

## **Debate Nacional sobre Defensa**

Hacia una nueva Ley Orgánica de las FF.AA.

### **MESA TEMÁTICA Nº 1**

#### **SESIÓN Nº 3.**

Montevideo, 16 de noviembre de 2006.-

### **Recursos Humanos de las FF.AA. Perfiles de Ingreso a las FF.AA. Ascensos y Regulación de cuadros.**

En la sede del Instituto Militar de Estudios Superiores (IMES) y con la presencia de unos 28 invitados acreditados, a las 09:15 hrs. comenzó la segunda sesión de la Mesa Temática de Debate (MTD) Nº 1.

Para comenzar, se invitó a los presentes a hacer comentarios sobre la relatoría de la sesión anterior (Ref.: Rel 9/11/06).

#### **Comentarios a la relatoría de la sesión anterior**

Se indicó que no quedó consignado que en opinión de la Armada no es necesario crear grados ni cargos intermedios en el nivel de Oficiales Superiores.

.....

A continuación se propuso discutir el documento de trabajo presentado por la coordinación del debate, de fecha 13 de noviembre de 2006.

#### **Ingreso a las escuelas de formación de oficiales**

Se reiteró la conveniencia de mantener el sistema de “pase directo” a las escuelas de formación de oficiales para quienes obtengan buenas calificaciones al egreso de los preparatorios militares.

Se indicó que ese “pase directo” se convierte en un estímulo importante para los estudiantes del Liceo Militar, porque sólo acceden a él quienes alcanzan una nota igual o mayor a diez. Se afirmó que este tipo de incentivos a la excelencia están ausentes en el resto de los liceos públicos, donde el estudiante de bachillerato debe indefectiblemente presentarse a examen, por lo que no se valora su esfuerzo anual.

Se afirmó la conveniencia de sustituir el “pase directo” por una ponderación especial que premie a los egresados del preparatorio militar a la hora de hacer la prueba de ingreso a las escuelas de formación de oficiales. Se señaló que ese ingreso podría realizarse a través de un concurso de oposición, méritos y una prueba psico-técnica.

Se sostuvo que el preparatorio militar cumple una función central para la integración de la juventud y de los oficiales. Se advirtió que existen diferencias

importantes entre formar adolescentes y formar cadetes, que deben ser respetadas.

Se resaltó que en aras de una mayor calidad de los recursos humanos de las Fuerzas, el ingreso a las escuelas de oficiales debería ser lo más exigente y selectivo posible. Ello ayudaría también a que sean efectivamente quienes tienen la vocación militar los que entren a la Fuerza, y reduciría además el número de deserciones posteriores. De esta forma, se resolverían varios de los problemas que actualmente deben solucionarse a través de los sistemas de calificación.

Se recordó que el ingreso a la Escuela Militar de Aeronáutica se produce mediante concurso abierto.

Se hizo notar que la FAU no acompaña la idea de que cada Fuerza cuente con un preparatorio específico, y que no está en condiciones financieras de sostener un establecimiento de este tipo.

Se planteó la posibilidad de crear un único Liceo Militar Conjunto, manejado por las tres Fuerzas. Los egresados de este instituto podrían optar por postularse para ingresar a cualquiera de las Fuerzas.

Se recordó que originalmente el actual Liceo Militar pretendió ser, justamente, conjunto.

## **Sistemas de calificación, ascensos y regulación de cuadros**

### **Sistemas de ascensos**

El Ejército realizó una presentación donde se mencionaron los principales proyectos de reforma del plan de carrera y de los sistemas de ascensos y regulación de cuadros presentados a partir de 1996. En particular se detalló el incluido en el proyecto de Ley Orgánica de las FF.AA. enviado por el Poder Ejecutivo al Poder Legislativo en el mensaje N° 47, de setiembre de 2003.

Se hizo notar que en dicho proyecto se contemplaban muchas de las soluciones que incluye el documento de trabajo presentado por la Coordinación de las MTD.

