

Debate Nacional sobre Defensa

Hacia una nueva Ley Orgánica de las FF.AA.

MESA TEMÁTICA Nº 1

SESIÓN Nº 4.

Montevideo, 23 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 30 invitados acreditados, a las 09:15 hrs. comenzó la tercer 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 16/11/06).

Comentarios a la relatoría de la sesión anterior

Se indicó que en la página 4 debió consignarse que en la Fuerza Aérea establece el seudónimo como garantía de imparcialidad para quienes realizan pruebas de suficiencia en cada grado.

Se señaló que en la página 9 debió indicarse "*...en 2003, cuando las Fuerzas y el Ministerio de Defensa elaboraron un proyecto de reforma de la Ley Orgánica de las FF.AA., 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*". En la relatoría se había señalado que ese acuerdo se había alcanzado cuando se aprobó la actual Ley Orgánica de la Fuerza Aérea.

En referencia a lo establecido en la página 9 de la relatoría, se hizo notar que en ese proyecto de 2003 se acordó un tiempo de permanencia de 15 años, –sin contar el transcurrido en las escuelas de formación de oficiales–, entre los grados de Alférez o Guardia Marina y Capitán o T/N. Cada Fuerza decidiría como distribuir esos años entre las diferentes jerarquías. También se había acordado que la permanencia sería de 5 años en los grados de Mayor o C/C; Tte. Cnel. o C/F; y Cnel. o C/N. Actualmente está establecido un tiempo de permanencia de 17 años entre el ingreso a las escuelas de formación y el ascenso al grado de Mayor, así como tiempos para cada grado siguiente definidos en el Dec.-Ley 14.157.

.....

A continuación se propuso discutir el documento de trabajo presentado por la coordinación del debate, de fecha 21 de noviembre de 2006.

Ingreso a las escuelas de formación de oficiales

Se advirtió que la fórmula que plantea el documento de trabajo para fijar el cupo de ingreso a las escuelas de oficiales es prácticamente imposible de aplicar. Y esto porque es muy difícil conocer cuál será el número exacto de vacantes en los grados de G/M y Alférez con cuatro años de antelación. Se insistió en que esas diferencias pueden ajustarse reclutando como oficiales subalternos a profesionales civiles. Estos se irían de la institución al superar el tiempo de permanencia en el máximo grado de la jerarquía de oficiales subalternos.

Se cuestionó que en el último borrador de trabajo se haya eliminado la referencia al concurso abierto como forma de ingreso a las escuelas de formación de oficiales.

Sistemas de calificación, ascensos y regulación de cuadros

Calificación y ascensos

Se indicó que los sistemas de calificación y ascensos en la Armada Nacional buscan la excelencia en el cumplimiento del servicio no premiando o incentivando al personal más capacitado, sino eliminando a los que se demuestran menos capaces. De esa forma es posible alcanzar el mismo objetivo. Esto es, se busca garantizar un mínimo de aptitud y capacidades, en tanto se entiende que la organización puede ser eficiente en base al trabajo de personas con un nivel de aptitud estándar.

Por otra parte, se sostuvo que los resultados de ambos sistemas no son iguales. La sola eliminación de los menos capaces tiende a “igualar hacia abajo” el nivel del personal, mientras que seleccionar y premiar a quienes demuestran más méritos permite elevar el nivel general y aspirar a la excelencia en el desarrollo de las tareas asignadas.

En un sentido similar, se indicó que los sistemas de calificación de las FF.AA. deberían estimular la capacitación y profesionalización constante, así como la superación personal de sus integrantes, favoreciendo a los que demuestren mayores aptitudes y méritos. Ello implica que la antigüedad simple –esto es, los años transcurridos en la Fuerza– no pueden ser argumento para evitar que quienes demuestran mayor capacidad asciendan más rápido o superen a los que pertenezcan a promociones anteriores y demuestran menos méritos.

Se agregó que si el sistema de calificaciones es transparente y efectivamente favorece a los más capaces desde el inicio de la carrera, no es legítimo reclamar antelación para el ascenso o para los destinos simplemente por haber egresado antes de la escuela de oficiales y tener una calificación regular –no haber cometido errores graves– durante toda la carrera.

Se hizo notar que esos eran los principios que se pretendía consagrar con la reforma de la Ley Orgánica de las FF.AA. propuesta en 2003.

