchez Morón, se considera a la empresa pública como una unidad organizada que realiza cierta actividad económica y se encuentra vinculada a la Administración Pública. Sus actividades se encuentran orientadas a la producción de determinados bienes y/o servicios, los cuales serán vendidos o utilizados en el mercado y la publicidad de la empresa se determinará por el control sobre el que ella ejerce la Administración Pública (2000, p. 93).

Por otro lado, en el ámbito económico, una empresa estatal incluye tres criterios:

- 1 El gobierno es el accionista mayoritario o está en capacidad de controlar las principales políticas de la empresa, así como de nombrar y despedir a la gerencia.
- 2 Vende al público o a otras personas, estatales o privadas, los bienes y servicios que produce.
- 3 Como política sistemática, los ingresos deben guardar cierta relación con los costos. (Gillis et al. Cit. por ALVAREZ RODRICH, 1992, p.58)

En tal sentido, la empresa estatal actúa bajo una forma societaria, realizando actividades relacionadas a la producción de bienes y/o servicios, los que se comercializaran en el mercado, ejerciendo dicho trabajo bajo el respaldo de la administración pública.

Por su parte, el Decreto Legislativo N° 1031, ley que promueve la eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, tiene como objetivo facilitar la actividad que realizan las empresas del Estado, con relación a los principios de conducción, organización, gestión, funciones, naturaleza, recursos, y su vinculación con otros sistemas administrativos del Estado. Estas empresas, en principio, se rigen por las normas Empresariales del Estado y también por los Sistemas Administrativos del Estado y supletoriamente se aplicarán las normas de la actividad empresarial privada, como la Ley General de Sociedades y el Código Civil.

Así también el Reglamento del citado Decreto Legislativo, aprobado por Decreto Supremo N° 176-2010-EF, señala los principios que rigen a las Empresas del

Estado, entre los que se encuentran la subsidiariedad, neutralidad, transparencia, responsabilidad social, entre otros principios vinculados a la actividad empresarial como por ejemplo: la protección al medio ambiente y recursos naturales, uso adecuado de bienes, protección del accionista minoritario y de los grupos de interés, separación clara de funciones, rentabilidad y responsabilidad limitada.

Cabe mencionar que todas las empresas del Estado, incluyendo el SIMA Perú se encuentran bajo la dirección y supervisión del FONAFE, que es una corporación integrada por empresas públicas cuya función es dictar normas relacionadas con la actividad empresarial, así como administra los recursos derivados de las acciones del Estado. FONAFE también dirige el proceso presupuestario y las gestiones corporativas en diversos sectores como servicios financieros, saneamiento, generación y distribución eléctrica entre otros, promoviendo y optimizando la calidad de los bienes y servicios, e incorporando las buenas prácticas de gobierno corporativo, gestión óptima de proyectos y procesos y el desarrollo del talento humano y cultura organizacional.

Es importante resaltar el papel fundamental que realiza el FONAFE, cuando asesora y supervisa constantemente a las empresas de la corporación, encargándose también de designar a los representantes ante la Junta General de Accionistas de las empresas en las que tiene participación mayoritaria. Así por ejemplo, dentro del Directorio del SIMA Perú, existirán cuatro (4) directores de un total de nueve (9), que representaran al FONAFE.

#### 1.1.2 Clasificación de las empresas del Estado

Las formas en las que se desarrolla la Actividad Empresarial del Estado, según lo dispuesto por el artículo 4° del Decreto Legislativo 1031, pueden ser:

- 1 **Con accionariado único:** Empresas que se encuentran bajo la forma de sociedades anónimas, donde el Estado ostenta la propiedad de la totalidad de las acciones, en consecuencia, ejerce el control de su Junta General de Accionistas.
- 2 **Con accionariado privado:** Empresas que se encuentran bajo la forma de sociedades anónimas, donde el Estado ostenta la propiedad mayoritaria de las acciones, en consecuencia, ejerce un control mayoritario de su Junta

General de Accionistas, existiendo accionistas minoritarios no vinculados al Estado.

- 3 **Con potestades públicas:** Empresas de propiedad estatal que se organizan bajo la forma que disponga su ley de creación, la cual les otorga potestades de derecho público para el ejercicio de sus funciones.

La Actividad Empresarial del Estado en el Perú responde a un interés público que el Estado sostiene, en relación directa con la situación económica, política y social que atraviesa en un momento determinado.

### **TIPO DE EMPRESA DEL ESTADO**

De acuerdo a Ley tenemos los siguientes tipos de Empresas y algunos ejemplos de cada uno:

- a. Accionariado Único: Corpac S.A., Editora Perú, Sedapal, Sima Perú S.A., Enapu, entre otras.
- b. Accionariado privado (Economía Mixta): Cofide, Empresa de Seguridad, Vigilancia y Control ESVICSAC., Fame S.A.C, entre otras.
- c. Con Potestades Públicas: Fonafe, Banco de la Nación, entre otras.

#### 1.1.3 Diferencia entre trabajadores de empresas estatales bajo control militar y de empresas privadas

Es importante diferenciar una empresa militar privada con una empresa bajo control militar. La empresa militar privada son aquellas que brindan un servicio o un asesoramiento de carácter militar, cuyo giro de negocio por lo general se encuentra orientado a la seguridad y defensa; mientras que en el segundo caso, serán empresas públicas con régimen privado, cuyo Directorio estará en manos de personal militar naval. Estas empresas privadas bajo control militar se constituyeron durante el Gobierno de Juan Velasco Alvarado, es decir, fue una decisión política, cuyo objetivo fue mantener un control económico militar y que se ha venido manteniendo en el tiempo, claro está, sin la presión mediática del gobierno de turno.

En la actualidad, el "Know how" del personal militar que trabaja en empresa privadas bajo control militar, contribuye con el desarrollo del giro del negocio de las mismas, en tanto que la mixtura de conocimientos, civiles y militares, son

piezas claves para que dichas empresas se desarrollen eficazmente, tenga una producción constante y sean reconocidas como exitosas a nivel nacional e internacional. Todo ello se logra gracias a sus trabajadores militares y civiles, que trabajan bajo regímenes públicos y privados.

Sin embargo, existe una marcada diferencia entre los trabajadores públicos y los trabajadores privados, es que los primeros trabajan en base a unas reglas que de desarrollan dentro de lo que se denomina la función pública y sus intereses son generales, mientras que, para los segundos, las reglas se fijan entre los empresarios y sus trabajadores y sus intereses estarán relacionados directamente con los servicios que prestan y reciben.

Vale decir que el trabajador público estará sometido a lo que le asigne la Administración pública, contará con cierta estabilidad en el cargo que desempeñe, pese a los cambios que puedan ocurrir al interior de la Institución en la que labore en tanto que el trabajador privado, estará sometido a su empleador, no tendrá necesariamente estabilidad laboral, y será constantemente evaluado por la empresa en la cual labore.

Mientras que un empleado civil de una empresa privada es empleado para que cumpla un determinado trabajo en un horario preestablecido, su labor es realizada sin mayor cuestionamiento y en caso de ser requerido para trabajar en un horario distinto, que implique más horas de trabajo o en horario nocturno recibirá, por tal trabajo, una compensación dineraria que será previamente establecida por el empleador.

Por el contrario, el trabajador militar, si recibe la orden de ir a trabajar en un horario fuera de su horario habitual o dentro de su franco (fuera del horario de trabajo), deberá cumplir con la orden, y no recibirá un bono adicional, porque este no está contemplado en ningún dispositivo legal, sólo recibirá su sueldo. Podrá recibir alguna compensación a potestad del empleador, como tomarse el día libre o llegar al centro de trabajo más tarde entre otros, lo cual obviamente, tampoco se encuentra regulado.

Otro ejemplo de las diferencias es que existe también un vacío en la aplicación del seguro que el SIMAC tiene a bien contratar para sus empleados. El personal de Marina tiene, dentro de sus obligaciones, informar al Superior Jerárquico de

alguna dolencia que tenga o pueda tener dentro y fuera de sus funciones, lo cual le impida ejercer las mismas con total naturalidad; esta dolencia, de ameritar un tratamiento prolongado, deberá ser puesta a conocimiento del Centro Médico Naval, donde un médico militar constatará la dolencia y le dará el tratamiento o descanso que corresponda, todo acorde al procedimiento médico militar.

Podrá ausentarse de su dependencia en base al citado descanso médico y deberá reportarse con su médico el tiempo que dure su tratamiento y evolución. Este procedimiento será puesto a conocimiento también del Director de Administración del Personal, a fin de conocer el estado de salud del citado militar y su situación en el servicio. Este procedimiento podría contravenir con el seguro que el SIMAC otorga a un miembro de la Institución Mariana de Guerra del Perú, porque no podría acreditar su situación en el servicio si es atendido por otro hospital.

Del mismo modo sucede al momento de ser impuesta una sanción a un miembro de la Marina y a un miembro Civil, ambos que trabajen en el SIMAC. EL empleado civil será sancionado por las infracciones tipificadas, por ejemplo, en el Manual de Gestión del SIMA Perú o en el Reglamento Interno del Personal del SIMA Perú. Por el principio de inmediatez, el procedimiento es breve, y será sancionado como corresponde. En caso de, por ejemplo, ser sancionado con suspensión, se le dejara de pagar los días que se encuentre suspendido, igual a lo que sucede en una empresa privada.

Por otro lado, el personal militar no tiene dentro de los Reglamentos o Manuales del SIMAC un procedimiento para ser sancionado por infracciones cometidas dentro de sus funciones como tal en dicha empresa; sólo podrá ser sancionado por el Régimen Militar si dicha infracción ha sido ocasionada en el ejercicio de sus funciones militares y afecten o no el servicio, es decir, si el hecho se encuentre tipificada en una infracción de la Ley N° 29131. De ser así, el procedimiento diferirá de tratarse de una infracción leve, grave o muy grave. Grandes son las diferencias de tratamiento de los empleados debido a su relación como trabajadores de la empresa SIMAC.

Por su parte, las empresas privadas tienen un manejo más sencillo de sancionar a los infractores dentro de su organización, lo cual lo detallan en su Estatuto y/o reglamentos, lo comunican a sus empleados mediante circulares u otro tipo de

documento que pueda ser de fácil conocimiento. Incluso, algunas empresas, al momento del ingreso a laborar, les hacen firmar un estado de conocimiento de las reglas de la empresa, donde se detallan las normas de conducta y las consecuencias de la comisión de la infracción.

## **1.2. Regulación de la empresa SIMA Perú S.A.**

### **1.2.1 Creación de la empresa estatal de los Servicios Industriales de la Marina SIMA Perú S.A.**

Como se ha mencionado en la parte introductoria del presente trabajo, la finalidad del SIMA Perú es promover, en principio, la industria naval y de manera complementaria industrias conexas, teniendo presente los mandatos dictados en la Constitución y otras leyes vigentes. Su prioridad radica en las actividades relacionadas con la construcción y las reparaciones, tanto estratégicas, como de interés nacional, así como aquellas relacionadas con la técnica de construcción metal mecánico y elementos exigidos para la Seguridad Nacional. Cuenta con autonomía administrativa, técnica, económica y financiera, en base a su política y objetivos, metas y estrategias.

Los objetivos básicos del SIMA Perú y por ende del SIMAC, descritos en la Ley N° 27073, son:

- 1 Efectuar de manera prioritaria la reparación, carena, alteración y construcción de los buques de la Marina.
- 2 Efectuar la reparación, carena, alteración y construcción de los buques de nuestra Marina Mercante, así como los trabajos que las personas naturales o jurídicas nacionales o extranjeras requieran;
- 3 Instaurar y operar astilleros, factorías, talleres, varaderos y brindar servicios de construcción y reparación entre otros.

En cuanto a su Organización, Dirección y Administración, tenemos que:

1. La Junta General de Accionistas, es el órgano supremo de la empresa
2. El Directorio: Considerado como un órgano de gestión y de representación de la Sociedad Anónima, es colegiado, es decir, se encontrará conformado por más de dos personas, y sus decisiones se tomaran como órgano y no a título personal.

El Directorio del SIMA Perú está conformado por un total de nueve personas, dentro de las cuales se encuentra personal militar cinco (05), quien la preside tiene el grado de Vicealmirante y los demás el grado de Contralmirante y serán designados por Resolución Suprema:

- |   |   |                |
|---|---|----------------|
| a | El jefe del Estado Mayor General de la Marina,<br>quien lo preside  | Vicealmirante  |
| b | El Director General de Economía de la Marina  | Contralmirante |
| c | El Director General de Material de la Marina  | Contralmirante |
| d | El Director de Alistamiento Naval   | Contralmirante |
| e | El Director Ejecutivo del SIMA Perú   | Contralmirante |
| f | Cuatro directores en representación del Fondo Nacional<br>de Financiamiento de la Actividad Empresarial del<br>Estado (FONAFE). |                |

Es importante resaltar en este punto, lo sostenido por Oswaldo Hundskopf, en lo que respecta a la responsabilidad que asumen los directores, en todos los supuestos en donde expresa o tácitamente, y que por sus actos o acuerdos generen daños tanto a la sociedad, como a los accionistas o a terceros. (2016, p. 327). Vale decir que los Directores, si bien tienen la misión de actuar con diligencia y prudencia, pueden llegar a cometer actos que, en el ejercicio de sus funciones, sean contrarios con el objetivo de la empresa.

La tendencia actual se ha inclinado por señalar que los miembros del directorio asumen una responsabilidad personal ante la empresa, los demás directores y ante terceros, bajo la teoría organicista. La responsabilidad de los Directores podría ser civil o penal, o ambas. Sin embargo creemos que también puede darse una responsabilidad administrativa en el ejercicio de sus funciones como miembros de una empresa del Estado.

3. El Director Ejecutivo será designado también por Resolución Suprema, y es quien ejerce la representación legal de la empresa y representa al Directorio en lo que respecta a la ejecución de su política y los acuerdos que éste disponga. Actualmente el Director Ejecutivo se encuentra ejerciendo funciones en el SIMAC, ubicado en la base naval del Callao.

La ley N° 27073 dispone que los trabajadores del SIMAC se encontraran bajo el amparo del régimen laboral de la actividad privada; asimismo, dispone que el Directorio aprobará un Reglamento Interno de Personal, el mismo que determinara las pautas necesarias para precisar las relaciones de la empresa con sus trabajadores, lo cual incluye sus derechos y obligaciones.

## 1.2.2 Marco Legal Interno establecido por el SIMA Perú S.A.

### 1.2.2.1 Manual de Gestión del SIMA Perú S.A. - Reglamento Interno del Personal.

Este manual denominado RIP 22-01 de Noviembre 2016, es aprobado por el Directorio (artículo 28 de la Ley N° 27073). En este reglamento se detalla una serie de obligaciones y prohibiciones para los trabajadores y que son de obligatorio cumplimiento. Asimismo, hace mención a un Régimen disciplinario y extinción del vínculo laboral.

Como en cualquier empresa de derecho privado, el personal que trabaja en el SIMAC se encuentra obligado a seguir una serie de obligaciones y comportamientos estándares que garanticen un adecuado ambiente de trabajo. Así, por ejemplo, se encuentran obligados a respetar las normas de trabajo, asistir dentro de los horarios establecidos, a no ejercer ningún acto que se considere discriminatorio contra sus compañeros, a no manifestar actos que impliquen hostigamiento sexual, a respetar a las personas con enfermedades como VIH entre otros.

El régimen disciplinario regulado por el Reglamento de Personal del SIMA Perú es muy sencillo. Ante ciertas infracciones, que provengan de una acción u omisión, sea esta voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones, y normas contenidas en la ley y su reglamento o las disposiciones emitidas por la empresa y las normas emitidas por FONAFE se procederá con el procedimiento sancionador, aplicando el principio de inmediatez. Este principio se encontrará en relación con la investigación que se realice y la comprobación de la infracción cometida. La sanción se registrará en el legajo personal del

trabajador. Será la oficina de Personal la que se encargue de verificar todo el proceso.

Luego de verificar que la infracción haya sido cometida se procederá con la correspondiente sanción, la cual podrá ser.

1. Amonestación verbal
2. Amonestación escrita
3. Suspensión sin goce de haber
4. Despido por falta grave

Cabe resaltar que el reglamento RIP 22-01, dispone en su texto que este será aplicable al personal naval que se encuentre destacado para trabajar en la empresa por parte de la Comandancia General de la Marina, teniendo presente que dichas disposiciones no se opongan a ningún reglamento, directiva o normativa emitida por la Marina. Sin embargo, no ha desarrollado la forma en como dichas disposiciones podrían ser aplicadas al personal militar navales.

#### 1.2.2.2 Manual de Gestión de Corporación SIMA. Tomo III, Personal Parte "E". Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. RSS 24-01

Este Reglamento denominado RISS 24-01 de junio de 2016, tiene como principal objetivo identificar y garantizar las condiciones que deben existir con relación a la salud y la seguridad en el trabajo, con la finalidad de salvaguardar la vida de los trabajadores, así como velar por su integridad física y su bienestar; este objetivo se logra mediante la prevención de accidentes en el trabajo y/o adquirir alguna enfermedad relacionada con la profesión.

La prevención es uno de los puntos más saltantes en la empresa, se busca que los trabajadores estén informados y sepan primero las normas de seguridad que deben seguir, y en segundo lugar cómo reaccionar ante ciertas circunstancias. Estas normas son de obligatorio cumplimiento para todo el personal que trabaja o se encuentre de visita en las instalaciones del SIMAC.

En la medida que el citado Reglamento contenga disposiciones que son necesarias y de obligatorio cumplimiento por parte de los trabajadores, se ha previsto la necesidad de sancionar al personal que no cumple con dichas disposiciones.

Esta necesidad se encuentra en relación con el trabajo que se realiza, el cual en muchas ocasiones es de alto riesgo. Este Reglamento también contempla una sección denominada Régimen disciplinario.

El reglamento dispone que se aplicarán infracciones a las personas que, en el ejercicio de sus funciones, no tomen las medidas preventivas necesarias para evitar cualquier accidente en el trabajo, y que ese actuar traiga como consecuencias la consecución de actos de generen daños, riesgos y peligros que se hayan detallado en el presente reglamento.

Al igual que en el manual de personal, este manual también se especifica que se aplicara el principio de inmediatez y se sancionará inmediatamente después de haberse producido la falta, sin que ello colisione con el tiempo que deba transcurrir para verificar que la falta efectivamente haya sido cometida.

