

ABSTRACT

Título del TFI: Incorporación, capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida de los recursos humanos del Sistema de Reservas del Ejército Argentino.

Autor: Mayor C HUGO ADRIÁN BALDRINI

Año: 2015

Resumen

El presente trabajo final integrador analiza el proceso de incorporación, capacitación y/o mantenimiento 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 cómo se lleva a cabo su inserción dentro del SIREA.

Por otra parte, se efectúa un estudio y comparación de los Sistemas de Reservas y Movilización de Brasil y Chile a los fines de obtener parámetros válidos que permitan establecer propuestas factibles y aceptables de ser aplicados en el sistema argentino.

Palabras Claves

Sistema de Reservas– Incorporación– Capacitación– Movilización– Marco legal vigente

ÍNDICE DE CONTENIDOS Y ANEXOS

Contenido	Página
Resumen	i
Palabras clave	i
Índice de contenidos y anexos	ii
INTRODUCCIÓN	1
Antecedentes y justificación del problema	1
Planteo del problema	2
Objetivos	2
Objetivo general	2
Primer objetivo específico	3
Segundo objetivo específico	3
Aspectos sobresalientes del marco teórico	3
Relevancia de la investigación	6
Estructura del Trabajo Final Integrador	7
Metodología empleada	8
Esquema gráfico metodológico	9
CAPÍTULO I	10
El proceso de incorporación y capacitación de los recursos humanos de las Reservas del Ejército Argentino	10
Finalidad	10
Estructura del Capítulo	10
Consideraciones generales	10
Conceptos sobre Reservas	11
Marco legal	12
Los recursos humanos disponibles de la Reserva	14
La Reserva fuera de servicio proveniente del Cuadro Permanente	15
La Reserva fuera de servicio no proveniente del Cuadro Permanente	15
Identificación integral de los Recursos Humanos	15
Personal que integra la Reserva en la jerarquía de Oficiales	15
Personal que integra la Reserva en la jerarquía de Suboficiales	16
Personal que integra la Reserva en la jerarquía de Tropa	16
Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA)	17
Importancia de su implementación	17
Alcance del Sistema	18
Organización y estructura del SIREA	19
Particularidades del SIREA	19
Compañías de Reserva	21
Capacitación operacional en las Compañías de Reserva	22
Evolución de los efectivos	23

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y justificación del problema

El Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA), implementado por la Directiva N° 872 (Jefe del Estado Mayor General del Ejército, 2008), comprende la conducción, gestión y administración integral de los recursos humanos de las Reservas del Ejército Argentino, con la finalidad de brindar y proveer la capacitación operacional necesaria y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida a los elementos de 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.

A partir de su instrumentación, el Sistema de Reservas fue incrementando de manera progresiva y constante la incorporación transitoria de Reservistas Voluntarios, a través de la realización de una serie de cursos y capacitaciones que motivaron el acercamiento de éstos a los elementos organizados a tal fin.

Pero éste 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 que lo condiciona de manera determinante: no hay en la actualidad un marco legal que determine con obligatoriedad la incorporación, capacitación, adiestramiento y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida de los recursos humanos disponibles en las Reservas, por no contar con una Ley de Movilización desde 1988 que así lo prescriba.

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, no pudiendo articular en forma armónica un programa eficiente que permita satisfacer asimismo, la capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida en una proporción más significativa y relevante del conjunto que conforman el personal de oficiales, suboficiales y soldados voluntarios que prestaron servicio activo dentro de la Institución y que en la actualidad están en situación de retiro o fueron dados de baja de la fuerza.

En lo expuesto anteriormente, se puede advertir en forma concreta e implícita la pretensión de lograr optimar la estructura y organización del proceso de gestión de la totalidad de los recursos humanos disponibles 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 legales correspondientes.

Planteo del problema

La necesidad de optimizar en forma integral el proceso de incorporación, capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida del conjunto de los recursos humanos disponibles del Sistema de Reservas del Ejército Argentino dentro del marco legal vigente.

Objetivos

Objetivo general. Establecer los fundamentos conceptuales y elaborar propuestas orientadoras relacionadas con la optimización del proceso de gestión, administración y

capacitación integral del conjunto de los recursos humanos disponibles en el Sistema de Reservas del Ejército Argentino, dentro del marco normativo jurídico vigente.

Primer objetivo específico. Identificar en forma integral el conjunto de los recursos humanos disponibles en el Sistema de Reservas del Ejército Argentino y definir el proceso de incorporación, capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida por los mismos, de acuerdo al marco legal vigente.

Segundo objetivo específico. Extraer conclusiones mediante el análisis y comparación de Sistemas de Reservas de países de la región para disponer de parámetros válidos y convenientes a los fines de establecer propuestas factibles y aceptables de ser aplicados en el sistema argentino.

Aspectos sobresalientes del marco teórico

Al emprender un análisis de la gestión, conducción y administración integral de los recursos humanos del Sistema de Reservas del Ejército Argentino para un eventual convocatoria o empleo de las mismas, es ineludible no mencionar la ausencia de una legislación vigente referido a la problemática en cuestión, por no disponer de una norma jurídica decretada al respecto desde el año 1988, oportunidad en que fuera derogada la ley N° 17.649 (Ley de Movilización, 1968) vigente hasta ese momento, como consecuencia de la aprobación y promulgación de la actual Ley N° 23.554 (Ley de Defensa Nacional, 1988).

Se han confeccionado y redactado diversos proyectos de ley, pero ninguno fue considerado para su tratamiento por las Cámaras Representativas del Congreso Nacional y en consecuencia no han sido estudiados, analizados y lógicamente sometidos al debate en el recinto legislativo bicameral.

Resulta inverosímil referirse a las Reservas sin aludirse inevitablemente a la Movilización; ambas concepciones se encuentran intrínsecamente relacionados siendo una y otra partes sistémicas e integrales de la Defensa Nacional.

Las consideraciones e implicancias que competen a la Movilización y Defensa Nacional se advierten de manera categórica y evidente desde la Constitución Nacional, donde en su artículo 21 prescribe la obligatoriedad de todo ciudadano argentino de armarse en defensa de la Patria y de su Carta Magna, acorde a las normativas legales que dictaminare el Congreso Nacional y a los decretos que emanaren pertinentemente del Poder Ejecutivo Nacional al respecto.

En cuanto a las Reservas, son las estructuras de nuestra fuerza conformadas con la finalidad de completar el cuadro permanente de oficiales, suboficiales y tropa. Están constituidas por dos componentes, según el origen de su procedencia:

- la Reserva incorporada, conformada por el personal no perteneciente al cuadro permanente que se encuentre incorporado por convocatoria o voluntariamente para prestar servicios militares, con jerarquía de oficial, suboficial o tropa.

- la Reserva fuera de servicio, integrada por el personal con una capacitación adquirida en la fuerza previamente que conserva su aptitud militar y todo ciudadano argentino que no habiendo recibido instrucción militar esté en condiciones de prestar servicios en alguna de las fuerzas armadas luego de su capacitación y entrenamiento.

El cuerpo normativo jurídico que prescribe y regula la gestión de los recursos humanos de la Reserva fuera de servicio, está compuesto por las siguientes leyes: ley N° 19101 (Ley para el Personal Militar, 1971), la ley N° 24.429 (Ley del Servicio Militar Voluntario, 1995); la ley N° 23.554 (Ley de Defensa Nacional, 1988) y ley N° 24.948 (Ley de Reestructuración de las Fuerzas Armadas, 1998).

Con el transcurso del tiempo, se llevaron adelante iniciativas y experiencias de diferente índole de manera esporádica y dispersa vinculadas a diversas clases de cursos y capacitaciones básicas elementales que recibían los reservistas, a través de las agrupaciones que los nuclean.

En este contexto, en la búsqueda de concretar motivaciones y pasiones personales genuinas, mediante vínculos y compromisos preexistentes establecidos con distintas autoridades de la fuerza, estos reservistas fueron proponiendo y realizando determinadas actividades de capacitación tendientes a satisfacer sus expectativas, pero sin dejar de señalar que solamente participaba el personal que voluntaria y predispuestamente lo solicitaba, sin contar con un programa planificado que unificara esfuerzos tendientes a determinar lineamientos y políticas generales sobre el adiestramiento y capacitación a brindar.

Sobre la base de la Directiva del Subjefe del Estado Mayor General del Ejército N° 727 (Capacitación y el Mantenimiento de la Aptitud Militar adquirida del personal de la Reserva Fuera de Servicio) del 2004, el Jefe del Estado Mayor General del Ejército implementó la Directiva N° 872 (Constitución y Funcionamiento del Sistema de Reservas del Ejército Argentino – SIREA), el 31 de octubre de 2008.

La estructura y organización del SIREA se ha desarrollado y ha ido incrementándose en forma permanente hasta conformar en la actualidad un total de CATORCE (14) Subunidades de Reserva dentro de las organizaciones del Ejército, distribuidos en todo el territorio nacional.

Pero este sistema, siendo razonablemente factible, aceptable y acorde al marco legal vigente, contempla solamente la posibilidad de brindar capacitación y mantenimiento de la aptitud militar adquirida de los Reservistas Voluntarios, entendiéndose como tales

aquellos que en forma espontánea y voluntaria solicitan la incorporación transitoria y el adiestramiento implementado por el Sistema, no habiendo un esquema de capacitación y actualización doctrinaria de aquel personal conformado por los cuadros y tropa que hayan prestado servicio activo dentro de la Institución y que voluntariamente no hayan requerido incorporarse al mismo.