Entre otros:

Número mínimo de pases a retiro de generales por año, incluyendo el retiro obligatorio cuando fuera necesario.

Limitación de los ascensos no relacionados a vacantes reales. En este sentido, en la medida que cada Fuerza alcanzara la regulación de cuadros establecida en la Ley, permitiría ascensos sólo cuando se generaran vacantes reales. Al mismo tiempo, se establecía el ascenso en tiempo mínimo, hasta Tte. 1°. A partir de ese grado, cada Fuerza definiría el tiempo mínimo de permanencia en los distintos grados hasta el de Capitán inclusive. En adelante (Mayor, Tte. Cnel. y Cnel. y sus equivalentes en la Armada), se establecía un tiempo mínimo común de permanencia en el grado de 5 años.

En el caso del Ejército, se establecían cursos obligatorios para el pasaje de grado, a partir de Tte. 1°. La no aprobación de los mismos por dos años

consecutivos implicaría el pase a retiro obligatorio. También se contemplaba esta solución luego de excedido un tiempo máximo de permanencia en los grados de Capitán, Mayores y Tte. Cneles., pasando a situación de excedencia quienes ya habían computado el tiempo mínimo para generar haber de retiro. El máximo de permanencia en el grado para Oficiales Generales bajaba a 6 años.

También se acompañaba el juicio del oficial calificador con un valor numérico que permitiría ordenar a los que hubieran obtenido el mismo juicio.

Se insistió en que el sistema de ascenso por concurso sería negativo para la Armada, en tanto perjudicaría a los oficiales destinados a unidades flotantes, –puestos muy significativos para la Fuerza–, quienes no podrían prepararse adecuadamente para esas instancias de evaluación.

Se argumentó a favor de que se establezcan el ascenso por concurso y por antigüedad calificada en la Armada Nacional, siempre que se contemplen las especificidades que imponen las condiciones de trabajo del personal de esta Fuerza. A modo de ejemplo, se indicó que no se puede permitir que un oficial subalterno que nunca haya prestado servicios en unidades flotantes llegue a ser Oficial General.

En sentido diferente se indicó que el ascenso por concurso favorece a la “gente inteligente” en desmedro de aquellos oficiales que puedan demostrar mayor “don de mando”, característica vital para el personal de una Fuerza Armada, que debería ser promovida e incentivada sobre cualquier otra. Ese sería el caso de un T/N joven que sale de la “línea” y pasa a un destino de “apoyo”, donde desarrolla tareas propias de un profesional universitario, para las que no fue formado en la Escuela Naval. Este oficial no será calificado por su “don de mando”, porque nunca estuvo en una embarcación y no pudo desarrollarlo ni demostrarlo.

Se agregó que sin duda debe priorizarse la capacidad de mando y decisión por sobre la capacidad intelectual, porque aquella es decisiva en momentos cruciales cuando se confían importantes medios materiales y numerosas vidas a una persona. Se afirmó que quizás esas cualidades pueden aparecer con más frecuencia en algunos individuos con menor nivel intelectual, y que en momentos en que se tienen que tomar decisiones críticas, el valor de la intelectualidad desaparece.

A propósito de este último argumento se señaló que los concursos pueden ser complementados por pruebas psico-técnicas que permitan evaluar las capacidades de liderazgo y mando de los diferentes aspirantes, tal como se hace en muchas empresas del sector privado. Los concursos deben pensarse como un “cernidor” que, según cómo se diseñe, permite seleccionar al personal más adecuado para cumplir con los perfiles establecidos, tanto respecto de capacidades curriculares como personales y de carácter.

En sentido diferente, se señaló que no existe un sistema de selección, ni un concurso ideal que permita evaluar exactamente las características personales que requieren las Fuerzas Armadas para sus oficiales y personal subalterno, y que por ende sería inadecuado aplicar sistemas del ámbito empresarial.

Se advirtió que las pruebas psicológicas podrían servir para evaluar dichas características personales aún en el caso del personal militar.

