



Facultad del Ejército
Escuela Superior de Guerra
“Tte Grl Luis María Campos”



TRABAJO FINAL INTEGRADOR

Título: “Sistemas de reservas – Capacitación y mantenimiento de la aptitud militar que facilite su integración durante el desarrollo de operaciones militares en el marco de la GUB”

**Que para acceder al título de Especialista en Conducción Superior de OOMMTT,
presenta el Mayor GASTON ANTONIO GIMENEZ**

Director de TFI: Mayor Maximiliano Jose Ignacio BO

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 11 de diciembre de 2024

Resumen

El presente trabajo analiza el proceso de incorporación y capacitación de la aptitud militar adquirida por parte de los recursos humanos disponibles en el Sistema de Reservas del Ejército Argentino, dentro del marco legal vigente. Sugiere la necesidad de optimizar en forma integral la estructura actual de gestión, administración y capacitación de los reservistas, teniendo en consideración la ausencia de una ley de movilización que permita su convocatoria en forma obligatoria.

Este análisis se realiza, por una parte, mediante la identificación y clasificación de quienes integran la Reserva fuera de servicio y como se lleva a cabo su incorporación dentro del Sistema de Reservas del Ejército Argentino.

Por otra parte, se efectúa un estudio y comparación de los Sistemas de Reservas y Movilización de la República de Chile y de la República de Brasil a los fines de obtener parámetros válidos que permitan establecer propuestas factibles y aceptables de ser aplicados en el Sistema Argentino. A partir de ello, se extraerán conclusiones de interés que nos permitirán hacer una propuesta para subsanar las deficiencias planteadas.

Palabras claves

Ejército Argentino – Reserva – Incorporación – Movilización – Marco legal.

Índice

Contenidos	Pág
Resumen	ii
Palabras clave	ii
Índice	iii
Introducción	1
Antecedentes y Justificación del Problema	1
Formulación del Problema	2
Objetivo de Investigación de Estado Mayor	2
Objetivo General	2
Objetivo Particular Número Uno	3
Objetivo Particular Número Dos	3
Objetivo Particular Número Tres	3
Metodología empleada	3
Explicación del método	3
Diseño de la investigación	4
Técnicas de validación	4
Capítulo I: Proceso de Incorporación del Sistema de Reservas del Ejército Argentino	5
Marco Legal.....	5
Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA).....	7
Conclusiones Parciales.....	10
Capítulo II: Sistemas de Reservas y Movilización de Países de la Región.....	13
República de Chile.....	13
Marco Legal	13
Las Reservas.....	14
República Federativa de Brasil.....	16
Marco Legal.....	16
Las Reservas.....	18
Conclusiones Parciales.....	20
Capítulo III: Propuesta Para el Proceso de Capacitación.....	22
Estructura.....	23
Concepto de Reserva.....	23
Oportunidad de Convocatoria.....	24
Autoridad de Convocatoria.....	24
Capacitación o Adiestramiento.....	25
Unidades de Reserva.....	25
Ascenso.....	26
Conclusiones Parciales.....	26
Conclusiones	28
Conclusiones Finales.....	28
Referencias	30

Introducción

Tema

Área de Investigación

Educación militar – Operaciones – Logística de personal.

Tema General

Los recursos humanos del Sistema de Reservas del Ejército Argentino.

Tema Acotado

Sistemas de reservas – Capacitación y mantenimiento de la aptitud militar que facilite su integración durante el desarrollo de operaciones militares en el marco de la GUB.

Problema

Antecedentes y Justificación del Problema

Toda nación debe garantizar su propia defensa conservando permanentemente la aptitud para custodiar sus más altos intereses. Sin embargo, pocas pueden mantener en tiempo de paz los efectivos y el equipo necesario para afrontar un eventual conflicto armado debido al altísimo costo de estas provisiones. Es por ello que los estados han solucionado el desequilibrio entre las fuerzas a mantener en épocas de paz y las necesarias para la defensa a partir de una adecuada formación de Reservas y un eficiente sistema de Movilización.

En la actualidad el Ejército cuenta con el Sistema de Reservas del Ejército Argentino (en adelante SIREA), implementado por la Directiva N° 872 (Jefe del Estado Mayor General del Ejército, 2008), el cual comprende la conducción, gestión y administración integral de los recursos humanos de las reservas del Ejército Argentino (en adelante EA), con la finalidad de brindar y proveer la capacidad operacional necesaria y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida a los elementos reservistas constituidos en las distintas jurisdicciones de la Fuerza.

El SIREA entiende en todo lo concerniente a las Reservas fuera de servicio, con la finalidad primaria de estructurar una fuerza sistémicamente constituida y, de manera inherente y complementaria, consolidar y estrechar los vínculos con la sociedad de la cual se nutre.

De acuerdo a la Ley para el Personal Militar N° 19101 (Congreso de la Nación, 1971), la Reserva fuera de servicio está constituida por aquel personal que es procedente del cuadro permanente por retiro o por baja, por aquel que recibió instrucción en su respectiva fuerza armada y está en situación de fuera de servicio y por aquel personal que habiendo cursado estudios en liceos militares, haya obtenido al finalizar un grado que lo capacite para integrar la Reserva de las Fuerzas Armadas.

A partir de su instrumentación, el sistema de reservas fue incrementando de manera progresiva y constante la incorporación transitoria de reservistas voluntarios, motivados por la realización de una serie de cursos y capacitaciones. Cabe destacar que este sistema, al igual que otras iniciativas y decisiones llevadas a la práctica para incorporar y capacitar a los componentes de la reserva, posee un limitante significativo, el cual es que en la actualidad no hay un marco legal que determine con obligatoriedad la incorporación, capacitación y mantenimiento de la aptitud militar de la reserva, por no contar con una ley de movilización desde 1988.

Por lo tanto, el cumplimiento de la finalidad primaria del SIREA de brindar la capacitación operacional de la reserva, queda circunscripto al interés exclusivamente voluntario del personal que exprese el deseo de recibir el entrenamiento dentro del sistema.

Por lo expresado anteriormente, considero necesario lograr optimizar la estructura y organización del proceso de gestión de esta fuente de recursos humanos disponible en la Reserva para su capacitación operacional más conveniente y efectiva, que permita de modo aceptable y factible disponer de personal preparado y adiestrado para los eventuales

requerimientos que a futuro impongan las políticas de Defensa Nacional, cuando se dictaminen las normativas correspondientes.