Relevancia de la investigación

De lo puntualizado precedentemente se infiere que resulta necesario establecer algunos fundamentos conceptuales que orienten la optimización del proceso de gestión integral para el conjunto de los recursos humanos disponibles en la Reserva, en función a su capacitación militar y formación profesional adquiridos en el ámbito civil, y a la procedencia de los componentes de la misma, con el objetivo de conformar organizaciones sistémicas que articulen y coadyuven al cumplimiento de las actividades específicas en el marco del actual Sistema de Reservas del Ejército Argentino, como así también procurar sentar bases para futuros proyectos que se instrumenten cuando se legisle una nueva ley de movilización en nuestro país.

La problemática actual relacionada con las Reservas y su Movilización está condicionada en su génesis por la ausencia de un marco normativo legal adecuado, ya que del mismo debieran derivar las políticas estratégicas y directivas específicas que permitan configurar un sistema de recursos humanos organizados, clasificados y capacitados a disposición del Sistema de Defensa Nacional.

Por lo expuesto, las consideraciones y conclusiones que se expongan en el presente trabajo constituirían una contribución y aporte teórico al pensamiento militar, cuya finalidad pretendería precisar aspectos relacionados con la incorporación, capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida del conjunto integral de los recursos

humanos disponibles del Sistema de Reservas dentro del marco legal vigente, pero teniendo en inevitable consideración la carencia de un sustento legal para su hipotética y eventual convocatoria para la movilización.

Cabe mencionar, que cuando se analice conceptualmente los Sistemas de Reservas de países de la región, las impresiones resultantes se utilizarían como parámetros para su comparación y contrastación con el sistema argentino, a los fines de evaluar experiencias y realidades distintas que contribuyan a cumplimentar con los objetivos formulados.

Estructura del Trabajo Final Integrador

El presente trabajo final integrador se ha estructurado de la siguiente forma:

Una Primera Parte, que contiene la introducción del mismo, donde se presenta el tema; se precisa y distingue el problema a plantear; se mencionan en forma sintética los aspectos más importantes del marco teórico; y se exponen el objetivo general y los objetivos específicos que se pretenden alcanzar con su elaboración.

Una Segunda Parte comprende el desarrollo mediante el análisis y posterior apreciación de los aspectos fundamentales a tener en cuenta para alcanzar el objetivo general, conformado por dos capítulos coincidentes con los objetivos específicos determinados para el presente trabajo.

En el Capítulo I se identifican en forma integral los recursos humanos disponibles en el Sistema de Reservas del Ejército Argentino, definiendo para los mismos un proceso de incorporación, capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida, en concordancia y conformidad con las normativas jurídicas vigentes.

En el Capítulo II se extraen conclusiones mediante el análisis y comparación de los Sistemas de Reservas vigentes en Brasil y Chile, con la finalidad de establecer parámetros valederos que proporcionen perspectivas diferentes y factibles de ser imitadas y aplicadas en el sistema argentino.

Una Tercera Parte que contiene las conclusiones del presente trabajo, donde se esquematizan e integran las informaciones y conceptos analizados sobre la gestión de los recursos humanos del Sistema de Reserva del Ejército Argentino; ofreciendo propuestas y sugerencias orientadoras en función del objetivo general indagado.

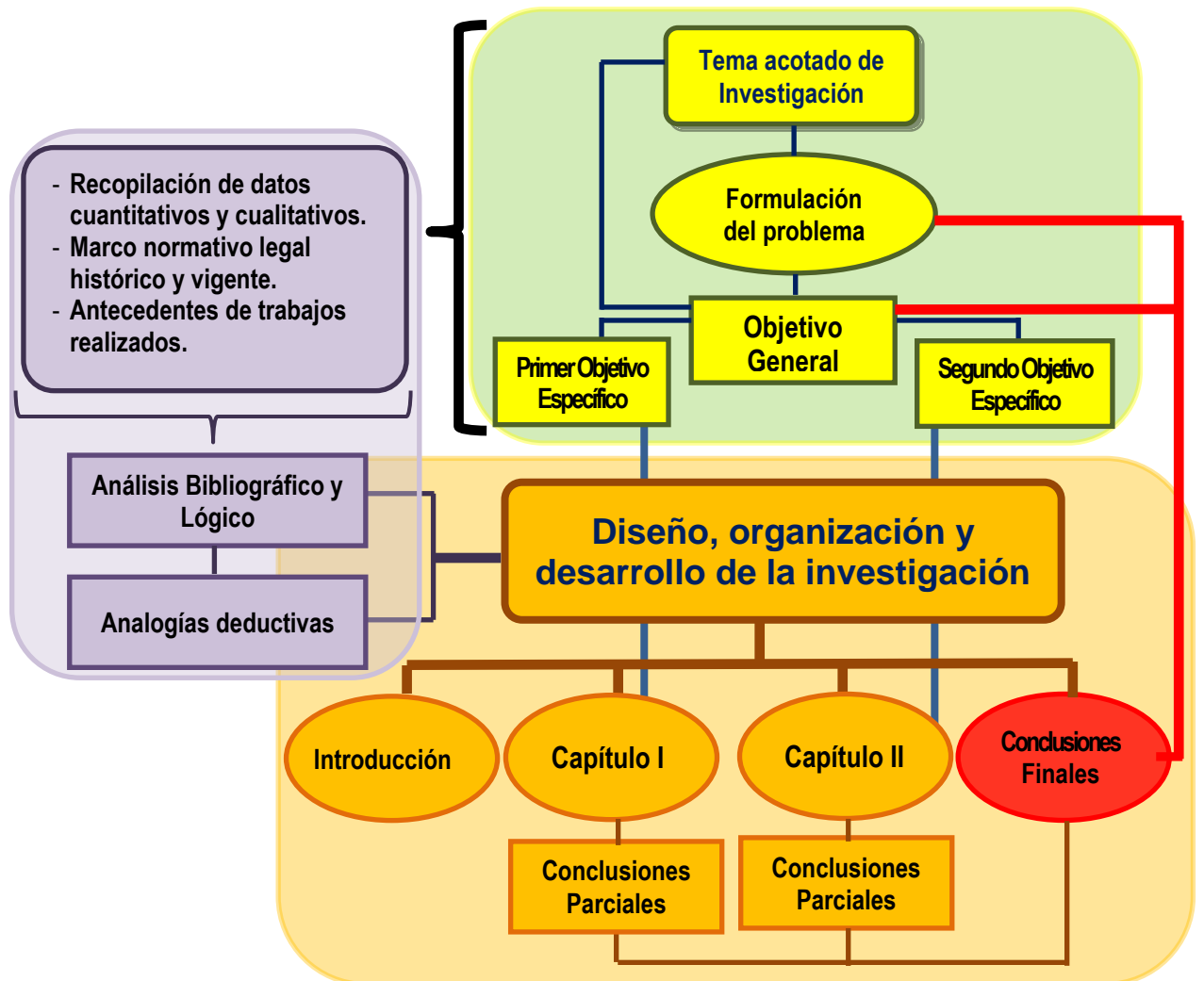
Metodología empleada

Lo mencionado anteriormente se ha materializado mediante la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos relacionados con el tema; el análisis de leyes, estudios, monografías, tesis y proyectos de ley; y la articulación e integración de contenidos de las materias de la Especialización en Planeamiento y Gestión de Recursos Humanos de Organizaciones Militares Terrestres, a fin de dar cumplimiento al objetivo pretendido.

Se ha recurrido a fuentes y referencias directamente relacionadas con las Reservas, considerando para su consulta a los fines de sustentar fundamentos y juicios pertinentes, aquellos antecedentes de investigaciones realizados en la Escuela Superior de Guerra, vinculados directamente con el tema central del presente trabajo.

Se ha adoptado como método una estructura hipotética deductiva con utilización de supuestos analógicos, consecuencia de una investigación de diseño exploratoria – explicativa que reflexiona sobre el actual Sistema de Reservas del Ejército Argentino, pretendiendo efectuar aportes conceptuales mediante la enunciación de conclusiones y proposiciones en la búsqueda de la mejor solución al problema planteado.

Esquema gráfico metodológico



CAPÍTULO I

El proceso de incorporación y capacitación de los recursos humanos de las Reservas del Ejército Argentino

Finalidad

Identificar en forma integral el conjunto de los recursos humanos disponibles en el Sistema de Reservas del Ejército Argentino y definir el proceso de incorporación, capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida por los mismos, de acuerdo al marco legal vigente.

Estructura del Capítulo

Consideraciones generales

Desde la promulgación de la ley N° 23.554 (Ley de Defensa Nacional, 1988) se ha avanzado en un proceso continuo y permanente de actualización del Planeamiento Estratégico Nacional en relación con los nuevos paradigmas que suponen los conceptos de Defensa Nacional, a través de la determinación de objetivos estratégicos nacionales en función de cada una de las estrategias sectoriales correspondientes con los factores del poder, que son: las estrategias políticas, las estrategias económicas, las estrategias militares, las estrategias sociales y las estrategias científico tecnológicas.

En el marco de esta constante evolución, se han ido produciéndose significativas reformas estructurales en las esferas de la Defensa y de la Seguridad, cuyos resultados fueron la promulgación de las siguientes normativas legales:

- Ley N° 24.059 (Ley de Seguridad Interior, 1992)
- Ley N° 24.429 (Ley del Servicio Militar Voluntario, 1994)

- Ley N° 24.948 (Ley de Reestructuración de las Fuerzas Armadas, 1998).

El Ejército Argentino, acorde a los lineamientos y objetivos estratégicos determinados por la Defensa Nacional, ha ido acompañando paulatina y progresivamente estos cambios con un marcado y sostenido profesionalismo evidenciado por el conjunto de los recursos humanos que la componen.

Con certeza se puede afirmar que la Defensa es una tarea que concierne e involucra a la sociedad de manera orgánica e integral, y en esta manifiesta realidad, el rol específico que debe cumplir el Ejército como institución fundacional del país y de su sociedad, es prepararse para defender los intereses vitales de su territorio, su soberanía y la protección de la vida de sus ciudadanos.