Se reafirmó la importancia de establecer que en todas las Fuerzas algunas vacantes se cubran con aquellos oficiales que hayan alcanzado las

máximas calificaciones en concursos de oposición y méritos. Y ello incluso para los grados de Oficiales Superiores y Generales.

Como otra modalidad se propuso que las notas obtenidas en concursos formen parte del sistema de antigüedad calificada. Esas notas tendrían menor incidencia en los grados inferiores, y cada vez mayor peso en los grados superiores. Y esto porque en los grados inferiores se requiere que el oficial demuestre capacidad de mando y aptitud militar, que son más difíciles de evaluar a través del concurso. En grados superiores se supone que esa capacidad ya se consolidó, y pasan a exigirse mayores conocimientos de planificación, estrategia, etc.

Se advirtió que el sistema de concurso puede además dar mayores garantías de ascenso a los más capacitados, bajando la incidencia de eventuales sesgos por parte de los calificadoros. Permite también, en las jerarquías en que es necesario ir reduciendo el número de oficiales, –y en especial cuando se ascienda exclusivamente por vacantes– favorecer a los que demuestren mayores méritos y compromiso, por sobre quienes se hayan limitado a cumplir con los requerimientos mínimos durante toda su carrera.

Se manejó como ejemplo acerca de la implementación del ascenso por concurso o mediante pruebas de suficiencia la reestructura de la gestión de recursos humanos del Estado que dirige actualmente la Oficina Nacional de Servicio Civil. Se señaló que desde allí se están promoviendo crecientemente pruebas en las que se evalúan las capacidades intelectuales pero también la aptitud operativa de los funcionarios.

En algunos casos (pruebas de oposición y méritos) los resultados de esas pruebas se combinan con las puntuaciones obtenidas en otros aspectos, como educación/capacitación formal, calificación a lo largo de la carrera, antigüedad, etc. En otros casos (pruebas de méritos) sólo se tienen en cuenta estos últimos. Todos estos factores se ponderan en forma diferente en los distintos cargos que se consideran. Cada organismo define cómo se estructuran esas pruebas y qué mecanismo (oposición y méritos / méritos) es el más adecuado para definir quién ocupará cada uno de los puestos de trabajo. Se entiende que esas pruebas son imprescindibles para promover la profesionalización en la función pública.

Se reiteró la opinión contraria a incorporar el ascenso por concurso y por antigüedad calificada para oficiales de la Armada Nacional. Se indicó que en esta Fuerza se ponderan determinados aspectos a evaluar de cada oficial en forma diferente según el grado al que pertenezcan. A manera de ejemplo se indicó que el peso de la aptitud física en la calificación general debe ser mayor en el grado de G/M que en el de C/N. En este sentido, la experiencia de la Armada es contraria a la implementación del sistema de antigüedad calificada.

Se agregó que tampoco existe experiencia en relación al sistema de ascenso por concurso, y que el mismo no se puede aplicar sin el debido análisis previo.

Se cuestionó la posibilidad de que a través del concurso un oficial pudiera ascender más de un grado a la vez. Se indicó que es impensable que, por ej., un G/M de 22 años ascienda a T/N o C/C, sin los conocimientos y las capacidades necesarias para ello.

Se indicó que no se ha argumentado por qué sería necesario el concurso en el caso de la Armada. Se afirmó que da la sensación de que para garantizar igualdad de oportunidades a todos los oficiales en una instancia de este tipo habría que “parar” la institución, y dedicar importantes recursos humanos y logísticos que son sumamente escasos. Se recordó que existe personal de la Fuerza trabajando en otras partes del mundo. De esa forma, se estarían priorizando los derechos del personal por sobre los de la institución.

Al respecto se hizo notar que en cualquier ámbito y en profesiones en que las personas viven y trabajan en un espacio geográfico reducido la preparación para los concursos exige sacrificios especiales, que, no obstante, no se constituyen en barreras insuperables para que la gente supere este tipo de pruebas.

Se manifestó que los sistemas actuales de esta Fuerza si bien están basados fundamentalmente en la antigüedad, –que se entiende implica experiencia– y el respeto por la promoción, incluyen elementos como los cursos de pasaje de grado o el de Estado Mayor, que operan como incentivos para la auto superación del personal. También integran pruebas de aptitud física, y se exigen mínimos de calificación. Para los grados más importantes, se requiere la validación de la Cámara de Senadores, lo que constituye otra garantía. El concurso se aplica por ejemplo para asistir a cursos en el exterior.

