



Facultad del Ejército
Escuela Superior de Guerra
"Te Gr1 Luis María Campos"



TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Título: "Tratamiento preventivo dado al personal militar denunciado por violencia de género, sin tener sentencia firme, en la consideración para el ascenso"

Que para acceder al título de Especialista en Planeamiento y Gestión de los Recursos Humanos de Organizaciones Militares Terrestres presenta la Mayor MARIA DE LOS ANGELES LOPEZ

Director de TFI: Coronel Ing Sergio Ariel PAUTASSO

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 12 de septiembre de 2025.

Resumen

La Constitución Nacional, Ley Fundamental de la República Argentina, desde la que se sustentan todas las leyes nacionales, sirve para garantizar los derechos y libertades de cada uno de los habitantes del suelo argentino, ésta sostiene en su articulado, que ninguno de ellos puede ser penado o condenado sin juicio previo fundado, ni juzgado por comisiones especiales, ni sacado de los jueces designados por la ley y además que es inviolable la defensa en juicio de la persona y de sus derechos.

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar de qué manera una denuncia por presunta violencia de género, la cuál debe ser considerada como un mero acto de anoticiamiento de un hecho o una omisión que se presume es contraria a la ley penal y que posibilita el inicio de una investigación judicial, que es interpretada y se considera como un iniciador de actos de índole negativos que afectan al personal militar y como ésta incide seriamente en la consideración del personal militar para los ascensos y su proyección profesional.

Del estudio pormenorizado de la Ley para el Personal Militar vigente, se analizará el incumplimiento de los artículos referidos a la temática. Particularmente, se ha detectado un vacío o una distorsión de normativa que fundamente las decisiones tomadas como “Medidas Preventivas” aplicadas al personal denunciado sin que se haya desarrollado un proceso judicial ni haya una sentencia firme; vulnerando así las garantías constitucionales que poseen todos ciudadanos, indistinta sea su profesión, raza, culto, sexo biológico, género, autopercepción o religión, tales como el derecho a defensa, igualdad ante la ley y el más importante la presunción de inocencia.

Palabras claves

Violencia de género, Garantías, Derechos, Personal Militar, Ley.

INDICE

| Nro | CONTENIDO | PÁG |
|------------|--|------------|
| 01 | Resumen y palabras claves | ii |
| 02 | Indice | iii |
| 03 | Indice de Figuras | iv |
| 04 | Introducción | 1 |
| 05 | Objetivo general y específicos | 2 - 3 |
| | CAPÍTULO I | 4 |
| 06 | Conceptos generales | 4 |
| 07 | Etapas de procesos judiciales | 7 |
| 08 | Garantías procesales | 9 |
| 09 | Comienzo del análisis de la Ley para el Personal Militar | 10 |
| 10 | Procedimiento aplicado para la evaluación y consideración de los ascensos | 19 |
| 11 | Conclusiones parciales del capítulo | 21- 23 |
| | CAPITULO II | 24 |
| 12 | Garantías Constitucionales | 24 |
| 13 | Conceptos | 27 |
| 14 | Normativa vigente | 30 |
| 15 | Conclusiones parciales del capítulo | 33- 34 |
| 16 | Conclusiones finales | 35 |
| 17 | Aporte Profesional | 36 |
| 18 | Referencias | 37 |
| 19 | Anexo 1: PON de Normas y Procedimientos para el funcionamiento de la JJC para Personal de Oficiales y Suboficiales | 39- 46 |

INDICE DE FIGURAS

| Nro | CONTENIDO | PÁG |
|------------|--|------------|
| Figura 1 | Etapas del Proceso Civil Ordinario en la legislación argentina, con plazos | 8 |
| Figura 2 | Etapas del Proceso Civil Abreviado en la legislación argentina, con plazos | 8 |
| Figura 3 | Etapas del Proceso Penal en la legislación argentina | 9 |
| Figura 4 | Datos estadísticos sobre la cantidad de Efectivos totales en cada Fuerza | 11 |
| Figura 5 | Gráfico de barras que diferencia Efectivos de cada Fuerza | 12 |
| Figura 6 | Anexo 3 de la LPM con respecto a los tiempos mínimos, Oficiales | 13 |
| Figura 7 | Anexo 4 de la LPM con respecto a los tiempos mínimos, Suboficiales | 13 |
| Figura 8 | Fragmento del DACA, Situación Procesal | 29 |

Introducción

En el Ejército Argentino, el sistema disciplinario y de promociones, al que se hará referencia en el presente trabajo de investigación, conforma el componente terrestre del sistema de Defensa Nacional y como parte del brazo armado de la Nación, tiene como misión principal, defenderla de agresiones externas. Por ello se puede decir, que este tipo de misión conlleva cierta predisposición moral y demanda de todo su personal la disciplina y subordinación que seguramente no son de aplicación en otro tipo de organización.

Esta organización bicentenaria tiene una historia rica en, costumbres, tradiciones y conductas que la hacen única. Esta característica en particular hace que dentro de ella se desarrollen los más variados sentimientos, desde el incomparable espíritu de cuerpo, de sacrificio y de gratitud de sus integrantes. Pero también se sabe que dentro de ella se pueden gestar otros sentimientos no tan positivos, como lo son la sensación de inequidad y la injusticia, los cuales son percibidas por los hombres y mujeres que forman la Institución y que en algunos casos toman parte en ello. Y al decir que se toma parte en ello, se hace referencia, a que es necesario considerar que el establecimiento de la disciplina debe cumplir con los objetivos para un correcto funcionamiento administrativo, evaluando los medios de pruebas, si el personal integrante de la Fuerza ha cometido alguna infracción o delito, y al mismo tiempo que esta no sea permeable a subjetividades, que el personal militar tenga derecho a ejercer su debida defensa, y la Institución debe proveérsela en consonancia con los derechos constitucionales, y de esta manera lograr una investigación administrativa y disciplinaria clara y concisa, como así también garantizándole un debido proceso.

Cabe señalar que, este debido proceso favorece la legalidad de los actos, y que el personal militar tenga la posibilidad de cuestionar actos administrativos que resulten lesivos a sus derechos, pudiendo recurrir a medios impugnatorios por la vía administrativa.

Esta disciplina mencionado ut supra, forma parte de un sistema, de un régimen, el Régimen Disciplinario de Ejército.

Este régimen disciplinario debe ser observado por todo su personal como régimen de aplicación obligatoria. Pero ¿Porque hablamos de régimen disciplinario? Es porque, de esta manera se puede entender que la misión de la fuerza conlleva una entrega, vocación, moralidad, obediencia y convencimiento que no son de aplicación en otro ámbito y todo ello es debido a que su personal de ser necesario debe estar preparado para el máximo sacrificio de entregar la vida por la Patria. Pero la pregunta que sigue es, ¿Cómo hace la organización para lograr este convencimiento en su personal?, entonces aquí se puede expresar que la fomenta a través de

valores institucionales, por un lado, que apelan a la vocación y entrega de su personal y por otro lado con diversos incentivos establecidos en su Ley Nro. 19.101 - Ley para el Personal Militar. Entre estos incentivos están las capacitaciones, los reconocimientos honoríficos, pases, compensaciones, suplementos generales y particulares por diferentes actividades y en particular el reconocimiento recibido a su trayectoria profesional en los ascensos a una jerarquía superior, el tema principal del presente investigación.

El sistema de promociones en un trabajo en el ámbito civil es igual de motivador que en el ámbito militar, su personal hace los méritos suficientes y necesarios para conseguir esta promoción denominada ascenso del personal. Como en toda relación laboral, para alcanzar el ascenso, se deberán cumplimentar ciertos requisitos y condiciones establecidas en la Reglamentación de la Ley para el Personal Militar, artículo 157. Al igual que se encuentran establecidas las causales para no ser ascendido en el siguiente, artículo 158. De esta manera se dará inicio con el planteamiento en sí del estudio que se investiga y su problemática. La cual tiene como objetivo analizar de qué manera una denuncia por presunta violencia de género debe ser considerada como un mero acto de anociamiento de un hecho o una omisión que se presume es contraria a la ley penal y que posibilita el inicio de una investigación judicial, es interpretada y considerada como el inicio de actos de índole negativo sobre el personal militar y como ésta incide seriamente en la consideración del personal militar para los ascensos.

Objetivos de la investigación

Objetivo General. El objetivo general será el de analizar el tratamiento preventivo vigente que se le está dando al personal militar denunciado por violencia de género. El cual no daría cumplimiento con lo establecido en el artículo 52 inciso 3 ° de la Ley para el Personal Militar y su Reglamentación además de realizar el planteo de inconstitucionalidad de dicho tratamiento preventivo y las medidas ejecutadas.

Objetivos específicos.

***Objetivo específico n° 1.** Definir el procedimiento empleado con el personal denunciado por violencia de género y el incumplimiento de lo establecido en la normativa.*

Objetivo específico n °2. Analizar las causas del planteo de inconstitucionalidad del tratamiento preventivo empleado.

También se analizará el vacío o vicios normativos, que existen para fundamentar estas medidas y nuevamente será considerada la atemporalidad de la Ley para el Personal Militar en esta temática. También se analizará la multiplicidad de documentos dispersos que existen y hacen más complejo el panorama del que quiere defenderse y ponerse en cabeza de sus derechos.

Finalmente se intentará proponer un abordaje para encontrar una solución diferente, siempre teniendo en cuenta todo el marco normativo vigente, el sentido de equidad, el de justicia y sobretodo el de igualdad, para dar un correcto tratamiento y proceso a los integrantes de la Fuerza y para sancionar a aquellos que, por acción u omisión, deban ser sometidos al Régimen Disciplinario y al Sistema Judicial, para que finalmente se resuelva su responsabilidad mediante una sentencia firme.

Capítulo I: Procedimiento

En este capítulo, se buscará describir el Procedimiento empleado con todo aquel personal integrante de la Fuerza en la consideración para el ascenso y puntualmente aquel que es denunciado ante autoridad competente o sede administrativa, por violencia de género. Para lo cual se desarrollarán algunos conceptos esenciales, etapas de los procesos judiciales, garantías procesales, terminología legal utilizada en la Ley para el Personal Militar vigente y su Reglamentación y finalmente el procedimiento aplicado para la evaluación y consideración para el ascenso.

Conceptos generales

Para dar inicio con el presente trabajo, se hace necesario explicar la terminología legal. Se hará referencia a conceptos que se consideran fundamentales en cuanto a condición procesal de los individuos ante la ley. Esto es primordial porque dentro de la Ley para el Personal Militar y su Reglamentación, se mencionan términos que se deben esclarecer y precisar para lograr la correcta interpretación por parte de quienes tienen la responsabilidad de su aplicación, en caso de darse las situaciones planteadas por la ley. Se dará comienzo de manera progresiva para lograr su mejor comprensión.

El primer concepto que es necesario desarrollar, será el de denuncia, entendiéndose por tal al mero acto de anoticiamiento ante la autoridad competente de la existencia de un hecho que se supone delictivo. (Rey, 2016)

Sera realizado por el denunciante, quien es aquella persona física o jurídica que, pone en conocimiento al órgano competente de un hecho que se presume ilícito. (Rey, 2016)

Otro concepto que, en este trabajo de investigación, será más profundamente analizado, es el concepto de denunciado, entendiéndose por tal a aquella persona que es citada a declarar a una comisaría u otro tipo de sede administrativa que opere de oficio, debido a que otra persona ha realizado una denuncia en su contra. (Molina Bosch, 2013).

La diferencia entre el mencionado anteriormente y el imputado, es que este último “es aquella persona a quien se le atribuye, se le imputa, su posible participación en la comisión de un delito. Esta imputación sólo la puede hacer un juez. Por tanto, no es imputado quien es denunciado”. (Molina Bosch, 2013).

Si el Juez considera a una persona como imputada, significa que debe estar asesorada por un

abogado que la debe defender en todas las actuaciones que el juzgado lleve a cabo. Si el juez llama a declarar a esta persona para indagarlo por el presunto delito que se le atribuye, deberá declarar siempre acompañada/o de su asesor letrado, para que éste vele por sus derechos constitucionales (no declarar si no quiere, no confesarse culpable, etc.). (Molina Bosch, 2013, p.3)

Otra autora, establece que imputado es la calificación que se le da a la persona sobre la que se dirige una investigación por la presunta comisión de un delito. Esta fase del procedimiento se denomina "fase de instrucción" y en ella, el Juez practica todas las diligencias de prueba que considera oportunas para esclarecer los hechos, para comprobar si existe base suficiente para sostener una acusación por la existencia del presunto hecho punible. En este momento, no existe una acusación formal contra la persona denunciada, por lo que el hecho de que sea llamado a declarar ante un Juzgado de Instrucción en calidad de imputado no significa que sea culpable, pues ante todo rige en nuestro sistema el principio de presunción de inocencia.

El objetivo de la fase de instrucción es doble:

- a) Investigar y averiguar si los hechos que se investigan pueden ser constitutivos de un delito, teniendo en cuenta su naturaleza, las circunstancias concretas y las personas que han intervenido.
- b) La protección de las víctimas y asegurar que, si finalmente existe una responsabilidad pecuniaria, ésta se pueda ver satisfecha (imposición de fianzas) (Bodegas, 2013, p.2).

Esta condición de imputado dura desde que el juez considera que existen indicios racionales para creer que esta persona pueda ser el autor de los hechos, hasta que se dicte sentencia o bien se archive la causa porque no se considera punible en la comisión del delito perseguido, o bien porque los hechos no son constitutivos de delito, o bien hasta que el Ministerio Fiscal formula acusación contra ella. (Molina Bosch, 2013, p.3).