En este escenario resulta imprescindible la importancia de disponer de un programa para la conducción, administración y capacitación de las Reservas, con recursos humanos adecuados, altamente capacitados, y debidamente instruidos y adiestrados, para su eficiente inserción dentro del Sistema de Defensa Nacional.

Conceptos sobre Reservas

Las Reservas del Ejército Argentino son las estructuras conformadas con la finalidad de completar el cuadro permanente de oficiales, suboficiales y tropa, según lo establecido por las disposiciones legales pertinentes.

En relación al aspecto específico por lo cual se denomina a las Reservas, se hace necesario precisarlo conceptualmente, a los fines de establecer si se lo emplea en un sentido restrictivo, que se refiera solamente al personal que haya prestado servicios en el Ejército Argentino; o si se lo considera de carácter sistémico, que incluya a todos los

ciudadanos que, por convocatoria o voluntariamente, contribuyen a integrar el sistema de Reservas a disposición del Sistema de Defensa Nacional.¹

En una noción general, la denominada Reserva la conforma el personal que proviniendo o no del cuadro permanente de las Fuerzas Armadas podría prestar servicios militares o civiles para la Defensa; en una significación más delimitada, se lo circunscribe únicamente al personal que desempeña o cumple roles específicamente castrenses.

Marco legal

Resulta excluyente e imprescindible efectuar un análisis del marco legal relacionado con las Reservas y su eventual empleo, a los efectos de inferir y deducir de forma analógica la particularidad del contexto actual en cuanto a las normas jurídicas vigentes

La ley N° 19101 (Ley para el Personal Militar, 1971), hace mención en su artículo 3° 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 ningún caso de los anteriormente mencionados la ley contempla o prevé su convocatoria o eventual empleo.

El 13 de abril de 1988, se promulgó la ley N° 23.554 (Ley de Defensa Nacional, 1988), la cual en su artículo 38° deroga las normativas legales relacionadas con Reservas y Movilización, vigentes hasta esa fecha -Ley 16.970 (Ley de Defensa Nacional, 1966) y Ley 17.649 (Ley de Movilización, 1968)-. Asimismo dispone en su artículo 45° la redacción de un proyecto de Ley de Movilización dentro a los 365 días a

¹ A los efectos de cumplimentar el objetivo general del presente trabajo, la referencia del concepto de Reserva se limitará específicamente al personal que haya estado incorporado en el Ejército Argentino.

partir de su sanción, fijando la responsabilidad de dicha tarea al Consejo de Defensa de la Nación (CODENA).

En el año 1995 se sanciona la ley N° 24.429 (Ley del Servicio Militar Voluntario), que en los artículos 11° y 12° hace alusión a las Reservas como parte y componente ineludible del Sistema Nacional de Defensa y manifiesta que en caso de ser necesario se convocará al personal para el completamiento de los efectivos de cada fuerza. Asimismo, es significativo subrayar que el artículo 12° de la citada ley hace mención al uso de las Reservas para realizar tareas y actividades relacionadas con la Protección y Defensa Civil.

No debemos soslayar que la promulgación de la ley N° 24.429 motivó como consecuencia jurídica la derogación del Servicio Militar Obligatorio en la República Argentina, pero cabe señalar no obstante que el artículo 19° establece que en caso excepcional y con la autorización del Congreso Nacional, el Presidente podrá convocar a los ciudadanos en los términos que establece la ley N° 17.531 (Ley de Servicio Militar, 1967).

En relación a este último punto, resulta preciso mencionar que desde el año 2011, no se cuenta con Reservas provenientes del Sistema Militar Obligatorio, por haberse producido la caducidad de convocatoria *en todo tiempo* de la última incorporación de este sistema, la clase 1976, al haber alcanzado el límite de edad (treinta y cinco años), determinado en el artículo 24° de la ley N° 17.531.²

En el año 1998 se sanciona la ley N° 24.948 (Ley de Reestructuración de las Fuerzas Armadas) que determina en su artículo 11° que en tiempo de paz, los efectivos de las

² La ley 17.531 no fue derogada en su totalidad, sino en aquellas disposiciones que se oponen a las promulgadas en la Ley 24.429 (Art 32). La última convocatoria del Servicio Militar Obligatorio fue la clase 1976, incorporada en el año 1994.

Fuerzas Armadas se constituirán con personal en actividad con dedicación permanente, complementada con personal en actividad incorporado por períodos determinados y con el personal de las Reservas. Asimismo, en el artículo 33° señala que una vez promulgada la presente ley, el Ministerio de Defensa procederá dentro de un plazo no mayor a un año a redactar un proyecto de Ley de Movilización.³

De lo mencionado anteriormente, se puede apreciar que la inobservancia de los aspectos determinados en las normas legales descriptas, que como consecuencia de su promulgación derogaban otras y a la vez prescribían la redacción de proyectos jurídicos para sustituirlos, sin llegar en algunos casos a materializarse, ha provocado que sea incompatible la instrumentación y articulación de un sistema integral y orgánico que involucre a las Reservas y su eventual convocatoria para la Movilización, siendo ambas partes integrantes del Sistema de Defensa Nacional.

Los recursos humanos disponibles de la Reserva

Los recursos humanos existentes en la Reserva serán valorizados y considerados con importancia desde el punto de vista estratégico, en tanto y en cuanto estos coadyuven a los fines y a la visión de la concreción de los objetivos estratégicos proyectados por la Fuerza como parte componente de la Defensa Nacional.

Los recursos humanos que constituyen actualmente la Reserva del Ejército Argentino son los que establece la Ley N° 19.101 (Poder Ejecutivo Nacional, 1971) como Reserva fuera de servicio y que podemos diferenciar en dos grupos:

³ Se agrega como Anexo 1, los artículos inherentes a la Movilización de los Recursos Humanos disponibles en la Reserva, del *proyecto de la "Ley de Movilización y Reservas"*, elaborado por el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas y presentado al Ministerio de Defensa para su consideración, siendo enviado al Congreso Nacional en el año 2001, no habiéndose efectuado el correspondiente tratamiento parlamentario a la fecha.

La Reserva fuera de servicio proveniente del Cuadro Permanente. Constituida por el personal que habiendo pertenecido al Cuadro Permanente, se halle en situación de retiro o de baja, y que conserve su aptitud para el desempeño de algún cargo o función en el Ejército en caso de convocatoria, hasta los 60 años de edad inclusive.

La Reserva fuera de servicio no proveniente del Cuadro Permanente. Conformada por el personal que, sin haber revistado en el Cuadro Permanente, ha recibido instrucción en el Ejército o en fuentes especiales de reclutamiento, pasado a la reserva con la jerarquía de oficial, suboficial o tropa, de acuerdo a las capacitaciones recibidas, mientras conserve sus aptitudes para el desempeño de la función o cargo para el cual se lo convoque.

Identificación integral de los Recursos Humanos

A los fines de especificar lo mencionado anteriormente, a continuación se identifican y detallan por jerarquía quienes conforman en la actualidad la Reserva del Ejército:

Personal que integra la Reserva en la jerarquía 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 del Colegio Militar de la Nación.
- Liceístas egresados como Subtenientes de Reserva.
- Egresados del CUFOR (Curso de Formación de Oficiales de Reserva).
- Civiles que cumplen con lo establecido en la ley 19.101 (Ley para el Personal Militar, 1971).⁴

⁴ Refiere a los ciudadanos argentinos que, habiendo cumplido sus obligaciones del servicio militar, obtengan títulos, aptitudes o especializaciones calificadas para pasar a la reserva con grado de oficial o suboficial, o con la capacitación de tropa, en caso de convocatoria.

Personal que integra la Reserva en la jerarquía 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 del Colegio Militar de la Nación (integran la jerarquía de Suboficiales Superiores).
- Cadetes de IIdo año del Colegio Militar de la Nación (integran la jerarquía de Suboficiales Subalternos).
- Aspirantes de la Escuela de Suboficiales del Ejército Argentino que son dados de baja en IIdo año.
- Soldados Voluntarios dados de baja con el IIIer Ciclo de Capacitación aprobado.
- Liceístas que no accedan al grado de Subteniente de Reserva.
- Civiles que cumplen con lo establecido en la ley 19.101 (Ley para el Personal Militar, 1971).⁴

Personal que integra la Reserva en la jerarquía de Tropa.

- Cadetes de Ier año del Colegio Militar de la Nación.
- Aspirantes de Ier año de la Escuela de Suboficiales del Ejército Argentino.
- Soldados Voluntarios dados de Baja con el Ier y IIdo Ciclo de Capacitación aprobado.
- Liceístas que tienen solo el IVto Año aprobado.
- Civiles que cumplan con lo Establecido en la ley N° 19.101 (Ley para el Personal Militar, 1971).⁴

Como se puede inferir de lo descripto anteriormente, integran el Sistema una variada heterogeneidad y procedencia de recursos humanos que, por la capacitación y formación

adquirida previamente, van insertándose y constituyendo cada una de las jerarquías militares dentro de la Reserva.

Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA)

Importancia de su implementación. Los estudios y acciones dirigidas con el fin de llevar adelante la implementación del Sistema de Reservas del Ejército Argentino, tuvieron como finalidad desarrollar, a través del campo de la conducción de Personal, una exhaustiva investigación y reunión precisa de la información disponible de los potenciales recursos humanos disponibles en la Reserva, para lograr un minucioso registro de sus efectivos y la posibilidad factible de su administración, teniendo en cuenta la existencia en el medio civil de agrupaciones organizadas de reservistas con presencia tangible y concreta en distintas ciudades de nuestro país.