Se afirmó que si bien es innegable la importancia de la capacidad de mando en un jefe militar, también lo es la necesidad de una formación técnica e intelectual que le permita sacar provecho de material muy sofisticado y complejo, y al mismo tiempo administrar de forma madura e inteligente el potencial letal que se le confía. De esa forma, se realza la importancia de la formación curricular, y del concurso como herramienta para seleccionar al personal más capacitado.

Se sostuvo que, en principio, cualquier organización cambia radicalmente cuando se prioriza el ascenso de los más capaces y no de los más antiguos. Se reiteró que el concurso de oposición y méritos debería ser aplicado en las tres Fuerzas, y acompañado de pruebas psicotécnicas. Las especificidades de cada una pueden contemplarse en el diseño de cada prueba, y en la ponderación de cada uno de los ítems que se evalúen. Las pruebas psicológicas son absolutamente necesarias en cargos de tanta responsabilidad como son los militares. El concurso se puede convertir así en un instrumento muy efectivo para la selección de los más aptos según los perfiles que se definan.

Se advirtió que este sistema de ascenso tiene también la gran cualidad de motivar al personal a superarse y mejorar su capacitación.

Se manejó como ejemplo que en el Ejército, el concurso para ascenso a Cnel. consta de 3 pruebas. La primera es una monografía sobre un tema importante para la Fuerza. Las otras dos son ejercicios de resolución de problemas tácticos.

Se sostuvo que no se comprende cómo puede ser que el hecho de que un oficial de menor antigüedad supere a otro más antiguo en base a aptitudes y méritos demostrados genere situaciones de rispidez y choques tan fuertes que lleven a desaconsejar la instalación o profundización de los mecanismos de ascenso por concurso o antigüedad calificada.

Por otra parte, se argumentó que el hecho de que un oficial joven sepa que tendencialmente, cualquier otro oficial egresado de la escuela de formación dos años antes será siempre su superior, puede crear relaciones de poder que no son beneficiosas para el funcionamiento de la Fuerza. Por el contrario, la posibilidad de que los más jóvenes puedan eventualmente superar a los más antiguos estimula en todos el afán de superación personal.

Se sostuvo que incluso el instaurar concursos de ascenso en base a pautas comunes para las tres Fuerzas podría facilitar la asignación de la derecha en organismos conjuntos.

Se hizo notar que en la Fuerza Aérea no existe el ascenso por concurso, aunque se exigen pruebas de suficiencia para los ascensos a distintos grados, que se realizan con todas las garantías necesarias (anonimato, etc.).

En relación al ascenso por antigüedad calificada, se destacó que no debe ser analizado y juzgado en función de cómo puede afectar la carrera de quienes están hoy en actividad, porque no se les aplicará a ellos. Debe evaluarse en relación a los costos y beneficios que genere para cada Fuerza,

globalmente, cuando se aplique a quienes están hoy en las escuelas de formación.

Se recordó que el concepto de antigüedad calificada ya estaba consignado en la Ley 10.050, de 1942. Se indicó que uno de los aspectos que se califican mediante ese sistema es, justamente, el fundamental de la capacidad de mando y administración de cada oficial. Se agregó, sin embargo, que ese atributo vital para un jefe militar debe estar acompañado indefectiblemente de formación, capacitación y cursos.

Se sostuvo además que esa capacidad seguiría siendo adecuadamente ponderada en el nuevo sistema de antigüedad calificada propuesto para el Ejército, que corregiría eventuales déficit que pudiera generar en tal sentido el sistema de ascensos. La combinación de ambos sistemas permitiría asegurar que en cada jerarquía el cuerpo de oficiales cuente con buenos comandantes, buenos administradores y buenos estrategas e intelectuales.

Se destacó la necesidad de que los sistemas de calificación y ascensos valoren adecuadamente la capacidad de administración, que también es fundamental en el perfil de un oficial militar.

Se informó que en referencia al tema del concurso de oposición y méritos y la antigüedad calificada como sistema de calificación y ascensos, se entregó a la Coordinación de la MTD un documento donde se desarrollan varios argumentos.