Formulación del Problema

¿Cómo optimizar el proceso de capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida por el personal de Reserva, como parte de los recursos humanos del SIREA, para su empleo en operaciones militares dentro del marco de la GUB?

Objetivos

Objetivo General

Establecer los fundamentos conceptuales y elaborar una propuesta orientadora relacionada con la optimización del proceso de capacitación y mantenimiento de la aptitud militar adquirida por el personal del Sistema de Reserva, el cual proporcionara las capacidades necesarias que permitiría movilizar al personal en operaciones militares dentro del marco de la GUB.

Objetivo Particular Número Uno

Identificar los recursos humanos disponibles en el SIREA para definir el proceso de incorporación, de acuerdo con el marco legal vigente.

Objetivo Particular Número Dos

Comparar el sistema de Reserva de países de la región para extraer conclusiones sobre la factibilidad de su aplicación en el sistema argentino.

Objetivo Particular Número Tres

Formular una propuesta relacionada con la optimización del proceso de capacitación y mantenimiento de la aptitud militar del personal del Sistema de Reserva para poder ser movilizado en operaciones militares dentro del marco de la GUB.

Metodología Empleada

Explicación del Método: Deductivo.

Diseño de la Investigación: Explicativo.

Técnicas de Validación: Análisis bibliográfico; análisis documental; análisis lógico.

Capítulo I

Proceso de Incorporación del Sistema de Reservas del Ejército Argentino

El presente capítulo se desarrollará con la finalidad de identificar como es el proceso de incorporación previsto en el Sistema de Reservas del Ejército Argentino, de acuerdo al marco legal vigente.

Las Reservas del Ejército Argentino son las estructuras conformadas con la finalidad de completar el cuadro permanente de oficiales, suboficiales y tropa. Es necesario precisar que el termino específico de Reservas, incluye al personal que haya prestado servicios en la fuerza, y a todos los ciudadanos que, por convocatoria o voluntariamente, contribuyen a integrar el Sistema de Reservas de la Defensa Nacional.

Marco Legal

Para efectuar un análisis del marco legal relacionado con la Reservas y su eventual empleo, se realizará el mismo en lo concerniente a las normativas vigentes.

La Constitución Nacional (Congreso de la Nación, 1994), consagra en su artículo 21 que: “Todo ciudadano argentino está obligado a armarse en defensa de la Patria y de esta Constitución, conforme a las leyes que al efecto dicte el Congreso y los decretos del Ejecutivo Nacional”.

La Ley de Defensa Nacional N° 23554 (Congreso de la Nación, 1988) en su artículo 38, deroga las normativas legales relacionadas con Reservas y Movilización, vigentes hasta esa fecha, Ley de Defensa Nacional (Congreso de la Nación, 1966) y Ley de Defensa y Seguridad – Defensa Civil – Movilización N° 17649 (Congreso de la Nación, 1968). Con respecto a la Movilización en su artículo 45 dispone la redacción de un anteproyecto de Ley para una Ley de organización territorial y movilización para la Defensa, dentro de los 365 días, fijando la responsabilidad de dicha tarea al Consejo de Defensa de la Nación (CODENA).

Con respecto a la Reserva en su artículo 9, la Ley de Defensa Nacional N° 23554

(Congreso de la Nación, 1988), identifica como integrante del sistema de defensa nacional a: “El Pueblo de la Nación mediante su participación activa en las cuestiones esenciales de la defensa, tanto en la paz como en la guerra de acuerdo a las normas que rijan la movilización, el servicio militar, el servicio civil y la defensa civil”. Luego a pesar de no haber sido reglamentado, en el artículo 25 establece que:

Todas las personas de existencia visible y/o jurídica sujetas a las leyes argentinas, podrán ser requeridas para el cumplimiento de obligaciones destinadas a asegurar la defensa nacional. Estas obligaciones deberán ser consideradas como un servicio de defensa nacional y comprenderán, entre otras, el servicio militar y el servicio civil de defensa.

Por último, en su artículo 26 determina que: “El servicio militar es el que cumplen los argentinos incorporados a las Fuerzas Armadas en el servicio de conscripción o en la reserva, convocados por el Poder Ejecutivo Nacional, conforme a lo establecido en el artículo 21 de la Constitución Nacional”.

La Ley del Servicio Militar Voluntario N° 24429 (Congreso de la Nación, 1995), en su artículo 11 correspondiente al capítulo III trata lo relativo a las reservas determinando que: “Las reservas constituirán el componente ineludible del Sistema Nacional de Defensa, su organización, estructura, funcionamiento y capacitación se regirán por la ley que se dicte a tal efecto”. Luego en su artículo 12 menciona que: “La reserva del Sistema de Defensa Nacional se convocará con el propósito de completar, cuando así se disponga, los efectivos del Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea, o los efectivos que se asignen a tareas de protección y defensa civil”. Este artículo es ampliado por lo establecido en el artículo 19:

En el caso excepcional que no se llegaran a cubrir con soldados voluntarios los cupos fijados de acuerdo con el artículo 3, el Poder Ejecutivo podrá convocar, en los términos establecidos por la ley 17.531, a los ciudadanos que en el año de prestación cumplan 18 años de edad y por un periodo que no podrá exceder de un año.

La Ley para el Personal Militar N° 19101 (Congreso de la Nación, 1971), en su artículo 3, hace mención a las Reservas como organizaciones de las respectivas fuerzas que sirven cuando así se disponga a completar sus efectivos, y que su personal estará integrado por la Reserva Incorporada y por la Reserva Fuera de Servicio; pero en ninguno caso de los anteriormente mencionados la ley contempla o prevé su convocatoria o eventual empleo. A su vez, el artículo 11, determina que el personal de Reserva: “Tendrá la obligación de cumplir con las exigencias que determinan las leyes de la Nación tendientes a su instrucción y adiestramiento”.