Estas iniciativas tuvieron como corolario la puesta en vigencia el 31 de octubre de 2008 de la Directiva N° 872 (Jefe del Estado Mayor General del Ejército) para la constitución y funcionamiento del Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA), con la finalidad ulterior de delinear un sistema factible y aceptable, que posibilite el incorporación transitoria, registro, integración y capacitación de las Reservas fuera de servicio, mediante su organización y adiestramiento operacional, brindando las condiciones adecuadas y convenientes para el desarrollo de un plan de carrera dentro del Sistema.

De esta forma, se proyectó el diseño de un esquema integral que contenga a esos recursos humanos disponibles con un carácter claramente sistémico, y que, con la limitación taxativa de su eventual convocatoria a prestar servicio por el vacío jurídico existente ya analizado anteriormente, se permita a los Reservistas que voluntariamente

así lo deseen, instruirse y capacitarse de acuerdo a las actualizaciones doctrinarias vigentes.

Estos fundamentos que sostienen la importancia ineludible de mantener la aptitud operacional de las Reservas están explícitamente determinados en la Directiva N° 872 (Jefe del Estado Mayor General del Ejército, 2008), donde uno de sus párrafos señala:

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 constituir otras que surjan como necesarias de los planes. (p1)

Alcance del Sistema. El Sistema de Reservas del Ejército Argentino abarca a los recursos humanos disponibles en la Reserva, estando comprendidos dentro de su programa integral el siguiente personal:

- Personal de Cuadros de la Fuerza en situación de Baja o Retiro.
- Personal de Cadetes del Colegio Militar de la Nación en situación de Baja antes de su egreso.
- Personal de Aspirantes de la Escuela de Suboficiales del Ejército en situación de Baja antes de su egreso.
- Personal de Cadetes egresado de los Liceos Militares.
- Personal de Cadetes de los Liceos Militares en situación de Baja antes de su egreso.
- Personal de Soldados Voluntarios en situación de Baja.

- Personal que actualmente pertenece a la Reserva de la Fuerza en tanto mantenga las condiciones exigidas para integrar la misma.

Organización y estructura del SIREA. La estructuración del Sistema de Reservas se efectuó, en un principio, en base a datos preexistentes sobre la existencia de diversos centros y agrupamientos que nuclean a Reservistas en distintas ciudades de nuestro país, a los cuales se convocó para que accedan voluntariamente mediante la modalidad de incorporación transitoria y se pudieran organizar, de acuerdo a la situación particular de la Jurisdicción, para poder recibir las capacitaciones correspondientes.

A partir de la implementación de la Directiva del Directiva N° 872 (JEMGE, 2008), se estableció una estructura orgánica para la conducción y administración integral del Sistema, dependiente del Departamento Reservas de la Dirección de Educación y Doctrina del Ejército.

Este Departamento tiene como misión asesorar y asistir al Director de Educación y Doctrina en todo lo concerniente a proyectos, propuestas, estudios y actividades que se efectúen destinados a satisfacer la instrumentación y materialización del Sistema de Reservas del Ejército Argentino (SIREA) a fin de normalizar y regularizar el funcionamiento del mismo en el ámbito de la Fuerza.

Particularidades del SIREA. En función a la misión para el cual fue diseñado, se enumeran a continuación los aspectos más relevantes del funcionamiento del Sistema:

- Su tarea primordial consiste en reunir y consolidar dentro del Sistema de Reservas, el registro, la organización, la incorporación transitoria, la capacitación y supervisión de los Reservistas Voluntarios.

- La modalidad adoptada para llevar a cabo la capacitación operacional y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida de los Reservistas Voluntarios se denomina incorporación transitoria, adquiriendo Estado Militar en cada oportunidad que se programe una actividad y que voluntariamente accedan a realizarla.
- Los efectivos que anualmente se incorporen serán determinados por la Dirección General de Organización y Doctrina, en relación al presupuesto asignado a tal efecto.
- El Departamento Reservas de la Dirección General de Organización y Doctrina tendrá la misión de supervisión del Sistema, siendo la Inspección General del Ejército la responsable de visitar, inspeccionar y confeccionar los correspondientes informes referidos al funcionamiento del SIREA.
- Los elementos designados para llevar adelante las distintas etapas de capacitación deberán almacenar los efectos provistos por el Estado Nacional que utilicen los Reservistas para el desarrollo de las actividades programadas.
- Se conformaron en los Centros Jurisdiccionales de Reserva y Movilización desplegados a lo largo del territorio nacional, las organizaciones y elementos necesarios con la misión de establecer los enlaces correspondientes con las diversas organizaciones que reúnen y agrupan a Reservistas.
- El desarrollo de cursos y capacitaciones que se programen en el marco del SIREA le posibilita los Reservistas Voluntarios, una vez satisfechos los requisitos establecidos y en el caso que corresponda, a ejercer sus derechos a ser considerados para el ascenso al grado inmediato superior.⁵

⁵ El ascenso de los Oficiales se realizará mediante Decreto del Poder Ejecutivo Nacional y los Suboficiales por Resolución del JEMGE. Se agrega como Anexo 2 el Decreto N° 1622 (Poder Ejecutivo Nacional, 2001) relacionado con las condiciones necesarias para ascenso el del personal de las Reserva.

Compañías de Reserva. A los efectos de configurar una estructura organizacional y funcional del Sistema, se formaron las Subunidades de Reservistas (denominadas Compañías de Reserva) dependientes de elementos de las Grandes Unidades de Combate, Formaciones y Agrupaciones desplegadas a lo largo del país. Las Divisiones Operaciones de los estas organizaciones, imparten las directivas correspondientes sobre la capacitación a realizar por el personal de reservas de las respectivas jurisdicciones que se incorporen voluntariamente a los programas que se implementen.

La figura 1 permite apreciar la cantidad y distribución geográfica de las Subunidades de Reserva que conforman actualmente el SIREA.

Figura 1: Distribución geográfica de las Compañías de Reserva



Fuente: Exposición del Departamento Reclutamiento y Movilización – Dirección General de Personal y Bienestar – EMGE (2015)

Capacitación operacional en las Compañías de Reserva. La programación, organización y ejecución de la capacitación operacional de los Reservistas Voluntarios puede llegar a variar en función a las limitaciones, necesidades y viabilidades que posee cada elemento donde se encuentran organizadas las Subunidades, sin llegar a ser lo señalado causas o motivos para que se modifique o altere la calidad educativa operacional que se certifica.

La capacitación operacional de los Reservistas Voluntarios, en general, se efectúa a razón de uno o dos sábados por mes y de DIEZ (10) días consecutivos o alternados al año, en salidas al terreno con el Elementos al que pertenezca la Reserva incorporada en forma transitoria. La supervisión y control de todas las actividades que realicen los Reservistas es responsabilidad de los escalones superiores, en similitud a las inspecciones que se realizan sobre la instrucción y adiestramiento de la Fuerza activa.

La instrucción militar que se imparte tiene como finalidad elemental y uniformar los conocimientos teóricos y prácticos básicos con los que se incorporan los Reservistas, de acuerdo a las capacitaciones previas recibidas con anterioridad, estando orientados a las siguientes materias: Tiro, Combate, Orden Cerrado; Administración y Gobierno; Código de disciplina de las Fuerzas Armadas, Normativas legales vigentes generales y particulares los Reservistas y Derecho internacional de los Conflictos Armados, además de incluir como aspecto fundamental conceptos y nociones principales sobre protección civil, en el contexto de las actividades de apoyo a la comunidad que brinda el Ejército Argentino.

En función del marco normativo legal vigente y como se ha mencionado con anterioridad en este capítulo, al ser la Reserva parte integrante del Ejército, se confecciona de manera similar a lo que rige con respecto a la Educación Militar en cada

elemento de la fuerza, la documentación correspondiente vigente en la doctrina actual de la Fuerza (reglamentos, órdenes y directivas particulares) que sistematizan y regulan la actividad educativa (Directivas Generales y particulares de Educación, Programas de Educación de la Unidad, Planes de Materia, Programas de Educación Semanales, Ejercicios, Libreta del Instructor y del Subinstructor, Fichas de instrucción), de manera similar a lo que rige con respecto a la Educación en cada elemento de la fuerza

Evolución de los efectivos. 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 a las capacitaciones adquiridas, de las instrucciones programadas junto al personal militar en actividad de los elementos operacionales de los cuales pertenecen.

En la figura 2, se detalla el registro de los efectivos orgánicos de Reservistas Voluntarios incorporados transitoriamente en cada una de las Compañías de Reserva, en la actualidad:

Figura 2: Efectivos de las Compañías de Reserva - SIREA

Nro Ord	Compañías de Reserva	Oficiales	Suboficiales	Aspirantes a Oficiales de Reserva ⁶	Soldados	Total
1	SALTA	7	0	1	8	16
2	TUCUMAN	33	0		8	41
3	RESISTENCIA	3	6		28	37
4	CÓRDOBA	43	3		3	49
5	SANTA FE	19	2		4	25
6	PARANÁ	3	2	9	3	17
7	ROSARIO	13	4		10	27
8	BUENOS AIRES	27	12		25	64
9	CAMPO DE MAYO	48	4		4	56
10	LA PLATA	13	2		4	19
11	MAR DEL PLATA	2	3		9	14
12	BAHIA BLANCA	1	3		9	13
13	MENDOZA	13	1		0	14
14	COMODORO RIVADAVIA	7	0		4	11
Subtotal		232	42	10	119	403

Fuente: Exposición del Departamento Reclutamiento y Movilización – Dirección General de Personal y Bienestar – EMGE (2015)

⁶ Es el personal que se encuentran desarrollando el Curso para Oficiales de la Reserva (CUFOR).

Consideraciones relacionadas con el personal no incorporado voluntariamente al proceso de capacitación del SIREA

Habiéndose efectuado una descripción y análisis en relación al Sistema de Reserva del Ejército Argentino, surge la necesidad inevitable de hacer las consideraciones necesarias con respecto al personal proveniente de la Reserva que no se haya incorporado en el proceso de incorporación y capacitación en forma voluntaria.