Cuando la fase de instrucción finaliza, y se ha perfilado el objeto del procedimiento y la existencia de indicios racionales de que se ha cometido un hecho delictivo, el Ministerio Fiscal o/y la acusación particular formalizan la acusación contra esa persona, convirtiendo así al imputado en acusado. (Bodegas, 2013, p.3)

Entonces cuando el Ministerio Fiscal formule la acusación contra una persona, solo a partir de ese momento y hasta que no se celebre el juicio, la condición de imputado cambiará por la de acusado (Molina Bosch, 2013, p.4).

Por tanto, una persona imputada y una acusada no se encuentran en la misma situación,

mientras que la primera solamente está siendo investigada, sobre la segunda ya existe toda una investigación de la que se han desprendido suficientes indicios como para continuar el procedimiento sustentando una acusación formal, siendo finalmente juzgada.

Hay que insistir en que en ningún caso hallarse en la situación de imputado o de acusado significa ser culpable, ya que hasta que no exista una sentencia firme que así lo indique, la persona sigue siendo inocente.

El imputado se convierte en "procesado" solamente en los procedimientos donde hay una resolución judicial, (que se denomina "auto de procesamiento"), en la que se dice que hay indicios fundados de que esa persona es responsable del hecho que se está investigando judicialmente. Es requisito para la acusación y es propio del proceso ordinario. Con la determinación del auto de procesamiento se habilita al procesado a ejercer su defensa tal como lo establece la ley. (Bodegas, 2013, p.3)

Otro concepto importante para tener en cuenta es el de condenado, quien será aquella persona que se le imponga una condena mediante una sentencia judicial firme.

La sentencia firme es una determinación judicial definitiva que obtiene el carácter de inmodificable y otorga autoridad de cosa juzgada, culminando un proceso judicial en el marco legal argentino.

La sentencia firme es el desenlace último del litigio, y una vez pronunciada, las partes implicadas quedan impedidas de presentar recursos o apelaciones para modificarla. (ConceptosJuridicos.com, 2023).

Continuando con el desarrollo de los conceptos esenciales para el entendimiento y la mejor comprensión del presente trabajo de investigación, se considera importante desarrollar otros dos conceptos más, que son, el concepto de violencia doméstica y el concepto de violencia de género.

En nuestro país, la sanción de la Ley de Protección Familiar en el año 1994, fue la primera en incorporar a nuestra legislación la temática sobre las violencias contra las mujeres. Esta normativa permitió realizar una serie de acciones tendientes a prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres en el ámbito privado. Esta Ley incorpora el concepto de violencia doméstica, la que entiende que es:

Toda acción u omisión cometida por algún miembro de la familia en relación de poder, sin importar el espacio físico donde ocurra, que perjudique el bienestar, la integridad física, psicológica o la libertad y el derecho al pleno desarrollo de otro miembro de la familia.

Quedan comprendidas dentro de ella las violencias física, sexual, psicológica y económica, sea que se presenten de manera conjunta o no. La violencia económica incluye también la negación a cubrir necesidades alimentarias para los hijos o gastos básicos para la supervivencia del núcleo familiar conviviente, así como el control de gastos o ingresos. (Congreso de la Nación Argentina, 1994, p.1).

Según la Ley de Protección Integral a las Mujeres, establece que la violencia de género es: Toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón. (Congreso de la Nación Argentina, 2009, p.1).

La diferenciación entre ambas se da en el ámbito que se produce y la afinidad con la persona que la realiza. Debe tenerse en cuenta que la Ley de protección integral contra las mujeres, lo que hace es ampliar el espectro desde la violencia doméstica, ahondando ya desde el ámbito privado e incluyendo el ámbito público, además de incluir la persona o agente público que lo cometa, incluyendo al Estado si lo perpetrare.

Con todos los términos y las conceptualizaciones de carácter técnico, realizadas, se podrá seguir ampliando el contenido de manera tal que se pueda ir concatenando paulatinamente la idea del trabajo de investigación.

Etapas de los procesos judiciales

Cuando se trata de un proceso judicial, se debe entender que es aquella secuencia de actos de carácter procedimental destinada a la resolución de un conflicto en sí ante un juez. En el caso particular de la temática de género, se pueden dar dos procesos judiciales diferentes e inclusive, darse los dos a la vez, por un lado, será el proceso civil y por otro lado el proceso penal, o ambos a la vez, teniendo en cuenta las características de cada caso.

El proceso civil cuenta con dos modalidades, uno es el proceso civil ordinario y otro es el proceso civil abreviado. En el caso del proceso civil ordinario, este cuenta con las siguientes etapas:

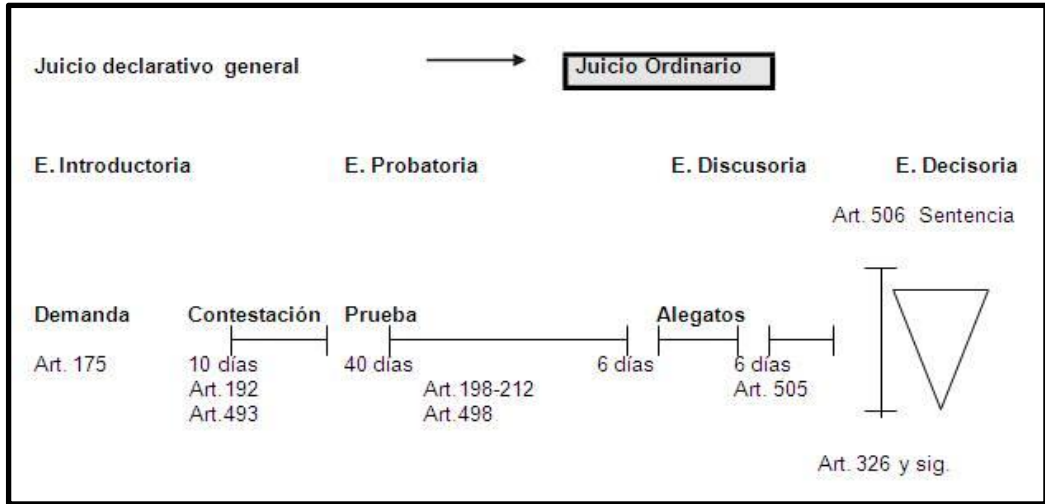


Figura 1: Etapas del Proceso Civil Ordinario en la legislación argentina, con los plazos de cada una de ellas.

En el caso del proceso civil abreviado, este cuenta con las siguientes etapas:

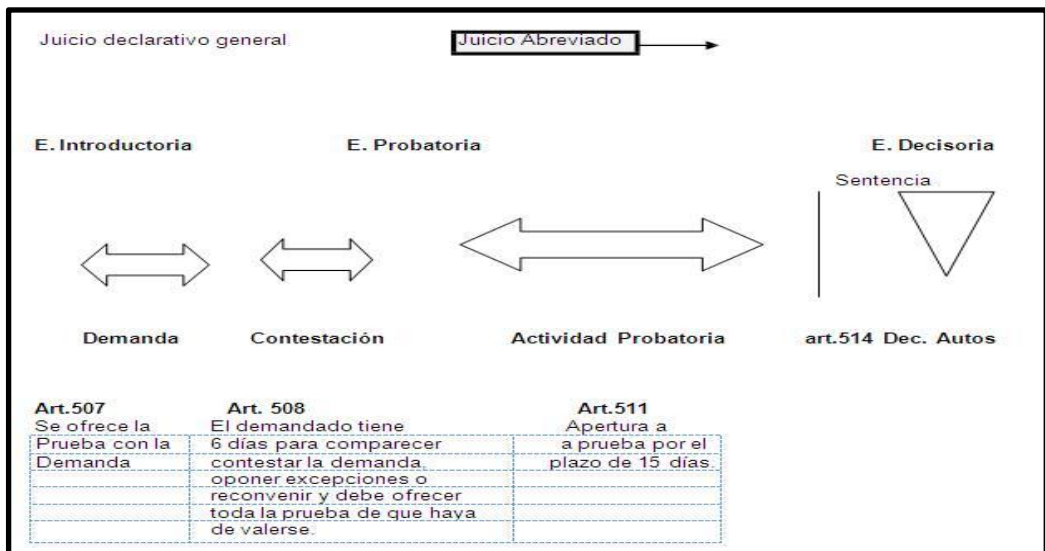


Figura 2: Etapas del Proceso Civil Abreviado en la legislación argentina, con los plazos de cada una de ellas.

Fuente: Universidad Nacional del Nordeste (2001).

Anteriormente, se expresó que las denuncias por casos de violencia de género o violencia doméstica, pueden dar inicio a dos procesos diferentes, uno fue el proceso civil, detallado ut supra y el otro, será el proceso penal, detallado a continuación:



Figura 3: Etapas del Proceso Penal en la legislación argentina.
Fuente: Estudio Jurídico Alcázar y Asociados (2020).

Al identificar con exactitud, los tipos de procesos en los que puede estar sometido el personal militar que haya sido denunciado tanto por violencia de género como por violencia doméstica, permite establecer correctamente su estado procesal, llámese, denunciado, imputado, acusado, procesado o condenado. Lo cual va a permitir más adelante, cuando se analice el texto de la Ley para el Personal Militar y su Reglamentación, en qué situación deberá considerarse el personal por cada proceso en particular. Además permitirá analizar de qué manera es o no pertinente el tratamiento que se le da al mismo en base a su situación procesal.

Garantías procesales

En el desarrollo de todo proceso judicial, los actores o partes, pueden invocar diversas garantías procesales y principios y derechos para la administración de justicia, aunque éstos no se encuentren expresamente estipulados por ley ordinaria alguna, pues basta su vigencia en la Constitución Nacional, como expresamos anteriormente, ley suprema del país a la que se subordinan todas ellas. (Scorticati, 2018)

Las Garantías Procesales son las seguridades que se otorgan para impedir que el goce efectivo de los derechos fundamentales sea conculcado por el ejercicio del poder estatal, ya sea limitando ese poder o repeliendo el uso. Es así como al hablar de garantías se estaría hablando de mecanismos jurídicos que impiden un uso arbitrario o desmedido de la coerción penal.

Asimismo, el individuo también puede invocar distintas normas que estén contempladas en los tratados internacionales sobre Derechos Humanos suscritos por el país. (Scorticati, 2018, p.1)

Entonces se entiende que las garantías procesales son aquellos procedimientos de seguridad creados y utilizados a favor de todas las personas, para que éstos dispongan de los medios que hacen efectivo el goce de sus derechos subjetivos. Sabiendo esto, se puede decir que toda persona tiene derecho a que se respeten estas garantías cuando se encuentren inmersos dentro de un proceso judicial, independientemente de si éste fuere civil o penal. Y ahora surge una pregunta, ¿Cuáles son las garantías procesales de las que gozan todas las personas?

Las garantías procesales son las siguientes:

- a) Presunción de inocencia.
- b) Derecho a defensa.
- c) Debido proceso.
- d) Juez natural e imparcial.
- e) Presentar y ofrecer pruebas.
- f) Non bis in ídem, no ser juzgado por la misma causa.
- g) Tutela jurisdiccional, este último fue incorporado por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Art 14.1) el cuál estatuye que todas las personas tienen el derecho a ser oídas por el órgano jurisdiccional. (Scorticati, 2018, p.11)

Todas ellas serán explicadas y detalladas en el próximo del capítulo, la intención en esta parte de la investigación es identificar claramente cuáles son las garantías procesales de las que goza toda persona. Independientemente cual fuere su sexo, religión, profesión, identidad sexual, raza, entre otras.

Una vez esclarecida la terminología con la que se efectuarán los planteos sobre la temática, se puede proceder a la interiorización de la problemática en sí.

Comienzo del análisis de Ley para el Personal Militar vigente

La Ley para el Personal Militar es una normativa que data del 19 de julio de 1971 y en el transcurso de sus 52 años de vigencia ha sido modificada por otras 174 otras normas de variado nivel y objeto. Esta Ley es aplicable para todo el personal integrante de las Fuerzas Armadas, la Fuerza Aérea, la Armada Argentina y el Ejército Argentino, debido a ello, cada una ha realizado un gran número de reglamentaciones y actualizaciones para hacerla cada vez más contemporánea.

Estos numerosos cambios, hicieron de esta ley una norma muy difusa y dispersa, ya que, para aplicarla, se deben tener en cuenta diferentes cuerpos normativos, normas de diferente nivel y como se dijo anteriormente de variado objeto. También aumenta su complejidad debido ya que la temática, no se encuentran incluidas y concentradas dentro de la ley.

Mencionado esto, se procederá a analizar todo lo referido a la temática que interesa abordar en el presente trabajo y que se encuentra establecida en nuestra Ley para el Personal Militar. También se dará análisis a otras normativas vigentes de interés relacionadas con la temática.

La ley 19101 en su Art. 4, establece que:

Las fuerzas armadas dispondrán de los efectivos permanentes y de la reserva incorporada, para cubrir sus propias necesidades y las de los organismos militares conjuntos. Dichos efectivos serán fijados, en forma global en la ley general de presupuesto de la Nación. Cada fuerza armada determinará los efectivos básicos de sus cuadros, de acuerdo con sus propias necesidades. (Congreso de la Nación Argentina, 1971, p.1).

Lo expresado anteriormente quiere decir que la cantidad de efectivos que forma parte de cada Fuerza será determinada de manera anual y contemplada dentro del presupuesto de la Nación y que se hará teniendo en cuenta las necesidades de cada una. No escapa al conocimiento público que las FFAA no pasan por su mejor momento en cuanto a cantidad de personal y estado presupuestario. Se han producido numerosas bajas de personal en todas las jerarquías, profundizándose esta en los grados subalternos, tanto de oficiales como de suboficiales.

Los datos estadísticos que se presentan a continuación, reflejan su incidencia y de manera gráfica la disminución de efectivos, si bien no por grados, pero si en cantidades totales en cada Fuerza.