Se advirtió que la profesionalización –que se debe maximizar en las FF.AA.– implica capacitación y experiencia. Y la experiencia se va adquiriendo fundamentalmente en la realización de maniobras, y en las horas de vuelo y navegación. Atendiendo a ello, los concursos de oposición y méritos que se apliquen en las Fuerzas deben poder apreciar y valorar esa experiencia.

Se aclaró que también en el Ejército, en cada grado cada oficial será evaluado por varios calificadores, porque ocupará siempre más de un destino.

Se indicó que los tiempos mínimos de permanencia en la Fuerza Aérea son de 3 años para Alférez y Tte. 2º; 4 para Tte. 1º y 5 como Capitán. Se advirtió que en los casos de ascenso “automático”, que ocurre en los grados de Alférez a Tte. 1º, se requiere, además del tiempo de permanencia, notas mínimas en las diferentes aptitudes que se evalúan.

Se recordó que los tiempos mínimos requeridos para el ascenso habían sido acordados por las tres Fuerzas en 5 años como Mayor, 5 como Tte. Cnel. y 5 como Cnel. y equivalentes.

Se indicó que en cualquier caso, los sistemas de ascensos establecidos deben siempre minimizar los posibles sesgos producto de la subjetividad del calificador, y maximizar la claridad, transparencia y control.

En relación al sistema de ascensos de oficiales superiores, se entiende que el documento de trabajo tiene dos niveles. Uno general, aplicable a las tres Fuerzas, y que puede ser comentado y aceptado. Otro específico, donde se manejan detalles no aplicables a las tres Fuerzas, y que en ese sentido no respeta las particulares necesidades de cada una de ellas. Se estimó que si se pretende discutir a ese nivel de detalle este tema, ello necesariamente requiere

un debate y definiciones Fuerza por Fuerza, y no puede ser aprobado en forma general.

### Regulación de cuadros

Se insistió en que no se puede analizar la propuesta del sistema de retiro obligatorio ni el pase a situación de excedencia una vez cumplido el tiempo máximo de permanencia en el grado, si no se consideran concretamente los haberes de retiro que percibirían quienes estén en tal situación, y si no se establecen previamente el número de vacantes en cada grado.

Se sostuvo que debe analizarse la posibilidad de ofrecer un incentivo de retiro como solución al problema de la regulación de cuadros, tal como sucede en otros sectores de la administración pública. Se advirtió que si el número de oficiales superiores sigue siendo el mismo que actualmente, el problema de la regulación de cuadros no se podrá solucionar a través de los sistemas de ascensos.

Se indicó que, sin dudas, el retiro incentivado sería la solución óptima al problema de la regulación de cuadros. Esto en tanto fuera acompañado de cambios en los sistemas de ascensos que atacaran la raíz del problema, cosa que no sucedió cuando se ofrecieron dichos incentivos en la década de los 90'.

Se argumentó a favor de buscar soluciones alternativas al pase a retiro obligatorio por tiempo máximo de permanencia en el grado, como por ejemplo el pase a un escalafón de apoyo. En cambio, se sostuvo que esa causal de retiro obligatorio sí es adecuada en el caso de los Cneles.

Se indicó que si bien podía considerarse cruel o drástica la medida de pase a retiro obligatorio o a situación de excedencia transcurridos ciertos tiempos máximos, se afirmó que puede decirse lo mismo del pase a un escalafón de apoyo u actividades similares.

En efecto, se señaló que quien entra a las escuelas de formación de oficiales lo hace con la esperanza de desarrollarse como combatiente y/o al mando de efectivos y unidades. Se indicó que su permanencia en la institución en puestos no directamente relacionados con esas funciones, y con expectativas de carrera truncadas, puede ser contraproducente. En cambio, la salida al medio privado o público, con un título de grado, con un haber de retiro y con derechos de atención en sanidad militar, puede ofrecer una alternativa más motivante para ese oficial. No obstante, se planteó que se puede seguir buscando soluciones al problema.