La Ley de Servicio Civil de Defensa N° 20318 (Congreso de la Nación, 1973), dispone: “La obligación de prestar servicios personales, impuesta a los habitantes del país, que no estén incorporados al servicio militar, a los fines de satisfacer necesidades de la defensa nacional para y en caso de: (a) guerra”. Según el artículo 9, el convocado “Tendrá estado militar y quedará sometido a la jurisdicción militar en la medida que se determine en el decreto de convocatoria”. La cual será realizada en el marco de un Teatro de Operaciones o Zona de Emergencia, de acuerdo al artículo 16.

La Ley de Reestructuración de las Fuerzas Armadas N° 24948 (Congreso de la Nación, 1988), establece en su artículo 11 que:

En tiempos de paz, los efectivos de las fuerzas armadas se constituirán con personal en actividad con dedicación permanente, complementando con personal en actividad incorporado por periodos determinados y con el personal de las reservas. El planeamiento militar conjunto determinará la cantidad de efectivos en cada una de las situaciones de revista.

Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA)

De acuerdo al marco normativo, donde en reiteradas ocasiones se ha ordenado legislar respecto a la organización de las Reservas, dando plazo máximo inclusive para hacerlo, y ante la ausencia del mismo, el Ejército Argentino, que presenta el mayor desarrollo en esta materia,

aunque insuficiente, ha organizado bajo el nombre de Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA), otras fuentes de reclutamiento de las reservas, especificándolas en la Directiva del Jefe de Estado Mayor General del Ejército N° 872 (EMGE, 2008). Para posibilitar a ciudadanos que no tienen instrucción militar, capacitarse en defensa de la Patria, en el ejercicio del derecho Constitucional que lo prevé y en cumplimiento de lo establecido en las leyes precedentemente mencionadas.

El SIREA es el sistema para la conducción y administración integral de las Reservas de Ejército Argentino, cuya finalidad es implementar las acciones necesarias que permitan proporcionar la capacitación operacional, así como el mantenimiento de la aptitud militar adquirida, a aquellos elementos de reservistas que se organicen en las distintas jurisdicciones de la Fuerza. El mismo entiende en todo lo relacionado a las Reservas Fuera de Servicio de manera de lograr conformar una Fuerza integralmente constituida y, complementariamente consolidar los vínculos con la sociedad.

En la Directiva del Jefe de Estado Mayor General del Ejército N° 872 (EMGE, 2008), se encuentra señalada la importancia ineludible de mantener la aptitud operacional de las Reservas mediante la frase:

El recurso más valioso y difícil de obtener para la defensa de la Nación es el personal capacitado para integrar sus organizaciones militares. Las Reservas son esenciales para un Ejército en operaciones y cuando se las necesite deben estar clasificadas, organizadas, equipadas y capacitadas, en las distintas jerarquías y roles para completar las organizaciones de la Fuerza ya existentes y contribuir a otras que surjan como necesarias de los planes.

Las fuentes de reclutamiento de las Reservas en el Ejército Argentino comprendidas en el SIREA son:

Para el Cuadro de Oficiales:

- Oficiales del Cuadro Permanente que pasan a retiro o son dados de baja.

- Oficiales Artículo 11 que son dados de baja.
- Cadetes de IVto año de los Institutos de Formación de cada Fuerza.
- Cadetes egresados como Subtenientes de Reserva de los Liceos Militares.
- Personal Civil que cumpla con las normas establecidas en el Tomo II de la Reglamentación de la Ley 19.101.

Para el Cuadro de Suboficiales:

- Suboficiales del Cuadro Permanente que pasan a retiro o son dados de baja.
- Suboficiales Artículo 11 que son dados de baja.
- Cadetes de IIIer año de los Institutos de Formación de Oficiales de cada Fuerza, a la reserva como Suboficial Superior.
- Cadetes de Ido año de los Institutos de Formación de Oficiales de cada Fuerza, a la reserva como Suboficial Subalterno.
- Cadetes de los Liceos Militares que habiendo finalizado Vto año no accedan al grado de Subteniente.
- Aspirantes de las Escuelas de Suboficiales de las Fuerzas que son dados de baja durante el transcurso del Ido Año.
- Soldados Voluntarios que son dados de baja habiendo aprobado el IVto Ciclo de Capacitación o similar, dependiendo de cada fuerza.
- Personal Civil que cumpla con las normas establecidas en el Tomo II de la Reglamentación de la Ley 19.101.

Para el Personal de Tropa:

- Cadetes de Ier año de los Institutos de Formación de Oficiales de cada Fuerza.
- Aspirantes de las Escuelas de Suboficiales de las Fuerzas que son dados de baja durante el transcurso del Ier Año.
- Cadetes de los Liceos Militares que han IVto año.

- Soldados Voluntarios que son dados de baja habiendo aprobado del Ier al IIIer Ciclo de Capacitación o similar, dependiendo de cada fuerza.
- Personal Civil que cumpla con las normas establecidas en el Tomo II de la Reglamentación de la Ley 19.101.

Producida la aprobación de los requisitos, los postulantes son registrados como Reservistas y a partir de ese momento son convocados a la incorporación transitoria, la cual consiste en un conjunto de oportunidades a lo largo de un año, en el que los Reservistas son convocados y adquieren en ese período Estado Militar, al solo efecto de su capacitación operacional o mantenimiento de su aptitud militar adquirida.

Esta incorporación se efectúa en función del presupuesto previsto y asignado para la tarea particular, por lo que se deduce que la actividad no es óptima en cuanto a cantidades, conociendo los presupuestos generales con los que cuentan las Fuerzas Armadas.

Asimismo, se desarrollan los Cursos de Formación de Oficiales de Reservas (CUFOR), en las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Tucumán y Santa Fe, utilizando para ellos las instalaciones del:

1. Colegio Militar de la Nación
2. Liceo Militar General Belgrano.
3. Liceo Militar General Paz.
4. Liceo Militar General Araoz de Lamadrid.

En función de esta actividad, en el Ejército Argentino se han conformado 14 Compañías de Reservistas, con un total aproximado de 600 hombres, de los cuales, aproximadamente el 75% son oficiales y el resto suboficiales. De igual modo, los soldados que habiendo cumplido su periodo de servicio activo en la fuerza y son dados de baja, pasan a la reserva.

Conclusiones Parciales

En el marco de la República Argentina, de acuerdo con lo visto en este capítulo, el

proceso de incorporación de los recursos humanos para el Sistema de Reservas del Ejército Argentino, de acuerdo con el marco legal vigente, permite inferir y relacionar las siguientes conclusiones.