Figura 4: Datos estadísticos sobre la cantidad de Efectivos totales en cada Fuerza Armada hasta Enero de 2018.

Fuente: Ministerio de Defensa (2018)

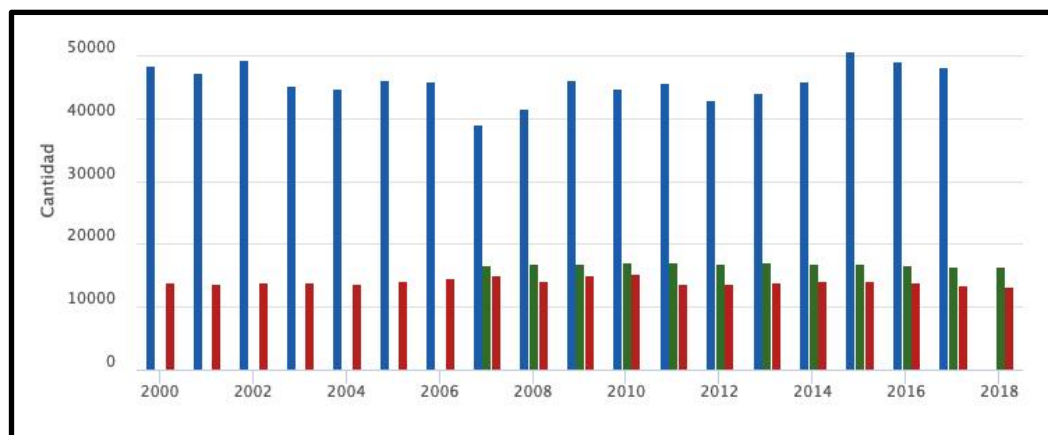


Figura 5: Gráfico de barras que diferencia Efectivos de Ejército Argentino (Azul), Armada Argentina (Rojo) y Fuerza Aérea Argentina (Verde) hasta Enero de 2018.

Fuente: Ministerio de Defensa (2018)

Se puede apreciar que el Ejército Argentino es la Fuerza que mayor fluctuación presenta a lo largo del tiempo. Las otras Fuerzas permanecen bastante constantes.

Se realiza este análisis de los efectivos, debido a que la Fuerza sufre continuamente cambios en sus efectivos por diversas causas. Por ello lo que se debe considerar es que esas causas no sean originadas dentro de la Fuerza, ya sea desmotivación, injusticias cometidas con el personal, falta de reconocimiento y la sensación de desprotección, que en algunos casos se da entre sus integrantes.

Siguiendo con el análisis de la Ley 19101. Se analizará el Título II, Capítulo III, que es el que da origen a la presente investigación, los Ascensos. Este capítulo describe las condiciones generales para los ascensos, los requisitos y condiciones para personal superior, las condiciones y requisitos para personal subalterno, tiempos mínimos de permanencia en cada grado y la injerencia de las juntas de calificaciones para ascensos, permanencia y eliminación.

El Art. 44 de la Ley para el Personal Militar, establece que:

Con el propósito de satisfacer las necesidades orgánicas de las fuerzas armadas y de los organismos militares conjuntos, se producirán anualmente los ascensos del personal que haya satisfecho las exigencias que determina esta Ley y su Reglamentación. El ascenso al grado de teniente general, almirante y brigadier general, se producirá en cualquier época del año, en la oportunidad de cubrirse los cargos que para dichos grados correspondan. No se concederán, en ningún caso, grados honorarios correspondientes a las fuerzas armadas de la Nación. (Congreso de la Nación Argentina, 1971, p.7).

Lo importante para tener en cuenta de este artículo es que los ascensos se realizarán para satisfacer las necesidades orgánicas de la Fuerza, siempre que satisfagan las exigencias que determinan esta Ley y su reglamentación. Las exigencias que establece esta Ley se encuentran enumeradas en el Art. 46:

Para ser ascendido al grado inmediato superior es necesario, además de contarse con vacantes

en dicho grado, cumplir con las exigencias que determine la reglamentación de esta ley y tener en el grado el tiempo mínimo, en años simples de servicios, que establecen los anexos 3 y 4.

| PERSONAL SUPERIOR | | Anexo 3 | |
|---------------------|-------|--|--|
| Tiempo mínimos | | | |
| GRADO | | Ejército, Armada y Fuerza Aérea Con funciones de comando | Fuerza Aérea Con funciones profesionales |
| General de división | | — | — |
| Vicealmirante | | — | — |
| Brigadier mayor | | — | — |
| General de brigada | | 3 | — |
| Contraalmirante | | 3 | — |
| Brigadier | | 3 | — |
| Coronel | | 4 | 5 |
| Capitán de navío | | 4 | 5 |
| Comodoro | | 4 | 5 |
| Teniente coronel | | 4 | 5 |
| Capitán de fragata | | 4 | 5 |
| Vicecomodoro | | 4 | 5 |
| Mayor | | 4 | 5 |
| Capitán de corbeta | | 4 | 5 |
| Mayor | | 4 | 4 |
| Capitán | | 4 | 4 |
| Teniente de navío | | 4 | 4 |
| Capitán | | 4 | 4 |
| Teniente 1º | | 2 | 3 |
| Teniente de fragata | | 2 | 3 |
| 1er Teniente | | 2 | 3 |
| Teniente | | 2 | 3 |
| Teniente de corbeta | | 2 | 3 |
| Teniente | | 2 | 3 |
| Subteniente | | 2 | 3 |
| Guardiamarina | | 2 | 3 |
| Alférez | | 2 | 3 |

Nota: A efectos del Artículo 56, inciso 1º el tiempo mínimo en actividad para los grados de teniente general, almirante o brigadier mayor, y general de división, vicealmirante o brigadier mayor es de dos años.

Figura 6: Anexo 3 de la Ley para el Personal Militar con respecto a los tiempos mínimos necesarios para cada grado del personal de oficiales, en la consideración para el ascenso.

Fuente: Ley para el Personal Militar (1971).

| Tiempo mínimos | | |
|----------------------|-------|-------------------|
| GRADO | | Cuadro permanente |
| Suboficial principal | | 3 |
| Sargento ayudante | | 3 |
| Suboficial 1º | | 3 |
| Suboficial ayudante | | 3 |
| Sargento 1º | | 3 |
| Suboficial 2º | | 3 |
| Suboficial auxiliar | | 3 |
| Sargento | | 2 |
| Cabo Principal | | 2 |
| Cabo 1º | | 2 |
| Cabo | | 2 |
| Cabo 2º | | 2 |
| Voluntario 1º | | 1 |
| Marinero 1º | | 1 |
| Voluntario 2º | | 1 |
| Marinero 2º | | 1 |

Nota: A efectos del Artículo 56, inciso 1º, el tiempo mínimo en actividad para el grado de suboficial mayor es de tres años.

Figura 7: Anexo 4 de la Ley para el Personal Militar con respecto a los tiempos mínimos necesarios para cada grado del personal de suboficiales, en la consideración para el ascenso.

Fuente: Ley para el Personal Militar (1971).

Todo lo anterior también está establecido en el Art. 154 de la Reglamentación de la Ley:

La cantidad de ascensos, de grado a grado, se regulará de acuerdo con las necesidades orgánicas por grado y escalafón y guardará relación con las eliminaciones que se produzcan. (Congreso de la Nación Argentina, 1961, p.35).

El Art. 47 de la Ley, ya le otorga cierto grado de autoridad y competencia al órgano interno de asesoramiento convocado ad hoc llamado, junta de calificaciones. La cual será la que considerará al personal tanto para el ascenso, permanencia o para su eliminación:

La calificación de las aptitudes del personal que deba ser considerado, tanto a los efectos de su ascenso como a los de su eliminación, estará a cargo de juntas de calificaciones, las que

actuarán como organismos asesores en sus respectivas fuerzas armadas. Las juntas de calificaciones se integrarán y actuarán en la forma que determine la reglamentación de la Ley 19.101 (Congreso de la Nación Argentina, 1971, p.7).

También lo establece el Art. 153 de la Reglamentación de la Ley:

El ascenso o la eliminación de oficiales, suboficiales y voluntarios se efectuará por selección; esta tarea estará a cargo de juntas de calificación, las que actuarán como asesoras del Secretario de Guerra (hoy Ministro de Defensa). (Congreso de la Nación Argentina, 1961, p.35)

Las situaciones que no permitirán el ascenso al grado inmediato superior del personal se encuentran establecidas en el Art. 52 de la Ley y son las siguientes:

- 1°. Con licencia por enfermedad según lo establecido en los apartados b), c) o f) del inciso 1, y c) del inciso 2 del Artículo 38.
- 2°. El prisionero de guerra o el desaparecido.
- 3°. En pasiva, según lo previsto en el inciso 3° del Artículo 38. Quien se encontrará en pasiva por estar procesado al resolverse su causa por absolución, sobreseimiento o sanción disciplinaria, que a juicio del Poder Ejecutivo no constituya motivo de postergación, podrá ser ascendido con la fecha que le hubiera correspondido hacerlo de no haber estado procesado. En el caso de no existir vacante el causante ascenderá como excedente, pero siempre manteniendo dentro de su agrupamiento la antigüedad que le corresponda. (Congreso de la Nación Argentina, 1971, p.8).

De acuerdo al Inciso 3 del Art. 38, los que se encontrarán en situación de Pasiva, serán:

- a) El personal superior desempeñando, por designación del Poder Ejecutivo, funciones o cargos no vinculados a las necesidades de las respectivas fuerzas armadas, y no previstos en las leyes nacionales o sus reglamentaciones correspondientes.
- b) Con licencia por enfermedad no causada por actos del servicio, o por maternidad hasta completar dos años como máximo.
- c) El personal superior con licencia por asuntos personales.
- d) Castigado con suspensión de empleo durante el tiempo de la sanción, o en prisión preventiva, o condenado a pena de delito que no lleve como accesoria la baja o destitución;
- e) El personal superior del cuadro permanente que determine el Poder Ejecutivo, por razones que surjan de sanciones de los tribunales de honor, mientras se tramite su pase a situación de retiro.
- f) Con licencia especial, hasta TRES (3) años en los casos del personal militar femenino de estado civil casado cuando por razones de la actividad profesional o laboral del esposo, deba trasladarse a lugares del país o del exterior donde no exista posibilidad de que se le asigne un destino militar. (Congreso de la Nación Argentina, 1971, p.7).

En esta primera parte del análisis, se encuentra un término a ser considerado y es el ubicado en el punto d), Suspensión de empleo. Este término se encontraba expresado en el Art. 549 de la Ley 14029, tal cual se detalla a continuación:

Las faltas se reprimen con las sanciones disciplinarias siguientes:

- 1° Destitución.
- 2° Suspensión de empleo.
- 3° Arresto.
- 4° Suspensión de mando.
- 5° Apercibimiento.
- 6° Confinamiento.
- 7° Exclusión del servicio.
- 8° Remoción de clase.
- 9° Suspensión de suboficiales y clases.
10. Recargo de servicio.
11. Calabozo.
12. Fajinas. (Congreso de la Nación Argentina, 1951, p.70).

Entonces la pregunta es, ¿Cuál es la Ley 14.029? Esta ley fue sancionada el 4 de julio de 1951 en la Presidencia del General Juan Domingo Perón, llamada Código de Justicia Militar. Fué un código proyectado por el Poder Ejecutivo de la Nación, debía comenzar a aplicarse 2 meses después de su promulgación y dada la urgente necesidad de su publicación, el Presidente de la Nación a través del Decreto Nro. 13.995, ordena imprimir 15.000 ejemplares del mismo para ser distribuidos a las fuerzas. También en el mismo Decreto, le encomienda al Auditor General de las Fuerzas Armadas, Coronel Auditor Oscar Ricardo SACHERI, la dirección y corrección de la obra, finalmente firmando cada ejemplar, sin cuya firma, no se consideraban auténticos. El antes mencionado oficial, fue quien tuvo la misión de elaborar el proyecto encomendado por el entonces llamado Ministro de Defensa Nacional, el 28 de abril de 1948. Y finalmente, a través del Decreto Nro. 13.764, se la incorpora como Ley Nacional, el día 16 de Julio de 1951. (Congreso de la Nación Argentina, 1951).

Estuvo vigente muchos años, hasta que quedó derogada el 6 de agosto de 2008, 57 años después, por la Ley 26.394 de Justicia Militar. Por lo tanto, el término suspensión de empleo, no existe. Y no son aplicables tampoco las analogías, con respecto a otra conceptualización parecida, como lo es, la suspensión del servicio.

Para continuar el análisis del punto d), éste establece que no será ascendido quién se encuentre en Pasiva por estar en prisión preventiva o condenado a pena de delito, que no sea causal de baja o destitución. Se puede ver este punto, bajo dos perspectivas: la primera de ellas recordando que, al inicio del capítulo, se hizo el análisis de cierta terminología procesal, para

poder arribar a esta etapa puntual del trabajo de investigación. Según lo expresado, se dijo que condenado, era aquella persona a la que se le imponía una condena mediante una sentencia firme y en cuanto a lo referido a prisión preventiva, entendiéndose como tal, a aquel pedido de captura y encarcelamiento por peligro de fuga. Está más que claro que en ambos casos hay intervención de un Juez y que mediante una resolución o una sentencia firme, configura un acto legal, del que se emitirá una notificación. Se dio foco en este inciso debido a que se quiere determinar en qué estado procesal se debe encontrar el personal militar claramente para no ascender.

La segunda perspectiva, será la de dos Art. (s) que corresponderían a la Ley 14.026, el viejo Código de Justicia Militar, dónde establece que el militar podía ser condenado por Tribunales militares a prisión preventiva o podía ser condenado a pena de delito, puntualmente uno de ellos es el Art. 309:

“Toda persona sospechosa de ser autor o cómplice de un delito sujeto a la jurisdicción de los tribunales militares puede ser detenida mientras se practican las primeras diligencias tendientes a poner en claro su culpabilidad”. (Congreso de la Nación Argentina, 1951, p.61).