En este punto, y teniendo contemplado la ausencia del marco legal que permita cumplimentar con la capacitación y adiestramiento del conjunto de recursos humanos de la Reserva mediante una convocatoria, es significativo determinar la importancia de convenir en un programa que permita que al personal que haya prestado servicio activo en el Cuadro Permanente de la Institución, se incorpore y desarrolle las instrucciones y entrenamientos necesarios tendientes a mantener y/o acrecentar la aptitud militar adquirida que satisfagan los objetivos y lineamientos generales que define el SIREA.

La dificultad puntual radica en determinar cuáles son las probabilidades concretas que el personal mencionado acepte de modo voluntario las propuestas y programas de adiestramiento que le brinde el Sistema de Reservas de Ejército Argentino, para poder de modo cierto, motivarlo e incentivarlo de manera persuadida y conforme a recibir las capacitaciones y actualizaciones doctrinarias que le permitan el sostenimiento adecuado de la aptitud profesional obtenida durante su servicio en actividad.

Con relación a lo indicado anteriormente, una limitación fundamental en la consecución de la optimización de un proceso eficiente de capacitación, reside en la demanda de organizar y vincular un método concurrente y simultáneo con el actual procedimiento, que proporcione una base de datos integral y factible de actualización de la totalidad de los recursos humanos disponibles en el Sistema de Reservas.

Al respecto, sobre la importancia de disponer de los datos del personal que integran las Reservas, Conci (2004) se pregunta: "...¿Es aventurado concluir que cada ciudadano deberá tener su legajo?...Entonces cada ciudadano deberá tener su legajo. De otro modo no es posible tener dominio sobre el potencial humano de la Nación". (p30)

Este método debería procurar establecer propósitos y finalidades específicos, considerando los aspectos necesarios para poder llevar adelante de un modo factible y aceptable su implementación, teniendo en cuenta las normativas jurídicas vigentes y las peculiaridades concretas, personales y profesionales del personal referido.

Conclusiones Parciales

Habiéndose identificado y definido en forma integral el proceso de incorporación, capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar adquirida del conjunto de recursos humanos disponibles en el Sistema de Reservas del Ejército Argentino, de acuerdo al marco legal vigente, se 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 a 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 del 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 de los Reservistas Voluntarios. La participación en el desarrollo de cursos y capacitaciones que se programen posibilita a los Reservistas Voluntarios ser considerados para el ascenso al grado inmediato superior.

La capacitación se realiza en las Compañías de Reserva, dependientes del elemento donde se encuentran organizadas, habiéndose conformado catorce Subunidades en todo el país. Las instrucciones teóricas y prácticas que se imparten abarcan las materias Tiro, Combate, Orden Cerrado; Administración y Gobierno; Código de Disciplina de las Fuerzas Armadas, Derecho internacional de los Conflictos Armados y Protección Civil.

Considerando el carácter voluntario, la incorporación transitoria de Reservistas Voluntarios ha aumentado progresivamente, conformando en la actualidad una estructura estable con proyección a futuro, debido al compromiso de la Institución de optimizar y perfeccionar las políticas del SIREA.

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 Movilización y Reservas de países de la región

Finalidad

Extraer conclusiones mediante el análisis y comparación de Sistemas de Movilización y Reservas de países de la región para disponer de parámetros válidos y convenientes a los fines de establecer propuestas factibles y aceptables de ser aplicados en el sistema argentino.

Estructura del Capítulo

Consideraciones generales

A los fines de disponer de parámetros para comparar y contrastar Sistemas de Movilización y Reservas de países de la región con el Sistema de Reserva del Ejército Argentino, desarrollado en el capítulo anterior, se considera pertinente la reunión de información y el posterior análisis de otros procesos de gestión de recursos humanos en las Reservas que permitan comprender visiones y realidades estratégicas diferentes, y dilucidar propuestas orientadoras factibles y aceptables de ser aplicados en el sistema argentino.

Para delimitar la variedad de países que se pueden considerar, la investigación se focaliza sobre los Sistemas de Movilización y Reservas de Brasil y Chile, cuyos vínculos internacionales por parte de los Estados y de las Fuerzas Armadas en particular se han estrechados y consolidados en los últimos años, siendo las naciones mencionadas miembros integrantes desde el año 2011 de la Unión de las Naciones Suramericanas (UNASUR) y por analogía, del Consejo de Defensa Suramericano (CDS).

Con la intención de unificar criterios de comparación entre los sistemas, se establecen para el análisis los siguientes aspectos en común: el marco legal vigente, particularidades relacionadas con los sistemas de Reserva y Movilización; y características del Servicio Militar de los países analizados.

Sistema de Movilización y Reservas de BRASIL

Marco legal. En Brasil, la Movilización Nacional aparece normada jurídicamente en los artículos 22° y 84° de la Constitución de dicha nación, que tiene como objetivo ulterior mantener el 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 N° 11.631 (2007) y el decreto N° 6.592 (2008) entra en vigencia el Sistema Nacional de Movilización (SINAMOB). El proceso de la Movilización se declara a través de un decreto presidencial.

La Movilización Nacional. Considerado en su conformación de manera sistémica e integral, involucra y sostiene una serie de acciones proyectadas, conducidas y realizadas por el Estado Nacional tendiente, entre sus principales objetivos, a lograr al rápido incremento de los recursos humanos disponibles para cumplir con las disposiciones emanadas de la Defensa Nacional. Es preciso mencionar que los recursos humanos movilizados forman parte del Sistema de Movilización, involucrando además los recursos materiales y financieros del país.

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 promueve 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 la Movilización.

El aumento de la capacidad para la Movilización se sustenta en los siguientes fundamentos:

- la existencia de una capacidad militar verosímil, instruida para generar disuasión.
- el desarrollo de la Seguridad Nacional contra cualquier tipo de agresión externa.
- el incremento de una conciencia nacional en lo concerniente a la protección de los intereses vitales y soberanos del país contra las ambiciones o amenazas de potencias extranjeras.

Sistema de Movilización Nacional (SINAMOB). Durante la paz, la preparación se desarrolla mediante programas que involucran y articulan a sectores del Estado con sectores de la sociedad de interés para la Defensa Nacional, conformando un sistema integral denominado 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 conducciones 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, Relaciones Exteriores, Hacienda, Planificación, 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 Secretaria de Comunicación Social de la Presidencia.

El Sistema Nacional de Movilización, a través de las autoridades del Ministerio de Defensa, proporciona 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.

Asimismo, el SINAMOB, en el marco de reciprocidad que mantiene con los organismos de Defensa Civil, dispone de medidas de emergencia para proporcionar equipamiento e infraestructura en situaciones de desastres naturales.

Las Reservas en el Ejército de Brasil. Siendo el país más extenso de América Latina y el más poblado del continente americano luego de los Estados Unidos, es lógico comprender que Brasil posea un Ejército activo con efectivos en el orden de los 220.000 hombres. Asimismo sus Reservas, con las características particulares que rigen al Sistema vigente en ese país, totalizan alrededor de 1.400.000 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 a 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.

Características del Servicio Militar en Brasil. El servicio militar en Brasil es obligatorio, siendo 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 convocados y seleccionados 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 práctica en numerosos oficios, con la finalidad de brindar herramientas para su inserción en el mercado laboral civil.

En el transcurso del Servicio Militar, los ciudadanos son instruidos, capacitados y adiestrados con el objetivo que al término del mismo y producida su baja integren la Reserva del Ejército Brasileño, 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. La gestión integral comprende tres períodos diferenciaos en el término de un año. El proceso se inicia mediante el Alistamiento Militar, continúa 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 en 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 (en el periodo enero-junio) 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, y además, que se encuentren representantes de todas las clases sociales y regiones del país.
- Incorporación: Es la inserción del ciudadano brasileño 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 continúa 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.

Como se puede apreciar, Brasil cuenta con un sistema integral y articulado que involucra a la Movilización y a las Reservas, disponiendo de marco legal y jurídico adecuado para llevar adelante las políticas y lineamientos que determinen los objetivos estratégicos de su Defensa Nacional, interactuando con todos los sectores de la sociedad, nutriéndose para el sostenimiento y optimización del sistema, de los recursos humanos disponibles provenientes del Servicio Militar Obligatorio.

Sistema de Movilización y Reservas de CHILE

Marco legal. En Chile, el cuerpo normativo jurídico que prescribe en lo atinente a Movilización Nacional lo conforman la Constitución Política de la República; la ley N° 18.415 (Ley Orgánica Constitucional de los Estados de Excepción, 1985), que lo

configura como un estado de excepción constitucional y la ley N° 18.953 y su reglamento complementario, que dicta normas específicas relacionadas con la Movilización. La Ley N° 20.045, dispone las normas para la implementación del actual sistema de reclutamiento para las Fuerzas Armadas.

El deber militar se extiende 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.

La Movilización Nacional. En las normas legales mencionadas, el concepto de Movilización comprende la totalidad de acciones y principios empleadas para disponer de parte o del conjunto de los recursos humanos, materiales e industriales de la Nación, que permiten afrontar debidamente un conflicto externo. Se formaliza en la paz, por medio de la planificación y el alistamiento de esos recursos integrales.

En el caso específico de los recursos humanos disponibles, el marco legal relacionado con la Movilización señala que los mismos representan la totalidad de las personas de nacionalidad chilena que se encuentran en el territorio nacional o están en condiciones de ingresar a él.

Los organismos y áreas responsables sobre la Movilización son:

- el Estado Mayor Conjunto, que entiende en la planificación de la movilización, comprendiendo la confección y actualización permanente de los documentos y planes de movilización:
- la Dirección General de Movilización Nacional, que le compete el alistamiento de los recursos humanos, materiales e industriales del país, como acciones

preventivas que permitan afrontar de manera adecuada una hipotética movilización nacional.