Se advirtió que ese sistema puede generar dificultades en los mercados de trabajo privados, en tanto los retirados militares competirían ventajosamente al contar con un haber de retiro que actuaría como subsidio y les permitiría trabajar por menos dinero que sus eventuales competidores civiles. Se indicó que este tipo de casos ya ocurre a nivel de pilotos de la aviación comercial.

En relación a la propuesta del pase a retiro obligatorio, se indicó que ella puede ser resistida o difícil de implementar porque se presupone, razonablemente, que una persona de más de 35 años seguramente tenga importantes dificultades para insertarse en el mercado de trabajo privado.

El hecho de que el sistema de retiros militares no sea discutido paralelamente también dificulta la resolución de muchos de los puntos planteados aquí.

Se instó a considerar los costos que implicaría el pase a retiro obligatorio por tiempo máximo de permanencia en el grado.

Se advirtió que la figura de “situación de excedencia” implica asuntos extremadamente delicados y debe ser debidamente analizada desde el punto de vista legal.

### Calificaciones

En presentación realizada por el Ejército se explicaron las modificaciones propuestas en 2003 al sistema de antigüedad calificada de esa Fuerza, así como ejemplos de cómo alteraría las listas de precedencia del personal. En dicha versión, la antigüedad calificada incluía: antigüedad computable; puntaje obtenido en los cursos de capacitación y perfeccionamiento, y en los concursos de ascenso; calificaciones en el grado actual y anterior; otros méritos. Dentro de esta última categoría se incluían algunos destinos de particular importancia: mando efectivo de personal y/o alumnos; misiones operativas; cursos en el extranjero; otros cursos en la Fuerza o en el CALEN; haber dictado clases en calidad de profesor o instructor; condecoraciones en el país o en el extranjero; comisiones; artículos académicos publicados en revistas de interés nacional o internacional; obtención de títulos técnicos; conocimiento de lenguas extranjeras e informática; participación destacada en competencias, entre otras.

Se manejaron ejemplos respecto a cómo el sistema de calificaciones propuesto disminuía el peso de la antigüedad en la calificación final de cada oficial, aumentando el de las otras categorías recién mencionadas.

Se indicó que los sistemas de calificaciones de la Armada pueden encontrarse en la página web de esa Fuerza. Se sostuvo que actualmente existen muchos mecanismos que permiten ir seleccionando a quienes demuestran mayor aptitud y méritos. Al mismo tiempo, se contemplan vías de reclamo que brindan garantías a quienes se sientan damnificados injustamente por los fallos de los oficiales calificadores.

Se reiteró que en el caso de esta Fuerza sería conveniente seguir respetando la derecha, y se argumentó que quienes han expresado opiniones en contrario desconocen el complejo funcionamiento interno de la institución militar. Se advirtió que el actual sistema de calificación por antigüedad ya contempla ponderaciones, como en el caso de la importancia relativa de la aptitud física en los distintos grados.

Se sostuvo que un mismo sistema de calificaciones o ascensos puede ser beneficioso en un componente de las FFAA y perjudicial en otro.

Se recordó que el sistema de calificaciones de la Fuerza Aérea está regulado en el Dec. N° 76/999. Se advirtió que el mismo contempla muchas de las sugerencias incluidas en el documento de trabajo de esta MTD.

Se argumentó que el proceso de calificación en esa Fuerza es muy complejo. Se evalúan diversas aptitudes, y cada oficial es calificado generalmente por varios oficiales. De esa forma se controla el efecto de los posibles sesgos que un calificador pudiera tener en referencia a cada calificado. Además, también se prevén sistemas de reclamo.