Detallando puntualmente, cuando la simple detención se convertirá en prisión preventiva, en su Art. 312:

La simple detención se convertirá en prisión preventiva, cuando concurren las tres circunstancias siguientes:

- 1° Que esté debidamente comprobada la existencia de una infracción que este código reprima con muerte, reclusión, prisión, degradación o confinamiento;
- 2° Que al detenido se le haya tomado declaración indagatoria y se le haya hecho conocer la causa de su detención;
- 3° Que haya datos suficientes, a juicio del instructor, para creer que el detenido es responsable del hecho probado. (Congreso de la Nación Argentina, 1951, p.61).

Obviamente, cuando sea hallado culpable y mediante resolución del tribunal militar, será condenado a pena de delito.

Se presentan estos artículos de la antigua ley para dejar en claro que hay términos que no pueden ser utilizados en la actualidad para tenerlos en cuenta respecto de los ascensos o cualquier otro acto que tenga como titular a algún integrante del Ejército. Todos estos términos fueron derogados en su totalidad por la normativa que dio lugar la Ley 26.394 - Código de disciplina de las FFAA, por lo tanto, todos ellos no tienen efecto alguno en la actualidad, o no deberían tenerlo.

Las condiciones que no permitirán el ascenso al grado inmediato superior también se encuentran más detallados en la Reglamentación de la Ley, puntualmente en su Art. 158, el que establece los mismos condicionantes, pero cuando hace referencia al personal en pasiva, incorpora otra terminología digna de ser analizada con respecto al principio del capítulo. Y son las siguientes:

1) Con licencia por enfermedad.

2) El prisionero de guerra o desaparecido.

3) En pasiva, según lo previsto en el inciso 3ro del artículo 38 de la Ley 19.101. Quien se encontrare en tal situación por estar procesado, y al resolverse su causa por absolución, sobreseimiento o sanción disciplinaria, que a juicio de la autoridad competente no constituya motivo de postergación, podrá ser ascendido con la fecha que le hubiere correspondido de no haber estado procesado. En el caso de no existir vacantes, el causante ascenderá como excedente pero siempre manteniendo dentro de su escalafón la antigüedad que le corresponda.

A tal fin dicho personal será calificado y clasificado sin tener en cuenta tal antecedente, y si le correspondiera ascender, la propuesta será reservada hasta la terminación de la causa. Si de los antecedentes del progreso no surgen nuevos elementos de juicio de cualquier naturaleza que puedan hacer variar su calificación y clasificación primitiva, se producirá el ascenso.

4) El personal que se halle bajo sumario, sin estar en pasiva, o sometido a tribunales de honor. Quien se encontrare en tal situación y al resolverse su causa por absolución, sobreseimiento o sanción disciplinaria, que a juicio de la autoridad competente no constituya motivo de postergación, podrá ser ascendido con la fecha que le hubiere correspondido de no haberse hallado en tal situación. En el caso de no existir vacantes, el causante ascenderá como excedente, pero siempre manteniendo dentro de su escalafón la antigüedad que le corresponda.

A tal fin el procesado será calificado y clasificado sin tener en cuenta tal antecedente y si le correspondiera ascender, la propuesta será reservada hasta la terminación de la causa. Si de los antecedentes del proceso no surgen nuevos elementos de juicio de cualquier naturaleza que puedan hacer variar su calificación y clasificación primitiva, se producirá el ascenso. (Congreso de la Nación Argentina, 1961, p.37 y 38).

Se procederá a analizar esta primera parte de condiciones, puntualmente el punto 3), que ya incorpora otro término legal, muy diferente al mencionado en el Art. 38 Inciso 3 Punto d) de la Ley, que es el término de procesado, que se dijo que era toda aquella persona que tuviera indicios de responsabilidad fundados, en un hecho y hubiere una resolución judicial que dictare su procesamiento. A partir del procesamiento, se lo puede acusar y a partir de allí, el que fuera acusado, podría ejercer su derecho a defensa. Este derecho a defensa es solo una de las garantías que posee, tiene, además, el derecho a presentar y ofrecer pruebas, derecho a un debido proceso y sobre todo a que se lo presuma inocente.

Este punto también incorpora otros términos, como el de absolución, que es determinar que una persona no es responsable por un determinado hecho, o sobreseimiento, que significa que

una persona no tiene causas suficientes para que la justicia accione sobre él. Una vez explicados estos dos términos, queda en evidencia que en ambos casos la persona tuvo que haber sido acusado y haberse iniciado el proceso en su contra; y que por resolución judicial este no ameritaba ser condenado ni penado. Y en ese caso debería ascender, como si nunca hubiera estado procesado. La pregunta que surge aquí es: ¿Por qué no se le permite ascender y cuando se resuelva a favor o en contra su proceso, se acciona disciplinariamente contra él y se toma en consideración todos estos aspectos para el próximo ascenso? ¿Por qué se lo presume culpable antes de que un juez, autoridad competente para administrar justicia, determine que es realmente culpable?

Estas son las preguntas que surgen lógicamente presentado todo lo desarrollado y que no encuentran respuesta.

Cuando se llega al análisis de esta segunda parte de condiciones, puntualmente el punto 4), se encuentran otros dos términos dignos de ser analizados y son: Sumario y Tribunales de Honor. Estos dos términos son los que le dan contexto a todo el punto y también lo convierten en inaplicable. Se proseguirá a explicar por qué.

Se considera importante hacer el análisis del artículo a continuación para comprender de donde proviene el primer término: Sumario.

Art. 181. – El sumario tiene por objeto:

- 1° Comprobar la existencia de alguno de los hechos que este código reprime;
- 2° Reunir todos los datos y antecedentes que pueden influir en su calificación legal;
- 3° Determinar la persona de los autores, cómplice o encubridores y personas que tengan responsabilidad disciplinaria por faltas, a consecuencia de los mismos hechos, siempre que dichas personas sean de jerarquía inferior a la del juez instructor;
- 4° Practicar todas las diligencias necesarias para la aprehensión de los imputados y para asegurar la efectividad de la pena. (Congreso de la Nación Argentina, 1951, p.39).

La pregunta es, ¿de dónde surge este artículo, que contiene para el personal militar, la palabra sumario? Este artículo surge también de la Ley 14.026, el llamado Código de Justicia Militar. Cabe aclarar, que, en el primer artículo de la Ley 26.394 Código de disciplina de las FFAA, expresa:

“Deróguense el Código de Justicia Militar (Ley 14.029 y sus modificatorias) y todas las normas, resoluciones y disposiciones de carácter interno que lo reglamentan”. (Congreso de la Nación Argentina, 2008, p.1).

No cabe mayor análisis para lo expresado, esto quiere decir que el término sumario es inaplicable. Tampoco sería aplicable si se intentaran hacer analogías, tratando de igualar el término sumario a proceso, a investigación o peor aún, a sanción disciplinaria.

Se analizará ahora el término, Tribunales de Honor. Que también corresponde a la ley derogada y nombrada anteriormente. La cual expresa desde su Art. 758 a 771, cuáles son los delitos contra el honor militar, por lo cual se entiende que estos Tribunales nombrados anteriormente, eran los que tenían jurisdicción y competencia en este tipo de delitos. Está de más decir, que, al ser una ley derogada, toda esta terminología dejó de tener vigencia.

Procedimiento aplicado para la evaluación y consideración de los ascensos

Este procedimiento de evaluación y todos sus aspectos generales se encuentran establecidos en el Procedimiento Operativo Normal JJC 01/23 para la conformación de las juntas de calificaciones del año en curso, que se encuentra publicado en la página web de la Dirección General de Personal a finales del mes de abril del año 2023 y para que sea leído por todo el personal militar con acceso permitido que tenga responsabilidades en ello y por quién tenga un interés particular.

En el Anexo 1 se encuentra el extracto del cuerpo de este documento correspondiente al año 2023, para interiorizar en como las Juntas de Calificaciones, en adelante JJC, hacen la consideración o la no consideración del personal militar.

Se analizarán algunos puntos de este Procedimiento Operativo Normal, en adelante PON, referido a las normas y procedimientos de evaluación para el funcionamiento de las Juntas de Calificación de Oficiales y de Suboficiales.

El primer punto para tener en cuenta es que, dentro de las Generalidades, en el punto a. Finalidad, expresa que es un documento rector para establecer un único criterio en la aplicación de normas jurídico-legales, lo cual es positivo, ya que, al ser un tema tan delicado, como los ascensos del personal se deben tener unificados los criterios de evaluación. Pero también se considera, que deberían estar expresados claramente cuáles son estos criterios. Si bien a lo largo de todo este PON, se va a tratar de acotar el espectro a considerar, sigue habiendo vacíos o grises, que más adelante se expresarán.

Lo medular se encuentra en el punto 3. Pautas para tener en cuenta, puntualmente en e., que establece cuál será el personal que no deberá ser considerado y expresa un listado de condiciones. De ese listado de condiciones, se detendrá el análisis en el punto f), que será el personal que se encuentre en pasiva antes de la publicación del fraccionamiento.

En gran parte de este capítulo, se hizo el análisis de las supuestas causales legales que ocasionarán a un personal militar, encontrarse en situación de revista pasiva.

Según lo establecido en el Art. 38 Inc. 3, puntos d) y f) de la Ley para el Personal Militar, la terminología utilizada no se encuentra vigente, esta derogada, por lo tanto, en cuanto a cuestiones judiciales para encontrarse en pasiva, no deberían ser causales de no consideración.

Cuando se considera lo establecido en la Reglamentación de la Ley para el Personal Militar, puntualmente el Art. 158 que establece cuáles serán las causales para no ser ascendido, a pesar de haber satisfecho las exigencias generales, se determinó que los puntos 3) y 4) al completo también tienen términos derogados en el 2008, por lo cual no pueden ser utilizados como fundamento legal para negar el ascenso al personal.

Siguiendo el análisis del PON, se considerará también el punto h., que es aquel que detalla la aplicación de la observación “En Suspense” utilizada comúnmente en las JJC para clasificar al personal. Esto no quiere decir que el personal militar será considerado para ascender en suspenso, ascenderá al grado inmediato superior, y si se dan las causales para ser mantenido en el grado, este permanecerá en él o podrá seguir ascendiendo. No, no es así. Esta expresión en suspenso hace que virtualmente el personal ascienda, sin ostentar el grado, y cuando las causales que lo colocaron en suspenso desaparezcán, previa notificación fehaciente, podrá utilizar los grados que le corresponden. La demora habitual y que normalmente se da en estos casos, ocasionan todo tipo de problemática sobre el personal militar, desde problemas morales, psíquicos, económicos y hasta familiares.

En cuanto a la problemática por presunta violencia de género, estos aspectos se vuelven más difusos aún. Ya que solo con la existencia de una denuncia o una medida cautelar, será suficiente documental para colocar en suspenso al personal. Esa documental, tal cual se presenta, ¿será válida para considerarla según cada punto que contiene este PON? Si se tiene en cuenta todo lo expresado en la Ley o su Reglamentación, se puede responder que no. Pero se seguirá el análisis del presente, para determinar los fundamentos por el cuál, en el procedimiento, no es considerado el personal denunciado por presunta violencia de género.

En el punto h. 1) de este PON, establece que esta observación en suspenso, “será mantenida hasta que finalicen las actuaciones, por causas penales en la justicia civil sin sentencia firme, por faltas gravísimas al Código de disciplina de las Fuerzas Armadas o administrativas en trámite...”. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2023, p.7).

Primero es importante aclarar que no existen las causas penales en la justicia civil, existen las causas penales. Da a entender como si hubiera otra jurisdicción que no fuera la justicia ordinaria, lo que no es así. No hay otra justicia que no sea la ordinaria. Ya no existe la justicia

militar, ya no existen más los fueros militares. Por ello se considera que este es un error grosero de la expresión.

Seguir afirmando que se tendrán en cuenta las causas penales sin sentencia firme, para la consideración de los ascensos, en todo tipo de delitos y también para las causas de violencia de género, es asegurar la culpabilidad del personal militar y operar con él en consecuencia. Lo cual también sería un error, ya mucho más grosero que simple semántica y que más allá que se bajen lineamientos en cuanto a esta temática, todo fundamento se realiza en base a derecho, en base a la Ley, en base a sentencias firmes, con carácter de cosa juzgada.

Este punto también expresa que ésta clasificación se dará por faltas gravísimas al Código de Disciplina. Primero hay que tener muy en cuenta que las faltas gravísimas contempladas en el Código son de cláusula cerrada. Esto quiere decir que serán consideradas faltas gravísimas, solo esas claramente puntualizadas, que suman un total de 26. Dentro de éstas faltas, no se encuentran expresadas las relacionadas a violencia de género. Las que más se acercan a la temática, son la de comisión de un delito y la de acoso sexual del superior, pero ambas se consideran con motivo o en ocasión de sus funciones, relacionadas ambas con el servicio o la carrera militar. (Congreso de la Nación Argentina, 2008).

Siguiendo en el mismo punto, se encuentra un corto párrafo que da final al punto y que expresa que además de todo lo considerado, se podrán tener en cuenta otras circunstancias debidamente documentadas. Y la pregunta que surge es, ¿qué otras circunstancias debidamente documentadas son las que se considerarán? Y aquí la respuesta no es una sola, son las más variadas. ¿Este es el párrafo comodín que da lugar a todo lo que no esté expresado en ningún otro lado, en cuanto a las no consideraciones para ascensos? Aquí se puede decir que todo el personal militar, tiene derecho a tener un pronunciamiento fundado, en cualquier situación, pero fundado de manera razonable y derivada de derecho.