Las Reservas son las estructuras conformadas con la finalidad de completar el cuadro permanente, integradas por la Reserva incorporada y la Reserva fuera de servicio. Están constituidas por una variedad de recursos humanos, organizados por jerarquías, de acuerdo con la capacitación y formación adquirida.

La identificación integral de los recursos humanos de la Reserva fuera de servicio permite determinar la siguiente clasificación de quienes la componen:

- Cuadros de la Fuerza en situación de baja o retiro.
- Cadetes del Colegio Militar de la Nación en situación de baja antes de su egreso.
- Aspirantes de la Escuela de Suboficiales de Ejército de baja antes de su egreso.
- Cadetes egresados de los Liceos Militares.
- Cadetes de los Liceos Militares en situación de baja antes de su egreso.
- Soldados Voluntarios en situación de baja.

El Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA) conduce y administra las Reservas, brindando una estructura para la capacitación operacional y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida por los Reservistas Voluntarios. La participación en el desarrollo de cursos y capacitaciones que se programen posibilita a los Reservistas ser considerados para el ascenso al grado inmediato superior.

Desde su creación e implementación en el año 2008, la incorporación transitoria de Reservistas Voluntarios a las Compañías de Reserva ha aumentado paulatina y progresivamente, evidenciando en primer lugar, el interés suscitado por mantener e incrementar los conocimientos y destrezas adquiridos con anterioridad y, como motivo e incentivo trascendente, mantener el sentido de pertenencia para con la Institución de la cual son parte,

teniendo en especial consideración que en la mayoría de los casos el personal tiene responsabilidades en el medio civil que limitan y condicionan el adecuado desarrollo de las actividades que se brindan en los diferentes cursos, instrucciones y capacitaciones.

Considerando el carácter voluntario de la incorporación de los reservistas y la participación de los mismos en cada una de las actividades que se programen, los efectivos orgánicos de las mencionadas subunidades conforman una estructura estable con capacidad de proyección a futuro, debido en gran medida, al compromiso implícito establecido por las máximas autoridades de la Institución para acrecentar, optimizar y perfeccionar las políticas y objetivos pretendidos con la implementación del SIREA.

Lo expuesto anteriormente, podrá concretarse en la medida en que se promueva el desarrollo de una capacitación acorde a las expectativas con las cuales ingresa el personal, se intensifique la difusión sobre los programas que se realizan dentro del Sistema y se permita al personal de reservistas participar activamente, de acuerdo con las capacitaciones adquiridas, de las instrucciones programadas junto al personal militar en actividad de los elementos operacionales a los cuales pertenecen.

Por último, la ausencia de un marco jurídico adecuado relacionado con las Reservas y su Movilización, y la contravención a normas legales vigentes, provoca la incompatibilidad de articular un proceso de incorporación y capacitación integral de los recursos humanos disponibles mediante una convocatoria, por lo cual resulta evidente definir y diseñar un programa que incentive al personal que no se haya incorporado de forma voluntaria a desarrollar la capacitación y adiestramiento necesario para mantener y/o acrecentar su aptitud militar adquirida.

Capítulo II

Sistemas de Reservas y Movilización de Países de la Región.

El presente capítulo se desarrollará con la finalidad de identificar los Sistemas de Reservas y Movilización existentes en Chile y Brasil, su marco legal y sus posibilidades de empleo en operaciones.

República de Chile

Su sistema de incorporación, se implementa de forma mixta, es decir con un sistema de incorporación bajo la forma de Servicio Militar Voluntario y en caso de no completarse los cupos operativos necesarios, se hace mediante una incorporación a través del sistema de Servicio Militar Obligatorio (SMO), e incluso de un Servicio Civil conformado por los jóvenes no ingresados al servicio militar, que dan la base para conformar reservas, que son movilizadas por la correspondiente ley existente a tal fin.

Marco Legal

La Constitución Política de Chile permite, mediante un estado de excepción, una movilización total o parcial si se produjeran hechos de tal magnitud que comprometan la seguridad del estado. Este estado de excepción constitucional está contemplado en la Ley Orgánica Constitucional de los Estados de Excepción N° 18415 (Congreso de la Nación de Chile, 1985).

Se entiende por movilización al conjunto de actividades y medidas destinadas a poner una parte o la totalidad del potencial humano, material e industrial del país, en situación de enfrentar adecuadamente un conflicto, lo cual se encuentra normado por la Ley de Normas Sobre Movilización N° 18953 (Congreso de la Nación de Chile, 1990).

El desempeño de las reservas, serán coordinadas por el Ministro de Defensa Nacional, a través de sus órganos de trabajo, el Estado Mayor de la Defensa Nacional y la Dirección General de Movilización Nacional. Siendo el Primero el que entienda en la planificación de la

movilización, comprendiendo la confección y actualización permanente de los documentos y planes de movilización y el segundo, el responsable del alistamiento de los recursos humanos, materiales e industriales del país mediante acciones preventivas que permitan afrontar de manera hipotética la movilización nacional.

El Estado Mayor de la Defensa Nacional o la Dirección General de Movilización Nacional, según corresponda, propondrá al Ministro de Defensa Nacional, sobre la base de la planificación existente, la cantidad de los efectivos, medios materiales y servicios que los organismos dependientes de los otros Ministerios y Servicios descentralizados deberán poner a disposición del Ministerio de Defensa Nacional, al decretarse la movilización.

La movilización solo podrá ser ejecutada durante la vigencia del estado de excepción constitucional y se iniciará en la fecha que disponga el correspondiente decreto, que deberá ser dictado por el Presidente de la República para todo o parte del territorio. El Presidente es el responsable de máximo nivel para dirigir la movilización, pudiendo requerir la asesoría del Consejo de Seguridad Nacional.

La Ley de Modernización del Servicio Militar Obligatorio (Congreso de la Nación de Chile, 2005) dispone las normas para la implementación del actual sistema de reclutamiento para las fuerzas armadas. Abarcando a todas las personas de ambos sexos, desde los 18 a los 45 años de edad y se puede satisfacer de tres maneras:

- Mediante el reclutamiento para cumplir el Servicio Militar Obligatorio.
- A través de la participación y capacitación en la Reserva.
- Por medio de la concurrencia a una convocatoria para la Movilización Nacional.