La ejecución y puesta en práctica de la Movilización es de carácter descentralizado y considera de manera necesaria la articulación entre los campos de acción interno, externo y económico del Estado, con las áreas pertenecientes a la Defensa Nacional.

Las Reservas del Ejército de Chile. De acuerdo a la doctrina y normativas legales vigentes en Chile, 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 encuentran en condiciones psicofísicas y morales de poder ser movilizadas o de desempeñar funciones en beneficio del país.
- Como *Reserva Militar o de las Fuerzas Armadas*, se distingue al conjunto de personas, comprendidas entre los 18 y 45 años, sin distinción de sexo, que encontrándose en edad militar, con instrucción militar o sin ella, está en condiciones de ser movilizados para formar parte de la Fuerza Armadas. Este personal se denomina Reservista, clasificándolo en Reservista con Instrucción Militar y Reservista sin Instrucción Militar.

La Reserva Militar la componen:

- el personal con instrucción militar procedente del Servicio Militar Obligatorio, curso militar profesional o curso especial, y el personal sin instrucción militar.
- el personal en retiro procedente de las Instituciones de la Defensa Nacional;

el personal procedente de las escuelas matrices de las Fuerzas Armadas, dado de baja con valer militar;⁷

El Sistema de Reservas del Ejército Chileno se nutre y sustenta, en principio, del personal que es licenciado del Servicio Militar Obligatorio, siendo ésta la principal fuente de reclutamiento.

En el año 2009, se organiza el Comando General de la Reserva del Ejército, con el propósito de efectuar a nivel institucional, el seguimiento, supervisión y control de la instrucción, capacitación y adiestramiento de las Reservas, a los fines de lograr un eficiente alistamiento operacional ante la necesidad de enfrentar un conflicto externo.

Este sistema se caracteriza por disponer en forma permanente de recursos humanos adiestrados, sin la obligatoriedad de una movilización que lo imponga, constituyendo una disuasión creíble ante una amenaza a los intereses vitales del país, permitiendo un óptimo mantenimiento de las unidades operacionales orgánicas y la factibilidad de su participación en operaciones militares combinadas.

La convocatoria del personal se formaliza mediante los llamados al servicio activo, que en tiempo de paz, el personal de la reserva con o sin instrucción militar, tiene el deber y obligación de acudir de acuerdo a las normativas vigentes.

En tiempo de paz, los reservistas tienen la obligación por ley de depender de un Centro de Reservistas (elementos de instrucción militar y entrenamiento), informando sus cambios de domicilio si se produjeren.

⁷ Se entiende por *valer militar* a la aptitud y competencia adquirida por el personal proveniente de cualquier instituto de formación militar que haya cumplido y satisfecho las exigencias de instrucción equivalentes al Servicio Militar Obligatorio, en el periodo en el cual estuvo incorporado.

Los reservistas que están en aptitud para el servicio, hallan recibido instrucción militar o no, deben concurrir al Centro de Reservistas del cual pertenecen o a los lugares de reunión que se les ordenen para realizar entrenamientos o alguna etapa de capacitación cuando sean citados por el Jefe del Centro respectivo.

El personal de la Reserva con o sin instrucción militar, puede ser convocado al Servicio Activo por uno de los siguientes motivos:

- Para instrucción militar y preparación de la Movilización: se ejecuta a través de un Decreto Supremo propuesto por la Dirección General de Movilización Nacional, de acuerdo a requerimientos institucionales, con la finalidad de brindar capacitación, entrenamiento y la instrucción necesaria a los fines de mantener la aptitud militar del Reservista en las diferentes jerarquías.
- Para desempeñarse en alguna de las Fuerzas Armadas: se efectúa por Decreto Supremo a propuesta de la Dirección General de Movilización Nacional, previa petición aprobada por la correspondiente Dirección del Personal, la cual confecciona el Proyecto de Decreto pertinente.

Con respecto a la convocatoria para la capacitación, perfeccionamiento y /o mantenimiento de aptitud militar adquirida, la misma realiza por Región Militar y en los mismos elementos de la Fuerza, en los cuales funcionan los Centros de Reservistas, siendo capacitados e instruidos de forma particular por personal del cuadro permanente o por cuadros de la propia Reserva, mediante reglamentos institucionales y cartillas de procedimientos que regulan las responsabilidades inherentes de las Unidades, de los instructores y de los propios reservistas.

Los Reservistas que sean convocados al servicio activo mantendrán el empleo público o privado que desempeñen al momento de la convocatoria. Si el período en el

cual son convocados a prestar servicio es superior a los 30 días, los reservistas percibirán un haber similar al conscripto en actividad. Si el período es menor al plazo mencionado, el personal tendrá derecho a que el empleador le abone los haberes correspondientes a los días en los cuales prestó servicio activo durante la convocatoria.

Características del Servicio Militar en Chile. El Servicio Militar en Chile es de carácter obligatorio, normado por ley, pero para su convocatoria y reclutamiento rige el principio de voluntariedad, denominándose así a la inscripción voluntaria que efectúan en los distritos de reclutamiento los ciudadanos varones entre 18 y 24 años, para realizar los procesos de selección con la finalidad de cumplir su Servicio Militar Obligatorio.

La convocatoria en forma obligatoria solo se ejecuta cuando no se completan las vacantes asignadas con conscriptos voluntarios, considerándose infractor al que no concurre al llamado. Se realiza mediante un sorteo público todos los años durante la primera quincena de Octubre.

La duración del Servicio Militar en el Ejército es de 12 a 14 meses. Una vez finalizado el ciclo de conscripción, los reclutas pueden postularse para ser Soldado Profesional o para ingresar a alguna Escuela de Formación del Ejército.

El Servicio Militar Femenino es de carácter completamente voluntario, al cual acceden las ciudadanas chilenas que quieran prepararse y capacitarse en algunos de los Centros de Reclutamientos Femeninos organizados a tal efecto, siendo las condiciones y particularidades del Servicio similares al que desarrollan los ciudadanos masculinos.



Con la modificación en el año 2008 de la Ley N° 18.948 (Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas) se produjo la incorporación de la denominada Tropa Profesional, con la modalidad del Soldado Voluntario, con un contrato de servicio estipulado por un lapso máximo de 5 años, en los cuales se capacita en

determinados oficios y especialidades técnicas que contribuyan al completamiento de los cuadros de organización del Ejército activo.

Como se puede advertir, en el Sistema de Reservas del Ejército Chileno la principal fuente de reclutamiento la constituye el personal proveniente del Servicio Militar Obligatorio, realizando la capacitación y el adiestramiento a través de los Centros de Reservistas, pudiendo ser convocados a prestar servicio activo para mantener y acrecentar la aptitud militar adquirida durante el Servicio.

En el Cuadro 1 se detallan características particulares de cada uno de los Sistemas analizados a través de los parámetros establecidos:

Cuadro 1: Cuadro comparativo entre los Sistemas de Movilización y Reserva de Brasil y Chile

Parámetro	 Sistema de Reservas y Movilización de Brasil	 Sistema de Reservas y Movilización de Chile
Marco Legal	Constitución Nacional. Ley N° 11.631 (Ley de Movilización Nacional) Decreto N° 6.592 (Sistema Nacional de Movilización (SINAMOB)). Ley Servicio Militar Obligatorio	Constitución Política de la República. Ley Orgánica de los Estados de Excepción. Ley N° 18.953 (Normas específicas relacionadas con la Movilización). Ley N° 20.045 (Sistema de Reclutamiento para las Fuerzas Armadas).
Movilización	Sistema Nacional de Movilización (SINAMOB).	Estado Mayor Conjunto (Planificación). Dirección General de Movilización Nacional (Alistamiento).
Reservas	Convocatoria de los Reservistas. Capacitación: Batallones de Movilización. Compañías de Instrucción.	Llamado al servicio activo de Reservistas. Reservista con Instrucción Militar y sin Instrucción Militar. Capacitación: Región Militar. Centros de Reservistas.
Servicio Militar	Obligatorio (ciudadanos varones a partir de los 18 años). Representan a todas las clases sociales y regiones del país. Duración: de 11 a 14 meses. Servicio Militar Femenino voluntario. Proyecto Ciudadano Soldado: formación técnica y práctica en oficios.	Obligatorio (sistema mixto), permite la inscripción voluntaria de ciudadanos varones de 18 años, obligatoria si no completan vacantes. Duración: de 12 a 14 meses. Servicio Militar Femenino voluntario. Sistema Tropa Profesional: Capacitación por 5 años en oficios y especialidades para completamiento del Ejército.

Fuente: Elaboración propia (2015)

Conclusiones Parciales

Habiéndose analizado los Sistemas de Reservas y Movilización de los países de Brasil y Chile, mediante criterios y parámetros de comparación válidos y convenientes, se admite deducir y relacionar las siguientes conclusiones:

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

Relacionado con la Movilización Nacional. Ambos países cuentan con las normas legales pertinentes que permiten efectuar y ejecutar la Movilización Nacional.

En Brasil, se desarrolla mediante el Sistema Nacional de Movilización (SINAMOB), que involucra los programas factibles para la ejecución de Movilización de los recursos disponibles, articulando en forma integral a sectores del Estado con sectores de la sociedad de interés para la Defensa Nacional.

En Chile, los organismos responsables son el Estado Mayor Conjunto, que entiende en la planificación y la Dirección General de Movilización Nacional, que le compete el alistamiento de los recursos humanos, materiales e industriales del país. La ejecución de la Movilización es de carácter descentralizado y considera la articulación entre los campos de acción interno, externo y económico del Estado, con las áreas pertenecientes a la Defensa Nacional.

Relacionado con las Reservas. Ambos países cuentan con las normas legales y programas de capacitaciones que permiten efectuar la convocatoria o llamado al

servicio activo de los Reservistas, siendo la principal fuente de reclutamiento de sus Reservas el personal proveniente del Servicio Militar Obligatorio.