Se advirtió que para poder definir cuáles son los sistemas de ascenso más adecuados es necesario analizar en profundidad el entorno militar y el sub-entorno naval. Se indicó que podría afirmarse que en la gran mayoría de las marinas del mundo se respeta el concepto de “promoción” y respeto a la antigüedad. Es decir, que los miembros de una misma “promoción” (generación) de oficiales ascienden casi al mismo ritmo. De esta forma, el oficial de la izquierda de esa generación (con menos méritos) nunca es superado por el de la derecha (mayores méritos) de la generación posterior (más joven).

Se afirmó que la antigüedad no representa simplemente el tiempo transcurrido en la Fuerza, sino que lleva implícita experiencia en el ejercicio del mando, y por ello es valiosa como elemento de calificación del personal.

Se recordó que la antigüedad es sólo uno de los aspectos que contemplan los sistemas de ascenso de la Fuerza Aérea. En la misma línea, se volvió a mencionar que el sistema de calificación de esta Fuerza ya contempla muchas de las disposiciones que incluye el documento de trabajo de esta MTD. Esto ocurre por ejemplo en el caso de los ascensos a Oficial General, donde coincide la disposición vigente por la Ley Orgánica de las FF.AA. y la incluida en la Ley N° 17.920, de noviembre de 2005. También en la consideración de méritos, como el del conocimiento en idiomas.

Como una de las pocas diferencias aparece la cuestión del concurso, que la FAU plantea como prueba de suficiencia.

La misma está regulada por el Decreto 568/991, y acompaña a los cursos obligatorios de pasaje de grado, también dispuestos por decreto. La única diferencia conceptual que aparece en relación al planteo del documento de trabajo de esta MTD es que quienes queden en los primeros lugares en esa prueba no pasan automáticamente a ocupar una vacante en el grado inmediato

superior. Por el contrario, la prueba, que el oficial puede optar por no hacer, otorga una nota que se conjuga con la obtenida en el curso obligatorio. En el caso de los Cneles., esa nota ayuda a ordenar a los oficiales en la lista de precedencia que se envía al Poder Legislativo. Los temas de la prueba son establecidos por el Comando General.

Se marcó como otra diferencia entre prueba de suficiencia y concurso de oposición que esta última puede incentivar más la competencia entre los participantes.

Se indicó que se incentiva y debe seguir incentivándose en los oficiales la competencia, pero no en relación a los pares, sino en relación a sí mismos. Se considera que esta variante es más sana y constructiva que la competencia en oposición a otros oficiales. De esta forma, cada individuo puede desarrollar aptitudes y superar a los demás en un ámbito o actividad particular.

Se recordó que en la Armada se exige que para el ascenso a distintos grados se aprueben previamente los cursos correspondientes que se dictan en la Escuela Naval.

Se reiteró que ningún sistema de calificación puede garantizar una objetividad total. Se sostuvo que el elemento central a calificar debe ser el ejercicio del servicio por parte de cada oficial, es decir, algo que debe ser evaluado por un jefe calificador. Se insistió en que es esencial la formación que se dé en las escuelas de oficiales, para que los egresados tengan claros cuáles son los elementos y aptitudes útiles a la organización, y evalúen en función de ellos a sus futuros subalternos.

Al respecto se afirmó que si bien los sesgos provenientes de la subjetividad de quienes califican no pueden eliminarse, sí pueden disminuirse haciendo participar a más de un calificador, como sucede en algunos casos en la Fuerza Aérea.

Se marcó nuevamente la necesidad de incorporar a los sistemas de calificación las pruebas de aptitud psicológicas. Este tipo de pruebas permite no sólo descartar a aquellas personas con trastornos o debilidades importantes, incompatibles con la función que ejercen, sino incluso detectar a los más aptos para ocupar cada cargo específico. Se advirtió que las personas pierden y ganan capacidades a lo largo de su vida laboral, y que esas pruebas periódicas sirven para evaluar tales evoluciones.

Se reiteró que en la Fuerza Aérea se realizan pruebas psicológicas, incluidas en el examen psicofísico anual obligatorio para todo el personal superior. La misma ya está prevista en la Ley Orgánica de las FF.AA., en la Ley Orgánica de la Fuerza Aérea y en el Decreto 76/992.