Las Reservas

De acuerdo con la doctrina y normativas legales vigentes, se puede enumerar y conceptualizar distintas acepciones para describir y definir a las Reservas:

- La Reserva, como concepto general, abarca el conjunto de personas, que hayan recibido o no instrucción o capacitación militar, no estando incluidas en la base de conscripción ni en servicio activo en las Instituciones de la Defensa Nacional.
- La Reserva Nacional, alcanza la totalidad de las personas, sin distinción de sexo, que se encuentren en condiciones psicofísicas y morales de poder ser movilizadas o de desempeñar funciones en beneficio del país.
- La Reserva Militar o de las Fuerzas Armadas, comprende al conjunto de personas, entre los 18 y 45 años, sin distinción de sexo, con instrucción militar o sin ella, está en condiciones de ser movilizados para formar parte de las Fuerzas Armadas. Este personal se denomina Reservista, clasificándolo en Reservista con Instrucción Militar y Reservista sin Instrucción Militar. Incluye el personal en retiro procedentes de las Instituciones de la Defensa Nacional y el personal procedente de las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas que hayan sido dados de baja pero que poseen valor militar.

Todo ciudadano que haya realizado el Servicio Militar tiene la obligación de adscribirse a un centro de reservistas regionales, en el cual podrá participar en actividades de la Reserva de las Fuerzas Armadas, orientadas a actualizar sus conocimientos, pudiendo además ascender a grados superiores.

Los centros de reservistas están distribuidos en las regiones del país y funcionan dentro de las unidades del ejército, en las localidades donde no hay presencia militar se crean subcentros de reservistas. Estos centros son los responsables de la convocaría.

Los reservistas podrán ser llamados al servicio activo conservando su empleo, publico o privado; cuando la convocatoria supere los 30 días recibirán el haber correspondiente a la jerarquía con la que fueron convocados. Cuando el tiempo sea menor, el empleador se hará cargo de la remuneración por los días de servicio.

La convocatoria de los reservistas podrá hacerse por los siguientes motivos:

- Para instrucción militar y preparación de la movilización, a través de un decreto solicitado por la Dirección General de Movilización Nacional, a fin de obtener capacitación, entrenamiento y la instrucción necesaria para mantener la aptitud militar en la jerarquía que corresponda.
- Para desempeñarse en alguna Fuerza Armada, mediante decreto solicitado por la Dirección de Personal, para completar cupos en las orgánicas de las Fuerzas.

República Federativa de Brasil

Brasil cuenta con un sistema de incorporación integral y articulado que involucra a la Movilización y a las Reservas, disponiendo de un marco legal y jurídico adecuado para llevar adelante las políticas y lineamientos que determinen los objetivos estratégicos de su Defensa Nacional.

Marco Legal

La Movilización Nacional aparece normada jurídicamente en los artículos 22 y 84 de la Constitución de Brasil, que tiene como objetivo ulterior mantener al país preparado y alistado en forma permanente para afrontar eventuales agresiones de potencias extranjeras que afecten a la soberanía territorial del mismo.

Asimismo, mediante la Ley para la Movilización Nacional N° 11631 (Congreso Nacional, 2007) y el decreto N° 6592 (Poder Ejecutivo Nacional, 2008) entra en vigor el Sistema Nacional de Movilización (SINAMOB).

El SINAMOB fue implementado en el año 2007, estructurando un conjunto de medios que opera de manera armónica y ordenada permitiendo planificar y ejecutar todas las etapas de movilización y desmovilización nacional. Está conformado por organismos sectoriales dependientes del Ministerio de Defensa, que responden a los requisitos derivados de la

Movilización Nacional en el ámbito político, económico, militar, social, de seguridad e inteligencia nacional, de defensa civil y científico-tecnológico.

Además del Ministerio de Defensa, el SINAMOB está integrado y vinculado con los ministerios de Justicia, de Relaciones Exteriores, de Hacienda, de Planificación, de Presupuesto y Gestión, de Ciencia y Tecnología y de Integración Nacional; con el Gabinete de Seguridad; con la Casa Civil de la Presidencia y con la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia.

El Ministerio de Defensa, proporcionara asesoramiento directo e inmediato al Presidente en las cuestiones relacionadas a la Movilización Nacional, correspondiéndole confeccionar:

- Los planes de Movilización Nacional.
- La articulación con los planes sectoriales de Movilización Nacional.
- Las normas jurídicas indispensables para decretar la Movilización Nacional.

El procedimiento para la puesta en marcha del Sistema contempla la delimitación de la zona geográfica del país por parte del Poder Ejecutivo y las gestiones y pautas esenciales para su realización, siendo las mismas:

- La convocatoria de civiles y militares.
- La convocatoria de entidades federales para sistematizar los esfuerzos de Movilización Nacional.
- La reorientación de la actividad económica productora de bienes y la utilización de los servicios, interviniendo en las variables de producción pública y privada.

Las etapas que componen la Movilización de esos recursos son dos:

- Etapa de preparación, que tiene como finalidad el desarrollo de políticas y acciones estratégicas de manera coordinada y organizada que permitan el desarrollo de las actividades inherentes a la Movilización.

- Etapa de ejecución, que abarca el conjunto de decisiones políticas que se promueven desde el estado de manera obligatoria para optimizar la transferencia de recursos y obtención de los medios indispensables que impliquen una vez decretada, las necesidades de Movilización.

Las Reservas

Siendo el país más extenso de América Latina y el más poblado del continente americano después de los Estados Unidos, es lógico que Brasil posea un Ejército activo con efectivos en el orden de los 270.000 hombres. Asimismo, sus Reservas, con las características particulares que rigen al Sistema vigente en el país, totalizan alrededor de 1.500.000 reservistas, en aptitud de ser movilizados, sustentado esencialmente por el personal proveniente del Servicio Militar Obligatorio.

La capacitación y adiestramiento de los Reservistas es realizada por los Batallones de Movilización y sus correspondientes Compañías de Instrucción, ejecutando instrucciones y ejercitaciones de acuerdo con la aptitud militar adquirida y rol de combate desempeñado durante su permanencia en el Servicio Militar Obligatorio.