Se afirmó que para que una Fuerza sea efectiva no sólo tiene que tener buenos comandantes dirigiendo sus unidades, sino también educadores, estrategias, administradores de bienes y de personal, expertos en logística, etc. Por todo ello, los sistemas de calificación y ascensos deben ser los suficientemente sofisticados como para generar y seleccionar oficiales con perfiles distintos, especializados en las diversas actividades antes mencionadas. Obviamente, no todos van a ser comandantes. Se reivindicó la importancia de los cargos y unidades “de apoyo”, –sin las cuales la estructura de combate no funciona– y de los oficiales que los ocupan.

Se hizo notar que la prueba psicotécnica debe ser incorporada como una herramienta no sólo a la hora de los ascensos y asignación de destinos, sino también como una forma de evaluar si a lo largo de su vida el personal mantiene su capacidad para ejercer adecuadamente las responsabilidades que se le asignan.

Se advirtió que en la Fuerza Aérea las pruebas psicológicas son obligatorias, y forman parte de la calificación anual de cada oficial hasta las máximas jerarquías.

Se indicó que en el Ejército ya se realizan pruebas de aptitud psicológica, al ingreso en la Escuela Militar, y cuando se selecciona y prepara los contingentes para participar en misiones de paz.

Se remarcó que en la Armada, la asignación de destinos importantes, – como la conducción de un buque–, se produce a propuesta de la Fuerza y mediante resolución del Poder Ejecutivo. Existen así dos instancias de control para asegurar que quien finalmente sea designado cumpla los requisitos de aptitud necesarios.

Se afirmó que si desde el Ministerio de Defensa se considera necesario establecer un sistema de calificaciones normalizado para las tres Fuerzas, sería conveniente que se expresara en esos términos y se definieran comisiones de trabajo que analicen en profundidad las diferentes propuestas en base a un marco lógico compartido.

### Oficiales Generales

Se hizo notar que Uruguay es uno de los pocos países del mundo donde se permite el ascenso al grado de Oficial General sin la aprobación del curso de Estado Mayor.

Se remarcó que en el caso de la Armada, debería asegurarse un mínimo de un relevo de Oficial Almirante cada dos años, y no uno al año, como propone el documento de trabajo presentado por la Coordinación.

Se indicó también que el número de Oficiales Almirantes debe estar relacionando al número total de efectivos.

Se señaló que en el caso de la Fuerza Aérea, para estar en condiciones de ascender a Brig. Gral. los Coroneles deben ser, obligatoriamente, diplomados de Estado Mayor. Se recordó también que cuando se aprobó la Ley Orgánica de esa Fuerza, actualmente vigente, se acordó que los Oficiales Generales deberían pasar a retiro a razón de un mínimo de 1 cada dos años, sistema que comenzaría a aplicarse cuando alcanzaran esa jerarquía quienes entraron a la Fuerza luego de aprobada esa reforma.

Se agregó además que si se propone que su número esté ajustado en función del personal y medios de cada Fuerza, la FAU requeriría la creación de nuevos cargos en esta jerarquía.

Se afirmó que el Ejército no se opondría a la posibilidad de ascenso a General por concurso, siempre que sólo tengan derecho a esta oportunidad quienes demuestren importantes méritos profesionales.

Se reiteró la idea de que, por su organización y despliegue, el Ejército requiere contar con un grado intermedio a nivel de Oficiales Generales. Esto no causaría problemas con las demás Fuerzas, porque en los organismos conjuntos, el más antiguo en la jerarquía de Oficial General sería el de la derecha.

## **Otros**

Se hizo notar que en esta MTD no se han discutido aspectos relacionados a las reservas de las FF.AA. Se reiteró que las mismas representan el 50% de las capacidades militares uruguayas, y que la posibilidad de movilizar a la ciudadanía es fundamental para mantener poder de disuasión frente a cualquier Estado eventualmente agresor. Se remarcó que incluso los países con mayores recursos humanos y materiales incorporan importantes núcleos de reservistas, y que es mucho más barato formar a un oficial de reserva que a un oficial profesional.