Las oficinas de personal serán las encargadas de evaluar las propuestas de sanción y de imponer las medidas disciplinarias que correspondan ante la falta cometida por el trabajador. Asimismo, el manual establece que sus infracciones no son limitadas, es decir, que ante una falta que no esté tipificada en el Manual, se podrá acudir a dispositivos y normas técnicas existentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, señala que las sanciones serán previamente evaluadas por la Oficina de Personal. Las sanciones consideradas son las mismas que se consideran en el RIP 22-01 de Noviembre 2016.

### 1.3. Control Gubernamental de la empresa SIMA Perú S.A

La Ley N° 27073, dispone que el SIMA Perú se encuentra bajo las acciones de control de la Contraloría General de la República y la supervisión de la Comandancia General de la Marina en aquello que la ley prevea; asimismo, el Reglamento de Organización y Funciones del SIMA Perú ROF 02-01, dispone en su artículo 401 que será el Órgano de Control Institucional (OCI) el ente especializado y responsable de llevar a cabo el control gubernamental de la empresa, lo cual se relaciona con lo dispuesto en la Ley N° 27785.

En este punto cabe precisar lo siguiente:

- 1.- Por un lado, la empresa SIMA Perú tiene al OCI SIMA (artículo 3, inciso (f) de la Ley 27785, concordado con el artículo 2 de la Ley N° 27716). Este organismo de control se encarga de supervisar todo lo relacionado con la empresa, lo cual incluye su ámbito disciplinario.
- 2.- Por otro lado, la Marina de Guerra del Perú, tiene dos órganos de control:
  - a. El OCI MARINA (artículo 3, inciso (a) de la Ley N° 27785), que se encarga de efectuar el control de la labor administrativa, económica y financiera, tanto de los recursos y como de los bienes asignados y de acuerdo a los normado por el Sistema Nacional de Control.
  - b. La Inspectoría General de la Marina –IPECAMAR (Decreto Legislativo N° 1138), es una dependencia naval encargada de controlar y evaluar que los planes y programas se cumplan, así como el grado de alistamiento, tanto operativo como administrativo de la Fuerzas y los elementos de maniobra y los demás organismos de la Marina; así mismo, vela por la correcta aplicación de Leyes, Ordenanzas Navales y otras disposiciones.

Asimismo, cada Unidad, Base o Dependencia de Marina tienen órganos permanentes de investigación o inspectorías. Estas inspectorías, según lo señala la ley del régimen disciplinario militar en su artículo 55, tienen por competencia ejercer la función de control en el aspecto disciplinario dentro de sus atribuciones, pudiendo recomendar a los comandos las acciones administrativas, disciplinarias y/o judiciales a que hubiere lugar.

Ahora bien, a través del trabajo que realiza la OCI SIMA y la OCI MARINA, se puede llegar a determinar la responsabilidad funcional de sus trabajadores, lo que conllevaría a iniciar una investigación para deslindar responsabilidades y esto se direcciona en 2 horizontes: uno a nivel civil y otro a nivel militar.

Sin embargo, las normas no han determinado si el OCI SIMA, puede o no ser competente para investigar temas relacionados a funciones de los trabajadores militares, si dichas funciones atañen estrictamente al giro y funcionamiento de la empresa; asimismo, ¿podrá el OCI MARINA investigar temas relacionados a funciones de los trabajadores militares navales en dicha empresa? Pero en este caso, ¿qué régimen disciplinario aplicarían o solicitarían que se aplique? Existe un silencio normativo en estos puntos.

#### **1.4. Empresa del Estado ENAPU PERÚ S.A. Empresa Nacional de Puertos (ENAPU)**

ENAPU es una empresa pública de derecho privado fundada en 1970. Tiene como función ofrecer servicios de administración, operación, equipamiento y mantenimiento de los terminales y muelles tanto marítimos, fluviales como lacustres en todo el territorio nacional, con lo cual contribuyen con el comercio exterior y a la integración territorial.

Todos los trabajadores de ENAPU S.A. son empleados civiles, seleccionados por sus calificaciones y cualidades, las que les favorecen para ocupar un puesto en la citada empresa.

Al igual que el SIMA Perú, ENAPU tiene un Reglamento, denominado Reglamento Interno de Trabajo, RIT, en el cual se precisa un número de faltas consideradas de carácter disciplinario que están sujetas a sanción, como, por ejemplo:

1. No cumplir con el registro de asistencia y con el tiempo de trabajo
2. Mostrar descuido, ineficiencia o negligencia en el cumplimiento de sus labores
3. Utilizar palabras y/o expresiones groseras o inapropiadas, entre otros.

Estas infracciones son sancionadas con las mismas sanciones que el SIMA Perú.

Sin embargo, a diferencia de lo que desarrolla el SIMAC en sus reglamentos internos, ENAPU va un poco más allá, determinando cómo se deberán considerar dichas sanciones, así por ejemplo:

1. La Amonestación verbal se impondrá ante faltas leves cometidas por primera vez, en donde aprecie que no hubo voluntad manifiesta y deliberada de incumplir obligaciones laborales.
2. Amonestación escrita: cuando exista reincidencia en la comisión de faltas laborales leves o de relativa consideración que tengan que ser reprimidas con una sanción más severa que la amonestación verbal
3. Suspensión. Se ejecuta sin goce de remuneraciones y se aplicará cuando sea evidente una notable reincidencia en la comisión de faltas laborales o cuando se advierta la comisión de faltas laborales que no sean catalogadas como faltas graves y no autoricen a la imposición de la sanción de despido.
4. Despido

Asimismo, ENAPU tiene un Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo RISST, en el cual disponen una serie de obligaciones que el trabajador debe acatar con la finalidad de evitar accidentes en el trabajo. En dicho reglamento hace una remisión al Reglamento Interno del trabajo (RIT), disponiendo que las sanciones serán aplicables conforme lo establece este Reglamento.

Como puede apreciarse, ENAPU, al tener solo trabajadores civiles, puede aplicar sin ningún inconveniente sus reglamentos a todos por igual, incluyendo su régimen disciplinario, sin ningún tipo de dificultad, debido a que todos están dentro de un régimen determinado, situación que no sucede en el SIMAC.

## II RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE EN LAS EMPRESAS QUE COADYUVAN CON EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DEL MINISTERIO DE DEFENSA

### 2.1 Las diferentes formas de aplicar los regímenes disciplinarios-sancionadores en el Perú

Para efectos del presente trabajo de investigación, nos avocaremos al estudio de la potestad sancionadora pública o *ius puniendi*, el cual se manifiesta de diversas maneras en el sistema jurídico peruano. Una vez identificadas las formas existentes para sancionar en el Perú y conocer su objetivo, se podrá comprender la aplicación del régimen disciplinario en las empresas que coadyuvan con el cumplimiento de los objetivos del Ministerio de defensa.

En este punto podemos mencionar que toda Institución punitiva del Estado debería encontrarse sometida a principios y garantías esenciales. A lo largo de la historia el poder de sancionar ha sido utilizado con frecuencia y, algunas veces, de manera arbitraria; por ello, se ha tenido a bien someterla a controles para que se evite su ejercicio abusivo.

Estos controles, según la doctrina comparada, se realiza a través de principios y garantías, pero ello no garantiza que todo el régimen sancionador sea sometido a los mismos principios y garantías. Se consideran por lo menos los principios de legalidad, culpabilidad y de proporcionalidad.

#### 2.1.1 Derecho Administrativo Sancionador en el ámbito militar empresarial

##### **La Potestad sancionadora**

El Procedimiento administrativo sancionador en general, es aquel que surge cuando una determinada autoridad, a través de un procedimiento sancionador, le atribuye a un determinado infractor, la comisión de una infracción, en cuyo caso el infractor gozará de todas las garantías necesarias para ejercer su derecho de defensa.

En este punto Nieto señala que no debe entenderse al derecho administrativo sancionador como una extensión del derecho penal que se traslada al derecho administrativo sancionador, porque nada encaja, debido a que las peculiaridades que ofrece el derecho administrativo sancionador se hacen difícilmente homologable al correlativo penal.

El procedimiento sancionador se traducirá entonces, en una serie de pasos concatenados que deben acontecer para imponer una sanción administrativa, lo cual permitirá al órgano de la potestad sancionadora, corroborar la comisión de una infracción y por otro lado el presunto infractor podrá ejercer su derecho de defensa comprobando ante la autoridad administrativa que no ha cometido tal infracción.

Asimismo, es de vital importancia resaltar lo señalado por Nieto, para quien “el bloque temático central del Derecho Administrativo Sancionador se encuentra en el principio de legalidad y en sus dos elementos o corolarios: la reserva legal y el mandato de tipificación”. (2000, p. 23).

El principio de legalidad cae por su propio peso, en el sentido de ser un principio amparado en la Constitución Política del Perú; el derecho administrativo sancionador, por lo tanto, debe ampararse en dicho principio, el cual se encontrará enmarcado en las infracciones y sanciones del derecho sancionador. Otros principios a considerar son: el debido procedimiento, la razonabilidad, la tipicidad, el non bis in ídem.

La Administración para sancionar, utiliza métodos que no han cumplido su propósito y en el Perú, esta realidad se ha visto reflejada innumerables veces. Así, por ejemplo, tratamos de disminuir la circulación de conductores sin brevetaje o que no saben manejar, imponiendo multas elevadas y sanciones colaterales; sin embargo, estos conductores siguen por las calles, circulando, ofreciendo un servicio público, con un listado de papeletas impagas y con total impunidad.

Sin embargo, no todo funciona mal. Otro ejemplo es el que ha instaurado la municipalidad de Miraflores, al imponer sanciones administrativas pecuniarias a los vecinos del distrito y a quienes no son vecinos que incumplan las normas relacionadas al parqueadero de sus vehículos. Así, aquella persona que deja

su vehículo en un lugar prohibido, y es detectado por las cámaras del distrito, la grúa de forma automática se lleva el carro al depósito. El dueño o usuario del vehículo debe pagar la multa impuesta, para poder retirar el vehículo.

Las sanciones serán impuestas dependiendo la norma especial que se haya dejado de cumplir.

### **La Potestad sancionadora en el ámbito militar empresarial**

Las empresas militares, pueden ser objeto de inspecciones, fiscalizaciones, supervisiones y verificaciones, y por ende, pueden asumir responsabilidad dentro de un procedimiento administrativo sancionador.

Las empresas del Estado bajo un régimen militar, tienen, al igual que otra empresa o entidad del Estado, son exhortados a cumplir una serie de obligaciones impuestas por los órganos de control o de las cuales dependa.

En el caso del SIMA Perú, siendo una empresa pública, su actividad adquisitiva debe enmarcarse en lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado y a su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015 EF, como por ejemplo, para la compra de uniformes de faena para su personal, militar y civil.

En tal sentido, las sanciones administrativas serán aplicadas en aquellos casos en los cuales el SIMA Perú haya sido afectada, como en el caso en el cual la Sala del Tribunal de Contrataciones, en el Expediente N° 1675/2018.TCE, determinó sancionar a la empresa KA 'LINSON PERU S.A.C., por un periodo de (6) meses de Inhabilitación temporal para participar en procedimientos de selección y contratar con el Estado, debido a que se encontró responsable por haber permitido que el Sima Chimbote resuelva órdenes de Compra derivadas de un proceso de Adjudicación Simplificada, debido a que no cumplió con entregar el producto solicitado (uniformes de faena), con las especificaciones técnicas requeridas.

En este caso, es el Tribunal de Contrataciones el que supervisa el procedimiento de contrataciones e impone al administrado una sanción como la inhabilitación de contratar con el Estado.

Así también, podrán aplicarse las sanciones administrativas, como por ejemplo cuando la Contraloría General de la República, en la Resolución N° 083-2018-CG/TSRA-SALA 2, impuso sanciones administrativas, bajo el amparo de la Ley N° 27785 y sus modificatorias, al Personal del SIMAC por haber incurrido en infracciones graves y muy graves previstas en la citada norma.

Cabe señalar que en los procedimientos de esta naturaleza han sido contra personal civil, mas no contra personal militar naval, es decir, el Derecho administrativo sancionador se aplica en las empresas del Estado, como en cualquier Organismo o Institución del Estado.

### **2.1.2 El Derecho Disciplinario en el ámbito militar empresarial**

La falta disciplinaria es catalogada como una acción u omisión, sea o no voluntaria, mediante la cual se contravenga prohibiciones u obligaciones o deberes impuestos para los funcionarios o servidores públicos. Estas faltas están más relacionadas a la actividad que realiza el trabajador dentro de la entidad del Estado.

Para Sánchez Morón:

“el fundamento principal de la potestad sancionadora de la Administración Pública es asegurar que sus trabajadores, cumplan las obligaciones a su cargo, así como el buen funcionamiento de la organización administrativa; ambas se encuentran sujetas a un marco jurídico público, justificado por la naturaleza de la actividad de los funcionarios públicos, muy distinto a lo que sucede con los empleados del sector privado, quienes se encuentran sometidos a normas de incompatibilidad y principios de imparcialidad, especial integridad, consideración con el público, entre otros” (2011, p. 73).

Esta potestad sancionadora tiene como propósito asegurar que los funcionarios cumplan a cabalidad con las obligaciones encomendadas. Bajo esta premisa, es fundamental que dicha potestad sancionadora sea transparente, veraz, inmersa en parámetros de legalidad y justa.

Por ello, debe prevalecer el principio de legalidad para poder aplicar responsabilidades a los funcionarios y servidores públicos, en tal sentido,

aquello que no está contemplado en una norma, no podrá ser sugerido como infracción y mucho menos podrá ser objeto de sanción.

El **artículo 41°** de la vigente Constitución señala que la “Ley establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su in-habilitación para la función pública”. (1993, p.34). Vale decir que dicha responsabilidad debe encontrarse detallada en una ley. Por ello, sólo podrá sancionarse a aquellas personas que hayan cometido alguna infracción que previamente se encuentre contemplada en una ley.

Para Huergo, “la titularidad de la potestad disciplinaria se encuentra en manos de las organizaciones - públicas, que les permite imponer sanciones a sus miembros cuando incumplen los deberes derivados de la pertenencia a la organización. La sanción de mayor gravedad será la expulsión”. (Citado por Rojas, 2015, p. 43).

Este tipo de derecho no ha sido fácil de conceptualizar. Básicamente, lo que busca es mejorar la organización o limpiarla de malos elementos que no contribuyen con ella, este es un objetivo primordial, por ende, su propósito no será el de castigar al infractor. Se pueden diferenciar dos tipos de relación existentes: la relación entre el Estado y el ciudadano común, y la relación entre el Estado y ciudadanos con un estatus particular (presos, militares, establecimientos públicos entre otros).

Esta última relación se conoce en doctrina española como de **especial sujeción**, frase que decreta que la disciplina en las relaciones internas de subordinación y supra ordenación, jerárquicamente estructurada, determina que los derechos de sus miembros deban sujetarse a reglas explícitas, como por ejemplo en el ámbito militar, donde la subordinación jerárquica y la disciplina son concebidas como valores primordiales (su razón de ser); es por ello que su procedimiento disciplinario no estaría sometido a las garantías procesales concebidas por lo general en los procesos judiciales comunes, debido a que, su razón de ser se basa en la premura y celeridad de la sanción. (Gil L.& García G., 2009)

Para Ramírez, quien hace un estudio sobre asuntos calificados como ámbitos de especial sujeción por el alto tribunal señala:

Así, el Tribunal Constitucional ha considerado como relaciones de sujeción especial, un sin fin de uniones diversas que se establecen entre ciertas personas con la administración. Es el caso de docentes, farmacéuticos, abogados, militares (...); aunque ello contradiga lo sostenido enfáticamente por el Tribunal Constitucional con respecto a que este tipo de relaciones deben ser siempre entendidas en un sentido reductivo o compatible con el valor preferente que corresponde a los derechos fundamentales. (Citado por Rojas, 2015, p. 49)

Sin embargo, estas relaciones de especial sujeción no deberían ser un argumento válido para crear espacios o situaciones en las cuales se limiten o incluso se nieguen derechos fundamentales. Es verdad que los casos son diversos, y en reiteradas ocasiones malos elementos pretenden valerse de dichos derechos para burlar la justicia, pero no todos los casos son iguales.

Existen muchos organismos extra institucionales adscritos al Ministerio de Defensa del Perú (no solo empresas como el SIMA Perú), que tienen su propio régimen disciplinario y personal militar que trabajan bajo su cargo, entre ellos tenemos el FAME SAC o Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C, y ENAMM o Escuela Nacional de Marina Mercante Almirante Miguel Grau entre otros.

Todos ellos, si bien son autónomos en sus decisiones, mantienen o deberían mantener dicha autonomía al momento de ejercer la disciplina, debido a que las posibles infracciones que desarrollan, se encuentran relacionadas a las funciones que en ellas se realizan.

## **2.2 Concepto de Función Pública y Funcionario Público en el ámbito militar empresarial**

El estatuto de la función pública radica básicamente en la separación radical entre lo que es público y lo que es privado. Las leyes y los reglamentos van a determinar los elementos esenciales para la correcta identificación del servidor público, los cuales paso a mencionar:

1. El ingreso a la carrera pública se produce mediante un acto administrativo unilateral de nombramiento y no mediante un contrato.

2. La relación existente entre el servidor público y la administración pública se regula de manera impersonal por normas generales y no por contratos individuales, ni convenios colectivos. Las reglas de la relación están definidas por una norma jurídica, la cual no puede modificarse por la sola voluntad de las partes.
3. Con relación a lo anteriormente mencionado, el servidor público carece del derecho de mantener una determinada regulación de sus condiciones de trabajo o a impedir su modificación.
4. Los servidores públicos pueden hacer valer todos los derechos que las normas jurídicas le reconocen. (Boyer, 2019, p.28)

Asimismo, el Código de Ética de la Función Pública, creado por Ley N° 27815, dispone que la función pública es toda actividad, sea temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona o grupo de personas en nombre y al servicio de las entidades de la Administración Pública, bajo cualquiera de sus niveles jerárquicos. En tal sentido, la función pública se encuentra estrictamente relacionada al trabajo que se realiza en la administración pública, independientemente del cargo que ostentan.

El Funcionario Público o servidor público, tendrá una sujeción directa con la administración; ello significa aplicar y obedecer una serie de deberes, como por ejemplo: respetar los principios de juridicidad, imparcialidad, ética, publica entre otros; en consecuencia, asumir un listado de incompatibilidades, prohibición de nepotismo, imposibilidad de una doble percepción económica, restricciones en el ejercicio privado de la profesión entre otros; restricciones de las que carecen los trabajadores privados.