Para dar cierta legalidad a esto que se lee, se debe tener en cuenta que un PON, no deroga Ley y no deroga decreto reglamentario. Y si ambos, no expresan nada claro en cuanto a la temática de consideración de personal para ascensos en casos de denuncias por presunta violencia de género, no debería ser considerado. Hay un precepto legal que dice, si no está prohibido, está permitido. Aquí se entiende, que, si no está debidamente establecido, no debe ser considerado.

Concluyendo el capítulo precedente, se determina que, en lo referido a los conceptos esenciales sobre la temática, esta brinda la posibilidad de profundizar y aclarar ciertos errores de interpretación sobre la misma. Permitiendo la identificación de cada término y la diferenciación de unos con otros para poder luego continuar con el análisis de la temática, en este caso en particular, terminología legal a ser considerada en los futuros planteos del trabajo de investigación.

En cuanto a las etapas procesales, el desarrollo de estos permitió poder diferenciar en que consiste cada proceso, ya que no son los mismos en el caso del proceso civil como en el caso del proceso penal. Se explican ambos debido a que, en los casos por presunta violencia de género, se pueden dar uno u otro proceso o ambos a la vez. Las etapas no son las mismas y la sustanciación de cada uno no inicia de la misma manera. En el caso del proceso civil será a partir de una demanda y en el caso del proceso penal será a partir de una denuncia o requisito equivalente. Lo que no acredita que, con su sola presentación, el proceso se sostenga en el tiempo, en ambos casos debe ser ratificado y proseguido, sino caducará. Lo que se da en muchos casos de denuncias por presunta violencia de género, en las denuncias o medidas cautelares y que no se ratifican, pero el solo inicio del acto genera en el personal militar denunciado daños en algunos casos irreparables, de índole profesional, económico, personal y psíquico.

Del análisis de la terminología expresada en la Ley para el Personal Militar (Ley 19.101) y la expresada en la Reglamentación de la Ley para el Personal Militar (Decreto 10.885), se determinó en principio que la primera data del año 1971 y que la segunda del año 1961, lo cual resulta incompatible, ninguna ley o decreto ley anterior puede reglamentar una ley posterior, con una diferencia de 10 años es claramente inaplicable.

Otra situación vista en el análisis fue que la terminología utilizada en la temática de los ascensos y puntualmente aquella referida a aspectos legales y procesales que son de interés en el presente trabajo de investigación, debido a la sabida atemporalidad entre la ley y su reglamentación, ha quedado derogada. Por lo tanto, si los términos que la sustentan son derogados, los puntos a ser considerados dejan de tener validez. Para que la Ley y la Reglamentación, recuperen validez, una debe ser derogada y reescrita y en consecuencia se procede con la reglamentaria.

Con respecto al procedimiento utilizado para la consideración del personal militar en los ascensos, se encontraron también inconsistencias legales, debido a que ninguna de las resoluciones de las JJC estaría fundamentadas en derecho, ya que la Ley y Reglamento que sería utilizado como fundamento legal tiene términos derogados y quedó atemporal.

Y relacionado con las JJC, se sabe que sería la autoridad competente para realizar la evaluación y consideración del personal, y que en los casos de presunta violencia de género con la mera denuncia, medida cautelar u oficio judicial, debería dejar en suspenso al personal militar que en ese momento deba ser considerado, surgen las siguientes preguntas: Si con solo un acto de notificación, se toma al personal militar como culpable, sin tener una sentencia firme o resolución que lo fundamente ¿No se estaría juzgando al personal en una comisión especial?, ¿No se estarían violando sus garantías? ¿Son competentes las JJC para administrar justicia? Porque al negarle al

personal el ascenso por meras notificaciones que muchas veces caducan en el tiempo y nunca se sustancian en procesos propiamente dichos, o son infundadas o mendaces con la persecución de provocar daños al denunciado. Es por ello de cierta manera quitarle un mérito, es entender que no merece tal, es penarlo de cierta manera por una causa que solo la justicia tiene competencia para hacerlo.

Capítulo II: Inconstitucionalidad

En este capítulo se buscará identificar cuáles son las garantías procesales de carácter Constitucional a los que se hace omisión en la implementación de las Medidas Preventivas aplicadas sobre el personal militar denunciado por violencia de género, sin que se haya iniciado un proceso judicial. Para lo cual será necesario desarrollar las garantías constitucionales, algunos conceptos y la normativa vigente sobre la temática.

Garantías Constitucionales

Para comenzar con la temática garantista, es necesario desarrollar conceptualizaciones normativas consideradas esenciales, ya que le van a dar sustento y permitir la mejor comprensión de la problemática planteada en el presente trabajo de investigación, de acuerdo con la normativa vigente, tanto específica como general.

Cuando se hace referencia al debido proceso, se sostiene que “es un conjunto de garantías procesales que tienen por objeto asistir a los individuos durante el desarrollo del proceso, y así protegerlos de los abusos de las autoridades y permitirles la defensa de sus derechos” (Lenci, s/f).

Por ello, nuestra Constitución Nacional sostiene en su Art. 18 (Primera Parte):

“Ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo fundado en ley anterior al hecho del proceso, ni juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por la ley antes del hecho de la causa. Nadie puede ser obligado a declarar contra sí mismo. Es inviolable la defensa en juicio de la persona y de los derechos”. (Constitución Nacional, 2014, p.4).

Se considera necesario realizar un análisis por partes de este artículo, ya que es el que contiene la mayoría de los términos más importantes a desarrollar. Por lo que se comenzará con la expresión puntual de “Ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo” (Constitución Nacional, 2014, p.4).

Lo que trata de plasmar esta expresión es que nadie debe ser castigado sin haber sido previamente juzgado y sentenciado mediante el debido proceso. Lo que significa que el personal militar que haya cometido un delito, en este caso en particular, violencia por causa de género, debe ser acusado de la comisión de un hecho ilícito concreto, para lo cual deberán presentarse pruebas en su contra; y debe tener la oportunidad de defenderse alegando sus derechos y presentando las pruebas que tenga para demostrar su inocencia (Lenci, s/f).

Y esto da lugar para explicar otro concepto importante, que es la presunción de inocencia,

entendiéndose que “es el derecho de toda persona investigada o encausada en un proceso penal de ser tratada como inocente hasta la condena por sentencia firme. Se presumirá inocente hasta que la culpabilidad quede acreditada en juicio, con todas las garantías necesarias para una defensa” (conceptosjuridicos.com, 27 de septiembre de 2023).

Esto quiere decir claramente que toda persona es inocente hasta que se demuestre y declare su culpabilidad mediante una sentencia condenatoria. Esto no está consagrado expresamente en la Constitución Nacional, pero sí en el Código Procesal Penal de la Nación, Libro I, Título I, Art. 1: “Nadie podrá ser... considerado culpable mientras una sentencia firme no desvirtúe la presunción de inocencia de que todo imputado goza...” (p. 2).

Entonces, en base a estos elementos, el juez juzgará los hechos, basado en cuestiones concretas y finalmente dictará una sentencia, absolviendo o condenando a aquel que se encuentre sujeto al proceso en sí; solo en este último caso, mediante sentencia condenatoria surgida del debido juicio previo, el personal militar que haya cometido un delito podrá ser castigado (Lenci, s/f). Es todo lo expresado anteriormente el deber ser del proceso judicial propiamente dicho, el cual debe ser garantizado por todos aquellos que ocupan un puesto en la función pública o bien, aquellas autoridades estatales, en cualquiera de sus formas.

Volviendo al análisis de otra de las partes del Art. 18 de la Constitución Nacional (2014), ésta establece también que “Ningún habitante de la Nación... puede ser juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por la ley antes del hecho de la causa” (p. 4).

Esto quiere decir que se hace referencia al principio del juez natural o juez legal. Por lo cual, se dice que son jueces naturales los juzgados y tribunales creados por la ley antes que se produzca el hecho que motiva el proceso, sin importar quién o quiénes lo integren, lo que quiere decir que aquel que tenga que ser juzgado ante alguno de los juzgados competentes en cuestiones por violencia de género, primero deberán ser creados por ley y deberán además, ser competentes tanto por la materia en sí como por su jurisdicción y es indistinto quién es el juez, puntualmente la persona del juez, ni que su nombramiento como tal resulte posterior al hecho en cuestión, ya que lo que realmente importará será que ese juzgado, ese órgano judicial, si haya existido antes de que se cometiera el presunto delito de violencia por causa de género. (Lenci, s/f).

Lo que tampoco debe hacerse en cuestiones tan delicadas y socialmente sensibles como lo son las causas por violencia de género, es sacar a aquel personal militar de ese juzgado natural y someterlo a otro juzgamiento, formando comisiones especiales. Por la aplicación de este principio, ningún Poder del Estado, ya sea el Poder Ejecutivo ni el Poder Legislativo pueden formar comisiones especiales para que juzguen y sentencien a aquel personal militar que haya cometido de manera presunta un delito; como tampoco puede el Poder Judicial delegar en comisiones

especiales posteriores al hecho, su atribución de impartir justicia. (Lenci, s/f).

Continuando con el análisis, se encontrará otra expresión importante que establece que “Es inviolable la defensa en juicio de la persona y de los derechos...”. (Constitución Nacional, 2014, p.4).

Aquí, la Constitución asegura que toda persona que, durante el proceso, podrá hacer lo que sea necesario para defenderse, proteger y velar por sus derechos; es decir, para demostrar su inocencia o la legitimidad de los derechos que invoca.

Esto no significa que pueda hacerlo de manera arbitraria o desordenadamente, sino dando cumplimiento a las reglas establecidas en los cada uno de los respectivos Códigos de procedimientos. (Lenci, s/f).

Por lo tanto, ni la normativa o cuerpos normativos, ni los funcionarios podrán crear textos legales que impidan o le restrinjan al individuo la defensa de sus derechos, ya sea impidiéndole probar su inocencia o la legitimidad de los derechos que alega, o bien, poniéndolo en condiciones que le impidan defenderse libremente. La Corte Suprema de Justicia de la Nación, sostuvo en varios de sus fallos que la garantía de defensa en juicio abarca no solo la posibilidad de ser oído, sino también la posibilidad de producir pruebas y controlar aquellas que puedan producirse. (Lenci, s/f).

La Constitución Nacional sostiene en su Art. 16 (Primera Parte):

La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas. (Constitución Nacional, 2014, p.2).

En este artículo, la única expresión que será importante analizar será el de “Todos sus habitantes son iguales ante la ley...”, lo que quiere decir que cada parte componente de un proceso judicial tiene la misma oportunidad de intervención en el mismo, ninguno de ellos se encontrará en ninguna posición, ya sea de superioridad o de inferioridad, respecto de la otra parte. Esta expresión es el reconocido principio denominado, Principio de igualdad de las partes.

Otro artículo constitucional que se considera importante para este trabajo de investigación es el Art. 28, que dice que “Los principios, garantías y derechos reconocidos en los anteriores artículos, no podrán ser alterados por las leyes que reglamenten su ejercicio”. (Constitución Nacional, 2014, p.5).

Este artículo representa una garantía de la efectiva vigencia de los derechos reconocidos a los individuos por nuestra Ley Suprema. Los derechos individuales solo pueden reglamentarse por leyes dictadas por el Congreso Nacional, pero esas leyes no pueden alterar el o los derechos que se están reglamentando. Cuando una ley desvirtúa o desnaturaliza un derecho, esa ley deja de ser válida. Esto se considera un aspecto más que primordial a la hora de aplicar la normativa que reglamenta determinada ley, ya que se puede llegar a incurrir en errores groseros y graves con respecto del individuo al que se le está aplicando. Tampoco debe ocurrir que esta reglamentación de la ley viole o transgreda otra o peor aún, la omita.

Conceptos

Continuando con el desarrollo del capítulo se considera conveniente desarrollar ciertos conceptos que permitirán abordar la temática de este trabajo con mucha mayor precisión que en el capítulo anterior, ya que, a la altura de este, hay varios conceptos muy técnicos incorporados.

La primera conceptualización con la que será interesante comenzar, será el término que convoca el capítulo: inconstitucionalidad.

Para declararla se debe realizar un control de constitucionalidad sobre la ley o norma que no sigue la línea de la Carta Magna y consiste en comparar esa ley que surge de los órganos constituidos a tal fin, con la Constitución Nacional que les da origen. Y verificar que la primera esté o no violando la segunda. En el caso que la viole, esa ley se considera inconstitucional, y por ende el juez no la aplicará para resolver una cuestión judicial. (Grillo, 2016).

Otro término a considerar será, Medidas preventivas o bien también llamadas, recíprocas: que se entienden como tales a aquellas medidas de protección que no solo se contemplan a favor de la víctima o de la presunta víctima, y que deben ser cumplidas por el presunto agresor, sino que se le aplican también a la víctima, respecto de este último. (Barragán, 2022).

Estas medidas surgieron de la demanda social, cada día más creciente, acerca de la necesidad de adoptar políticas de carácter público ante los casos de violencia de género y con la intención de disminuirlos o disminuir sus consecuencias. (Barragán, 2022).

Paralelamente a estas medidas preventivas, se vio también la necesidad de capacitar en cuanto a la temática a todos los funcionarios públicos del Estado, a través de la Ley Micaela¹, tratando de crear cierta conciencia en lo sensible de la temática y garantizar un adecuado acceso a la justicia. (Barragán, 2022).

¹ La Ley Micaela, es una ley que fue promulgada el 10 de enero de 2019 que produjo un avance en cuanto a la temática de violencia de género, que establece la capacitación obligatoria para todas aquellas personas que se desempeñen en la función pública.