Se abogó por una renovada Ley de Instrucción Militar Obligatoria, que permita involucrar a los ciudadanos en actividades de defensa, legitimando así las decisiones consignadas en la Ley de Defensa, generando mayores capacidades para enfrentar amenazas militares, y colaborando con el objetivo declarado de aumentar la interacción entre FF.AA. y sociedad. Se recordó que en los años 40' del siglo pasado, en el marco de la Segunda Guerra Mundial, cada Fuerza contó con centros de instrucción que funcionaron adecuadamente.

Se argumentó que se podrían cubrir con oficiales de reserva los puestos de muchos técnicos y especialistas que requieren las FF.AA. y otros organismos actualmente operados por ella. Se manejó como ejemplo que los meteorólogos u otros profesionales que requiera el Instituto Antártico Uruguayo pueden ser reservistas, bajando así los costos para el Estado y evitando distraer a los oficiales profesionales de tareas y puestos en los que son imprescindibles. Luego de cumplida cada misión, el reservista sería desactivado, evitando mayores costos.

Al respecto se indicó que la Fuerza Aérea considera que cuenta con un marco legal completo y adecuado que determina el sistema de reservas con el que puede contar, las instituciones de las cuales puede utilizar medios y

recursos humanos, su reclutamiento y entrenamiento, etc. Es decir, la regulación actual establece los medios legales adecuados para que la FAU pueda conformar una importante estructura de reserva. Al mismo tiempo, establece que es el Mando Superior quién debe decidir poner en marcha y sustentar económicamente esa estructura.

Se sostuvo que el documento de trabajo presentado por la Coordinación de la MTD con fecha 13/11/06 no tiene en cuenta las múltiples observaciones realizadas en las sesiones anteriores, y que simplemente insiste en las fórmulas presentadas en el primer documento de trabajo.

Por parte de la Coordinación, se argumentó que el espíritu sigue siendo, como en las anteriores MTD, elaborar un documento final que contemple acuerdos y disensos tal como fueron expresados en las sesiones de trabajo. Se sostuvo que, ante la aparición de visiones claramente contrapuestas en torno a varios temas, y en ausencia del Sub Secretario, se optó por no modificar sustancialmente el documento de trabajo e instar a los participantes a que acercaran propuestas escritas en torno a los puntos en discusión, de forma de ampliar sus argumentaciones.

Se indicó que sí podría consignarse de forma consensuada que la Ley Orgánica general que se redacte debe contemplar la especificidad de las situaciones en cada Fuerza a la hora de establecer soluciones concretas para los problemas de ascensos, calificaciones y regulación de cuadros.

Se reafirmó la importancia de una participación amplia de legisladores y sociedad civil en general en estas discusiones. Se sostuvo que ella es tanto o más necesaria que en el caso de las MTD sobre la Ley de Defensa, porque los temas que se analizan ahora son aún menos conocidos por la población en general. Se lamentó que esa presencia haya sido menor en esta segunda etapa de las MTD.

Se advirtió que, como en el resto del Estado, en el afán de reforma y mejora de los recursos humanos, se corre el riesgo de aplicar soluciones homogéneas a situaciones que no lo son. Se indicó que en estos casos difícilmente la Ley pueda arribar a una única salida para las tres Fuerzas.

Se sostuvo que en este caso, en que cada Fuerza está convencida de la solución que pretende instalar o preservar para sí, sería fundamental contar con otros actores. Se advirtió que en esta etapa ha habido mucha menos información disponible en la página web del MDN, que habilite una participación más informada de esos actores. Se invitó a quienes tiene posición fundamentada a hacer llegar las mismas por escrito a la Coordinación.

Se solicitó que se envíe a los participantes las guías de la presentación realizada por el Ejército Nacional.

Se remarcó como debe de esta MTD la discusión sobre los sistemas de calificación, ascensos y regulación de cuadros del personal subalterno de las FF.AA. Se insistió en que el documento final y la nueva Ley Orgánica deberían aludir a estos temas.

.....

Siendo las 13:20 hrs, se cerró la sesión, invitando a los presentes a la segunda sesión de esta MTD, a realizarse el jueves 16 de noviembre.