En este punto es importante precisar lo dispuesto en algunos artículos de la vigente Constitución Política del Perú:

El **artículo 39°**, señala que ejercen función pública y se encuentran al servicio de la Nación, correspondiéndole la más alta jerarquía, el presidente de la República, los Congresistas, los Ministros de Estado, los miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo Nacional de la Magistratura, los Magistrados Supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes.

Por su parte, el **artículo 40** señala que no están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.

Por su parte, la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, define en el artículo noveno de sus Disposiciones Finales, al servidor o funcionario público como aquella persona que, independientemente de su régimen laboral, tiene un vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con alguna de las entidades del Estado y que, en razón a dicho vínculo, ejerce funciones en tales entidades.

Asimismo, la ley del Servicio Civil (Servir), dispone en su artículo 3, que:

1. Los Funcionarios públicos: Son por ejemplo los representantes políticos o aquellos que ostenten un cargo público representativo y que deberá ejercer alguna función de gobierno en la estructura orgánica del Estado, aprobando normas o determinadas políticas y dirigiendo o interviniendo en la conducción de la entidad.
2. El Directivo público: es un servidor civil, y sus funciones se encontrarán relacionadas con la toma de decisiones, organización y dirección de un determinado órgano, proyecto especial, programa o unidad orgánica.
3. El Servidor civil de carrera: será aquel que efectúa labores relacionadas al cumplimiento de funciones sustantivas y de administración dentro de una determinada entidad.
4. El Servidor de actividades complementarias: será aquel que realiza actividades o funciones vinculadas indirectamente al cumplimiento de funciones sustantivas y de la administración interna de una entidad.
5. El Servidor de confianza: es aquel servidor que forma parte del entorno directo e inmediato de un determinado funcionario público o directivo público; la confianza depositada en él por parte de la persona que lo designó, determina su permanencia en el servicio. No forma parte de ningún grupo y estará sujeto a las reglas que correspondan al puesto que ocupa. (Ley 30057, 2013)

Teniendo en cuenta la función que realiza cada grupo (concreta obtención de planes y/o los lineamientos del estado) se puede señalar que, tanto el funcionario, Directivo y los diferentes tipos de servidores públicos sirven a la administración pública y su objetivo es alcanzar los fines planteados.

El servidor público brinda al Estado sus conocimientos, profesionales o técnicos para que estos sean empleados en algunas misiones o tareas de integración para facilitar de una u otra manera el trabajo que ejercen los funcionarios públicos. En resumen, un servidor público mediante su trabajo, cumple una función pública y se halla en situación de subordinación con relación a los funcionarios públicos.

En este punto cabe acotar que la condición de militar se adquiere por propia voluntad, ingresando a los centros de formación, o a través de un proceso de asimilación o por servicio militar. Una vez que el postulante es aceptado para formar parte de la milicia naval, queda sujeto a las condiciones especiales de vida y restricciones propias acordes a la carrera militar.

Una orden militar, sea verbal o escrita, tiene carácter imperativo, y para que sea acatada ésta deberá ser legítima, tener una lógica, debe ser oportuna, clara, precisa y concisa. El personal militar naval subordinado no está obligado a cumplir una orden, si ésta es claramente contraria al ordenamiento constitucional, legal y/o supone la violación flagrante de las normas y los derechos fundamentales de la persona.

Asimismo, el Espíritu militar es aquella virtud relacionada al valor, el ingenio, la razón y la energía que debe tener todo personal militar naval, quien aun pudiéndose encontrar en situación de riesgo para su vida, decide afrontar con éxito las tareas que la Nación le encomiende, entre las cuales se encuentra velar por la seguridad y la defensa nacional. (Ley N° 29131, 2009)

Las virtudes militares se encuentran implícitas en la función militar. La carrera militar-naval exige la presencia de un alto grado de patriotismo, convicción fehaciente, cumplimiento del deber, un marcado espíritu militar, firmeza de carácter, amplio sentido de la responsabilidad, ser veraz, tener valor, presentar obediencia al superior, así como subordinación y clara muestras de compañerismo. (Ley N° 29131, 2009)

Sin embargo, en una empresa como el SIMA Perú se ejercerá funciones administrativas, como lo hace cualquier funcionario o servidor público, más no una función público militar, sin perder de vista que el personal militar naval donde quiera que realice sus labores, actuara con probidad, valores, virtudes, y sentido de responsabilidad.

## **2.3 La aplicación de la disciplina en la Marina de Guerra del Perú y sus alcances en el SIMAC**

La aplicación de la disciplina para los miembros de las Fuerzas Armadas, tiene como objetivo, fomentar una determinada conducta en un ambiente de trabajo que, por sus características, resulta siendo especial. El régimen disciplinario en este caso es bastante complejo y muy diferente a otro régimen disciplinario, salvo, algunas similitudes con el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú. En un ambiente militarizado las infracciones que pueden cometerse son múltiples, y estas están directamente relacionadas con los principios que consagran la vida militar.

Un militar en actividad debe ser respetuoso de las normas y reglamentos internos, teniendo siempre presente que su actuación estará enmarcada dentro de un estándar vertical, es decir, no sólo debe cumplir parámetros de conducta, también debe respetar a su superior jerárquico en todo momento; por ello, su conducta deberá encontrarse dentro de lo ético y moral, ya sea que en su relación directa con sus compañeros y jefes en horas laborables, como fuera del trabajo, encontrándose en dependencia militares como no militares como en el caso del SIMAC, teniendo presente que no se deja de ser militar cuando se encuentra en horas de franco (horario no laborable).

### **2.3.1 Infracciones y sanciones disciplinarias –régimen disciplinario militar**

La infracción disciplinaria, atendiendo a la ley de la materia, puede consistir en una acción u en una omisión, ya sea intencional o por negligencia, debido a un descuido o imprudencia que cometa el personal militar en situación de actividad, dentro o fuera del servicio.

Como puede apreciarse, la comisión de una infracción disciplinaria puede ocurrir por infinidad de actuaciones, pudiéndose configurar en múltiples formas, lo cual puede ocurrir incluso encontrándose fuera del servicio activo, es decir, en su franco, siempre que se afecte el régimen disciplinario militar. La razón se basa en que un militar, debe tener la probidad de comportarse siempre bien, ya sea dentro de las instalaciones militares ejerciendo sus obligaciones como en organismos extra institucionales como el SIMAC y en su ámbito personal (amical, familiar y en pareja).

La exigencia de dicho comportamiento se encuentra relacionado al respeto a su Institución, debido a que el militar, usando o no el uniforme, es un militar, y su comportamiento debe guardar relación siempre con el grado que ostenta.

Con la dación de la ley del régimen disciplinario militar se buscó lograr la igualdad, es decir, que los miembros en actividad de las Fuerzas Armadas sean juzgados por las mismas infracciones disciplinarias, aunque las sanciones puedan ser diferentes, dependiendo del criterio del juzgador. El juzgador aplicará una u otra sanción atendiendo a los atenuantes o agravantes que obran en el expediente de cada miembro militar en actividad, lo que en la Marina se conoce como legajo. Así por ejemplo las infracciones pueden ser:

**Tabla 1: Infracciones leves (ejemplos)**

N°	Índice		infracción	Sanción	
I.8	Cargo o empleo	1	Descuido en la presentación o mantenimiento de las instalaciones a su cargo	1 día AS	3 días de AS
I.11	Deberes, funciones, obligaciones y responsabilidades	1	No cumplir sus deberes sin afectar el servicio	1 día AS	7 días de AS

Ley N° 29131 y sus modificatorias (2007) AS: Arresto simple; AR: Arresto de rigor

**Tabla 2: Infracciones graves (ejemplos)**

N°	Índice		infracción	Sanción	
II.4	Deberes, funciones, obligaciones y responsabilidades	1	Descuido/ falta de voluntad en el cumplimiento de sus deberes afectando el servicio	8 días AS	15 días de AS
II. 5	Documentación oficial /publicaciones	1	Acceder a documentación oficial clasificada sin autorización	1 días AS	7 días de AS

Ley N° 29131 y sus modificatorias (2007) AS: Arresto simple; AR: Arresto de rigor

**Tabla 3: Infracciones Muy graves (ejemplos)**

N°	Índice		infracción	Sanción	
III.5	Deberes/funciones y Obligaciones	2	Eludir la responsabilidad inherente a las funciones del Comando/jefe, afectando gravemente el servicio	6 día AR	15 días AR/retraso/ Disponibilidad/ retiro/baja/resolución de contrato
III.5		3	Encubrir o tratar de encubrir las faltas cometidas por personal superior o subalterno afectando el servicio	6 día AR	15 días AR/retraso/ Disponibilidad/ retiro/baja/resolución de contrato

Ley N° 29131 y sus modificatorias (2007) AS: Arresto simple; AR: Arresto de rigor

Los principios rectores que rigen la actividad militar, por lo general, son instrumentos adheridos a la persona que han sido previamente asimilados, y que de una u otra forma, influyen en el comportamiento diario, y que los definen como seres humanos.

Para el personal militar de la Marina, los principios deben respetarse y defenderse porque ellos son una guía que les permitirá hacer las cosas con probidad y justicia. Estos principios están descritos en la ley del régimen disciplinario militar.

1. **Debido proceso:** Más que un principio es un derecho. El procedimiento disciplinario deberá respetar las garantías y derechos del debido proceso. Este derecho es fundamental y universalmente aceptado y respetado.
2. **Razonabilidad:** Se entiende que las sanciones que se imponga al personal militar naval, deben corresponder a los hechos que han sido previamente verificados y catalogados como infracciones en la ley. Para determinar la imposición de una sanción, se deberá analizar las circunstancias en que se suscitan los hechos.
3. **Proporcionalidad:** La potestad sancionadora debe guardar correspondencia con los hechos investigados y probados y dentro de los límites establecidos por la Ley.

En cuanto a la sanción disciplinaria, ésta es reconocida como una medida orientada a que el personal militar naval no cometa nuevamente una infracción; la impone, solicita u ordena un Superior Jerárquico contra un subordinado que incurre en dicha infracción, la cual se encuentra prevista en la ley. La sanción disciplinaria se aplicara independientemente de otras responsabilidades de índole civil o penal.

La Clasificación de las sanciones se aplica según la gravedad de estas, las cuales se encuentran descritas en el artículo 26 del reglamento de la ley del régimen disciplinario militar, como por ejemplo la Amonestación, o llamada de atención, el Arresto simple, que implica quedarse en la dependencia donde labora los días que indique la sanción entre otros.

### 2.3.2 Procedimiento para imponer sanciones

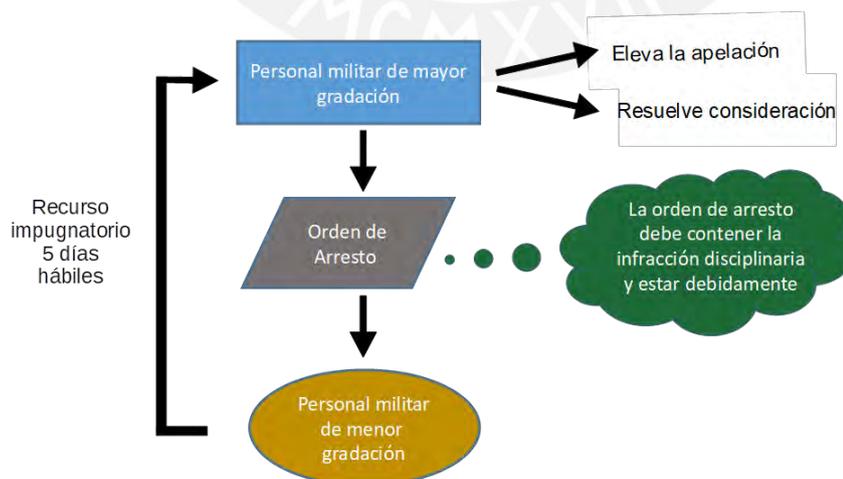
Los procedimientos que se describen a continuación están desarrollados en la Ley del régimen disciplinario militar y su reglamento. (Ley N° 29131, 2009).

**El procedimiento para infracciones leves:** Las infracciones leves son aquellas que se encuentran detalladas en el anexo I de la Ley del régimen disciplinario militar. Este tipo de infracciones tienen un procedimiento muy sencillo y corto pero efectivo. Cometida la infracción por parte del personal militar, el personal militar con mayor gradación procederá con sancionarlo, indicándole al infractor el tenor por el cual ha sido sancionado, y con la debida motivación que detalle el por qué se le impone dicha infracción la cual se hará efectiva con la sanción consistente en una amonestación o arresto simple.

Se le notificará al infractor con la Papeleta de Arresto (cuyo modelo lo describe la ley del régimen disciplinario militar) la cual se deberá especificar el tenor de la infracción y la sanción correspondiente. Nótese que este tipo de infracciones son directamente sancionadas por el personal militar que sea más antiguo que el personal que va a ser sancionado.

Ante la imposición de la sanción leve, el supuesto infractor podrá presentar los recursos de reconsideración y/o de apelación de estimarlo pertinente, para lo cual tendrá un plazo de 5 días hábiles, contados a partir del día siguiente que fue notificado con la papeleta de sanción o con la decisión de la reconsideración, sin que la presentación de cualquiera de los recursos impugnatorios descritos signifique que el infractor no deba cumplir la sanción impuesta, es decir, deberá cumplir el arresto por los días descritos en la citada Papeleta.

**Figura 1: El procedimiento para imponer infracciones leves**



**Procedimiento para infracciones graves y graves evidentes:** Las infracciones graves son aquellas descritas en el anexo II de la ley del régimen disciplinario militar y a su vez estas podrán ser catalogadas como graves y graves evidentes, las cuales se diferenciarán en cuanto al procedimiento administrativo sancionador que se aplique en una u otra, siendo el procedimiento para la infracción grave evidente mucho más rápida que para la infracción solamente grave, lo cual se detallara más adelante.

Para llevar a cabo un procedimiento por infracciones graves, se debe tener presente la labor que tiene el Órgano Disciplinario- Órgano de Investigación Preliminar, que será en este caso el Órgano de Inspectoría.

Cabe señalar que las inspectorías son órganos que se encargaran de investigar hechos en los que se presume la comisión de infracciones. Conducirán las investigaciones disciplinarias dispuesta por el Comando en los casos de infracciones graves y muy graves y de aquellas infracciones que surjan a consecuencia de los exámenes de control que realicen ya sean programadas o inopinadas y recomendará al Comando las acciones a seguir. En consecuencia, el órgano de Inspectoría sólo se abocará a la función de control en el aspecto disciplinario de la Marina.

**El procedimiento para imponer y sancionar infracciones graves se divide en:**

**Infracciones graves evidentes:** El procedimiento para este tipo de infracciones es relativamente rápido. Una vez cometida la infracción, la cual deberá ser evidente, el Inspector recibirá hasta 3 declaraciones de testigos y un informe del presunto infractor, el cual deberá ser detallado, exponiendo los hechos ocurridos de manera cronológica y dentro de las 48 horas siguientes de ocurrido el hecho. Transcurrido dicho plazo, con el citado informe o sin este y con el dictamen del Asesor legal de la Gran Unidad, se le notificará respecto de la infracción grave evidente cometida y respecto a la sanción impuesta.

**Figura 2: El procedimiento para imponer Infracciones graves evidentes**



**Infracciones graves:** las infracciones graves no evidentes serán previamente investigadas, por el Órgano de Inspectoría de la dependencia del infractor. Este órgano le notificará al presunto infractor respecto a la infracción cometida y su motivación a efectos de que este último presente el descargo correspondiente. Concluida la investigación y de encontrar responsabilidad en el presunto infractor, el comando le cursara la papeleta de sanción correspondiente.

**Figura 3: El procedimiento para imponer Infracciones graves**



**El Procedimiento para infracciones muy graves evidentes y muy graves:**

Las infracciones muy graves son aquellas descritas en el anexo III de la ley del régimen disciplinario militar. Se debe tener presente también en este tipo de infracciones la labor que tiene el Órgano Disciplinario- Órgano de Investigación Preliminar, que será en este caso el Órgano de Inspectoría.

Terminada la investigación por parte del órgano de Inspectoría, este elevará los actuados al Órgano de Investigación Final que son dos (2):

1. Consejos de Investigación para Oficiales
2. Juntas de Investigación para Supervisores, Técnicos y Suboficiales y Oficiales de Mar.

El procedimiento para sancionar infracciones muy graves se divide en:

**Infracciones muy graves evidentes** El procedimiento para este tipo de infracciones es relativamente rápido. Una vez cometida la infracción, la cual deberá ser evidente, el Inspector recibirá hasta 3 declaraciones de testigos y un informe del presunto infractor, detallando los hechos ocurridos de manera cronológica y dentro de las 48 horas siguientes de ocurrido el hecho. Transcurrido dicho plazo, con el informe del presunto infractor o sin él, el Órgano de Investigación preliminar elevara los actuados que tenga en su poder al órgano de investigación Final para continuar con los trámites correspondientes.

**Figura 4: El procedimiento para imponer Infracciones muy graves evidentes**



**Infracciones muy graves:** las infracciones muy graves no evidentes serán previamente investigadas, por el Órgano de Inspectoría de la dependencia del infractor. Este órgano le notificara al presunto infractor respecto a la infracción

cometida y su motivación a efectos de que este último presente el descargo correspondiente.

Concluida la investigación se remitirán los actuados al órgano de investigación final correspondiente y serán finalmente sancionados por el Comandante General de la Marina o por el Director General del Personal según corresponda.

**Figura 5: El procedimiento para imponer Infracciones muy graves**



En todos los casos, se impondrá una Papeleta u Orden de Arresto o Amonestación en el cual se le indicara, Grado, Nombre, Código de identificación personal o CIP, el tenor de la infracción y el motivo por el cual se le impone dicho tenor, y los días de arresto, amonestación u otra sanción, como se detalla: (Ley N° 29131, 2007).

**Figura 6: Papeleta u Orden de Arresto o Amonestación (Anverso)**

**ANEXO 01**

**PAPELETA / ORDEN DE ARRESTO O AMONESTACIÓN**

.....  
Unidad o Dependencia

AL:  
Grado: .....

.....  
Apellidos y Nombres del sancionado: .....

NSA/CIP: .....

DEL: .....  
(cargo del superior que impone la sanción)

TIPO DE SANCIÓN: .....

MOTIVO: .....

.....

.....

.....  
Amonestación

DURACIÓN Y CLASE DE SANCIÓN ..... días de simple  
..... días de rigor

INICIO DE LA SANCIÓN: El ..... de ..... del .....  
A las ..... Horas

TÉRMINO DE LA SANCIÓN: El ..... de ..... del .....  
A las ..... Horas

Lugar y Fecha : ..... de ..... del .....