Se argumentó que cada Fuerza debería tener sus sistemas particulares de calificación regulado en Leyes Orgánicas específicas, debido a las particularidades de las tareas que realiza el personal en cada Fuerza. Se advirtió además que, en los organismos conjuntos, el personal debe ser calificado por las comisiones de su Fuerza, y no por oficiales de otra, que desconocen cuáles son las aptitudes que se deben evaluar en cada caso. De esa forma, un fallo mal asignado por un calificador de otra Fuerza puede complicar injustamente la carrera de un oficial.

Se insistió en que para que los cambios propuestos en los sistemas de ascenso tengan sentido y sean favorables, es necesario analizar los actuales sistemas a partir de un marco lógico que indique cuáles son sus deficiencias mayores.

Regulación de cuadros

Se hizo notar que en el documento de base presentado por la Coordinación no se enumeran todas las causales posibles de retiro o baja obligatoria. Falta integrar, por ejemplo, las de retiro/baja por conducta "deficiente"; por ineptitud; y/o por decisión de los Tribunales de Honor. Se advirtió que su mención en el documento de trabajo puede ser útil para ilustrar a las personas con menores conocimientos sobre estos temas.

Al respecto, se aclaró que la enumeración presentada no es taxativa, y por lo tanto la ausencia de esas causales de retiro o baja no implica que ellas vayan a ser derogadas.

Se señaló la necesidad de conocer las opiniones de los representantes de las Fuerzas Armadas en relación a la edad de retiro para el personal superior, así como sobre los años de servicio en cada grado.

Se manifestó que tanto el tope de 58 años para el retiro de los Oficiales Superiores, como el tope de 10 años de permanencia en el grado para los Cnles. y C/N son consideradas como aceptables. Se recordó que las mismas ya habían sido consignadas en el proyecto de reforma de la Ley Orgánica de las FF.AA. remitido al Poder Legislativo en 2003.

En sentido diferente se sostuvo que para definir la edad tope para el retiro debería realizarse un adecuado análisis.

Se manifestó también que no sería adecuado definir *a priori* el tiempo máximo de permanencia en el grado de C/N, sin un análisis adecuado al respecto.

Se afirmó que es conveniente establecer de común acuerdo los años mínimos de servicio para alcanzar el grado de C/N y/o Cnel., aunque no sería adecuado fijar tiempos de permanencia en los grados inferiores iguales para todas las Fuerzas

Se hizo notar que el máximo de 10 años para el grado de Cnel. y/o C/N estaba planteado junto a la disposición de retiro a los 58 años, por lo que sólo sería aplicada en casos excepcionales, cuando un oficial con una carrera brillante llegara muy joven al grado de Cnel. y luego permaneciera 10 años sin ascender.

Se argumentó que los tiempos de permanencia en cada grado deberían ser similares en las tres Fuerzas, de forma tal que accedan a cada uno de los grados de Oficiales Jefes y Superiores personas con edades similares. De lo contrario, se generarían situaciones incómodas, especialmente en instancias conjuntas, cuando dos personas de la misma edad tuvieran diferencias de grado importantes.

Al respecto se advirtió que incluso los oficiales subalternos participan en operaciones conjuntas, por ejemplo en el caso de las misiones de paz. Por ello

debería haber una correspondencia en las edades de quienes ocupan grados equivalentes en las tres Fuerzas.

Se reiteró que la Fuerza Aérea requiere oficiales subalternos más jóvenes que las demás Fuerzas, por las exigencias psico-físicas a que está sometido un piloto de combate. Por ello se manejó como tiempos ideales de permanencia en el grado: 3 años para Alférez; 3 años para Tte. 2º; 4 años para Tte. 1º y 5 para Capitán.

Se hizo notar que las edades máximas en cada grado deberían ser ajustadas para contemplar el hecho de que cuando se aprobó la actual Ley Orgánica los aspirantes entraban a las escuelas de formación con 4º y luego con 5º año aprobado, mientras que actualmente lo hacen con secundaria completa.

En referencia al sistema de declaración de excedencia, se insistió en que el mismo no se puede habilitar sin antes realizar un cuidadoso estudio de sus efectos, así como sin garantizar legalmente un adecuado retiro que permita al Oficial su inserción en el mercado laboral. Se recordó que este último aspecto no ha sido discutido en estas sesiones.