En el caso particular del personal militar, éstas medidas son puestas en funcionamiento cuando éste es denunciado por presunta violencia de género o la presunta víctima, se presentó ante una autoridad judicial competente y éste dispuso una medida de restricción contra el presunto agresor. Ante cualquiera de estas presentaciones, se produce una notificación, a partir de ser recibida en la unidad militar, se articula todo un procedimiento que violenta la presunción de inocencia con la que goza toda persona. Si bien, la notificación no debe ser pasada por alto, el presunto agresor tiene derechos que deben ser respetados y al no poder determinar el contexto real de la situación que dio origen a esa notificación, habría que evitar hacer interpretaciones apresuradas sobre el mismo.

Recibida la notificación, aquel personal que tenga a cargo material sensible, ya sea armamento o munición, deberá entregarlo a otro responsable, hasta tanto se resuelva su situación de conflicto. Y aquí es preciso detenerse para hacer una pregunta que seguramente no encontrará una respuesta concreta, si según la Resolución Ministerial 208/08, que tiene como finalidad adoptar medidas en las Fuerzas Armadas para evitar que las armas permanezcan en manos de personas que cometan abusos y por tanto la adquisición, tenencia y portación deben limitarse al uso específico autorizado, en el lugar indicado y prohibido otro uso. (Ministerio de Defensa, 2008), ¿Por qué se remueve al personal que posee cargo considerado sensible, si lo que expresa la Resolución Ministerial, esta solo referido al personal militar que adquiere un arma y tramita la tenencia y portación de esa arma para uso personal?, ¿No se vé violada la confidencialidad necesaria en estos casos y se irrespeta al presunto infractor, sin que éste tenga derecho a resolver antes su causa?, ¿No se ve flagelada la imagen del presunto agresor, sin que esto haya podido ser comprobado aún, al quitarle todo cargo que implique responsabilidad y prácticamente obligarlo de cierta manera a que se recluya en algún rincón olvidado de la unidad?, con la implicancia del consecuente daño moral y psicológico. Preguntas que dejan que pensar sobre inconstitucionalidad.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), recomendó a sus Estados Miembros, legislar “adecuadamente” sobre la violencia contra la mujer, asegurando que la violencia intrafamiliar causada o tolerada por agentes del Estado, sea “debidamente investigada”, procesada y sancionada. (CIDH, 1998).

En cuanto a este último párrafo, se debe aclarar que la investigación debe realizarse sobre ambas partes, ya que la violencia intrafamiliar puede darse como de género o doméstica. Lo que quiere decir que como se encuentra una víctima mujer, también hay víctimas que son hombres y se debe respetar la igualdad ante la ley en todos los casos, para finalmente, una vez agotadas todas las instancias y obtenidas o presentadas todas las pruebas, se pueda procesar y sancionar a quien haya sido responsable.

Continuando con el desarrollo de estas medidas preventivas, luego de recibida la notificación, la remoción del presunto agresor de la responsabilidad de su cargo, se procede de dos maneras de acuerdo al caso:

1) La primera será labrar una información para investigar la presunta comisión de falta grave, en los casos que los hechos sean cometidos dentro de Jurisdicción Militar, tanto para casos de violencia intrafamiliar por causa de género o violencia doméstica. Si se determina la comisión de una falta disciplinaria, se procede a la sanción. Y mientras la Información se encuentre sin resolver, será asentada en el Documento de Antecedentes y Calificación Anual, en adelante DACA, en el punto Situación Procesal.

2) La segunda, y de darse solamente la recepción de la notificación judicial, ya sea denuncia, oficio, citación, medida cautelar o equivalente, de hechos cometidos fuera de jurisdicción militar, en el ámbito doméstico. Se solicitara al personal militar que informe cuales son las causas por las cuales se encuentra inmerso en una investigación judicial. En caso de que esta se haya convertido en proceso judicial y se vea procesado por alguna caratula en particular, esta será asentada también en el punto Situación Procesal.

| SITUACIÓN PROCESAL | |
|----------------------------|----------------|
| SUMARIO | INFORMACIÓN |
| CARÁTULA: | CAUSA: |
| JUZGADO: | |
| SITUACIÓN PROCESAL: | |
| | ESTADO ACTUAL: |
| ESTADO ACTUAL DEL TRÁMITE: | |
| | Nro Expte: |

Figura 8: Fragmento del Documento de Antecedentes y Calificación Anual, Situación Procesal, en donde deben estar asentadas las causas penales o bien las informaciones dentro de la Fuerza.
Fuente: REDOAPE (2021).

Se debe anotar la situación del causante, ya sea por estar implicado en una causa penal abierta en el medio civil, bajo información disciplinaria por la comisión de una falta gravísima o información administrativa (debe coincidir con lo especificado en el DUFÍ) y hasta que se solucione dicha situación en cuya oportunidad se deberá registrar la sentencia o resolución recaída, debiendo dejarse constancia del hecho. (REDOAPE, 2021, p.15).

Cabe aclarar que los casos de denuncia o presentaciones sobre la temática de violencia de género sobre los que pretende abordar el presente trabajo, en ningún caso se refieren a las denuncias presentadas ante los respectivos Departamentos de Género y las Oficinas de Género, entendiéndose que esa temática podría dar lugar a otros trabajos de investigación. Puntualmente se hace referencia a presentaciones, exposiciones, denuncias, solicitudes de medidas cautelares o equivalentes presentadas contra personal militar en el ámbito civil.

Continuando, se puede decir que una vez tramitadas todas las medidas preventivas y asentadas en los respectivos documentos, estos serán sometidos a consideración, mientras se encuentren “abiertos” por parte de las JJC. Con respecto a esto, es necesario aclarar, que no hay ningún caso de violencia de género o doméstica, parecido al otro. Por lo cual con cada uno debe procederse con cautela, investigar en lo pertinente, determinar su procedencia y legalidad, para favorecer sean respetados los derechos de ambas partes, tanto de la presunta víctima como del presunto agresor.

Por ello las JJC, según el Art. 260 de la Reglamentación de la Ley para el Personal Militar:

Las juntas podrán directamente, llamar a su seno a cualquier autoridad militar que, sin tener derecho a voto, esté en condiciones de aportar antecedentes para el mejor conocimiento del personal, pudiendo además requerir cualquier otra información o antecedentes que necesite para ilustrar su criterio con respecto al personal que calificara o clasificara...

Asimismo, cuando se lo considere necesario, a los efectos de determinar con mayor exactitud los antecedentes del personal, las juntas podrán disponer se instruya una investigación... (Congreso de la Nación Argentina, 1951, p. 79)

Este artículo claramente expresa la necesidad de agotar los recursos para proceder a la calificación y clasificación del personal que se encuentre en alguna situación particular y que amerite se agoten las instancias para ser considerados o no. A esto responde y hace referencia el principio de legalidad establecido en la última Resolución del Jefe de Estado Mayor General del Ejército Nro. 1141/ 23 en cuanto a la temática dentro de la Fuerza.

Este órgano asesor, llamado JJC, comienza a trabajar con sus respectivas comisiones, a partir del momento en que se publica la integración de estas y el PON 01/23, esto es a partir del mes de abril hasta que finaliza aproximadamente octubre, son 6 meses que las comisiones pueden investigar aquellos casos que sean sensibles, para agotar estos recursos mencionados anteriormente. Es conocido lo tensionante y extenuante que puede ser el trabajo que tienen estas comisiones, pero no son tantos los casos especiales que cada una de ellas tiene para analizar. No es descabellado incluir dentro de este trabajo lo que le compete según el Art. 260 transcrito anteriormente.

Normativa vigente

En ésta parte del trabajo de investigación se hará referencia a la normativa que se encuentra vigente respecto a la temática y que es empleada para la evaluación de casos por violencia de género en el ámbito militar. La cual también será analizada.

Primero es necesario darle un marco normativo nivel macro para luego ir descendiendo por la pirámide normativa que se refiere a la temática, la intención es enmarcar jurídicamente el derecho a la igualdad ante la ley y el ejercicio de los derechos en forma igualitaria y sin discriminación por

género, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, ni por otras condiciones subjetivas.

Para comenzar, todo lo expresado anteriormente en cuanto a prerrogativas se encuentra expresado en la Carta de las Naciones Unidas y reconocidos en varios tratados internacionales de Derechos Humanos, entre los que se destacan la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y, específicamente, la Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. ¿Pero cómo son tenidos en cuenta éstos tratados dentro de nuestra normativa nacional? La respuesta es sencilla, en el año 1994 con la Reforma Constitucional, se expresa en el Art. 75 Inc. 22 que cierta serie de instrumentos internacionales de Derechos Humanos se les ha reconocido jerarquía constitucional, por lo tanto, estos tratados son de máxima jerarquía al igual que la Constitución.

También en el Art. 75 Inc. 23 de la Constitución Nacional, prevé a cargo del Congreso de la Nación legislar y promover medidas de acción positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y por los Tratados Internacionales vigentes sobre Derechos Humanos, en particular respecto de la niñez, las mujeres, personas adultas mayores y las personas con discapacidad.

Todo lo anterior corresponde a los instrumentos internacionales incorporados a nuestra normativa, con jerarquía constitucional, a través de la reforma del año 1994. Siguiendo con la normativa vigente, se ordenará la misma y se la explicará a medida que fueron apareciendo en la legislación nacional.

En diciembre de 1994 es sancionada la Ley 24.417, sobre Protección contra la violencia familiar. Esta ley cuenta con 10 artículos en total, se puede decir que es muy corta dado lo compleja de la temática y establece que será aplicable en los casos en donde determinada persona sufre maltratos o lesiones físicos o psíquicos por algún integrante de su grupo familiar, entendiéndose por tal al generado tanto por las uniones de hecho como por el matrimonio. La ley entiende que es lo mismo. Esta ley fue el primer avance en cuanto a la violencia sufrida por integrantes del grupo familiar, se puede decir que es el origen que intenta darles forma primitiva a la posterior Ley de Protección integral a las mujeres.

Siguiendo con la normativa tenida en cuenta, en el año 2008, el Ministerio de Defensa en cabeza de la Dra. Nilda Garré, publica una Resolución Ministerial, puntualmente la Nro. 208 expresando su preocupación por el uso abusivo de armas en la violencia interpersonal, agravada por la tenencia, portación y traslado de las armas reglamentarias. Esto claramente inició dirigido para las Fuerzas de Seguridad, ya que son las únicas que pueden portar y trasladarse con su armamento reglamentario.

Esta Resolución ordena a las Fuerzas adecúen sus normas para restringir la portación, tenencia y transporte del arma de dotación al ámbito específico donde presta servicios el personal denunciado hasta tanto se resuelva el proceso judicial o administrativo. Esta es una medida preventiva que fue tomada por Ejército sin considerar lo puntual de la expresión “restringir la portación, tenencia y transporte del arma de dotación”, fue interpretado de manera extrema, donde al personal que tiene cargo sensible, llámese armamento o munición, se le es retirado el mismo sin oficio judicial que ordene la medida, provocando muchas veces el sentimiento de injusticia, inequidad y hasta desconsideración del personal, debido a que para desempeñar un cargo así, al menos dentro de la Fuerza, los antecedentes del personal militar son evaluados exhaustivamente y designándose a aquellos con la idoneidad profesional acreditante. Nadie que tiene bajo su responsabilidad un cargo sensible, tiene algún tipo de antecedente negativo.

En el año 2009, fue sancionada el 11 de marzo, la Ley de protección integral a la mujeres, la Ley 26.485, que consta ya con 45 artículos en total y la misma establece que será aplicable en los casos de toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, afecte a las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, basado en una relación desigual de poder que de alguna manera perturbe su vida, dignidad, libertad, integridad física entre otras y seguridad. Y explica también lo que es la violencia indirecta, tomada como toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Esta ley además expresa cuales son los tipos de violencia y las modalidades, que son las que son consideradas al momento de que cada presunta víctima radique la respectiva denuncia en caso de afectación.

El Ministerio de Defensa, a través de la Resolución Nro. 1.160 del 2 de octubre de 2008, establece la creación de las Oficinas de Género en cada una de las Fuerzas y la normativa a ser creada para regular su funcionamiento. Todo ello respondiendo a la demanda social cada vez más generalizada en cuanto a la temática de violencia de género y acotando su influencia, cada vez más frecuente, en las Fuerzas Armadas.

El 16 de noviembre de 2009, el Ministerio de Defensa, a través de una Resolución, puntualmente la Nro. 1238, aprueba el Régimen de Funcionamiento de las Oficinas de Género y el protocolo de atención de las mismas. A partir de la implementación de las resoluciones nombradas anteriormente se pudo poner en práctica en las Fuerzas Armadas lo establecido en la Ley de Protección Integral de las mujeres y lo establecido en la Ley de Protección contra la violencia familiar. En las oficinas de género se realizan denuncias de amplio espectro, desde violencia contra mujeres como así también violencia contra hombres, también será de intervención pública en los casos de violencia contra menores y contra adultos mayores. Allí se les brinda asesoramiento de cómo encarar la problemática y con qué autoridad hacerlo de manera tal de intentar darle solución a la misma.

Al ver que el espectro de la problemática referenciada en las Oficinas de género era amplio, el 25 de enero de 2010, el Ministerio de Defensa, nuevamente ordena a través de otra Resolución, puntualmente la Nro. 30, aprobar el Protocolo de Atención a Víctimas de violencia familiar, todo ello en respuesta a un plan conjunto para promover una política integral para la prevención, detección y atención de la violencia intrafamiliar en las Fuerzas Armadas. Esto es traído a colación en el presente trabajo, ya que muchas veces las denuncias por violencia de género son generadas con una primitiva violencia intrafamiliar, y en ella encuentra su origen. Se sabe que la violencia genera más violencia. Por ello las Oficinas de Género tienen la responsabilidad, además de brindarle apoyo psicológico a la presunta víctima, también tiene que brindarle apoyo al presunto agresor. Ambos deberán mantenerse en presunción mientras todo ello se resuelve en alguna de las instancias.