Para la formación del cuadro de Oficiales, están constituidos los Centros de Preparación (CPOR) y Núcleos de Preparación de Oficiales de la Reserva (NPOR), con la finalidad de capacitar profesionales de nivel universitario previa selección por concurso de vacantes para desempeñarse en la jerarquía de Oficiales Subalternos.

El Servicio Militar Obligatorio, es indispensable para movilizar a sus habitantes en defensa de los intereses vitales y de la soberanía territorial de su país. Los ciudadanos varones de 18 años seleccionados y convocados representan jóvenes de todas las clases sociales y regiones del país, permaneciendo incorporados en el servicio, por un lapso de 11 a 14 meses hasta la baja, con excepción de los que continúan, iniciando una carrera dentro de la Fuerza. Quienes decidan no continuar incorporados, tienen la posibilidad de tomar parte del proyecto

Ciudadano Soldado que ofrece una formación técnica y practica en numerosos oficios, con la finalidad de brindar herramientas para su inserción en el mercado laboral.

En el transcurso del Servicio Militar, los ciudadanos son instruidos, capacitados y adiestrados con el objetivo que al término de este y producida su baja, integren la Reserva, siendo un potencial significativo de recursos humanos a disposición del sistema de Movilización cuando así se lo requiera.

Desde 2003, el proceso de gestión de los recursos humanos del Servicio Militar Obligatorio es común a las tres Fuerzas Armadas y se centraliza bajo la órbita del Ministerio de Defensa. El proceso comprende tres periodos diferenciados en el término de un año, si inicia mediante el alistamiento militar, continua con la etapa de selección general y social o registro, para finalizar con la incorporación del ciudadano apto para realizar el Servicio.

Las particularidades de cada uno de los pasos de la gestión de los recursos humanos para el Servicio Militar Obligatorio se detallan a continuación:

- El alistamiento militar, el tramo comienza el primer día hábil de enero y se extiende hasta el último día de junio. En este paso se requiere la documentación individual para comprobar la filiación de los ciudadanos convocados. Estos deben alistarse en el año que cumplen 18 años, en el elemento de incorporación más cercano al domicilio de residencia.
- Selección general, este ciclo lo realiza una Comisión de Selección del Ejército, generalmente se efectúa entre julio y octubre, e involucra a los ciudadanos que se anoten en ese año y quienes figuren adeudando el Servicio Militar de clases anteriores. Las pautas para efectuar la selección del personal son: la combinación de la capacidad de análisis con la aptitud física, los aspectos culturales, psicológicos y morales.
- Incorporación, es la inserción del ciudadano en un elemento operacional de la Fuerza, cuando el mismo es seleccionado apto. Hay un periodo de adaptación a la vida militar,

donde se desarrolla y promueve la actividad física, y se adquieren conocimientos básicos sobre: jerarquía militar, disciplina y civilidad. Posteriormente se continua con las capacitaciones e instrucciones propias de cada Fuerza, adquiriendo conocimientos y aptitudes militares correspondientes al rol de combate a desempeñar en la prestación del Servicio Militar.

Conclusiones Parciales

De lo analizado al comparar los sistemas de los países seleccionados, podemos decir que las Reservas para su movilización deben tener un planeamiento y una dirección centralizada, y una ejecución descentralizada. Es el más alto nivel el que debe prever el planeamiento y dirigir la acción con las directivas pertinentes a cada caso.

Los países que le dan importancia a este tema, con un marco legal acorde, establecen un órgano en el nivel máximo de conducción nacional, el Poder Ejecutivo Nacional, que a través de su Ministerio de Defensa tiene la responsabilidad de planeamiento y dirección. La República de Chile mediante una dirección general de movilización y la República Federativa de Brasil mediante el sistema nacional de movilización, ambos dependientes de las respectivas carteras de Defensa.

Relacionado con el marco legal vigente, ambos países cuentan con las normativas jurídicas adecuadas, que posibilitan el desarrollo de las políticas y lineamientos estratégicos definidos por los Estados Nacionales, en lo referido a la conformación las Reservas y la Movilización Nacional de los recursos humanos, permitiendo afrontar eventuales amenazas de índole externa que pudieran afectar las soberanías territoriales.

Con relación a las Reservas, ambos países cuentan con las normas legales y programas de capacitación que permiten efectuar la convocatoria o llamado al servicio activo de los reservistas, siendo la principal fuente de reclutamiento el personal proveniente del Servicio Militar Obligatorio.

En la República Federativa de Brasil, la capacitación de los reservistas se efectúa en los Batallones de Movilización y sus correspondientes Compañías de Instrucción, de acuerdo con la aptitud militar y rol de combate desempeñado en el Servicio Militar Obligatorio.

En la República de Chile, la reserva militar que está en condiciones de ser movilizada se clasifica en reservista con instrucción militar y reservista sin instrucción militar. La convocatoria para la capacitación se realiza por región militar, donde funcionan los centros de reservistas, siendo instruidos por personal del cuadro permanente.

Habiéndose comparado los sistemas de reservas de países de la región podemos concluir que el sistema mas apto para aplicarse en nuestro país, es el de la Republica de Chile, con los Centros de Reservistas Regionales, los cuales nuclean la administración y capacitación de los Reservistas; sumado al sistema mixto de incorporación, bajo la modalidad de Servicio Militar Voluntario y de ser necesario, Servicio Militar Obligatorio.

Capítulo III

Propuesta Para el Proceso de Capacitación

El presente capítulo se desarrollará con la finalidad de formular una propuesta del proceso de capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar de los recursos humanos de la reserva para su empleo en operaciones dentro del marco de la Gran Unidad de Batalla.

El reglamento de Conducción de las Fuerzas Terrestres (Ejército Argentino, 2015), establece en su artículo 2030 que:

La Gran Unidad de Batalla, es un agrupamiento de elementos de distintas armas, tropas técnicas, tropas para operaciones especiales y servicios, bajo un comando único con relativa autonomía para operar. Se caracteriza por:

- No poseer una organización fija (posee orden de batalla).
- Ser estructurada de acuerdo con las funciones prioritarias de cada espacio geoestratégico de interés y/o en relación con la misión particular impuesta.