Vo. Bo. Grado: .....  
Apellidos y Nombres: .....

.....  
N.S.A/C.I.P: .....

.....  
(Del Comando de UU/DD) .....

Firma  
(Datos del superior que sanciona)

Original : Interesado  
Copias : Legajo Personal  
Legajo Unidad

---

Ley N° 29131 y sus modificatorias (2007)

**Figura 7: Papeleta u Orden de Arresto o Amonestación (Reverso)**

ANEXO 01  
(REVERSO)

**CONSTANCIA DE ENTERADO**

Grado del Sancionado: .....

NSA/CIP del Sancionado: .....

FECHA Y HORA : .....

FIRMA: ..... HUELLA DIGITAL:

DNI: .....

(SÓLO EN CASO DE INFRACCIONES LEVES)

INTERPUSO RECONSIDERACIÓN      SI       NO

RESULTADO      FUNDADO       INFUNDADO

Vº Bº

.....  
(Del Comando de UU/DD)

Ley N° 29131 y sus modificatorias (2007)

## 2.4 La Aplicabilidad de un régimen disciplinario para los miembros de las Fuerzas Armadas que trabajan en Empresas del Estado con régimen privado en:

### 2.4.1 Argentina

Argentina cuenta con un astillero denominado Astillero Rio Santiago. Este astillero funciona como una Sociedad Mercantil Estatal S.A., dedicada a las construcciones y reparaciones navales, construcciones metal mecánicas y energías renovables.

La mayor parte de sus trabajadores son empleados civiles, pero algunos de sus departamentos están integrados por ingenieros navales. Estos

ingenieros navales junto con los demás trabajadores, desarrollan cualquier tipo de proyecto que les sea encargado relacionado a buques y construcciones metal mecánicas, requeridas por clientes nacionales e internacionales.

Argentina tiene un sistema de justicia militar, creada por Ley N° 26394 y vigente desde el 27 de febrero del año 2009, que ha sido considerado por las Fuerzas Armadas de Argentina como una verdadera modernización al régimen disciplinario militar.

En este caso, en un solo cuerpo normativo, se contemplan cinco anexos:

**El primero:** introduce varias modificaciones al Código Penal;

**El segundo:** determina el procedimiento penal militar para los integrantes de las Fuerzas Armadas en tiempo de guerra y otros conflictos armados;

**El tercero:** hace mención a las instrucciones para la población civil en tiempo de guerra y otros conflictos armados, y contempla la posibilidad de aplicar a la población civil instrucciones dictadas por la autoridad militar;

**El cuarto:** se refiere al Código de disciplina de las Fuerzas Armadas y

**El quinto:** regula el funcionamiento de un nuevo servicio de justicia común a todas las Fuerzas Armadas. (ARS, Astillero Rio Santiago, 1953).

Bajo este contexto, las conductas catalogadas como infracciones que cometa el personal militar (ingenieros navales) en la empresa Astillero Rio Santiago, serán puestas en consideración de la Ley N°26394.

Es interesante conocer que en Argentina, pueden aplicar infracciones militares a personal civil que haya cometido dichas infracciones, lo cual no sucede en el Perú.

#### 2.4.2 Chile

Chile cuenta con un astillero, denominado Astilleros y Maestranzas de la Armada, creado en 1895 con el nombre de Arsenales de la Marina. Esta empresa es considerada como una de las empresas de la industria naval más antigua de América Latina.

A partir de 1960 se le denominó ASMAR, es una empresa estatal de derecho público y con administración autónoma. Básicamente la empresa se encarga de realizar servicios en construcción, reparación, mantenimiento y modernización en la industria naval, tanto para buques civiles como buques militares. Su principal actividad es satisfacer, de manera eficiente, las necesidades de reparaciones, carenas y construcciones de la Armada chilena y de naves y artefactos navales para terceros.

En esta empresa trabaja, en adición al personal civil, personal militar en actividad, incluso de la más alta gradación, quienes conforman el Consejo Superior, la Dirección Corporativa y encabezan la administración de sus 3 plantas, en Valparaíso, Talcahuano y Punta Arenas, conforme se puede apreciar en el siguiente cuadro.

**Figura 8: Organigrama de distribución del personal y áreas de empleo**



ASMAR Astilleros (1895)

Esta empresa ha creado un Código de Ética y Conducta, en el cual se detallan los modelos de comportamiento que se espera de todos los miembros que la integran, desde el consejo superior hasta el último de sus trabajadores.

Todo incumplimiento respecto al referido Código, será investigado y sancionado de acuerdo con la estricta aplicación de medidas disciplinarias

que estarán en proporción con la infracción cometida, conforme a lo dispuesto en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de las acciones civiles y penales correspondientes. (ASMAR Astilleros, 1895).

Cabe mencionar también el Reglamento de disciplina para las Fuerzas Armadas, DTO N° 1.445, de fecha 14 de diciembre de 1951, el cual se encuentra vigente y es bastante amplio, porque pese a denominarse Reglamento para las Fuerzas Armadas, en su redacción señala que estarán sometidos a acción disciplinaria, no solo los militares, sino también el personal civil que labora en las Fuerzas Armadas y personal de planta, es decir, que ocupa alguna plaza de las Fuerzas Armadas, como en el caso de los Directores de ASMAR. En tal sentido, esta normativa, se encuentra relacionado con lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, por lo que su aplicación es congruente y complementaria.

Igualmente, como en el caso Argentino, los Chilenos también aplican su régimen disciplinario al personal civil que trabajan en sus empresas públicas.

#### 2.4.3 Colombia

Colombia posee un Grupo Social y Empresarial de la Defensa, el cual está integrado por numerosas empresas dedicadas a varios rubros relacionados con el sector Defensa, entre ellos se encuentra la Corporación de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de la Industria Naval Marítima y Fluvial o conocido como COTECMAR.

El COTECMAR, tiene como misión, desarrollar capacidades científicas y tecnológicas, innovando productos, servicios y procesos, para llegar a satisfacer las necesidades de su Armada Nacional y de la industria naval, marítima y fluvial, liderando sostenible crecimiento del sector en un contexto de responsabilidad social.

La empresa tiene un régimen jurídico de derecho privado con presupuesto propio, y una amplia experiencia en base al diseño avanzado y construcción de plataformas navales, en relación a las necesidades del cliente; asimismo, tiene a su cargo la reparación y mantenimiento de embarcaciones, contando

con los más altos estándares de calidad, tecnicismo y capacidad de respuesta en tiempos oportunos de atención. (COTECMAR, 2000)

En esta empresa trabaja personal civil y personal militar en actividad. Precisamente, el presidente, el vicepresidente de tecnología y operaciones, el vicepresidente ejecutivo, y los Gerentes de planta son oficiales en actividad de la armada colombiana. (COTECMAR, 2000)

Colombia ha dispuesto su Ley de Régimen disciplinario, Ley N° 1862, denominado “Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”, de fecha 4 de agosto de 2017, en el cual en su artículo 99 señala expresamente las Atribuciones en la Corporación de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de la Industria Naval, Marítima y Fluvial –COTECMAR.

Esta norma (Ley N° 1862), ha determinado que cada fuerza armada: Ejército Nacional (artículo 102), Armada Nacional (Artículo 103) y Fuerza Aérea Colombiana (artículo 104) pueda imponer determinadas faltas:

**Faltas gravísimas:** Será competente para pronunciarse, en primera instancia, el Presidente de COTECMAR, dentro de los procesos disciplinarios en dicha empresa. En segunda instancia por faltas gravísimas dolosas será el Comandante General de las Fuerzas Militares, las demás al Segundo Comandante de la Armada Nacional.

**Faltas graves:** Será competente para pronunciarse en primera instancia, los Vicepresidentes de COTECMAR o equivalentes dentro de la línea de dependencia funcional y orgánica que compete a cada uno de ellos, según la estructura organizacional de COTECMAR. En segunda instancia es del Presidente de COTECMAR.

**Faltas leves:** Será competente, en primera instancia, los Jefes de Oficina de COTECMAR o equivalentes y los señores Gerentes de COTECMAR o equivalentes, dentro de la línea de dependencia funcional y orgánica que compete a cada uno de ellos, según la estructura organizacional de COTECMAR. En segunda instancia será los Vicepresidentes de COTECMAR dentro de la línea de dependencia funcional y orgánica que

compete a cada uno de ellos, según la estructura organizacional de COTECMAR.

Cabe mencionar en este punto que el artículo 97 del Código Disciplinario Militar Colombiano ha dispuesto las competencias para tratar procedimientos disciplinarios contra los Gerentes y Directores de entidades adscritas o vinculadas al ministerio de defensa nacional, es decir, aquellos militares que dirigen el COTECMAR.

En estos casos la competencia para conocer del caso es del oficial más antiguo que se encuentre prestando servicios en el Ministerio de Defensa Nacional, siempre que dicho oficial tenga mayor antigüedad y jerarquía que el presunto investigado, caso contrario, quien deberá conocer del procedimiento disciplinario será el Jefe de Estado Mayor Conjunto del Comando General de las Fuerzas Militares. En todos los casos la segunda instancia corresponderá al Comandante General de las Fuerzas Militares.

Todas las infracciones que pueda cometer el personal militar del COTECMAR se encuentran detalladas en el Código Disciplinario Militar, incluyendo las sanciones; cabe señalar que entre ellas, existe una sanción denominada la multa, que es una sanción de carácter pecuniario, que se extrae del sueldo del militar en razón a la infracción cometida.

Cabe mencionar que si bien la ley de régimen disciplinario en Colombia ha dispuesto una lista de faltas catalogadas como leves, graves y gravísimas, muy parecido a lo que acontece con el régimen disciplinario militar peruano, ha previsto un artículo 79, en donde suple la deficiencia de no encontrarse dentro de su lista, alguna conducta impropia cometida por personal militar fuera de su función militar, denominado otras faltas.

Señala como otras faltas aquellas faltas disciplinarias gravísimas aquellos comportamientos consagrados en la Constitución u otras leyes como causales de mala conducta o que prevean la sanción de destitución, la violación al régimen de inhabilidades o remoción del cargo, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses. Asimismo señala que serán faltas graves o leves, el incumplimiento de deberes, el abuso de derechos o funciones o prohibiciones. (Ley N° 1862, 2017).

### **III EVALUACIÓN POSTERIOR AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO MILITAR CON RELACIÓN AL PERSONAL MILITAR NAVAL QUE TRABAJA EN LA EMPRESA SIMAC**

#### **3.1 La ley del Régimen disciplinario militar, concebida como una Falla Regulatoria en su aplicación en la empresa SIMAC.**

La importancia de emitir una buena y coherente regulación, es el poder alcanzar los objetivos esperados en la misma, es decir, que su contenido se pueda aplicar de manera clara, y pueda producir los efectos esperados.

En tal sentido, la creación del régimen disciplinario militar tuvo como fin, hacer que la norma sea lo más específica posible, en el sentido de desarrollar una serie de conductas, posibles de ser cometidas por el personal militar, las cuales son catalogadas como infracciones y que por lo tanto, su comisión debía tener como consecuencia su inevitable sanción.

Sin embargo, cuando una norma trata de ser tan específica, puede causar un efecto contrario, debido a que nunca se podrá detallar todos los comportamientos que puedan ser catalogados como infracciones. Es por esta razón, que la citada ley creo una especie de “cajón de sastre” al establecer dentro de sus infracciones el tenor “no cumplir sus deberes sin afectar el servicio” o “no cumplir sus deberes afectando el servicio”, por ejemplo. En estos casos, habría que esclarecer cual fue ese deber que el personal militar naval no cumplió y de qué forma no haya o haya afectado el servicio. En este caso, lo único que estaría claro, es que el “deber” incumplido deberá entenderse dentro del contexto global de la norma, es decir, un deber netamente militar.

Asimismo, cabe puntualizar que si bien la norma quiso abarcar un sin número de infracciones para sancionar, no consideró al momento de su creación, aquellas circunstancias en que las funciones (o deberes) a desempeñar, no sean de orden militar, como en el caso particular de aquel personal militar que trabaje en organismos extra institucionales.

En tal sentido, estamos frente a una falla regulatoria, entendido como aquellos efectos generados por regulaciones que no se condicen con los objetivos

esperados, es decir, son ineficaces,(Grabosky, 1995), en otras palabras, la norma se convirtió, para aquellos casos en los cuales el personal militar naval trabaje para organismos extra institucionales, en ineficaces, por su falta de aplicabilidad, generando un efecto contrario al cual se creó, que fue fomentar la disciplina en todo lugar y en todo momento, prevaleciendo siempre las virtudes militares.

Una de las posibles causas de una falla regulatoria se origina al momento de la creación de una ley, al no haberse planteado alternativas, es decir, el regulador no pensó en aquellos casos en los cuales, exista personal militar que labore en organismos públicos y/o empresas públicas como: el SIMA PERÚ, FAME SAC, el IGN o Instituto Geográfico Nacional, ENAMM, CONIDA o Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo Aeroespacial y la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas.

Por ello, el regulador al no prevenir el referido escenario (diseño inadecuado de la norma), no logró plasmar en la norma esta circunstancia, lo cual se ha confirmado, con la evaluación posterior de la norma (monitoreo), mecanismo con el cual también se podrá proponer un posible solución.

Esta circunstancia ha ocasionado que existan normas alternas, que pretenden cubrir esa deficiencia, y que intenten ser aplicables para esta circunstancia, pero sin haber evaluado previamente, por un lado, que el régimen disciplinario militar está catalogada como una norma especial aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas, y por otro lado, que la aplicación de otras normas, sería contraproducente y deficiente, teniendo presente el carácter especial del personal militar naval.

Por lo expuesto, resulta necesario, encontrar una solución que coadyuve al cumplimiento del objetivo – establecer un régimen disciplinario aplicable al personal militar naval que trabaje en el SIMAC, régimen aplicable en el ejercicio de sus funciones -, sin que dicho personal pierda su estatuto de militar y por lo tanto, su tratamiento especial.

### **3.2 Paralelismo entre el régimen disciplinario establecido en el SIMA Perú y el régimen disciplinario militar y las responsabilidades que asume el personal militar naval que trabaja en el SIMAC.**

El personal militar naval que ha sido destacado por la Marina para trabajar en el SIMAC, deberá asumir, obedecer y respetar las normas, órdenes, directivas y en general todo reglamento y manual que dicte y ordene dicha empresa. Asimismo, deberá seguir cumpliendo, dentro y fuera de la empresa, con las obligaciones que le atribuye el grado y su condición de militar.

Sin embargo, ambos regímenes (funciones dentro del SIMAC y las funciones como personal militar naval) no coinciden, ni tienen por qué coincidir, toda vez que han sido creados para diferentes situaciones y bajo distintos escenarios. Cabe señalar que, pese a que en algunos pocos casos, las infracciones de ambos regímenes pueden ser parecidos, las sanciones no lo son, ni lo serán, debido a que la regulación peruana sanciona de forma especial a los militares y policías, no pudiendo imponer dichas sanciones al personal civil.

Por ejemplo, en el régimen disciplinario militar la sanción puede ser de 1 a 5 días de arresto simple, es decir, privación del franco (libre tránsito); mientras que la sanción dispuesta por el SIMA Perú dependiendo de la gravedad, puede llegar incluso hasta ser un despido por falta grave. En consecuencia, no existe una proporcionalidad de sanciones, pese a que la conducta infractora sea parecida.

Es importante y primordial determinar primero el tipo de responsabilidad que asume el personal militar naval en el SIMAC, ya que de ello dependerá el tipo de sanción que se le deberá aplicar dentro de su marco normativo.

Para apreciar mejor lo señalado líneas arriba, procedemos a detallar algunos ejemplos: en el cuadro de la izquierda, se han desarrollado algunas infracciones dispuestas en la ley del régimen disciplinario militar; estas infracciones son, en algunos casos, conductas muy parecida a las obligaciones impuestas tanto en el Manual RSS 24 01 y en el Manual RIP 22-01 del SIMA Perú; dichas obligaciones, en caso de ser incumplidas, se convertirán en infracciones de carácter disciplinario. Asimismo, como puede apreciarse en el cuadro, las sanciones difieren considerablemente, no teniendo ninguna relación entre ellas.

**Tabla 4: Ejemplos utilizando el paralelismo entre ambas normas Ley N° 29131 y Reglamentos del Sima Perú RSS 24-01 y RIP 22-01**

Ley N° 29131, modificada por D.L. 1145 Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas				Reglamentos Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RSS 24-01) y Reglamento Interno de Personal (RIP 22-01)			
Marina de Guerra del Perú				SIMA PERU S.A.			
N°	Tipo de Infracción	Infracción	Sanción	N°	Tipo manual	infracción	Sanción
1	Material	Descuido en la presentación y mantenimiento de las instalaciones a su cargo	1 día AS (arresto simple) a 3 días AS	y	RSS 24-01	Mantener los pisos limpios, libres de aceite, grasa, bultos etc.	Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión sin goce de haber Despido por falta grave
2	Deberes Funciones Obligaciones Responsabilidad	Incumplir con las normas establecidas para el bienestar del personal bajo su comando	1 día AS a 5 días AS	a	RSS 24 01	Cumplir el presente Reglamento y las normas generales de seguridad y salud en el trabajo, con los estándares procedimientos instructivos de seguridad en el trabajo	Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión sin goce de haber Despido por falta grave
4	Evadirse	Evadirse de su área de trabajo	1 día AS a 5 días AS	f	RIP 22-01	Estar fuera de su puesto de trabajo o ingresar a áreas de trabajo o desarrollar actividades distintas a las labores que desempeña, salvo autorización expresa del jefe.	Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión sin goce de haber Despido por falta grave
7	Conducta / comportamiento / moralidad / actitud / atribuciones	Falta de propiedad en el lenguaje	Amonestación. a 3 días AS	j	RIP 22-01	Amenazar o agredir en cualquier forma a sus jefes y compañeros de trabajo.	Amonestación verbal Amonestación escrita Suspensión sin goce de haber Despido por falta grave

Ley N° 29131 (2007); Reglamentos RSS 24-01 (2015) y RIP 22-01 (2016)

## **Responsabilidades que asume el personal militar naval que trabaja en el SIMAC**

El Personal miliar naval que trabaja en el SIMAC tiene o debería tener las mismas obligaciones y responsabilidades que cualquier otro personal naval que trabaje en alguna de las dependencias de la Marina; la diferencia se encuentra en que este personal deberá cumplir, en adición, las labores relacionadas a su desempeño funcional en dicha empresa.