A través de la Resolución del Ministerio de Defensa Nro. 1.750 del 20 de diciembre de 2021, se crean los Departamentos de Género, su dependencia funcional y orgánica, e integración con respecto a las Oficinas de Género, se aprueba también la dependencia y funciones de los Enlaces de Género y de los Puntos focales de Género y aquí se aprueba que los casos de violencia intrafamiliar y los de género se vean centralizados en las Oficinas de Género, desapareciendo los equipos de violencia intrafamiliar. Aspecto que se vió explicado anteriormente con respecto a Género y que luego, se vio centralizado nuevamente.

La última incorporación de normativa, esta vez una Resolución del Jefe de Estado Mayor General del Ejército, Nro. 1.141 del 11 de mayo de 2023, que establece que sea considerado por parte de las JJC respectivas, el personal sancionado por cuestiones de violencia en razón de género, para su permanencia como para su eliminación.

Esta última Resolución ajusta mucho más las consideraciones de las JJC, pero es más que oportuno traer a referencia, el Art. 260 de la Reglamentación de la Ley para el personal militar, a la cual se apela para ser aplicado de manera exhaustiva. Esta Resolución también expresa que se deberán examinar aquellas sanciones leves con causas por violencia en razón de género que hayan sido impuestas, a los efectos para su consideración en las JJC. Todo este análisis y examen por parte del Departamento de Género, es para determinar la procedencia y legalidad de estas sanciones impuestas, y en caso de detectar inconsistencias, elevará un informe para que se realice el control de legalidad anteriormente mencionado.

Concluyendo sobre todo lo expuesto se puede establecer que, en cuanto a las garantías procesales se determinó que todas las personas tienen derecho a exigir o hacer exigir su cumplimiento. En esta temática en particular, como lo es la presunta violencia de género, primero se usa el término presunta, ya que toda persona acusada tiene derecho a que se lo presuma inocente hasta que, por resolución fundada en derecho del juez, establezca lo contrario. Cuestión que se expresó más de una vez en el desarrollo del capítulo. Además de insistir en que en ningún

caso hallarse en la situación de imputado o de acusado significa ser culpable, ya que hasta que no exista una Sentencia firme que así lo indique, la persona sigue siendo inocente.

También se expresó que toda persona tiene como garantía, derecho a ser juzgado por su juez natural y no por comisiones especiales. Aquí es necesario destacar que cuando a la persona se la sanciona, es por la falta que comete y no puede ser sancionado por la misma causa dos veces bajo esa misma jurisdicción. Por ello es de destacarse que las JJC, elemento de asesoramiento en las consideraciones para ascenso, determine que el personal militar no ascienda por causas debido a violencia de género por las sanciones impuestas, es casi decir que este personal sea de alguna manera penado por la misma causa dos veces. Lo que violaría la garantía procesal de “non bis in ídem”, no ser juzgado dos veces por la misma causa. Lo que aplicaría en el caso de que las JJC fuera una autoridad competente para impartir justicia, lo cual no es así. Por lo tanto, al negarle el ascenso al personal militar, este órgano, incurre en someter a juzgamiento al personal, por una comisión especial. Lo cual genera tres grandes violaciones constitucionales, someter a una persona al juzgamiento por una comisión especial, por lo tanto, la violación de la garantía del juez natural; se juzgará dos veces a la misma persona por la misma causa, lo cual es violatorio a la garantía “Non bis in ídem” y la tercera, la competencia del órgano en cuanto a administración de justicia, es incompetente para ello, es solo un órgano de asesoramiento, de calificación y de clasificación.

Fuerte todo lo expresado, pero se ha llegado a desdibujar tanto la temática para darle entidad que se ha omitido actualizar la Ley para el Personal militar y su Reglamentación, claramente caducas y atemporales. Ambas en ningún caso, expresan ni hacen referencia en ninguna página sobre la temática. Tristemente no se la pudo mencionar como normativa vigente para ser considerada.

Conclusiones finales

De acuerdo con lo investigado y expresado en el desarrollo de todo el trabajo de investigación, se puede dar arribo a conclusiones sobre el mismo. Lo que indicaría como primera medida, determinar que el tratamiento preventivo o medidas recíprocas utilizado por la Fuerza para con el personal militar denunciado por violencia en razón de género, incumple con todas las garantías constitucionales y procesales con las que cuenta toda persona. Por lo cual el tratamiento en sí es considerado, inconstitucional y violatorio de la Carta Magna.

En segunda medida, la Ley para el Personal Militar expresa en su Art. 52, el personal que no podrá ascender si se encuentra en alguna de las situaciones allí detalladas, lo cual se determinó el incumplimiento de éste, ya que en ningún caso expresa terminología basada en la normativa vigente a ser considerada, por estar todos los puntos que deberían considerarse como situaciones procesales, claramente derogados por pertenecer al viejo Código de Justicia Militar que databa de 1951.

En tercer lugar, se determinó lo inaplicable que resulta la Reglamentación de la Ley para el Personal Militar, partiendo de la base errónea que es anterior a la Ley. No puede reglamentarse una ley, con un reglamento anterior a la sanción de esta última. Es un error de legalidad, al que está sometido anualmente el personal militar.

Para finalizar, la violencia interpersonal es un flagelo de la sociedad en todas sus formas, ya sea por cuestión de género, doméstica, intrafamiliar y laboral, entre otras. Es una temática delicada a ser considerada de orden público y de tratamiento inmediato por las autoridades que se anoticien de ello. Pero también se ha convertido en una cuestión política y social muy fuerte, lo cual impacta en la realidad de la Fuerza, porque se desfigura, pierde significado y se desdibuja perjudicialmente para las partes afectadas. La violencia por cuestión de género se ha convertido en una causal para ejecutar una exacerbada aplicación de normativas internas, que en muchos casos afecta y afectan a personal militar sin tener causas o denuncias ratificadas o en proceso. Si no se establecen políticas claras de ejecución general para el análisis de cada caso en particular, con procedimientos concisos y equitativos para el tratamiento del personal inmerso en esta problemática, se continuara con esta situación anómala.

Aporte Profesional

Como aporte profesional, teniendo en cuenta que esta investigación determino que la normativa del Ejercito, particularmente la Ley 19101, Ley para el Personal Militar y el Decreto Reglamentario que la regula, quedaron atemporales y cada una de ellas contiene terminología derogada, ya que parte de ella, corresponde al viejo Código de Justicia Militar derogado en el año 2008. Si bien, no está en el nivel de la autora proponer la modificación de la Ley y por consiguiente la adaptación de la Reglamentación en consecuencia, es sabido que está en evaluación en el Congreso la modificación de ésta, entendiéndose que la misma tendrá su correspondiente Decreto Reglamentario.

Entendiendo además que el tratamiento preventivo que se da con el personal denunciado en el medio civil sería inconstitucional por verse violadas la presunción de inocencia, la garantía del juez natural, el derecho de igualdad ante la ley y el debido proceso, se considera que el personal sea considerado por violencia de género cuando éste posea una sentencia firme emitida por autoridad competente, ya que la mayoría de los casos caduca en el tiempo por no ser proseguida la acción, ya sea civil o penal. Al considerarlo teniendo sentencia firme se respetan todos los derechos y garantías de las que goza cada persona, y esto incluye al personal militar.

Que respetando el Art. 260 de la Reglamentación de la Ley para el Personal Militar, sugerir que las Juntas de Calificaciones agoten todas las instancias de Evaluación de cada caso y hagan intervenir a personal ajeno especialista y técnico en la temática judicial, para que hagan el correspondiente control de legalidad para así evitar que se perjudique y se siga perjudicando al personal de la Fuerza.

Asimismo, deberían modificarse las oportunidades de consideración del personal por parte de las JJC, ya que al mantenerse la actual situación por los plazos jurídicos con los que se sustancian estos casos, el denunciado es calificado fuera de fraccionamiento y el año entrante como fuera de fraccionamiento definitivo. Esta última clasificación le impide ser tratado nuevamente por las JJC para ascenso, pero si para su permanencia o eliminación. Es por ello que se considera oportuno en este estudio analizar la factibilidad de que se permita efectuar la reconsideración por parte de las JJC a todo aquel personal militar que fuera denunciado y la instancia judicial correspondiente halla dictaminado su inocencia o prescripción.

Referencias

- Bait, S. (2004). *Guía orientativa para realizar una denuncia por violencia de género en la Ciudad de Buenos Aires*. (Guía Orientativa). Asociación Civil de Prevención y Asistencia de la Violencia Familiar, Buenos Aires, Argentina.
- Barragan, M. E. (2022). *Medidas Recíprocas: Una práctica judicial inconstitucional. La violación de los principios de Igualdad, Razonabilidad y de Autonomía Personal*. (Estudios sobre Jurisprudencia). Revista Jurídica, Buenos Aires, Argentina.
- Valer Ricra, M. (2022). *El principio del debido proceso y su influencia en las sanciones administrativas en el Juzgado de Lima*. (Tesis). Escuela Profesional de Derecho, Lima, Perú.
- Labozzetta, M. (2016). *Guía de actuación en casos de violencia doméstica contra las mujeres*. (Guía Orientativa). Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM), Ministerio Público Fiscal de la Nación, Buenos Aires, Argentina.
- Unidad Fiscal de Ejecución Penal. (2021). *Informe sobre penas de cumplimiento en suspenso e imposición y desarrollo de reglas de conducta en casos de violencia de género en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (2016-2019)*, Ministerio Público Fiscal de la Nación, Buenos Aires, Argentina.
- Scorticati, S. (2016). *Garantías Constitucionales en el derecho procesal penal*. (Monografía). Universidad de Buenos Aires (UBA), Buenos Aires, Argentina.
- Bouzat, G. (1993). *La argumentación jurídica en el control constitucional, una comparación entre la judicial review y el control preventivo y abstracto de constitucionalidad*. (Revista Jurídica de la Universidad de Palermo), Universidad de Palermo, Buenos Aires, Argentina.
- Lenci, P. (2016). *Garantías Constitucionales en el Proceso Penal* (Monografía). Universidad de Buenos Aires (UBA), Buenos Aires, Argentina.
- Escoffier, N. (2015). Abordaje institucional de la Violencia Intrafamiliar en razón de género en las Fuerzas Armadas argentinas*. (Tesis de Maestría). Escuela Superior de Guerra, Facultad del Ejército, Buenos Aires, Argentina.
- Murgibe, C. (2012). *Cómo planificar un proyecto desde la perspectiva de género*. Consultoría de Igualdad de Oportunidades. Recuperado de <https://www.murgibe.com/>.
- Congreso de la Nación Argentina. (1994). *Constitución de la Nación argentina*. Buenos Aires, Argentina.
- Congreso de la Nación Argentina. (1967). *Código Procesal civil y comercial de la Nación*. Buenos Aires, Argentina.
- Congreso de la Nación Argentina. (2019). *Código Procesal Penal de la Nación*. Buenos Aires, Argentina.
- Congreso de la Nación Argentina. (2003). *Ley de Protección contra la Violencia Intrafamiliar*. Buenos Aires, Argentina.
- Congreso de la Nación Argentina. (2009). *Ley de Protección Integral a las mujeres*. Buenos Aires, Argentina.
- Congreso de la Nación Argentina. (1971). *Ley para el Personal Militar*. Buenos Aires, Argentina.

Congreso de la Nación Argentina. (1961). *Reglamentación de la Ley para el Personal Militar*. (Decreto Ley). Buenos Aires, Argentina.

Congreso de la Nación Argentina. (1957). *Código de Justicia Militar*. Buenos Aires, Argentina.

Congreso de la Nación Argentina. (2008). *Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas*. Buenos Aires, Argentina.

Congreso de la Nación Argentina. (2012). *Reglamentación del Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas*. (Decreto Reglamentario). Buenos Aires, Argentina.

Ministerio de Defensa. (2008). *Restricción de adquisición, portación y tenencia armamento reglamentario*. (Resolución Ministerial Nro. 208). Buenos Aires, Argentina.

Ministerio de Defensa. (2008). *Protocolo de Creación de las Oficinas de Género*. (Resolución Ministerial Nro. 1160). Buenos Aires, Argentina.

Ministerio de Defensa. (2009). *Protocolo de Atención por Violencia de Género*. (Resolución Ministerial Nro. 1238). Buenos Aires, Argentina.

Ministerio de Defensa. (2010). *Protocolo de Atención a víctimas de Violencia Intrafamiliar*. (Resolución Ministerial Nro. 30). Buenos Aires, Argentina.

Ministerio de Defensa. (2021). *Protocolo de Atención de las Oficinas, departamentos y Puntos focales de Género con sus Anexos*. (Resolución Ministerial Nro. 1750). Buenos Aires, Argentina.

JEMGE. (2023). *Consideración por parte de las JJC respectivas del personal sancionado por cuestiones de violencia en razón de género*. (Resolución JEMGE Nro. 1141). Buenos Aires, Argentina.

JEMGE. (2023). *Orden Especial del Jefe del Estado Mayor General del Ejército para el funcionamiento de JJC de Oficiales y Suboficiales*. (Resolución JEMGE Nro. 1168). Buenos Aires, Argentina.

JEMGE. (2023). *Procedimiento Operativo Normal del Jefe del Estado Mayor General del Ejército para el funcionamiento de JJC de Oficiales y Suboficiales*. (PON JEMGE Nro. 01/23). Buenos Aires, Argentina.

ANEXO 1 (Extracto del Procedimiento Operativo Normal sobre Normas y Procedimientos para el funcionamiento de las Juntas de Calificación para Personal de Oficiales y Suboficiales – Año 2023)

El procedimiento tiene como finalidad:

- 1) Establecer un documento rector para los integrantes de las distintas Juntas de Calificación, que permita establecer un “único criterio” en la aplicación de las normas jurídico - legales y de los procedimientos de calificación.
- 2) Asegurar la correcta evaluación del personal militar incluido en las propuestas de ascenso, confirmación, permanencia o eliminación a ser formuladas por parte de las Juntas Superiores de Calificación de Oficiales y Suboficiales al JEMGE. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.1).