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

En 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.

Relacionado con el Servicio Militar. Ambos países cuentan con el marco jurídico que regula el régimen del Servicio Militar Obligatorio para los ciudadanos varones de cada país.

En Brasil; los ciudadanos varones de 18 años que son convocados representan a todas las clases sociales y regiones del país. La incorporación tiene una duración de 11 a 14 meses. El Servicio Militar Femenino es de carácter voluntario. El proyecto Ciudadano Soldado ofrece una formación técnica y práctica en numerosos oficios, permitiendo la inserción laboral de los ciudadanos una vez finalizada el Servicio.

En Chile, el Servicio Militar es un sistema mixto, que siendo obligatorio permite la inscripción de los ciudadanos varones de 18 años en forma voluntaria para cubrir las vacantes asignados, volviéndose obligatoria si no llegasen a completarse. La incorporación tiene una duración de 12 a 14 meses. El Servicio Militar Femenino es de carácter voluntario. El sistema de Tropa Profesional permite capacitar en forma voluntaria por 5 años a los ciudadanos en oficios y especialidades técnicas para completamiento de las organizaciones del Ejército.

CONCLUSIONES

Conclusiones finales

Habiéndose desarrollado como tema del presente trabajo el proceso de incorporación, capacitación y/o mantenimiento de la aptitud militar de los recursos humanos del Sistema de Reservas del Ejército Argentino, y efectuado un análisis comparativo entre los Sistemas de Reservas y Movilización de los Ejércitos de Chile y Brasil a los efectos de disponer de fundamentos válidos que permitan contrastarlo con el sistema argentino, resulta necesario concluir en ciertas sugerencias y propuestas conceptuales en relación al problema planteado.

Los recursos humanos disponibles de la Reserva serán considerados con importancia 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 del 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 que radica contar con un proceso de gestión integral para los recursos humanos disponibles en las Reservas.

Del análisis comparativo efectuado a los Sistemas de Reservas de Brasil y Chile, y a la luz de las conclusiones arribadas, se infiere de manera lógica que ambos sistemas se sustentan en dos bases fundamentales para su desarrollo: la prescripción de un marco legal adecuado y específico relacionado con la Movilización y Reservas, y la vigencia como componente articulador y sistémico del Servicio Militar Obligatorio. Por analogía se deduce que en el Sistema de Reservas vigente en Argentina no coexisten ninguno de

los aspectos mencionados, lo que hace reflexionar profundamente sobre la problemática mencionada.

A pesar la ausencia del marco legal en relación a una Ley de Movilización, que determina la convocatoria de los recursos humanos de las Reservas, la Institución mantiene la responsabilidad legal de instruirlos, ya que estas forman parte inseparable de la estructura de la Fuerza, siendo una responsabilidad inherente e indelegable la obligación de programar, presupuestar y solicitar los recursos necesarios para capacitar operacionalmente a los reservistas que voluntariamente lo soliciten.

Los recursos humanos disponibles en las Reservas son indispensables por cuanto resultan el complemento y factible reemplazo del personal del cuadro permanente en un eventual conflicto, por consiguiente es ineludible la obligación de que los mismos estén eficientemente clasificados, organizados, equipados y capacitados, en las distintas jerarquías y roles que determinen las situaciones específicas.

Las políticas y programas que se establezcan con la finalidad de identificar, seleccionar, incorporar y capacitar los recursos humanos disponibles en las Reservas deben ejecutarse desde la situación de paz a los fines de ser utilizados en forma eficiente en eventualmente escenarios de conflicto.

La capacitación de los recursos humanos de las Reservas en la actualidad requiere de un programa metódico, eficaz a la luz de las exigencias que imponen las problemáticas geopolíticas actuales y los adelantos científicos tecnológicos aplicados a los escenarios bélicos, y de continuo perfeccionamiento profesional que le permitan mantener un adecuado adiestramiento para satisfacer las necesidades emergentes de las políticas y lineamientos de la estrategia nacional.

El nivel de capacitación y de instrucción que se puede advertir en el personal de la Reserva fuera de servicio varía, en relación al lugar o período que estuvo incorporado a la Fuerza y, en el caso particular de los cuadros, a las viabilidades de participación en actividades de actualización y perfeccionamiento durante su carrera.

Resulta indispensable disponer de un programa de gestión integral de los recursos humanos de las Reservas, que permita optimizar el proceso de incorporación y capacitación para su factible inserción dentro del Sistema de Defensa Nacional. Un sistema que permita convocar en forma periódica y voluntaria a los Reservistas, para su adiestramiento y preparación operacional.

La conformación de este sistema debe constituir una sólida plataforma desde donde planificar y proyectar de forma contribuyente un programa de capacitación, formación y adiestramiento operacional de las Reservas, que permita potenciar y articular en forma exponencial su participación institucional en diferentes actividades y tareas.

Algunas de las acciones factibles de desarrollar tendientes a la inserción del personal que no se haya incorporado en el proceso de forma voluntaria podrían ser las que se enuncian a continuación:

- La determinación, clasificación, registro y control de la evolución de los efectivos integrales de las reservas que permitan establecer un planeamiento adecuado de los programas de capacitaciones a realizar.
- La necesidad de disponer con una base de datos actualizada e informatizada, conteniendo datos relacionados con la filiación, domicilio, capacitaciones adquiridas y cargos y/o funciones desempeñadas durante el servicio activo.
- La confección de un legajo personal informatizado del personal que integra la Reserva fuera de servicio.

- La reclasificación del personal de acuerdo a las capacitaciones adquiridas en el medio civil, que sean de interés para la Fuerza,
- La actualización de los conocimientos profesionales adquiridos mediante el uso intensivo de plataformas virtuales online conectado desde los Institutos de Formación y Perfeccionamiento de la Fuerza permitiendo la capacitación asistemática de los Reservistas y el contacto permanente con la Institución

Asimismo, se debe pretender, a través de la gestión de la conducción estratégica militar, crear las condiciones favorables en un contexto político adecuado para la promulgación de las normas jurídicas correspondientes, que permita disponer de herramientas jurídicas adecuadas y específicas para la programación y ejecución de las políticas inherentes a la convocatoria, incorporación y capacitación de las Reservas.

En este contexto y relacionado con lo concluido anteriormente, resulta imprescindible que la sociedad tome conciencia de la necesidad de contar con una política de capacitación permanente del Sistema de Reservas, como complemento articulado de elementos en actividad, adecuada a las necesidades y realidades de escenarios y ambientes geopolíticos que se precian a futuro disímiles y complejos.

Como conclusión final, es preciso señalar que resulta imprescindible que los diversos sectores de la sociedad relacionados con la Defensa sean partícipes y protagonistas activos en la toma de decisiones que coadyuven a la solución del problema planteado.

La Defensa Nacional, la Movilización y las Reservas conforman una estructura sistémica e integral, en la cual una parte no puede prescindir de la otra. La seguridad de la soberanía territorial del país y de la libertad de sus habitantes debe ser sostenida por la actitud y esfuerzo de conciencia de su gente y como función ineludible del Estado.

APORTE PROFESIONAL QUE SE OFRECE

Mediante el presente Trabajo Integrador Final, se pretende establecer algunos fundamentos conceptuales que orienten la optimización del proceso de gestión integral de los recursos humanos disponibles en el Sistema de Reservas del Ejército Argentino, definiendo, analizando y comparando aspectos relacionados con la incorporación, capacitación operacional y mantenimiento de la aptitud militar adquirida por los mismos dentro del marco legal vigente, procurando además, elaborar propuestas y sugerencias factibles de ser aplicadas en futuros proyectos que se instrumenten cuando se legisle definitivamente una nueva ley de Movilización en nuestro país.

REFERENCIAS

Conci, G. (2003). *Bases para la formación de Reservas, su capacitación y movilización*. (Monografía) – Instituto Universitario del Ejército, Escuela Superior de Guerra. Buenos Aires, Argentina.

David, E. (2005). *Reservas y Movilización*. (Ensayo) – Instituto Universitario del Ejército, Escuela Superior de Guerra. Buenos Aires, Argentina.

Oliva, A. (2001). *Reserva y Movilización de los Recursos Humanos para la Defensa Nacional*. (Monografía) – Instituto Universitario del Ejército, Escuela Superior de Guerra. Buenos Aires, Argentina.

Ejército Argentino (2004). *Reglamento de Logística de Personal (ROD-19-01)*. Buenos Aires, Argentina: Instituto Geográfico Militar (actualmente Instituto Geográfico Nacional).

Ejército Argentino (2015). *Dirección de Educación y Doctrina. Departamento Reservas*. Recuperado de <http://www.ejercito.mil.ar/reservas/>

Estado Mayor General del Ejército (2008). *Directiva del Jefe del Estado Mayor General del Ejército N° 872/08 (Constitución y Funcionamiento del Sistema de Reservas del Ejército Argentino –SIREA)*. Buenos Aires: Autor.

Honorable Congreso de la Nación (1988). Ley de Defensa Nacional N° 23.554. *Boletín Oficial N° 26375, 5/5, p4*. Buenos Aires, Argentina.

Honorable Congreso de la Nación (1995). Ley de Servicio Militar Voluntario N° 24.429. *Boletín Oficial N° 28057, 10/1, p2*. Buenos Aires, Argentina.

Honorable Congreso de la Nación (1998). Ley de Reestructuración de las Fuerzas Armadas N° 24.948. *Boletín Oficial N° 28874*, 8/4, p1. Buenos Aires, Argentina.

[http://www.defesa.gov.br/index.php/ /](http://www.defesa.gov.br/index.php/)

[http://www.dgmn.cl/index.php/ /](http://www.dgmn.cl/index.php/)

Poder Ejecutivo Nacional (1971). Ley para el Personal Militar N° 19.101. *Boletín Oficial N° 22218*, 19/7. Buenos Aires, Argentina.