Según lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley N° 27073, el Estatuto del SIMA Perú deberá definir las atribuciones, obligaciones y responsabilidades que asuma el Directorio, y el Director Ejecutivo, y consignará aquellas disposiciones relacionadas con la estructura de la organización, dirección y administración de la empresa, que no haya sido consideradas en la ley de su creación.

En tal sentido, todo lo consignado en la ley de creación del SIMA Perú los Reglamentos Internos y demás dispositivos, deberá ser de obligatorio cumplimiento por todos los trabajadores, sin excepción.

Por esta razón, todo el personal que trabaje en el SIMAC, sea militar o civil deberán por ejemplo, encontrarse siempre atento ante cualquier peligro cuando tenga que desplazarse por el astillero, deberá tomar conocimiento respecto a la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos antes de ejecutar cualquier trabajo o respetar todas las señales de seguridad, entre otras múltiples actividades, funciones y responsabilidades que debe respetar todo el personal.

### **3.3 Precisiones a considerar relacionada a la disciplina aplicable en la empresa SIMAC con relación al personal militar naval**

Se ha demostrado que el régimen disciplinario militar no ha podido ni puede ser aplicado fehacientemente al personal militar naval que trabajan en el SIMAC, en tanto que las infracciones expuestas en las leyes y reglamentos de la citada empresa, no se encuentran relacionadas con las infracciones descritas en la Ley del régimen disciplinario militar, salvo ciertas coincidencias, descritas en el numeral anterior.

Al parecer ley N° 29131, no evaluó previamente su posible aplicación para el personal militar que trabaje en un organismo extra institucional, escenario diferente al de una Unidad, base o dependencia de la Marina, en donde la aplicación de la misma es clara y contundente. Entiéndase como Unidad, base o Dependencia militar a una determinada instalación que es operada por Fuerzas Armadas regulares, y en donde hay material y personal militar y sirve para realizar entrenamiento y operaciones militares.

El Jefe de personal subalterno del SIMAC, ha informado que en la actualidad, la empresa sólo ha podido aplicar el régimen disciplinario militar en los casos de infracciones derivadas de la disciplina militar y que se encuentran debidamente identificados en la ley especial, siguiendo el procedimiento disciplinario establecido en la citada ley.

Se han detectado algunos casos, muy puntuales, que por razones de confidencialidad no se han podido detallar, en los cuales se han notificado memorándum al personal militar naval, llamándose severamente la atención, por haber cometido infracciones que están regulados en los manuales del SIMAC. Estos memorándum no han sido remitidos a la Marina debido a que este procedimiento no es reconocido en dicha Institución militar.

En tal sentido, a doce (12) años de la dación de esta norma, podemos concluir que ésta no ha cumplido los fines que emergen de su creación para el caso concreto del personal militar naval que trabaja en el SIMAC, y por lo tanto, se ha inaplicado a dicho personal.

Haciendo un análisis posterior de la ley del régimen disciplinario, podemos señalar que no se cumplió con analizar la misma al momento de su creación, siguiendo la teoría del cambio, la cual determina que mediante la utilización lógica de recursos, actividades y productos, se lograrán alcanzar resultados de impacto a corto, mediano y largo plazo sobre un determinado público objetivo.

La ley del Régimen disciplinario militar surgió como una necesidad del Estado de evitar que su personal (personal militar), incurriera en una serie de infracciones que afectan la disciplina, el honor y las virtudes militares, con el objetivo de tener unas Fuerzas Armadas incorruptible, siempre atenta y habidos de entregar la vida por la Patria.

Ante ello, se planteó la creación de una ley que pueda, en lenguaje militar, combatir todos aquellos actos que afectaran la disciplina dentro y fuera de la Institución armada. Por ello, era imprescindible utilizar recursos (experiencias en infracciones, casuística), realizar actividades (análisis a nivel Fuerzas Armadas) y elegir productos (objetivos concretos), para lograr resultados e impactos (disminuir o descartar las infracciones disciplinarias). Para lograr ello era necesaria la intervención pública.

Es importante dejar constancia que la citada ley fue creada para un escenario netamente militar, y no para escenarios en donde personal militar trabajase en organismos extra institucionales, por ello, la ley no contempla estas situaciones, vale decir, aquellos casos en los cuales el personal militar cometa infracciones disciplinarias relacionadas con el ejercicio de funciones no militares y fuera de la Institución Armada. Veamos la citada norma en base al enfoque de la Teoría del Cambio.

En tal sentido, la ley del régimen disciplinario militar no ha contribuido con la aplicación de la disciplina (aplicación de sanciones), en la empresa SIMAC, en tanto que las infracciones en ella contenidas no se acondicionan con las infracciones que se pueda cometer en la citada empresa en el ejercicio de las funciones del personal militar naval.

### **Cumplimiento de los objetivos de la regulación de la Ley del Régimen Disciplinario militar**

No se han cumplido los objetivos de la regulación. El objetivo, en general, era la de fomentar la disminución y de ser posible, la nulidad de la comisión de infracciones disciplinarias en la Marina, con la finalidad de proteger la disciplina, orden, espíritu, honor militar; sin embargo, desde la promulgación de la Ley N° 29131, en el año 2007, se han venido cometiendo muchas infracciones disciplinarias leves, graves y muy graves, las cuales han acarreado indisciplina dentro de la Institución.

Asimismo, se ha conocido de casos de indisciplina en los organismos extra institucionales, como en el SIMAC, con las complejidades que acarrea poder imponer una sanción disciplinaria en dichas organismos, sin tener una adecuada regulación que lo respalde.

Estas falencias las podemos determinar con la Teoría de Cambio descrita a continuación:

**Tabla 5: TEORÍA DEL CAMBIO DE LA LEY N° 29131, LEY DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS FUERZAS ARMADAS**

ETAPA	DEFINICIÓN	CONCEPTO DE LA LEY	EJEMPLO
RECURSOS	Tiempo/ Dinero/conocimiento	Ante infracciones disciplinarias del personal militar naval los recursos a invertir serán de la Marina	No se han podido sancionar casos no vinculados a la función militar
ACTIVIDADES	creación/evaluación de todas las situaciones	Se realizarán investigaciones y los consecuentes pronunciamientos	No pudieron realizarse investigaciones ni pronunciamientos con el personal militar que labora en SIMAC
PRODUCTOS /SERVICIOS	Modelos a seguir – legislación comparada	Ante investigaciones que concluyen infracciones se imponen las sanciones respectivas	No se han impuesto sanciones efectivas al personal militar que labora en SIMAC por no un procedimiento para investigar infracciones ni pronunciamientos previos
RESULTADOS	Nuevo producto a corto plazo/ cambio ley largo plazo	Mejora de la conducta del personal militar naval	Al no existir intervenciones en SIMAC no es posible responder esta pregunta
IMPACTO	No cubre el vacío legal	Protección de la disciplina, orden, espíritu, honor, moral y ética militar	Riesgo de no protección de las virtudes militares por la no aplicación del régimen disciplinario en el SIMAC

Como se puede apreciar, a casi trece años de la dación de la ley del régimen disciplinario militar, está aún no ha cubierto ciertas falencias en cuanto a su aplicación, sobre todo a casos en los cuales el personal militar naval, efectúa labores fuera de su ámbito militar, lo cual impide una óptima aplicación de la misma, y un evidente trato desigual entre sus miembros, lo cual acarrea una inquietud a ser considerada a efectos de lograr un cambio efectivo de la norma para su mejora y viabilidad.

Se ha elaborado una estadística global, por número de infracciones sancionadas en la Marina de Guerra del Perú, información que fuera proporcionada por el Jefe de Sistemas y Registros de la Dirección de Administración del Personal de la citada Institución.

## INDICADORES A NIVEL GENERAL

### Indicador Cuantitativo

#### Aplicación del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas

**Tabla 6: Cantidad de Infracciones Cometidas entre los años 2007 al 2013**

Personal	Años							Total (2007-2013)
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Superior	156	178	195	337	132	261	170	1429
Subalterno	760	4860	8223	7250	6902	5687	4423	38105
Marinería	335	1879	3174	3011	2401	2202	1949	14951
<b>Total</b>	<b>1251</b>	<b>6917</b>	<b>11592</b>	<b>10868</b>	<b>9436</b>	<b>8150</b>	<b>6542</b>	<b>54756</b>

Dirección de Administración del Personal de la Marina (2019)

**Tabla 7: Cantidad de Infracciones Cometidas entre los años 2014 al 2019**

Personal	Años					Total 2015-2019)
	2015	2016	2017	2018	*2019	
Superior	324	335	312	325	113	1409
Subalterno	4398	4545	4034	4144	2002	19123
Marinería	2134	2042	1649	1468	913	8206
<b>Total</b>	<b>6856</b>	<b>6922</b>	<b>5995</b>	<b>5937</b>	<b>3028</b>	<b>28738</b>

Dirección de Administración del Personal de la Marina (2019)

**Tabla 8: Consolidado de infracciones cometidas entre los años 2007a julio del 2019**

Personal			Total
	2007-2013	2015-2019	
Superior	1429	1409	2838
Subalterno	38105	19123	57228
Marinería	14951	8206	23157
<b>Total</b>	<b>54485</b>	<b>28738</b>	<b>83223</b>

Dirección de Administración del Personal de la Marina (2019)

Como se puede apreciar, el índice de infracciones disciplinarias cometidas por personal militar que labora en la Marina va en aumento, y no se ha logrado cumplir el objetivo de la norma, que es mantener una disciplina y que no se afecte el honor, el respeto y todos los valores militares.

Se ha podido conocer, gracias a la información brindada tanto por el Jefe de personal militar superior, como del jefe de personal militar subalterno y marinería del SIMAC, que sólo han podido imponer sanciones por aquellas infracciones disciplinarias leves cometidas por el personal militar naval que están definidos en la ley de la materia (ley N° 29131), esto es, por infracciones que se relacionan netamente a su conducta como personal militar en actividad como no cumplir una orden, estar faltos a su guardia, entre otros.

Sin embargo, no se ha logrado obtener información de aquellas infracciones cometidas por personal militar naval del SIMAC cometidas en el ejercicio de sus funciones, por ser información confidencial y porque, como se mencionó líneas arriba, no se tiene un procedimiento claro y definido para imponer dichas sanciones, debido a que por un lado, tenemos la ley de régimen disciplinario militar, aplicable a todos los militares en actividad de las Fuerzas Armadas; por otro lado, la ley servir, que se atribuye la potestad de impartir su régimen disciplinario a los casos especiales como lo es las Fuerzas Armadas y el régimen disciplinario dispuesto en los reglamentos internos del Sima Perú.

Otro indicador de la ineficiente regulación, es que el SIMAC, cuenta con un inspector, que en principio, tiene la función de investigar las infracciones disciplinarias que se presenten para su investigación (es decir, infracciones graves y muy graves).

Este inspector, según la ley del régimen disciplinario militar, debe ser el segundo comandante en antigüedad y actúa, en teoría, de la misma forma que cualquier inspector de una unidad o dependencia de la Marina, es decir, tendría facultades para actuar como órgano de investigación preliminar e investigar respecto a infracciones disciplinarias cometidas por personal militar naval al amparo de las infracciones dispuestas en la Ley de régimen disciplinario militar.

Sin embargo, y como se ha planteado anteriormente, este trabajo no ha sido posible ejercerlo, en razón al problema existente, de no saber cómo aplicar la disciplina ante la comisión de infracción cometida por el personal militar naval, que se encuentre descrita en los Reglamentos del SIMA Perú, al existir un marco normativo eficiente.

### **3.4 Divergencia en competencias de procedimientos sancionadores ante infracciones cometidas por personal militar naval que trabaja en el SIMAC**

A raíz de un hecho singular, acontecido con un oficial naval en un organismo extra institucional, cuyo nombre y hechos mantengo en reserva por tratarse de una investigación en curso con carácter de reservado, se ha podido obtener de primera mano, las opiniones divergentes de los asesores legales de 2 áreas que difieren sobre las competencias para ver el caso, lo cual es interesante analizar:

#### **Respecto a lo que señala la Inspectoría General de la Marina. (IPECAMAR)**

Como se ha mencionado anteriormente, **IPECAMAR** es uno de los órganos de control que tiene la Marina y es una dependencia militar. Esta dependencia señala que su ámbito de competencia para investigar un caso donde se vislumbre una posible infracción disciplinaria, se circunscribe a hechos que acontezcan en las Unidades y Dependencias de la Marina de Guerra del Perú, en tal sentido, no reconoce ser competente para investigar casos que acontezcan en organismos extra institucionales, por el hecho de que su indagación debe concentrarse en la presunta afectación a los bienes jurídicos ligados a los asuntos militares, operacionales y disciplinarios.

Asimismo, esta dependencia afirma que las acciones de un Oficial de la Marina en situación de Actividad, se encuentran sujetas a las disposiciones de la Ley del Régimen Disciplinario Militar, el cual dispone en su artículo 55 que le confiere competencia a las inspectorías para “ejercer la función de control en el aspecto disciplinario de las Fuerzas Armadas (...), recomendando a los Comandos, las acciones administrativas, disciplinarias y/o judiciales a que hubiera lugar”. (Ley N° 29131, 2009)

Es interesante resaltar que IPECAMAR hace una precisión importante al señalar que no les corresponde a los miembros en actividad de la Marina responder por sus actos en aplicación de la Ley del Régimen Disciplinario militar, cuando trabajan en organismos extra institucionales, si no que deberán responder en aplicación al régimen disciplinario especial dictadas por el citado organismo o a

las normas generales establecidas para sancionar las infracciones cometidas por servidores públicos.

### **Respecto a lo que señala la Inspectoría General del Ministerio de Defensa (Inspectoría MINDEF)**

De conformidad con el artículo 18 de la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Defensa, aprobada por Decreto Legislativo N° 1134, la Inspectoría MINDEF, es el órgano encargado de ejercer funciones de supervisión, análisis, investigación y evaluación de las actividades militares, operacionales y disciplinarias del Sector, encontrándose facultada para emitir los lineamientos correspondientes a los órganos de inspectoría de las Instituciones Armadas, en atención a la dependencia funcional que mantienen sobre estas.

Asimismo, la Directiva General N° 007-2018-MINDEF-SG-IG/K.2 “Funcionamiento de los Órganos de Inspectoría en el Sector Defensa”, señala en el tercer párrafo del numeral 6.2), que la Inspectoría MINDEF, como Órgano Rector del Sistema de Inspectoría, podrá disponer que una Inspectoría General del 2do. Nivel o cualquier otra, realice una investigación específica, incluso a un Organismo Público o Empresa del Sector”

Bajo ambas premisas, la Inspectoría MINDEF señala que la afirmación que hace IPECAMAR, en el sentido de abrir la posibilidad de juzgar a un personal militar en actividad con normas diferentes a la ley del régimen disciplinario militar, es muy grave y contraria a las normas que rigen la disciplina en las Fuerzas Armadas, en tanto que se estaría reconociendo un régimen diferente para la aplicación de la disciplina militar.

Es importante señalar que la Inspectoría del MINDEF respalda su argumento en el Decreto Supremo N° 008-2013-DE, Reglamento de la Ley del régimen disciplinario militar, que señala en el último párrafo del artículo I de su Título Preliminar, que esta “(...) es aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas en actividad y disponibilidad, cualquiera sea su misión y empleo”

**Ante la opinión de ambas inspectorías es importante aclarar:**

Los informes que provienen de los servicios de control elaborados por los Órganos de Control Institucional que operan en la Contraloría General de la República, cuando recomiendan el deslinde de responsabilidades de Personal Militar, siempre lo derivan al titular de la entidad para que se actúe bajo la ley disciplinaria militar. No existen otros espacios normativos para establecer la responsabilidad del Personal Militar, cuando en el desempeño de sus funciones incurren en la presunta comisión de infracciones disciplinarias.

Resulta sumamente cuestionable aceptar el argumento de IPECAMAR, en el sentido que, cuando se ejerce empleo en un organismo extra institucional, el Personal Militar se encuentra exceptuado de la aplicación de la ley del régimen disciplinario militar o que se le deba aplicar la Ley N° 29622, que sanciona en materia de responsabilidad administrativa funcional a servidores y funcionarios públicos por parte de la Contraloría General de la República ni las normas disciplinarias aplicables a los civiles a través de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su reglamento general o el reglamento interno de los Servidores Civiles.

Sin embargo, también es cuestionable la interpretación extensiva de la Inspectoría MINDEF, en cuanto que señala que el reglamento de la Ley del régimen disciplinario militar señala como su ámbito de aplicación “cualquiera sea su misión y empleo”, deba entenderse fuera del ámbito militar; debido a que el reglamento no debería disponer más allá de lo que la ley señala.

Asimismo, ninguna de las Inspectorías mencionadas ha determinado la forma de aplicación de uno u otra norma, al momento de investigar un tema disciplinario.

Por ello, sostenemos que, tanto para el caso del SIMA Perú, empresa pública considerada dentro del Sector Defensa, junto con la Fábrica de Armas y Municiones del Ejército S.A.C. (FAME SAC), en donde trabaja tanto personal militar como civil, se debió incluir en la Ley N° 29131, una precisión que permita aplicar dicha ley en los casos en los que el personal militar cometa alguna tipo de infracción disciplinaria relacionada con las funciones que realiza en cualquiera de las citadas empresas.

## **IV CONSIDERACIONES DEL PROBLEMA**

### **Cuestiones generales**

Las diversas actividades que desarrollan las empresas del Estado, han significado un incremento económico razonable para el país, y han demostrado que este tipo de empresas pueden ejercer un buen papel a nivel nacional e internacional, con altos estándares de calidad y fomentando con ello el empleo y mejoras a toda nivel.

Conocido es que la constitución de una empresa, su dirección, su efectividad y permanencia en el mercado, dependerá de un engranaje concatenado de pasos y objetivos, los cuales serán alcanzados, no sólo por la buena gestión que realizan sus directivos, sino también por el trabajo que efectúe todo su personal, desde el Director, el Gerente General hasta el operario de limpieza.

Para ello, las empresas han desarrollado una serie de normas, establecidas en sus manuales y reglamentos internos y en los Estatutos, las cuales son de obligatorio cumplimiento y sirven para que todos los trabajadores conozcan cómo deben conducirse en el trabajo, conocer los peligros que puede acarrear no cumplir ciertas pautas importantes y tener siempre bien presente las consecuencias de incumplir los mismos.