La GUB está, normalmente, constituida por:

- Un elemento de comando.
- Un número variable de formaciones.
- Un número variable de grandes unidades de combate (compatible con la capacidad de conducción del elemento de comando).

Si bien para su empleo en operaciones se le asignarán los medios que fueran necesarios para la misión (concepto de orden de batalla), durante la paz dispone de una jurisdicción en la cual tienen sus asientos elementos de la Fuerza que le dependen orgánicamente. Estos elementos (GGUCC, formaciones de las armas, tropas técnicas, eventualmente tropas de operaciones especiales y logísticas) serán la base desde la cual la GUB verá completada su estructura para el cumplimiento de su misión.

En cualquier nivel de comando, la logística de material y de personal serán aspectos importantes para tener en cuenta durante el planeamiento de las operaciones tácticas. Esa relevancia se incrementará en el nivel GUB. La capacidad para apoyar logísticamente un modo de acción particular podrá constituir un factor preponderante en la resolución del comandante.

En el caso de la División de Ejército, constituirá el principal nivel de decisión logístico en su jurisdicción, conduciendo el centro regional de apoyo logístico, con las siguientes finalidades:

- Minimizar las responsabilidades logísticas y administrativas de paz de las Brigadas y Formaciones.
- Permitir a la Brigadas concentrarse prioritariamente en asuntos operacionales.

A continuación, se desarrolla una propuesta para estructurar las reservas y que deberían poseer para disminuir las vulnerabilidades existentes en este momento, debido a la inexistencia de marco normativo que las regulen e instruyan.

Estructura

Establecer una Dirección de Reservas y Movilización, dependiente de la Dirección General de Organización y Doctrina, con atribuciones para la organización, adiestramiento y conducción de la movilización de recursos humanos y materiales.

Concepto de Reserva

Según su empleo:

- Reserva activa, compuesta por personal instruido y/o con una aptitud ocupacional acorde a los cargos contemplados en los roles asignados por la fuerza. Un ejemplo de estos últimos serían médicos, analistas, abogados y distintos especialistas que actualmente poseen las reservas de gran riqueza técnica como recurso humano.

- Reserva pasiva, integrada por el resto de los ciudadanos, que hubiesen sido parte de la reserva activa en algún momento, pero por no completar sus periodos de capacitación, ya no perteneciesen a las misma, hasta la edad de 60 años.

Según su origen:

- Proveniente del cuadro permanente (PCP), constituida por el personal que previamente haya prestado servicio como cuadro del Ejército y se encuentra en situación de retiro o baja y como soldado voluntario. Su vigencia será, para los cuadros hasta tanto conserven su aptitud de acuerdo con el concepto de la fuerza en relación con la jerarquía alcanzada y la edad máxima de cada una de las jerarquías, y para los soldados voluntarios hasta haber cumplido los 45 años.
- No proveniente del cuadro permanente (NPCP), compuesto por el personal egresado de los Liceos Militares y de los cursos CUFOR, capacitados al efecto en forma voluntaria. Su vigencia será de 10 años a partir de recibir la capacitación y/o actualización de esta.

Oportunidad de Convocatoria

- En tiempos de guerra a todo efecto.
- En tiempos de paz, para capacitación que incluiría instrucción básica, actualización y ejercicios de comprobación; y para ejecutar operaciones de protección civil, por convocatoria del Poder Ejecutivo.

Autoridad de Convocatoria

- En tiempo de guerra, el Poder Ejecutivo con acuerdo del Poder Legislativo.
- En tiempo de paz, para capacitación, por la autoridad de Reserva y Movilización, a fin de cumplir con los planes previstos. Para operaciones de Protección Civil por el Poder Ejecutivo con asesoramiento del Ministerio de Defensa y el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Capacitación o Adiestramiento

Tanto el personal NPCP, como el PCP, una vez alcanzado el estado de reserva, deberá realizar:

- Periodo de instrucción básico dentro de la Unidad de Reserva donde revista, de una duración no inferior a 3 semanas anuales, las cuales pueden ser consecutivas o alternadas a lo largo del año, según los planes previstos a tal efecto.
- Un ejercicio anual de hasta una semana de duración, donde se controlen el cumplimiento de las funciones y misiones asignadas a las Unidades de Reserva y que permita la habilitación de esta y de sus hombres.
- A los efectos de mantenerse en el escalafón reserva activa, deben ser considerados los dos puntos anteriores como instrucción o actualización, que debe ser efectuado anualmente.
- Se computarán como capacitaciones, los cursos que hiciesen sus miembros, tanto en el ámbito de la fuerza como fuera de ella, que sean considerados de interés para la misma, y contribuya al desarrollo de las capacidades requeridas.

Unidades de Reserva

Sobre la base de las 14 Subunidades de Reservas existentes en la actualidad, tendiendo a organizar una por Gran Unidad de Combate (GUC), de acuerdo con la especialidad de cada una. La centralización y regionalización de estos recursos humanos deben ser especialmente tenidos en cuenta.

La centralización facilitará el manejo de los recursos, pudiendo compensar el déficit dentro de una misma región. La regionalización reduce los gastos de transporte, posibilita el empleo de personal aclimatado y con conocimiento de las características del ambiente geográfico, reduce los tiempos de movilización, facilita los registros, como así también los periodos de capacitación e instrucción y, por último, se consigue una mayor identificación con

las unidades en función al arraigo existente entre las comunidades que alimentan estas reservas y las unidades integradas plenamente en ellas.

Ascenso

Surgirán de la capacitación y del cumplimiento de exigencias establecidos para cada grado, en combinación con adecuados parámetros de edad y aptitud física y a través del funcionamiento de una junta de calificaciones de similares características que las del personal en actividad. Se debe tener especial consideración a aquellos casos, que por su formación específica fuera del ámbito militar, fueran de especial interés para la fuerza, de forma tal de asignar responsabilidades coherentes con las necesidades de esta.

Conclusiones Parciales

El Ejército Argentino con la finalidad de incrementar sus capacidades, debe orientar los esfuerzos a crear un instrumento legal que permita la creación de las Reservas como parte integrante de la institución, y como tal de poder nacional. Esto le permitirá movilizar mayor cantidad de recursos humanos, materiales y servicios dirigidos a su empleo en las operaciones.