Su alcance:

- 1) Deberán ser aplicadas por las Juntas de Calificaciones de Oficiales, Suboficiales Mayores y Suboficiales Principales; y de Suboficiales de los Cdo GGUUB, Cdo GGUUC, DGM y Dir Grl Educ, en la consideración del Personal Militar del Escalafón General, del Escalafón Complementario y del Personal Art 11 para su ascenso, confirmación, permanencia o eliminación. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.1).

Los ciclos:

La evaluación se ejecutará en función de las jerarquías que se expresan en los ciclos siguientes:

| |
|--|
| <p>1) Oficiales</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Ier Ciclo: ST(s), TT(s) y TP(s). b) IIdo Ciclo: CT(s), MY(s) y TC(s). c) IIIer Ciclo: Coroneles en todas las fracciones. |
| <p>2) Suboficiales</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Ier Ciclo: CB(s), CI(s) y SG(s). b) IIdo Ciclo: SI(s) y SA(s). 3) IIIer Ciclo: SP(s) y SM(s). (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.2). |

Organización:

- 1) Junta de Calificación de Oficiales (JCO)
 - a) Integrantes:
 - (1) Presidente: SUBJEMGE
 - (2) Secretario: Director General de Personal y Bienestar
 - (3) Vocales: Podrán integrarla todos los Generales en actividad.

b) Comisiones que la componen:

- (1) Comisión Nro 1: Coroneles.
- (2) Comisión Nro 2: Tenientes Coroneles de las armas (Especial de Grado).
- (3) Comisión Nro 3: Infantería.
- (4) Comisión Nro 4: Caballería.
- (5) Comisión Nro 5: Artillería.
- (6) Comisión Nro 6: Ingenieros.
- (7) Comisión Nro 7: Comunicaciones (Incluye Sistema de Computación de Datos).
- (8) Comisión Nro 8: Cuerpo Comando (Especialidades) y Cuerpo Profesional.
 - (a) Comisión Nro 8 A: Intendencia.
 - (b) Comisión Nro 8 B: Sanidad.
 - (c) Comisión Nro 8 C: Arsenales.
 - (d) Comisión Nro 8 D: Cpo Cdo Espec (Piloto de Ejército y Seguridad) y Cpo Prof (Auditores, Veterinaria, Banda y Educación Física).
- (9) Comisión Nro 9: De grado de las Armas (ST a MY).
- (10) Comisión Nro 10: Casos Especiales. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.3).

2) Junta de Calificación de Suboficiales Mayores y Suboficiales Principales (JCSM y SP)

a) Integrantes:

- (1) Un Presidente.
- (2) Un Secretario.
- (3) Un Vocal.
- (4) Un Auxiliar.

A determinar por la DGPB. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.3).

b) Comisiones que la componen:

- (1) Cuerpo Comando:
 - (a) Comisión Nro 1: Infantería (Incluye el tratamiento de Baqueanos)
 - (b) Comisión Nro 2: Caballería.
 - (c) Comisión Nro 3: Artillería.
 - (d) Comisión Nro 4: Ingenieros.
 - (e) Comisión Nro 5: Comunicaciones (incluye Mecánicos de Equipos Fijos).
 - (f) Comisión Nro 6: Conductor Motorista.
 - (g) Comisión Nro 7: Intendencia (incluye servicios de Sastre, Zapatero, Cocinero y Camarero).

(h) Comisión Nro 8: Arsenales (incluye los servicios de Talabartero, Mecánico de Instalaciones y Carpintero). (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.3).

(2) Cuerpo Profesional:

(a) Comisión Nro 9: Enfermeros Generales, Preparadores de Farmacia, Preparadores de Laboratorio, Enfermeros de Veterinaria y Herradores.

(b) Comisión Nro 10: Banda (incluye Segundo Maestro y Músicos) y Oficinistas, Dibujantes y Traductores.

Nota: El Vocal más antiguo se desempeñará como Presidente de Comisión.

3) Juntas de Calificación de Suboficiales

a) Las Juntas de Calificaciones de Suboficiales Regionales (Cdo DDE, Cdo FDR, Cdo(s) GGUUC, DGM y Dir Grl Educ) se integrarán de la siguiente manera:

(1) Un Presidente (el 2do Comandante o Jefe del Estado Mayor de las Grandes Unidades).

(2) Un Secretario (el Oficial de Personal).

(3) Vocales (normalmente la integrarán los Jefes de Unidades y Subunidades Independientes y OOJJ de los Institutos, según corresponda).

(4) Comisiones para tratar al personal de las armas, especialidades y servicios. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.3).

b) Los Comandos de Grandes Unidades, la Dirección General de Material y la Dirección General de Educación, organizarán también una Junta Superior de Calificaciones de Suboficiales, cuyos integrantes deberán ser distintos a los de la Junta expresada en a), a fin de atender los reclamos que se pudieren ocasionar.

Esta Junta estará compuesta por:

(1) Un Presidente.

(2) Un Secretario.

(3) Vocales.

4) Las diferentes instancias de las Juntas de Calificaciones del Personal Superior y Subalterno contarán entre sus integrantes con militares mujeres de acuerdo con lo establecido en Decreto Nro. 1173/10 del PEN. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.3).

Pautas para tener en cuenta:

- a. Aplicación del Decreto PEN 1736/09, 1521/15 y Resoluciones Ministeriales Nro.(s) 382 y 380.

Lo estipulado en los diferentes artículos de las Resoluciones Ministeriales, será instrumentado por la Fuerza, teniendo en cuenta los siguientes lineamientos principales:

- 1) El proceso mencionado dentro de estos documentos será el que lleve adelante la Fuerza y se constituirá como una condición necesaria, pero no suficiente para ser promovido al grado inmediato superior.
- 2) El Ministerio de Defensa recibirá lo actuado por la Fuerza como un asesoramiento, que servirá para realizar el análisis y posterior clasificación de cada uno de los Oficiales considerados por parte de ese Ministerio. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.4).

b. Mantenimiento de la adecuada reserva

El carácter confidencial, que el artículo 257 de la Reglamentación para el Ejército de la Ley Nro. 19.101–Tomo II “Reclutamiento y Ascensos” (PE–00–02), asigna a los estudios, deliberaciones y propuestas de las Juntas de Calificación, impone a sus integrantes el ejercicio de una sólida disciplina del secreto.

El conocimiento de las decisiones que se adopten, fuera del ámbito en que sesionen las respectivas Juntas de Calificación, no sólo vulnera un aspecto reglamentario y atenta contra la disciplina, sino también afecta el prestigio de quien lo divulga.

Al respecto, es importante tener presente que hasta tanto el JEMGE apruebe la propuesta efectuada por la Junta Superior de Calificación, todo lo actuado puede estar sujeto a cambios. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.4).

Antecedentes:

Para efectuar los estudios y la evaluación comparativa de los antecedentes acreditados por el personal en cada jerarquía, los miembros de la Junta dispondrán de los siguientes documentos básicos:

- 1) Oficiales:
 - a) Legajos personales (compaginados conforme lo establecido en la reglamentación para el Ejército de la Ley Nro 19.101 – Tomo II “Reclutamiento y Ascensos” (PE – 00 – 02).
 - b) Resumen de Legajo.
 - c) Anexo 27 (Informe del Examen Médico Periódico). Test de detección del consumo de sustancias prohibidas y alcohol en la Fuerza.

d) Registro de la comprobación de natación – flotación (solo para Capitanes). (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.4).

2) Suboficiales:

a) Legajos personales (compaginados conforme lo establecido en la reglamentación para el Ejército de la Ley para el Personal Militar Nro 19.101 – Tomo II “Reclutamiento y Ascensos” (PE – 00 – 02).

b) DACA Parcial (Para el personal que corresponda de acuerdo con lo publicado en el Programa de Actividades de Personal (PAP) de cada año.

c) Anexo 14a (Solo para el caso que el Jefe de Elemento proponga la eliminación del causante, el mencionado Anexo deberá contar con la firma del enterado por parte del considerado (MM Dir Grl Pers – Dpto PI - Div Op Nro 5166/08 de fecha 11 de julio de 2008)).

d) Anexo 21 (Informe Especial de Antecedentes y aptitud psicofísica para Suboficiales) y Anexo 26 (Compromiso de Servicio) a las Normas Complementarias al Anexo de la Resolución del Ministerio de Defensa Nro 1426 de fecha 26 Dic 88 (Suplemento por renovación de Compromisos de Servicios).

e) Informe de Antecedentes de Legajo (Suboficiales Principales en 1ra Fr y FF)

f) Suboficiales Mayores y Suboficiales Principales FFD: último DACA Anual completo.

g) Registro de la comprobación de natación – flotación (solo para Sargentos).

h) Anexo 27 (Informe del Examen Médico Periódico).

i) Test de detección del consumo de sustancias prohibidas y alcohol en la Fuerza.

Los documentos básicos mencionados en 1) y 2) deberán encontrarse a disposición de las Juntas de Calificaciones ante de las fechas previstas para la realización del trabajo de las comisiones de cada Junta. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.5).

Personal que no debe ser considerado:

1) En principio, el personal en condiciones de ascenso no considerado por falta de documentación deberá ser la excepción. En consecuencia, las comisiones deberán agotar los recaudos para la obtención y completamiento de los documentos faltantes.

2) Causas de no consideración:

- a) Personal que no ha renovado el compromiso de servicio.
- b) Personal que solicitó el retiro o baja (con el inicio del trámite).
- c) Personal al que la Junta de Calificación del año anterior haya clasificado IFG ó ITS.

- d) Personal con menos de DOS (2) calificaciones en el grado (excepto Subtenientes egresados del CMN).
- e) Personal desertor (Suboficiales).
- f) Personal que se encuentre en situación de Pasiva antes de la publicación del fraccionamiento.
- g) Resumen de legajo (causal de quedar en suspenso). (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.6).

Observación “EN SUSPENSO”. Su aplicación:

- 1) A la clasificación obtenida se le agregará la observación “EN SUSPENSO” y a continuación la causa que la origina. Esta observación indicará que la clasificación no está firme y será mantenida hasta que finalicen las actuaciones, por causas penales en la Justicia Civil sin sentencia firme, por faltas gravísimas al Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas o administrativas en trámite, oportunidad en que las Juntas Superiores respectivas tratarán el caso para asignar la clasificación definitiva.

Además, se podrán considerar otras circunstancias debidamente documentadas.

- 2) Las Juntas de Calificaciones tendrán en cuenta que el personal que figure con la observación “EN SUSPENSO” y que por su calificación, orden de mérito y clasificación le corresponda ascender, no será promovido hasta tanto se haya resuelto o desaparecido la causa que motivó dicha observación, oportunidad en que será nuevamente considerado a los efectos de confirmar o modificar la calificación, orden de mérito y clasificación primitivamente asignados.
- 3) Las comisiones de las armas, especialidades y/o servicios tendrán presente que este personal deberá ser incluido en la lista de propuesta que corresponda a la clasificación asignada y ubicado según el orden de mérito obtenido.
- 4) Cuando se produjera una novedad durante el período de trabajo de la Junta, las comisiones serán informadas a través de la Secretaría (Dpto JJC). Asimismo, las novedades que surjan del estudio de los legajos serán informadas a la mencionada Secretaría a fin de determinar si resulta procedente o no, considerar al causante.

- 5) El Dpto JJC será responsable de determinar si es procedente la observación “EN SUSPENSO”. A tal fin, recurrirá a las instancias que correspondan, las que deberán emitir opinión con carácter URGENTE. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.7).
- 6) Las causas que podrán motivar la observación “EN SUSPENSO” son:
- a) Personal que ingrese a la situación de pasiva después de la publicación del fraccionamiento.
 - b) Falta del Resumen de Legajo (personal de oficiales).
 - c) Falta del DACA Parcial cuando correspondiere.
 - d) Falta del Anexo 27 (Informe del Examen Médico Periódico, para el personal de Oficiales y Suboficiales).
 - e) Falta del Anexo 21 (Informe Especial de Antecedentes y aptitud psicofísica para Suboficiales) y Anexo 26 (Compromiso de Servicio).
 - f) Encontrarse con parte de enfermo o sin él Apto Físico (Apto A) excepto el personal en estado de gravidez al momento de la Junta de Calificación respectiva.
 - g) Causas Penales en la Justicia Civil o bajo actuaciones por faltas gravísimas al Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas y su Reglamentación para el Ejército Argentino (Ley Nro. 26.394) o administrativas en trámite.
 - h) Haber dado positivo en el control obligatorio para la detección de consumo de sustancias ilegales (drogas) y encontrarse bajo actuación y licenciado por enfermedad por esa causa.
 - i) No haber satisfecho algún curso o prueba de carácter obligatorio por causas ajenas a su capacidad intelectual, o por haber sido autorizado a cumplir esos requisitos en fecha posterior a la de su consideración.
 - j) Detectarse irregularidades de documentación obligatoria (DACA(s), Anexos 21, 26, 27, registro de la comprobación de natación – flotación (solo Capitanes y Sargentos), etc) hasta tanto sean debidamente aclaradas. (Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.8).

Redacción de los “Fundamentos” correspondientes a clasificaciones que impliquen postergación o eliminación del considerado:

Estas clasificaciones deberán ser fundamentadas, en el documento correspondiente, por todas las instancias intervinientes.

Estos fundamentos deberán estar respaldados con documentos fehacientes y apoyados en antecedentes comprobables que avalen la decisión de postergar o eliminar al considerado.

(Dir Grl Pers Bien / EMGE, 2022, p.8.