En tal sentido, todas las empresas del Estado e incluso las empresas privadas, cuentan con un documento interno (manual, directiva, reglamento u otro), en donde se deberán establecer las pautas y procedimientos a seguir de su régimen disciplinario. Este régimen disciplinario pretende influir en el trabajador a que respete y persiga una conducta deseada por el empleador, dentro de un horario de trabajo a fin de cumplir a cabalidad la misión encomendada, lo cual coincidirá con el propósito que desea alcanzar la empresa.

### **Diferencias entre trabajadores de empresas del Estado y empresas privadas:**

No todos los trabajadores de una empresa del Estado tienen las mismas características en cuando a su régimen laboral. Existen empresas como ENAPU en donde el 100% de sus trabajadores son empleados civiles mientras que existen otras empresas como el SIMA Perú que tienen entre sus filas, trabajadores civiles y militares.

El SIMAC, tiene una organización similar al de una empresa privada, trabajadores competentes, horarios de trabajo, regímenes pensionarios, bonificaciones, derechos laborales entre otros; sin embargo, no todos sus trabajadores tienen los mismos derechos y obligaciones. Los empleados civiles se encuentran bajo lo dispuesto en el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento al Empleo, mientras que los trabajadores de la Marina, incluyendo el Directorio conformado por Almirantes en actividad, se rigen por el Decreto Legislativo N° 1143, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas y el Decreto Legislativo N° 1144 que regula la Situación Militar de los Supervisores, Técnicos y Suboficiales u Oficiales de Mar de las fuerzas Armadas.

En tal sentido, por un lado tenemos un grupo de trabajadores civiles, con sus propias leyes y reglamentos, cuyo régimen laboral se rige por el de la actividad privada, y por otro lado tenemos un grupo de trabajadores militares, con sus propias leyes y reglamentos, cuyo régimen laboral se rige por la actividad pública, y ambos tienen en común que trabajan en una empresa pública bajo control militar, porque su Directorio es mayoritariamente militar; en consecuencia, nos encontramos ante la aplicación simultánea de 2 cuerpos normativos muy diferenciados en un mismo lugar, en donde también la regulación de la disciplina de unos difiere de la de los otros.

Podemos señalar que existen algunas similitudes en cuanto a consideraciones adecuadas para ejercer las labores propias del trabajo, como por ejemplo, un buen ambiente de trabajo, tener los mismos medios para desempeñarse adecuadamente, similitud de horarios, mismos uniformes como por ejemplo mamelucos, entre otros; sin embargo, las diferencias entre ambos grupos de trabajadores son más notorias y relevantes en muchos aspectos, no solo disciplinarios.

Vale decir que mientras a un trabajador civil no le puedes exigir que trabaje más allá de sus 8 horas días durante la semana, sin reconocerle un estipendio económico, mientras que un militar puede continuar trabajando hasta que termine el trabajo, lo cual significa quedarse más de 8 horas diarias e incluso podría ser conminado a ir a trabajar sábados, domingos y /o feriados o continuar el trabajo durante su servicio de guardia, y este tiempo de mas no será compensado ni remunerado.

### **Categoría del Trabajador militar naval**

Cabe precisar que los trabajadores militares navales no tienen una categoría bien definida en nuestra regulación nacional. La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha

señalado en su primera Disposición Complementaria Final, que los trabajadores de Empresas del Estado no estarán comprendidos en dicha Ley; asimismo, señala que los miembros de las Fuerzas Armadas se encuentran considerados dentro de lo que se conoce como categoría “Carreras especiales”, y que no se encuentran sujetos a dicha Ley. El artículo 40° de la vigente Constitución Política del Perú, en cuyo segundo párrafo señala que “no están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta”.

Sin embargo, el artículo 425 precisó a quienes se les debe considerar, para efectos de dicho código, como funcionarios públicos señalando que:

Todo aquel que, independientemente del régimen laboral en que se encuentre, mantiene vínculo laboral o contractual de cualquier naturaleza con entidades u organismos del Estado, incluidas las empresas del Estado o sociedades de economía mixta comprendidas en la actividad empresarial del Estado, y que en virtud de ello ejerce funciones en dichas entidades u organismos. (Código Penal, 1991)

Vale decir que, debe entenderse que se ha superado la interpretación literal del artículo 40° de la Constitución para, a través de una interpretación sistemática y teleológica del texto constitucional, encontrándose el personal militar naval que trabaja en la empresa pública como el SIMAC comprendidos en la definición de funcionarios públicos. Pero ello no es tan cierto.

Por otro lado, la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, precisa que los funcionarios y servidores públicos son pasibles de incurrir en Responsabilidad Administrativa, Civil o Penal, lo cual aplica a todos, incluidas las empresas del Estado y a los trabajadores de las empresas del Estado.

### **Tipo de función que realiza el personal Militar Naval**

Algunos tratadistas señalan que existe una especie de “estado o situación militar”. Esta situación o estado militar lo alcanzan los peruanos al enrolarse en las Fuerzas Armadas y obtener, un grado militar. Este grado militar se obtiene al haber aprobado con éxito diferentes exámenes, psicosomáticos, físicos, de conocimiento y entrevistas, que conllevan a tener un mérito militar y por lo tanto a ostentar dicho grado militar (Tenientes,

Capitanes, mayores, comandantes, almirantes, entre otros). Y, ¿qué tipo de función desempeñan los militares dentro del Estado?

La Seguridad y la Defensa Nacional son funciones encomendadas por el Estado a las Fuerzas Armadas. Existirá entonces una especialización de la administración pública, que está directamente relacionado con quienes optan la carrera militar, y cuyas funciones dentro del servicio se le puede llamar "Administración o función Militar".

Por esta razón, siendo la función militar, la que se encarga de la Defensa Nacional y es una función primordial del Estado, es de naturaleza pública, por ello la función militar debería tener esa misma naturaleza. Por tal razón, podemos decir que todo personal militar es un funcionario público, desde que realiza una función pública, pero no es cualquier funcionario público, es un funcionario público militar.

Sin embargo, aquel personal militar naval que trabaja en una empresa pública con régimen privado y bajo el control y mando militar, ¿será catalogado como funcionario público militar? ¿Acaso en dichas empresas públicas sus funciones estarán relacionadas con la Seguridad y Defensa Nacional?. Definitivamente no, porque las funciones que realiza este personal militar naval están estrictamente relacionada al giro del negocio de la empresa SIMAC, y por ende su comportamiento se parecería más al trabajador civil, que al de un trabajador militar, pero qué duda cabe de que no dejan por ello de ser militares.

Con relación a lo expuesto, este personal militar naval no se le debería aplicar el régimen disciplinario militar cuando no ejerza la función pública militar, sino debería asumir obligaciones y acciones propias de aquellas exigidas por la empresa SIMAC, empresa pública bajo control militar, pero sin alterar su condición de militar y sin afectar su ley especial.

### **Directorio del Sima Perú**

El personal militar que conforma el Directorio en el SIMA Perú al parecer se encontraría dentro de la definición de un Directivo público, porque desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial. Mientras que el resto del personal militar naval será considerado como si fueran servidores públicos.

Ahora bien, independientemente de si son funcionarios, servidores públicos o no, todo el personal militar naval se rige, según la Constitución Política del Perú, por sus propias Leyes y reglamentos. En tal sentido, tienen normas especiales aplicables, lo cual incluye su régimen disciplinario.

Bajo esta perspectiva, se debe considerar que los militares deberían poder regirse siempre por sus propias normas y reglamentos, lo que significa que sus sanciones estarían acorde a su formación como militares, es decir que, por ejemplo, si no cumplieran con una obligación impuesta por el SIMAC, debería ser posible que el superior jerárquico sancione con días de arresto simple, o rigor dependiendo si la infracción es leve o grave, pero no con el descuento en su remuneración, ya que dicha sanción no está contemplada en su régimen especial. El personal militar naval, preferirán siempre quedarse a cumplir un arresto a que le descuenten de su remuneración parte de su sueldo, sin lugar a dudas.

### **Qué pretende un régimen disciplinario militar**

El régimen disciplinario militar cumple la función de fomentar la disciplina a todo nivel, corregir las conductas impropias, y re-direccionar el comportamiento impropio del personal militar naval, con el único fin de mantener el honor, la ética, el espíritu militar, la subordinación entre otros. Todo parte del hecho de que un militar naval debe honrar a su Institución, vistiendo o no el uniforme, y encontrarse listo en todo momento para servir y defender a la Nación y para manejarse con probidad dentro y fuera de su Institución.

Es por esta razón que el régimen disciplinario militar trata de ser bastante preciso y puntual al momento de redactar las infracciones disciplinarias que luego serán objeto de sanción. Téngase presente que las consecuencias de imponer una infracción en este tipo de régimen, como se ha descrito en el Capítulo II, son bastante extremas, debido a que el significado de un arresto simple o de rigor, u otro tipo de sanción, puede significar el declive de la carrera naval, lo cual puede conllevar incluso a su baja en el servicio, lo que equivale a un despido en la vida civil. Por ello, éste régimen debe cumplir a cabalidad los principios de legalidad, proporcionalidad y culpabilidad.

Tal es así, que sólo se podrá sancionar aquella infracción que esta pre establecida en una norma o dispositivo que sea de obligatorio conocimiento por todos los trabajadores de una empresa; la sanción deberá ser proporcional a la infracción cometida, es decir,

el cuadro de sanciones nos guiara para determinar si se aplica una sanción leve o grave dependiendo, no solo de la infracción cometida, sino también de los atenuantes o agravantes que pueda evaluar el sancionador y se debe tener la certeza de que a quien se sancionara sea efectivamente quien haya cometido la infracción impuesta.

Cabe resaltar, en este punto, la falencia del legislador al no haber considerado dentro de las infracciones disciplinarias del régimen disciplinario militar, aquellos casos en los cuales el personal militar naval se encuentre ejerciendo funciones (no militares), en un organismo extra institucional como el SIMAC, empresa pública bajo mando militar, debido a que ello ha generado que sea difícil impartir disciplina de forma óptima y coherente dentro de la empresa, al personal militar naval que cometa infracciones disciplinarias, catalogadas como tales en los reglamentos internos del SIMA Perú.

### **Normas disciplinarias diferentes al régimen disciplinario militar**

Cabe señalar que la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 dispone, en su último párrafo, que tanto las carreras especiales como los trabajadores de empresas del Estado, entre otros, se registrarán supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la Ley.

El citado Título V, determina una serie de faltas, que se encuentran relacionadas a las funciones que realiza un funcionario o servidor público civil, y lo que agrega como novedad, son criterios a tomar en cuenta para poder determinar las sanciones que se impondrán a las faltas cometidas. Las sanciones que se pueden aplicar son: a) Amonestación verbal o escrita, b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y la c) Destitución.

### **Normas internas del SIMA Perú y su régimen disciplinario**

Ahora bien, el SIMA Perú al tener autonomía administrativa y económica, imparte sus propias normas de conducta relacionada al giro de la empresa. Dichas normas calzan perfecto para el personal civil que trabaja en el SIMAC, pero respecto al personal militar sucede una situación especial.

Ante ello, el SIMA Perú, como se ha descrito en el Capítulo I, ha emitido los siguientes manuales:

1. Manual de Gestión del SIMA Perú Tomo III. Personal. Parte “C”. Reglamento Interno del Personal del SIMA Perú RIP 22-01. noviembre 2016
2. Manual de Gestión de Corporación SIMA. Tomo III, Personal Parte. “E”. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. RSS 24-01
3. Entre otros

En los manuales 1 y 2 se han detallado situaciones, catalogadas como infracciones, las cuales serán sancionadas por la empresa de acuerdo con un procedimiento disciplinario ágil y preciso. Este proceso se encuentra ligado a todos los trabajadores de la empresa, señalan los manuales. Sin embargo, el principal problema que se advierte es que, el SIMA Perú, no ha definido claramente su régimen disciplinario respecto al personal militar naval que trabaja en dicha empresa, lo cual genera incertidumbre y probable indefensión, incluso impunidad, al no contar con reglas claras de un procedimiento disciplinario.

En este sentido, el Reglamento interno de Personal de SIMA Perú, en su segundo párrafo señala, que las disposiciones incluirán, en lo que sea aplicable, al personal naval que haya sido destacado por la Comandancia General de la Marina a dicha empresa, mientras no se oponga a ningún reglamento, directiva o normativa emitida por la Marina. (Reglamento, p. III-C-1-1).

Desde una perspectiva literal del reglamento, parecería ser que los miembros militares navales en actividad que trabajan en el SIMAC, le serán aplicables lo dispuesto en la Ley N° 27073, siempre y cuando no contravenga un reglamento, directiva o normativa emitida por la Marina.

Sin embargo, la ley del régimen disciplinario militar no ha sido emitida por la Marina, sino que es una Ley especial que ha sido emitida para todo el personal militar del Perú. Entonces, según este reglamento, la ley del régimen disciplinario militar no se encontraría dentro de los alcances de su aplicación al personal militar naval que trabaje en el SIMAC.

Al parecer podría interpretarse de esta forma, pero no es posible concebir un régimen disciplinario paralelo para el personal militar en actividad, que por un destaque, comisión

del servicio, o remisión para trabajar en el SIMAC vaya a recibir un trato diferente en función a su lugar de trabajo.

En tal sentido, tenemos que por un lado, el personal militar naval tiene un régimen disciplinario establecido por ley especial, para aquellos casos netamente relacionados con temas militares; por otro lado, tenemos el desarrollo de un régimen disciplinario establecidos para todos los trabajadores del SIMA Perú el cual no hace ninguna distinción, es decir, debe ser aplicable para civiles y militares y por último tenemos una norma como la ley N° 30057, ley del servicio civil que propone aplicar supletoriamente el Título V, referido al Régimen Disciplinario, al personal militar naval, por aquellas infracciones disciplinarias cometidas bajo sus parámetros.

Por tal motivo, a partir de una investigación empírica, referida por los jefes de personal militar de la empresa SIMAC, por el Director, Subdirector y por el asesor legal (todos ellos militares navales en actividad), podemos señalar que actualmente el personal militar naval que trabaja en el SIMAC (tanto miembros del Directorio como el personal superior, subalterno y marinería) no tienen definido un régimen disciplinario (infracciones y correspondiente sanción) cuando incumplen alguna disposición obligatoria dispuesta por dicha empresa, en el ejercicio directo de las funciones encomendadas.

### **Funciones dentro de una Base, Unidad o Dependencia Militar**

En este punto es preciso aclarar qué entendemos por funciones. Cuando se menciona que el personal militar naval tiene un régimen disciplinario aplicable al ámbito de sus funciones, nos referimos a aquellas funciones militares que se desarrollan dentro de una Base, Unidad o Dependencia Naval, sea de aire, mar o tierra. Sin embargo, las funciones que el personal militar naval realiza en el SIMAC, son funciones relacionadas al desarrollo industrial naval y metal mecánica, las cuales no son funciones militares ni se encuentran relacionadas a la carrera naval militar.

De acuerdo a lo acotado en el párrafo precedente, cuando las infracciones disciplinarias dispuestas en la ley del régimen disciplinario militar, se señala que se haya cometido alguna infracción en el ejercicio de sus funciones, ¿debemos entender las funciones como militar de la Mariana de Guerra del Perú o como trabajador del SIMAC si trabajan en dicha empresa?

Desde mi punto de vista, el personal militar que se enrola en la Marina, dirige sus funciones al objetivo y misión de la Institución; mientras que el personal militar naval que trabaja en el SIMAC tendría que cumplir al parecer 2 misiones: como militar de la Marina y como personal militar naval que trabaja en el SIMAC. Ambas misiones son distintas y aunque la misión del SIMAC coadyuva a cumplir en parte la misión de la Marina, no necesariamente se encuentra acorde con ella.

Asimismo, debemos tener claro que una Unidad o Dependencia o Base Militar son consideradas instalaciones militares, operadas por y para las Fuerzas Armadas, en donde existe material y personal militar y/o en donde se ejecutan operaciones y/o se realiza entrenamiento militar. Para el Derecho Internacional Humanitario, la Unidad o Dependencia o base militar es considerado un objetivo militar, y por lo tanto, en caso de conflicto armado internacional, podrá ser atacado y destruido, convirtiéndose dicho ataque para el atacante, en una ventaja militar.

En una dependencia, unidad o base militar, el trabajo que realiza el personal militar naval es cumplir con lo que está escrito en las normas internas y reglamentos; estos documentos están basados en la experiencia y en los logros que se deben alcanzar dependiendo de dónde se encuentren.

Así, por ejemplo, quien se encuentre prestando servicios en la Comandancia de Operaciones Especiales tendrá como fin tener un alistamiento de sus tropas y mantener capacitados a su personal de Fuerzas Especiales para que se encuentren listos para acudir al llamado en caso de alguna contingencia que suceda en el país. Como lo que sucedió cuando se convocó a las tres Fuerzas Armadas para participar en la Operación "Chavín de Huántar". O cuando ocurren desastres naturales o accidentes en donde se requiera de las Fuerzas Armadas, ellos acuden al servicio de la población con sus unidades de aire, mar y tierra, como por ejemplo, en caso de huaicos, desaparición de personas en alta mar, o incluso en ayuda humanitaria de países como fue el caso del terremoto de Haití en el año 2010.

Sin embargo, las funciones que realiza el personal militar naval en el SIMAC no se encuentra relacionada con ninguna de estas actividades y si bien la empresa SIMAC Perú y por ende sus filiales como el SIMAC, tiene como una de sus funciones coadyuvar con la Defensa Nacional su principal objetivo es contribuir con el desarrollo socio económico y tecnológico del país. Por ende sus instalaciones no son ni deben ser consideradas como una dependencia, base o Unidad naval, en tanto que no cumple con

los requisitos para que lo sea, sino que por el contrario es una entidad civil, protegida por el Derecho Internacional Humanitario y sin ninguna relación con la misión encomendada a la Marina de Guerra del Perú.

### **Órganos de control**

Por otro lado, debemos acotar en este punto que, el SIMA Perú cuenta con un Órgano de Control Institucional, denominado OCI -SIMA, encargada del control simultáneo y posterior de todo lo que acontece en dicha empresa, lo cual puntualiza su autonomía. Se encargará también temas de índole disciplinario de su personal. Mientras que, la Marina tiene 2 figuras que se encargan de controlar las acciones que se realizan en la Institución armada: OCI -Marina y la Inspectoría General de la Marina (IPECAMAR). OCI Marina no debe intervenir en las acciones de control del SIMA Perú y viceversa.