Estas reservas deben poseer una estructura que facilite tanto su convocatoria como su movilización, un concepto de acuerdo con su empleo u origen, parámetros claros en cuanto a oportunidad y autoridad que puede solicitar la convocatoria, con un plan de capacitación o adiestramiento apto, factible y aceptable a nuestro sistema de reclutamiento.

La regionalización y la centralización de estas, le dan agilidad, flexibilidad y economía a los esfuerzos de movilización, como también reducen los tiempos en sus convocatorias. También deben tener unidades de acuerdo con las posibilidades ya existentes y las necesidades de la fuerza, que faciliten la convocatoria ya sea para empleo en operaciones, como para capacitación o adiestramiento.

Capacitando al personal de reserva, prioritariamente entre otros temas en el planeamiento a este nivel, de forma que pueda ocupar un puesto en la GUB, su elemento de

comando o formaciones logísticas, por medio de la explotación de los conocimientos profesionales previos, como por ejemplo abogados, expertos en logística, licenciados en recursos humanos, médicos, analistas y otras especialidades afines a las áreas; permitiendo su movilización en operaciones militares dentro del marco de la GUB.

Conclusiones

Conclusiones Finales

Del análisis realizado, sumado a los antecedentes que se encuentran a continuación, se pueden arribar a algunas conclusiones que serán relevantes para dar respuesta al interrogante de esta investigación.

Los recursos humanos disponibles de la reserva serán considerados como importantes desde el punto de vista estratégico, en tanto y en cuanto contribuyan a la concreción de los objetivos estratégicos de la Defensa Nacional.

La implementación de Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA) brinda una estructura estable y organizada para la capacitación operacional de los reservistas voluntarios y compensa, en principio, un enorme déficit existente al tomarse conciencia desde la Institución de la importancia de contar con un proceso de gestión integral para los recursos humanos disponibles en las reservas, el cual orientado correctamente obtendría personal de reserva capacitado para ocupar puestos en las GUB durante las operaciones militares.

Inicialmente, orientar los esfuerzos a crear un instrumento legal que permita movilizar recursos humanos, materiales y servicios dirigidos a mitigar los hechos de tal magnitud que comprometan la seguridad del estado.

Disponer de la creación de una Dirección de Reservas y Movilización dependiente de la Dirección de Organización y Doctrina con atribuciones para coordinar el planeamiento sectorial, conducir la ejecución de la movilización y ser la base para la conformación de un organismo director en el máximo nivel de la conducción de la estrategia militar, el Ministerio de Defensa.

Regionalizar dicha estructura para facilitar su implementación, utilizando las estructuras de las GUC existentes, de forma rápida y eficiente, donde en base a lo propuesto en el capítulo III se capacite al personal de reservas para potenciar sus conocimientos previos y

poder desempeñarse entre otros puestos como auxiliares de un área en el estado mayor de una GUB o en sus formaciones logísticas durante las operaciones militares.

Aprovechando la evolución de las comunicaciones y la información, mantener actualizado el registro de datos tanto de personas, recursos materiales y servicios. Mantener actualizados los datos como parte de los tramites regulares de las personas y empresas, con el apoyo del Registro Nacional de las Personas, cámaras empresariales y de comercio, asociaciones de profesionales, entre otras entidades.

Adiestrar e instruir los recursos humanos, participando en convocatorias por periodos determinados. Según el servicio elegido será el adiestramiento, la instrucción y las tareas que se desarrollen.

Los lapsos de la convocatoria no deberían superar los 30 días anuales, en periodos semestrales o trimestrales, de dos o una semana respectivamente. Prever la remuneración por servicios de la reserva cuando supere un tiempo determinado, por ejemplo 30 días. A quienes trabajen, se les debe mantener sus empleos y sus beneficios laborales.

Todo esto, además de proporcionar nuevas capacidades al potencial de la GUB, contribuirá a acortar la brecha existente entre la sociedad civil y sus fuerzas armadas, mancomunando esfuerzos.

Referencias

- Baldrini, M. H. (2015). *Incorporación, capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida de los recursos humanos del SIREA*. Buenos Aires: Escuela Superior de Guerra.
- EA. (2004). *Reglamento de Logística de Personal*. Buenos Aires: EMGE.
- EA. (2015). *Reglamento de Conducción de las Fuerzas Terrestres*: EMGE.
- Congreso de la Nación. (1895). *Ley de Organización del Ejército y la Guardia Nacional N° 3318*.
- Congreso de la Nación. (1901). *Ley del Servicio Militar Obligatorio N° 4031*.
- Congreso de la Nación. (1966). *Ley de Bases Jurídicas, Orgánicas y Funcionales para la preparación y ejecución de la Defensa Nacional N° 16970*.
- Congreso de la Nación. (1968). *Ley de Defensa y Seguridad – Defensa Civil – Movilización N° 17649*.
- Congreso de la Nación. (1971). *Ley para el personal militar N° 19101*.
- Congreso de la Nación. (1973). *Ley de Servicio Civil de Defensa N° 20318*.
- Congreso de la Nación. (1988). *Ley de Defensa Nacional N° 23554*.
- Congreso de la Nación. (1988). *Ley de Reestructuración de las Fuerzas Armadas N° 24948*.
- Congreso de la Nación. (1995). *Ley del Servicio Militar Voluntario N° 24429*.
- Congreso de la Nación de la República Federativa de Brasil. (2007). *Ley para la Movilización Nacional N° 11631*.
- Congreso de la Nación de la República de Chile. (1985). *Ley Orgánica Constitucional de los Estados de Excepción N° 18415*.
- Congreso de la Nación de la República de Chile. (1990). *Ley de Normas sobre Movilización N°18953*.

Congreso de la Nación de la República de Chile. (2005). *Ley de Modernización del Servicio Militar Obligatorio N° 20045*.

EMGE. (2008). *Directiva del Jefe de Estado Mayor General del Ejército N° 872/08*.

<https://www.gov.br/defesa/pt-br/>

<https://www.dgmn.cl/movilizacion/>

KNORR, K. (1961). *Potencial de la Naciones*. Buenos Aires: Circulo Militar.

Sanguinetti, E. C. (2019). *El empleo de las Reservas y la Movilización para la ejecución de Operaciones en el Teatro*. Buenos Aires: Escuela Superior de Guerra Conjunta.