Poder Ejecutivo Nacional (2001). Decreto N° 1.622. *Boletín Oficial N° 28874*, 12/12, p2. Buenos Aires, Argentina.

Quiroga, R. (2002). *Mobilización y Reserva*. (Monografía) – Instituto Universitario del Ejército, Escuela Superior de Guerra. Buenos Aires, Argentina.

Tejada, C. (2008). *Apoyo Logístico al Componente Ejército del TO (CETO)*. Recuperado de

[http://www.escuelasuperiordeguerra.iese.edu.ar/archivos/apy_log_ceto -
_tejada.pdf](http://www.escuelasuperiordeguerra.iese.edu.ar/archivos/apy_log_ceto_-_tejada.pdf)

Tereso, F. (2008). *Mobilización y Reservas. Formas de implementar los Planes de Capacitación de las Reservas de Soldados*. (Estudio de Estado Mayor) – Instituto Universitario del Ejército, Escuela Superior de Guerra. Buenos Aires, Argentina.

ANEXO 1

Proyecto de Ley de Movilización y Reserva (Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2001).

Elaborado en cumplimiento de la Ley de Restructuración de las Fuerzas Armadas y elevado a la Secretaría Ejecutiva del Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas, el 21 de marzo de 2001, para su tratamiento legislativo, que en lo concerniente a la Reserva y Movilización de los Recursos Humanos establece:

TITULO II

RECURSOS

CAPÍTULO I

CONCEPTOS GENERALES

ARTÍCULO 14: Entiéndase por recursos de la Nación, a los medios humanos y materiales, bienes, servicios y valores espirituales actuales o a disponer por el país, para mantener o acrecentar su poder nacional.

ARTÍCULO 15: Entiéndase por reservas a la parte de los recursos en capacidad de ser empleados, a los fines de la movilización, ante las exigencias de la defensa nacional.

CAPÍTULO II

RECURSOS HUMANOS

ARTÍCULO 16: La movilización de los Recursos Humanos comprende tanto la convocatoria, como la participación voluntaria de las personas, considerando su aptitud y apresto para el Servicio Militar como para el Servicio Civil de Defensa, integrando ambos el Sistema de Defensa Nacional.

ARTÍCULO 17: Las personas afectadas por la movilización quedarán sujetas a la jurisdicción militar, a partir de su convocatoria y hasta su desmovilización.

ARTÍCULO 18: La convocatoria del personal para el Servicio Civil de Defensa, a fin de cumplir con las funciones previstas en el Artículo 6 de la Ley Nro 20.318, será considerada en cada caso particular por el MINISTERIO DE DEFENSA y dispuesta por el PODER EJECUTIVO NACIONAL.

ARTÍCULO 19: El PODER EJECUTIVO NACIONAL está facultado para exceptuar, en forma temporaria o permanente de la convocatoria militar, a las personas que considere necesarias mantener en sus funciones o tareas habituales en tiempo de paz, o a las que deban ser empleadas en otras actividades esenciales, contribuyentes a la defensa.

ARTÍCULO 20: Estará sujeta a la convocatoria la reserva, constituida por los ciudadanos argentinos de ambos sexos, desde los DIECIOCHO (18) años. Se deberá tener en consideración lo establecido en la Ley Nro 24.429, CAPÍTULO VI Disposiciones Generales – Artículo 20 y Capítulo VII Servicio Social Sustitutorio.

ARTÍCULO 21: La incorporación de las reservas será voluntaria en tiempo de paz y obligatoria en caso de movilización nacional.

ARTÍCULO 22: Los ciudadanos desde la edad de DIECIOCHO (18) años, podrán integrar a su solicitud el Sistema de Defensa Nacional, bajo la figura del Voluntario para la Defensa. A tal efecto, los ESTADOS MAYORES GENERALES DE LAS FUERZAS ARMADAS están facultados a seleccionar e incorporar dicho personal durante períodos determinados, para su capacitación, adiestramiento y mantenimiento de la aptitud.

ARTÍCULO 23: Los organismos del Estado con responsabilidad en el planeamiento y ejecución de la movilización nacional, así como los ESTADOS MAYORES GENERALES DE LAS FUERZAS ARMADAS, determinarán, clasificarán, registrarán y controlarán la evolución de las reservas originadas en sus áreas respectivas.

ANEXO 2

Decreto N° 1622 (Poder Ejecutivo Nacional, 2001). Condiciones y Política de ascenso del Personal Superior y Subalterno de la Reserva

Decreto N° 1622 (Poder Ejecutivo Nacional, 2001).

PERSONAL MILITAR

Decreto 1622/2001

Modifícase el Artículo 307 del Capítulo XVI - Título II Parte II de la Reglamentación de la Ley N° 19.101 (Ley para el Personal Militar), Tomo II "Reclutamientos y Ascensos", aprobada por el Decreto N° 1409/83.

Bs. As., 7/12/2001

VISTO lo informado por el ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJERCITO, lo propuesto por el señor Ministro de Defensa, y

CONSIDERANDO:

Que por el Decreto N° 1409 de fecha 03 de junio de 1983, se sustituyó, en la parte pertinente, la reglamentación de la Ley N° 19.101 a fin de implementar la política de ascensos del Personal Militar Superior y Subalterno de la Reserva prevista en la citada Ley, adecuando y actualizando las exigencias establecidas oportunamente.

Que el régimen de ascensos del Personal Militar del Cuadro Permanente ha sido objeto de modificaciones en los últimos tiempos y, particularmente, en la actualidad, el plan de carrera de Suboficiales ha sufrido variaciones significativas.

Que por su parte los Liceos Militares, aportan anualmente al sistema de la reserva del Ejército, personal que habiendo cumplido con las exigencias militares, egresan con el grado de Subteniente de la Reserva con DIECIOCHO (18) años de edad promedio.

Que dado que las expectativas de vida año tras año son mayores y que normalmente se abordan los SESENTA Y CINCO (65) años de edad con una saludable capacidad

psicofísica, resulta necesario adecuar y actualizar las exigencias en lo referido a tiempo mínimo de servicio en el grado y las edades máximas y mínimas vigentes para el ascenso del Personal del Cuadro de la Reserva Fuera de Servicio en tiempo de paz, exigencias que además son inferiores a las impuestas al Personal del Cuadro Permanente.

Que en consecuencia debe modificarse el Decreto N° 1409 de fecha 03 de junio de 1983, artículo 307 del Capítulo XVI - Título II - Parte II de la Reglamentación para el Ejército de la Ley para el Personal Militar N° 19.101, Tomo II "Reclutamiento y Ascensos".

Que el PODER EJECUTIVO NACIONAL se halla facultado para dictar la presente medida en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 99, inciso 2 de la CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA.

Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACION ARGENTINA

DECRETA:

Artículo 1° — Sustitúyese el artículo 307 del Capítulo XVI - TITULO II - Parte II de la Reglamentación de la Ley 19.101, (Ley para el Personal Militar), Tomo II "Reclutamientos y Ascensos" aprobada por el Decreto N° 1409 de fecha 03 de junio de 1983, por el siguiente:

Art. 307 - Para el personal superior, como para el personal subalterno las condiciones indispensables para poder ascender al grado inmediato superior, además de lo que para cada caso se determina más adelante, serán las siguientes:

a. Tiempo mínimo de servicio en el grado

Personal Superior

—Subteniente: 4 años

—Teniente: 5 años

—Teniente Primero: 5 años

—Capitán: 6 años

—Mayor: 6 años

Personal Subalterno

—Cabo: 4 años

—Cabo Primero: 7 años

—Sargento: 8 años

—Sargento Primero: 6 años

En las situaciones de excepción de ascensos otorgados fuera de la oportunidad establecida en el artículo 302 y a efectos del cómputo del tiempo de servicio en el grado, considerará un año al 31 de diciembre cualquiera haya sido la fecha de dicho ascenso.

b. Haber prestado servicio en una unidad de tropa durante dos incorporaciones de instrucción como mínimo que abarquen cada una de ellas desde el período de subunidad hasta el de ejercicios finales o maniobras, dentro de cada grado o haber aprobado los cursos, que la Fuerza programe según lo siguiente:

Personal Superior

—De Subteniente a Teniente: 2 cursos.

—De Teniente a Teniente 1ro.: 3 cursos.

—De Teniente 1ro. a Capitán: 3 cursos.

—De Capitán a Mayor: 4 cursos.

—De Mayor a Teniente Coronel: 4 cursos.

Personal Subalterno

—De Cabo a Cabo 1ro.: 2 cursos.

—De Cabo 1ro a Sargento: 3 cursos.

—De Sargento a Sargento 1ro.: 3 cursos.

—De Sargento 1ro a Sargento Ayudante: 4 cursos.

c. Encontrarse comprendido a la fecha en que se propone su ascenso entre las siguientes edades mínimas y máximas:

Personal Superior

—Subteniente: 18 - 30 años

—Teniente: 22 - 36 años

—Teniente Primero: 27 - 41 años

—Capitán: 32 - 47 años

—Mayor: 38 - 53 años

—Teniente Coronel: 44 - 60 años

Personal Subalterno

—Cabo: 17 - 30 años

—Cabo Primero: 21 - 36 años

—Sargento: 28 - 42 años

—Sargento Primero: 36 - 53 años

—Sargento Ayudante: 42 - 60 años

d. No obtener un promedio inferior de sesenta y cincuenta puntos en la última calificación del grado, según se trate de personal superior o subalterno respectivamente; la misma exigencia será requerida para la aprobación de los cursos respectivos.

Art. 2° — Comuníquese, publíquese, dése a la DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL y archívese. — DE LA RUA. — Chrystian G. Colombo. — José

H. Jaunarena