Por su parte, IPECAMAR, tiene entre sus funciones, controlar y evaluar permanentemente el cumplimiento de programas, planes, grado de alistamiento operativo y administrativo de la Fuerzas; asimismo, ver los elementos de maniobra y velar por la correcta aplicación de las Leyes, Ordenanzas Navales y demás Disposiciones. Asimismo, se encarga de recibir e investigar las denuncias que se le presenten, iniciando la respectiva indagación de alguna determinada infracción cometida en cualquier dependencia naval, cuya competencia radica en los temas de carácter militar, operacional o disciplinario.

Lo señalado contraviene con lo dispuesto en la Directiva General N°007-2018-MINDEF-SG/IG/K.2 "Funcionamiento de los Órganos de Inspectoría en el Sector Defensa", de fecha 04 de julio del 2018, en la cual se señala (párrafo tercero del numeral 6.2) que la Inspectoría General del Ministerio de Defensa, como órgano rector del sistema de Inspectoría, podrá disponer que una inspectoría general del segundo nivel o cualquier otra, realice una investigación específica, incluso a un Organismo Público o Empresas del Sector.

Con este razonamiento, al parecer la Inspectoría podría avocarse a investigar temas disciplinarios que pudieran presentarse en el SIMAC. Sin embargo, esto no es así, debido a que, en el marco de lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1138 y la Ley N° 29131, ley del régimen disciplinario militar, la Inspectoría sólo será competente para tratar normas y procedimientos que tengan contenido militar, operacional y/o disciplinario.

En tal sentido, podemos señalar que aquellas faltas disciplinarias que sucedan en el SIMAC, serán considerados infracciones por las normas del SIMAC, y no por la Ley del Régimen disciplinario; por ello, no constituirán temas de carácter militar, operacional o disciplinario, conforme lo establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1138.

En consecuencia, tenemos que responder: ¿Cuál es el régimen disciplinario aplicable al personal militar naval que trabaja en el SIMAC?, ¿Bajo qué procedimiento y cómo lo aplico siguiendo los principios del derecho administrativo disciplinario y con las garantías propias de un debido proceso?

Definitivamente, la ley del régimen disciplinario militar no ha incluido en su texto, aquellas infracciones posibles de ser cometidas por el personal militar naval que trabaja en el SIMAC, las cuales debieron ser consideradas tomando en cuenta las infracciones disciplinarias contempladas en los manuales y reglamentos del SIMA Perú; en tal sentido, no es posible actualmente, por el principio de legalidad, aplicar una sanción disciplinaria a dicho personal que labora en el SIMAC, en base a la ley del régimen disciplinario militar actual.

Ante este hecho, la mejor solución sería incluir, las infracciones disciplinarias susceptibles de ser cometidas por el personal militar naval en el SIMAC, en los anexos de la Ley N°29131, como una excepción a la regla, es decir, cuando la función que estén ejerciendo no sea una función militar, con la finalidad que dicho personal, no pierda la posibilidad de ser juzgado y sancionado bajo su norma especial, con un procedimiento que ya conoce, del cual ha recibido instrucción durante toda su carrera naval, y con las garantías de un debido proceso.

Esta modificación normativa otorgaría la posibilidad de no vulnerar los derechos fundamentales de los militares navales, en el sentido de continuar siendo juzgados con las reglas propias de un régimen especial, como si trabajaran en cualquier Unidad, Dependencia o Base de la Marina, sin perder de vista el hecho real de que están trabajando en una empresa del estado, con una misión y reglas diferentes.

## V DISCUSIÓN

### **Generalidades**

El problema jurídico descrito en el presente trabajo de investigación, plantea por un lado la existencia de una norma especial, como lo es el régimen disciplinario militar, el cual no ha previsto dentro de sus infracciones y consecuentes sanciones, el hecho de que parte de su personal militar naval pueda trabajar dentro de un organismo extra institucional como por ejemplo una empresa pública con régimen privado como el SIMA Perú. Este hecho, acarrea un inminente vacío legal de una norma especial, que debería regir para todo el personal militar sin excepción.

Por otro lado, existe también una falta de criterio al momento de determinar qué tipo de trabajadores son los militares navales, si son considerados funcionarios o servidores públicos, y a su vez existe una contradicción de varias normas que tratan de establecer infracciones disciplinarias para el personal militar a fin de que puedan ser aplicadas al personal militar naval en el ejercicio de sus funciones no militares.

### **Necesidad de una norma clara para aplicarla al personal militar naval que trabaja en el SIMAC**

Es necesario tener, una norma clara y contundente, que pueda ser aplicada sin ningún tipo de cuestionamiento al personal militar naval que trabaja en el SIMAC, en el ejercicio de sus funciones, desde el más alto cargo que es el de Director, teniendo presente siempre que nunca pierden su condición de militares.

Este régimen deberá cumplir necesariamente con los principios desarrollados en el capítulo II, teniendo como base lo que dispone el derecho administrativo sancionador y sobre todo el derecho disciplinario, es decir, debe ser proporcional, inmediato, respetar el debido proceso, los principios militares y los principio de legalidad, tipicidad.

Se debe tener presente que se busca prevalecer la disciplina dentro del SIMAC, para lo cual, las disposiciones que se encuentran desarrolladas en sus reglamentos, tanto como obligaciones y prohibiciones, deban ser cumplidas por todos los trabajadores de dicha empresa, sin excepción, lo que contribuirá con alcanzar los objetivos y normas de seguridad de la misma.

Para lograr este objetivo, será necesario se encuentre una fórmula que permita que las disposiciones contenidas en los manuales del SIMAC puedan ser aplicadas al personal militar naval que trabaja en la empresa.

### **Función pública – militar**

El personal militar no ha sido considerado como funcionario público, pero si asume trabajos relativos a la función pública, por ello se dice que su función debería ser denominada público- militar. Bajo esta premisa, los Directores del SIMA Perú asumirían responsabilidades equivalentes a los Directores Públicos, independientemente de la responsabilidad civil y penal en la que puedan incurrir y los demás trabajadores militares navales serán considerados servidores públicos, en atención a los conceptos desarrollados en la Ley del Servicio Civil.

Con relación al párrafo precedente, interesa conocer la responsabilidad administrativa disciplinaria que se les pueda aplicar (infracciones) en el ejercicio de sus funciones como Directores y trabajadores militares navales del SIMA Perú y también el procedimiento y la instancia encargada de aplicar dichas infracciones y correspondiente sanción disciplinaria a nivel administrativo.

La ley del servicio Civil pretende solucionar el problema, señalando que el personal militar, quienes son considerados “carreras especiales”, (sólo menciona al personal superior, mas no al personal subalterno), se podrán regir supletoriamente por, entre otros, el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador”.

Sin embargo, téngase presente que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 168 de la Constitución Política del Perú, la organización, función, especialidad, preparación y empleo será regulado por las Fuerzas Armadas, así como también todo lo concerniente a su disciplina. En tal sentido, las normas dictadas en dichos ámbitos están enmarcadas dentro del principio de especialidad, en donde la ley especial prima sobre la ley general, por lo tanto, siempre se optara por aplicar a este grupo de personas (Fuerzas Armadas), la ley especial.

En consecuencia, teniendo presente que el personal naval que trabaja en el SIMAC, ingreso a la Marina para servir a la Patria como militar, su empleo se encuentra circunscrito a las leyes especiales que respalda la constitución, y que se enmarca en su

desempeño, dentro de una determinada especialidad (superficie, submarinista, guardacostas, infantería de marina, operaciones especiales, personal de servicios, entre otros), y para cumplir sus funciones en una Unidad, dependencia o Base militar.

Por lo tanto, que dicho personal trabaje como funcionario público o servidor público en una empresa del estado, con régimen privado, sería una excepción a la regla y por ello, su régimen disciplinario deberá permitirle prever dicha excepción, e incluir dentro de sus infracciones esta situación particular.

### **Autonomía del SIMA Perú**

Cabe precisar que si bien el SIMAC es una empresa pública con régimen privado, cuya actividad se rige por su propia ley y las normas de la actividad empresarial del Estado y que se encuentra bajo las acciones de control de la Contraloría General de la República y la supervisión de la Comandancia General de la Marina de Guerra del Perú; sin embargo, también es preciso resaltar que se le atribuye una autonomía económica, administrativa, financiera y técnica, es decir, las disposiciones internas respecto al personal, entre ellas su régimen disciplinario, se encontrará bajo su libre albedrío, el mismo que deberá ser aprobado por el Directorio.

En tal sentido, ni el Ministerio de Defensa, ni la Marina tendrían mayor injerencia en la aplicación de su régimen disciplinario para el SIMA Perú, ni podrán imponerla, tal como actualmente se encuentra redactada; lo expuesto también guarda relación con el hecho de que el SIMA Perú no se encuentra considerada como una Unidad, Base o Dependencia de la Marina.

### **Divergencia de normas**

Asimismo, al parecer tanto el SIMA Perú como la Marina se han percatado del problema planteado y han querido dar una solución al respecto, pero no de la mejor manera:

- a. Por un lado, el Reglamento interno de Personal de SIMA Perú (RIP 22-01), el cual regula las relaciones de trabajo entre el SIMA Perú y su personal de trabajadores, incluye reglas relativas a su régimen disciplinario y dispone que las mismas deberán ser aplicadas al personal militar naval destacado por la Comandancia General de la Marina a la Empresa, en tanto que ello no se oponga a ningún reglamento, directiva o normativa emitida por la Marina.

- b. Mientras que la Directiva COMGEMAR 62-15 de fecha 13 de octubre del 2015, “Directiva para normar la aplicación del debido procedimiento en la Marina en relación al régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas”, emitida por Marina, dispone, en su numeral (19) que el SIMA Perú incluyendo sus filiales, contará con un oficial inspector, designado por el oficial más antiguo de la dependencia quien se desempeñará como órgano de investigación preliminar de 4to nivel, es decir, determina a la persona encargada de aplicar el régimen disciplinario militar bajo el ámbito de la dispuesto en la ley del régimen disciplinario militar.
  
- c. Hasta la fecha, ni el SIMA Perú ni la Marina han desarrollado una propuesta lógica y coherente para poder imponer, en caso de ser necesario, infracciones y sanciones al personal militar naval, desde los Directores hasta el personal superior, subalterno y marinería, dentro de un régimen disciplinario que se encuentre acorde con las funciones que realiza dicho personal en la citada empresa.

#### **Propuesta de solución a largo plazo**

Por tales motivos, es preciso que se modifique la Ley del régimen disciplinario militar, en el sentido que se incluya en su texto una disposición que implique poder aplicar este régimen disciplinario al personal militar naval que labore en organismos extra institucionales como el SIMA Perú. Al amparo de esta norma imperativa, y siendo meticulosos en la redacción de dicha disposición, se podrá solucionar el vacío legal existente.

En este punto, lo que se propone es tener como punto de partida una redacción similar a la contemplada en la Ley de Régimen disciplinario, Ley N° 1862, denominado “Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”, de fecha 4 de agosto de 2017, de Colombia para sus Fuerzas Armadas, país que cuenta con una empresa pública con régimen privado, denominada Corporación de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de la Industria Naval Marítima y Fluvial (COTECMAR), en donde trabajan militares navales colombianos, quienes dirigen la empresa y personal militar que realiza funciones en ella.

Téngase presente que la citada ley nombra a los militares colombianos como funcionarios o servidores públicos en todo su texto, es decir, les otorga esta denominación, lo que no ocurre en la legislación peruana.

Asimismo, el artículo 14 de la citada norma, determina las funciones de un militar, y no las circunscribe al ámbito netamente castrense, sino que señala que el militar ejercerá funciones operativas, técnicas, logísticas y administrativas, y podrá hacerlo en apoyo al mando. Es decir, este artículo, de alguna manera está encajando en las funciones que asumiría un militar, funcionario o servidor público, en la empresa COTECMAR, en donde realizara una actividad administrativa, en apoyo al mando.

Por otro lado, el artículo 15 relativo a las acciones frente a la disciplina, el inciso 2 determina que el militar cumplirá las instrucciones y órdenes de autoridades y superiores de los que dependa jerárquicamente, en las organizaciones nacionales o internacionales en las que preste servicio. Se entiende que COTECMAR será una de esas organizaciones nacionales.

Así también en el artículo 76, numeral 25, señala que será considerado una falta gravísima cuando se vale de su condición de militar, cargo o función, para obtener injustificadamente dinero o bienes, para sí u otra persona, de manera directa o indirecta o permitir que alguien más lo haga. En este caso, se precisa que se puede estar en el ejercicio de una función, como la desarrollada en COTECMAR.

De igual manera, el artículo 99 señala expresamente las competencias del COTECMAR, en casos de faltas gravísimas, graves y leves, como bien se ha detallado en el capítulo 2 del presente Trabajo de Investigación, para que quede plenamente identificado un procedimiento para el personal militar que trabaje en esta empresa, lo cual es muy acertado.

Definitivamente, esta norma hace prevalecer el carácter especial que tiene el personal militar, manteniendo el control en la aplicación de su régimen disciplinario, incluso en aquellos casos donde su personal no trabaja en Unidades, Bases o Dependencias Militares, dejando claro que su aplicación es obligatoria.

Por otro lado, una gran ventaja que tiene esta norma colombiana es la de disponer en su artículo 79 que podrán existir otras faltas, las cuales se encontraran consagradas en la constitución y otras leyes como causal de mala conducta, con sus propias sanciones, con lo cual se puede entender incluidas aquellas normas que sean de obligatorio cumplimiento dispuesto en una ley del COTECMAR, con lo cual se abarca cualquier conducta impropia que se quiera sancionar aplicable al personal militar que trabaje en la empresa pública.

En tal sentido, lo más idóneo será proponer la modificación de la ley de régimen disciplinario militar y que se tome en consideración la regulación colombiana, con lo cual se beneficiarían no solo las empresas del estado como al SIMA Perú, y al FAME SAC sino también a otros organismos extra institucionales como el IGN, ENAMM, CONIDA, y La Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas, ya que todas ellas tendrían una herramienta eficiente para aplicar un régimen disciplinario a sus trabajadores militares, con ello afianzar su misión y sin afectar sus derechos fundamentales y en base a un debido proceso administrativo disciplinario. Esta propuesta es a largo plazo.

### **Posibles logros de una propuesta de modificación normativa.**

En primer lugar se logrará preservar la imposición de la buena conducta al personal militar naval en ámbitos diferentes en donde desarrollen una función diferente a la militar, conservando un sistema disciplinario de sanciones graduales, las cuales serán debidamente incluidas en los legajos de dicho personal, lo cual guarda relación con la conducta integral dentro de su carrera militar.

Se aplicaría a nivel administrativo las sanciones drásticas en casos de infracciones graves y muy graves, equivalente al despido como son disponibilidad, retiro o baja del servicio. Si bien en caso de disponibilidad el personal militar naval puede seguir trabajando, su carrera militar estaría en declive, toda vez que dicha sanción dispuesta en su legajo, no le permitiría ascender y prolongar su carrera militar.

Se tendría un procedimiento administrativo disciplinario conocido y aplicable en base a la investigación de un órgano de inspección, del nivel que corresponda por el grado militar del infractor y cumpliendo con las garantías propias de un debido procedimiento.

Los descrito en el párrafo anterior se ajusta a la realidad de que el personal militar que ocupa cargos como los directores, no han sido previamente preparados para dichos cargos funcionales, y sería juzgado con una óptica militar empresarial, lo cual va acorde con su formación.

En tal sentido, existiría en el SIMA Perú un reglamento del personal completo, coherente y efectivo, a fin que la empresa pueda aplicar, de ser el caso, una u otra norma a su personal, y se evite con ello caer en impunidad, debido a que de lo contrario, acarrearía un mal ejemplo dentro de su entorno laboral.

## **Propuesta de solución a corto plazo**

Una propuesta a corto o mediano plazo podría ser, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 27073, Ley del SIMA-Perú, la misma que señala que en base a su autonomía técnica, administrativa, económica o financiera, de acuerdo a su política objetivos, métodos y estrategias, aprobadas por el Directorio y en concordancia con la política General de la marina y supletoriamente por la legislación relativa a la actividad empresarial, puede celebrar cualquier tipo de contrato y actos.

Lo señalado se encuentra conforme con el artículo I, numeral 8 del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 004-2019 JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, que señala que las empresas del Estado, en cuanto ejercen potestades administrativas, se encuentran sometidas a las reglas del derecho público, por ello no tendrían ningún problema en celebrar convenios de colaboración administrativa.

Esta posibilidad se encuentra enmarcada en la necesidad de las empresas del estado de adecuar sus actividades al cumplimiento de los objetivos para los cuales han sido creadas y para los fines sectoriales, en este caso sector defensa. Para ello, la Junta General de accionistas de las empresas del estado en su condición de órgano supremo de las empresas del estado, serían las competentes

En este Convenio, a celebrarse entre la Marina y el SIMA Perú, podrán acordar que, las disposiciones relativas al régimen disciplinario de la empresa (infracciones), contenidas en sus reglamentos internos, sean considerados equivalentes a algunas de las infracciones contenidas en la Ley N° 29131, y se aplique el procedimiento establecido en dicha Ley, dentro de la citada empresa, conforme a lo que ya dispone la Directiva COMGEMAR 62-15.

Este convenio de colaboración, en el cual se delegaría al SMA Perú la facultad de poder sancionar a los miembros militares de la Marina, en el ejercicio de sus funciones, utilizando el régimen disciplinario militar, pero estableciendo las infracciones susceptibles de ser investigadas y sancionadas a fin de garantizar un debido procedimiento administrativo.

Mediante un convenio de esta naturaleza se lograría:

1. Identificar de mejor manera, a través de una interpretación objetiva, las infracciones que se han dispuesto para el personal militar naval que trabaje en el SIMA, las cuales serán aplicables, pero bajo su propio régimen, al personal militar de la MGP.
2. Identificar también dentro del SIMAC un procedimiento disciplinario acorde con la ley de la materia.
3. Identificar que el inspector tenga las facultades necesarias para poder investigar las infracciones que se cometan en el SIMA como infracciones propias de la función y definir como se hará la tramitación respecto de las infracciones graves y muy graves que cometa el personal militar en el ejercicio de sus funciones como miembros del SIMAC.
4. Con el mismo criterio de colaboración y que deberá estar inscrito en el convenio, en caso de tratarse de una infracción grave y muy grave, deberá entregar la información relevante que necesite tanto los Consejos o Juntas para poder investigar y sancionar adecuadamente al personal militar que se encuentre investigado.

El SIMAC actuaría, sólo para efectos disciplinarios, como si fuera una dependencia de la Marina, pero siempre dejando en claro que no lo es.

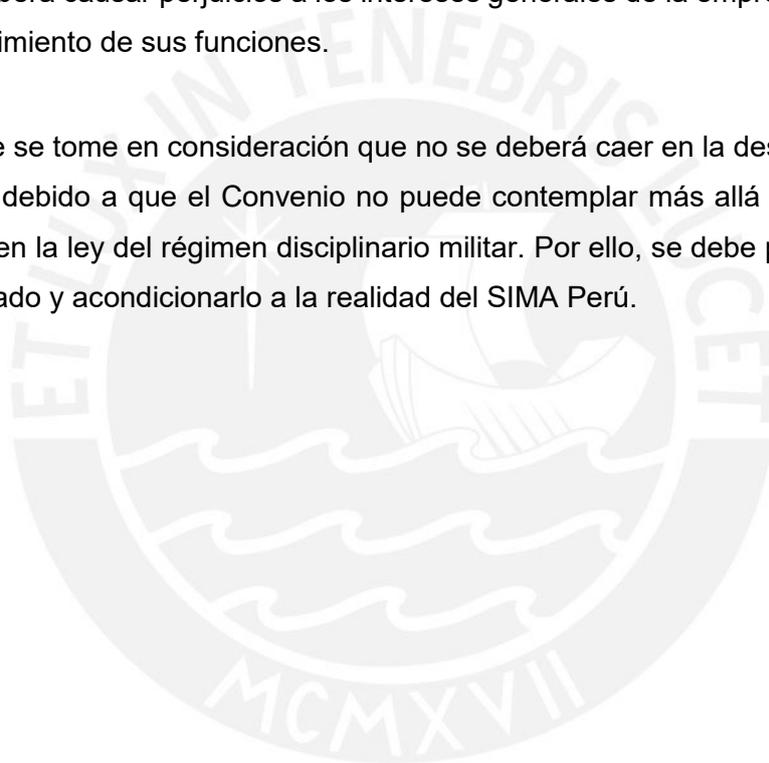
Esta delegación precisa de facultades para ejercer un régimen disciplinario claro de la mano con lo que se conoce como competencia. Y de acuerdo a lo señalado por el doctor Tirado, la competencia no es otra cosa que la medida de la potestad asignada a cada entidad administrativa a fin de que cumpla con las funciones asignadas. Estas competencias son asignadas previamente por Ley, en lo que se conoce como la teoría de la vinculación positiva de la administración a la ley, por lo cual la administración solo actúa, en la medida que una ley lo hay premunido de las potestades y competencias necesarias para su actuación. (2007, p. 799)

Este convenio se centraría dentro de lo que se conoce en doctrina como colaboración técnico -funcional de cooperación, en donde existe una entidad, en este caso el SIMA Perú, que solicita la colaboración de la otra en este caso Marina, para que esta última, en el ejercicio de sus funciones o actividades ordinarias, las que incluyen el régimen disciplinario, le brinde el soporte y apoyo necesario para el cumplimiento de las suyas, lo que se plasmaría en dicho convenio en un solo acto.

Para tal efecto, la solicitud de colaboración debe tener ciertos límites en función a los alcances dispuestos en el artículo 76 del TUO de la ley 27444:

1. Debe tratarse de un pedido fundado en el ejercicio de las legítimas competencias de la autoridad solicitante. Se debe motivar el pedido de colaboración en una necesidad que tiene que cumplir la empresa en el ejercicio de las funciones asignadas.
2. El pedido debe encontrarse en la posibilidad de ser satisfecho mediante el ejercicio de las funciones ordinarias de la empresa del Estado.
3. Se deberá acreditar que el pedido es respecto a las funciones que tiene asignada la empresa y no incluir funciones o actividades ajenas a ella.
4. La solicitud no debe causar perjuicio al servicio de los intereses que tiene la empresa o al cumplimiento normal de sus funciones.
5. No deberá causar perjuicios a los intereses generales de la empresa o al normal cumplimiento de sus funciones.

Es importante se tome en consideración que no se deberá caer en la desnaturalización de la norma, debido a que el Convenio no puede contemplar más allá de lo que está desarrollado en la ley del régimen disciplinario militar. Por ello, se debe partir de lo que ya está regulado y acondicionarlo a la realidad del SIMA Perú.



## VI CONCLUSIONES

- 1 El SIMA Perú es una empresa creada por Ley; es estatal de derecho privado, con autonomía económica, administrativa, financiera y técnica
- 2 El SIMA Perú no debe ser considerada como una Unidad, Base o Dependencia Militar de la Marina de Guerra del Perú, independientemente que siga los lineamientos de la Marina y del Ministerio de Defensa, porque no es operada por Fuerzas Armadas regulares, no tiene en sus instalaciones material militar y trabaja sólo un porcentaje reducido de personal militar naval; no fue creada para realizar entrenamiento ni operaciones militares.
- 3 El hecho que la mayoría de integrantes del Directorio del SIMA Perú sea personal militar naval en actividad y trabajen en ella militares navales de diferente gradación, no la cataloga como Base Militar. Asimismo, para el Derecho Internacional Humanitario será reconocida como una edificación civil y nunca podrá ser considerada como objetivo militar porque tiene un estatuto de protección como bien civil.
- 4 Para lograr el objetivo y misión que tiene la empresa SIMA Perú, por Ley N° 27073, se determinó que miembros de la más alta gradación de la Marina, conformen el Directorio de esta empresa estatal; asimismo, por decisión también del mismo directorio y de la Comandancia General de la Marina, se ha tenido a bien emplear personal militar naval para que trabaje bajo la dirección del Directorio, con una rutina pre establecida y obedeciendo las directrices que impone la citada empresa.
- 5 El SIMA Perú ha dispuesto una serie directrices en sus manuales, dentro de las cuales regulan lo concerniente a su régimen disciplinario, como son: 1) El Manual de Gestión - Reglamento Interno del Personal y 2) Manual de Gestión de Corporación SIMA. Tomo III, Personal Parte "E". Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. RSS 24-01
- 6 La disciplina, como concepto general es catalogada como un conjunto de reglas de comportamiento que permiten tener y mantener un determinado orden, una subordinación, dentro de un grupo humano unido por una razón de trabajo, educación entre otros.
- 7 A nivel militar la disciplina implica acatar órdenes del superior y aceptar una serie de restricciones que son propias de la carrera militar, bajo un régimen de subordinación vertical por grados. Esta forma de conceptualizar la disciplina debe ser atendida dentro y fuera de la Institución armada, es decir, también regirá cuando el personal militar naval trabaje en empresas del Estado como el SIMA Perú.

- 8 La Constitución Política del Perú ha dispuesto que el personal militar se rija por sus propias normas y reglamentos; por ello, la ley N° 29131, ley del Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, es de obligatorio cumplimiento para el personal militar, siendo una ley especial aplica sólo para ellos. Es pertinente aclarar que no debería existir otra ley que pretenda aplicar la disciplina al personal militar en actividad o disponibilidad.
- 9 Respecto a la aplicación de un régimen disciplinario para el personal militar naval que trabaje en el SIMAC, existe un evidente conflicto normativo, entre la aplicabilidad de los manuales de la empresa o la ley de régimen disciplinario militar.
- 10 Asimismo, existe una tercera norma, la Ley del Servicio Civil (servir), que señala que en caso de “carreras especiales”, como son catalogados los militares, se aplicará el régimen disciplinario de Servir.
- 11 Existe un vacío legal en la Ley N° 29131, en lo que respecta a su aplicación específicamente para el personal militar naval que trabaje en organismos extra institucionales, como lo es el SIMAC.
- 12 Los Militares Navales y en general todos los militares, no han sido considerados literalmente como funcionarios o servidores públicos; sin embargo se considera que realizan funciones públicas militares en sus Bases o Unidades y funciones públicas en organismos extra institucionales.
- 13 El personal militar naval que trabaja en el SIMAC cumplirá una misión diferente a la misión para la cual han sido entrenados dentro de la Marina de Guerra del Perú.
- 14 Ante una evidente falla en la regulación, es necesaria la modificación de la Ley N° 29131, la misma que deberá incluir en su texto los casos de aplicación disciplinaria a los militares navales que trabajan en el SIMAC, similar a lo que ha hecho Colombia en su Ley N° 1862, “Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”.
- 15 Con la modificación de la Ley N° 29131, se logrará tener un régimen disciplinario completo y coherente, manteniendo la especialidad de la norma y alcanzando a todos los militares navales que trabajen en organismos extra institucionales, con lo cual, no existirá confusión con otras leyes o reglamentos que quieran adjudicarse esta potestad disciplinaria.
- 16 Es posible suscribir un Convenio de colaboración en donde se especifique cómo aplicar el régimen disciplinario en el personal militar naval que trabaja en el SIMAC. Para lo cual se tendrá presente lo ya regulado en la citada ley y se tendrá presente la no desnaturalización de la norma.

## VII BIBLIOGRAFÍA

### **Artículos y Revistas**

- GRABOSKY, (1995). Counterproductive Regulation. International Journal of the Sociology of Law, Academic Press (Part of Elsevier) 23, 347-369.
- MONTALVO Emma & SÁNCHEZ José, (1991), La Justicia Militar en la Perspectiva histórica, en Revista Española en Derecho Militar, Madrid. N° 56 y 57.
- SÁNCHEZ M. Miguel. (1980). Introducción al Régimen Jurídico de la Empresa Pública en España, en Revista de Administración Pública, Madrid (España), Tomo N° 93.

### **Códigos, Leyes, Manuales internos y Sentencias**

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, 29 de diciembre de 1993. Séptima edición. Fondo Editorial, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 26 de marzo de 1999. Ley de Servicios Industriales de la Marina SIMA Perú S.A. Ley N° 27073, Publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 13 de agosto de 2002. Ley de Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815. Publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 09 de noviembre de 2007. Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, Ley N° 29131, publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 04 de julio de 2013. Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057, publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- CONGRESO DE LA REPÚBLICA, 23 de julio de 2001. Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Ley N.º 27785, publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- CONGRESO DE COLOMBIA, 4 agosto 2017. Ley N° 1862, denominado “Normas de Conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”, de fecha 4 de agosto de 2017. publicado en el Diario Oficial de la República de Chile.
- CONGRESO DE LA NACIÓN ARGENTINA, 29 de agosto de 2008. Código de Justicia Militar, Ley N.º 26394, publicado en el Boletín Oficial.
- DIRECTIVA COMGEMAR N.º 62-15, 13 octubre de 2015. Directiva Interna de la Marina de Guerra del Perú.
- ECONOMÍA Y FINANZAS, 13 de marzo de 2019. Texto Único Ordenado de la ley N.º 30225, Ley de Contrataciones del Estado, aprobado por Decreto Supremo N.º 082-2019-EF, publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- MANUAL DE GESTIÓN DEL SIMA PERÚ S.A. (2016). Tomo III, Personal, Parte C, Reglamento interno de Personal del SIMA Perú S.A. RIP-22-01

- MANUAL DE GESTIÓN DEL SIMA PERÚ S.A. (2011) Tomo I. Normativa. Parte B. Reglamento de Organizaciones y Funciones del SIMA Perú S.A. ROF02-01
- MANUAL DE GESTIÓN DEL SIMA PERÚ S.A. (2012) Tomo IV Personal. Parte B Actualización del Manual de Organización y Funciones del Sima Perú – Callao. MOF22-05.
- MANUAL DE GESTIÓN DE CORPORACIÓN SIMA.(2015) Tomo III, Personal Parte “E”. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. RSS 24-01
- MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL, 14 de diciembre de 1951. Reglamento de Disciplina para las Fuerzas Armadas de Chile. Decreto 1145, publicado en el Boletín de leyes y decretos del Gobierno.
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, 25 de enero de 2019. Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 24 de junio de 2008. Decreto Legislativo que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado. Decreto Legislativo N.º 1031, publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 12 de noviembre de 1991, Ley de Fomento al Empleo, Ley N° 728, publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 11 de diciembre de 2012, Decreto legislativo que modifica la ley N.º 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas. Decreto Legislativo N.º 1143, publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 11 de diciembre de 2012, Decreto legislativo que regula la Situación Militar de los Supervisores Técnicos y Suboficiales y Oficiales de Mar de las Fuerzas Armadas. Decreto Legislativo N.º 1144, publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, 08 de abril 1991. Decreto Legislativo que aprueba el Código Penal. Decreto Legislativo N.º 635, publicado en el Diario Oficial el Peruano.
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL de fecha 11 de noviembre de 2003 (Exp. N° 0008-2003-AI/TC)
- SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE CONTRATACIONES DEL ESTADO –OSCE de fecha 04 de marzo de 2019 (Exp. N° 0298-2019-TCE-S3).
- TRIBUNAL SUPERIOR DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, Procedimiento Administrativo Sancionador, Resolución N° 083-2018-CG/TSRA-SALA 2 de fecha 27 de junio de 2018 (Exp. N° 283-2016-CG/INS).

### **Libros**

- AGUADO C. Teresa. (2010). el Principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Peruano, en Palestra del Tribunal Constitucional. Lima; Palestra.

- \_ ALONSO, Alberto. (1985). La Empresa Pública, aspectos jurídico-constitucionales y de derecho económico. Madrid: Editorial Montecorvo S.A.
- \_ Gillis et al. Cit. por ALVAREZ RODRICH, Augusto. (1992) Principios de empresas estatales y privatización. Lima, Universidad del Pacífico.
- \_ BLANCO et al. (2012). Límites entre el Derecho Sancionador y el Derecho Privado. Daños punitivos, comiso y responsabilidad patrimonial derivada de infracciones administrativas. Madrid. Lex Nova.
- \_ BOYER, C. Janeyri. (2019). El Derecho de la Función Pública y el Servicio Civil. Lima: Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- \_ CESPEDES, Adolfo. (2010). El Estado Empresario: Verdades, Conjeturas, Mitos Jurídicos. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- \_ ELIAS, E. Laroza (2015). Derecho Societario Peruano. La Ley General de Sociedades del Perú, Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- \_ FERRAJOLI, Luigi, (2008), Democracia y Garantismo, Madrid; Trotta.
- \_ FERRE O. JC y otros (2010). Derecho Penal Colombiano, parte general y principios fundamentales y sistema. Bogotá: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañes.
- \_ GUERRA, Guillermo. Función Pública. El personal al servicio del Estado. Trujillo: Fondo Editorial de la Universidad Antenor Orrego de Trujillo.
- \_ HUNDSKOPF, Oswaldo. (2016). La Sociedad Anónima, un enfoque teórico y aplicativo. Primera Edición. Lima: Gaceta Jurídica.
- \_ LOVATON, P. David. (2010). La Reforma de la Justicia Militar por parte del Tribunal Constitucional del Perú. Buenos Aires. Resdal.
- \_ LOVATON, P. David. (2017). Sistema de Justicia en el Perú. Lima. Fondo Editorial Católica.
- \_ MARTIN, Richard. (2007). Tutela sectorial, desconcentración administrativa de los ministerios y celebración de convenios de colaboración entre los ministerios y las empresas del estado. Citado en Derecho Administrativo Contemporáneo, Ponencias del II Congreso de Derecho Administrativo. Lima: Palestra Editores.
- \_ MARTINEZ, Benjamin (2013). Ley General de Sociedades. Lima: Entrelíneas S.R.Ltda.
- \_ MONTOYA, Martín. (1996). Las Empresas Públicas sometidas al Derecho Privado. Madrid, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.
- \_ MORON, J. Carlos (2017). Aspectos Jurídicos de la Contratación Estatal. Lima: Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- \_ MORY, Freddy. (2001). El Proceso Administrativo Disciplinario. Lima: Rodhas

- \_ NAVAS, Carlos. (2014). Deberes y Responsabilidades de los funcionarios y Servidores Públicos Civiles. Reglamento y Ley del Servicio Civil Responsabilidad Administrativa Funcional. Lima: Adrus.
- \_ NEVADO, Pedro. (1997). La Función Pública Militar. Régimen jurídico del personal militar profesional. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales S.A.
- \_ NIETO, Alejandro. (2000). Derecho Administrativo Sancionador. Madrid. Tecnos.
- \_ OCHOA, F. (2018). Fallas Regulatorias: Aprendiendo de los errores. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/mregulacionsp/2018/02/08/fallas-regulatorias-aprendiendo-de-los-errores/>
- \_ PEÑA CABRERA, (2013). Estudios Críticos de Derecho Penal y Política Criminal a partir de la jurisprudencia nacional y los nuevos tipos penales. Lima: Ideas Solución Editoriales S.A.C
- \_ POLAINO, Miguel (2015). Derecho Penal Parte General. Lima: ARA. Editores E.I.R.L.
- \_ ROJAS, Héctor, (2015). Fundamentos del Derecho Administrativo Sancionador. Lima; Instituto Pacifico S.A.C.
- \_ RUBIO, Marcial. (2006). El Sistema Jurídico Introducción al Derecho. Lima: Fondo Editorial. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- \_ SÁNCHEZ M. Miguel. (2011). Derecho de la Función Pública, Madrid. Sexta Edición. Tecnos.
- \_ TARRADILLOS, Juan. (1999). El derecho penal de la globalización: luces y sombras, en: transformaciones del derecho en la nacionalización. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.
- \_ VILLAVICENCIO, Felpe. (2006). Derecho Penal, Parte General. Lima: Grijiley.

### **Páginas web**

- \_ WEB GIL, L & GARCIA G. (2009). Relaciones Especiales de Sujeción. Aproximación histórica al concepto, Granada, España, [https://www.researchgate.net/publication/277276093\\_Relaciones\\_especiales\\_de\\_sujecion\\_Aproximacion\\_historica\\_al\\_concepto](https://www.researchgate.net/publication/277276093_Relaciones_especiales_de_sujecion_Aproximacion_historica_al_concepto) (consultado con fecha 17 de noviembre de 2012)
- \_ WEB Marina de Guerra del Perú. <https://www.marina.mil.pe/es/nosotros/acerca-de/>. Consultado con fecha 17 de noviembre de 2019).
- \_ WEB El Congreso de Colombia <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%201862%20DEL%2004%20DE%20AGOSTO%20DE%202017.pdf> Consultado con fecha 25 de noviembre de 2019.
- \_ WEB Astillero de Santiago. <http://www.astillero.gba.gov.ar/> (consultado con fecha 25 de noviembre de 2019)

- \_ WEB Astilleros y Maestranzas de la Armada ASMAR, Chile. <https://www.asmar.cl/> (consultado con fecha 25 de noviembre de 2019).