Asimismo, se reiteró que no tiene sentido hablar de este sistema si antes no se definen claramente las vacantes que corresponde que tenga cada Fuerza. Se afirmó que en el caso de la Armada, incluso se podría pensar en aumentar las vacantes, dadas las nuevas responsabilidades asignadas en el litoral del país, y las que pueden surgir a partir de la ampliación del área a custodiar en el océano Atlántico.

Se indicó además que declarar excedentarios a los funcionarios implicaría costear una especie de “escalafón paralelo”, pero sin poder emplear a esos oficiales en tareas que sirvan a la Fuerza. Se agregó que esta categoría generaría complejidad administrativa y dificultades de gestión.

Se recordó que la excedencia está prevista como una situación de transición, en la que se paga al oficial el 100% de su salario por un período corto de tiempo, para facilitar su reinserción en el mercado de trabajo.

Desde otro punto de vista, se indicó que si la situación de excedencia se mantiene hasta que el oficial complete los años de servicio que le permitan acceder a un haber de retiro, ello debe ser tenido en cuenta a la hora de definir los tiempos de permanencia en cada grado.

Se afirmó que existe buena disposición a analizar soluciones intermedias al retiro obligatorio por permanencia máxima en el grado, como puede ser la creación de un escalafón de apoyo. Se manejó como ejemplo que en el Ejército se requieren oficiales en el Comando de Apoyo Logístico que podrían surgir del grupo de oficiales que no alcance los ascensos en los tiempos máximos exigidos.

Se manifestó que en el anteproyecto específico que se está discutiendo ya se definió que para tener derecho a un haber de retiro el personal militar deberá computar 25 años de servicio, dato que no se está manejando en las MTD.

Al respecto se agregó que un grupo de delegados de las FF.AA., del Ministerio de Economía y Finanzas y de Trabajo y Seguridad Social están

discutiendo la reforma del sistema provisional militar. En particular debaten sobre el monto básico del haber jubilatorio, y sobre la tasa de reemplazo, aunque no los plazos de permanencia en el grado.

Se insistió en que la solución ideal para recomponer la pirámide jerárquica de la Armada sería la de ofrecer incentivos al retiro anticipado de los oficiales superiores, tal como se aplican en el resto de la administración pública.

Oficiales Generales

Se advirtió que, a menos que se establezca explícitamente que aquellos oficiales más antiguos que el seleccionado deban pasar obligatoriamente a retiro, las autoridades electas tendrán limitaciones a la hora de seleccionar personal para ocupar grados intermedios que se creen en la jerarquía de Oficiales Generales, y se les restringirán también las opciones para elegir al Cte. en Jefe.

En sentido diferente, se argumentó que con o sin nuevos grados de Oficiales Generales, el Cte. seguiría siendo elegido, como hasta ahora, entre los Generales más antiguos.

Se recordó que en la Armada los Oficiales Almirantes ascienden por el sistema de elección, según lo establece la Ley Orgánica de la Armada, y no por selección, tal como aparece en la referencia genérica contenida en el documento de trabajo. Se insistió en que “selección” no es lo mismo que “elección”.

Se sostuvo que el sistema de selección es adecuado para estos grados en tanto los Oficiales Generales son los encargados de interactuar con las autoridades electas y traducir en órdenes y directivas hacia la Fuerza los conceptos que aquellos les comunican. Por lo tanto debe haber una buena comunicación y confianza entre los dos niveles.

Se reafirmó que el número de Oficiales Almirantes debe estar relacionado a la cantidad de efectivos, y que entonces es actualmente insuficiente.

Se indicó que el número de Oficiales Generales debe estar relacionado al de la estructura de cada Fuerza, pero también al de los organismos conjuntos que se vayan a crear, de forma que cada Fuerza pueda atender responsablemente los espacios que le son otorgados.

Se sostuvo que en la medida en que una Fuerza requiera la creación de grados intermedios en la jerarquía de Oficiales Generales, deberían también crearse en las demás Fuerzas. No obstante, se indicó que en relación a la flota con que cuenta la Armada, y a cómo se generan en otras Armadas del mundo las diferencias entre los Almirantes, no existe una necesidad de crear tales grados intermedios.

Se indicó que la Fuerza Aérea podría verse beneficiada por la creación de grados intermedios en dicha jerarquía. Se recordó que actualmente se ocupan menos vacantes que las permitidas por Ley.

Se hizo notar que si se decide crear los nuevos grados de Oficiales Generales, habrá que establecer también causales de retiro y tiempo de

permanencia en el grado para ellos. Se manejó como ejemplo poner un plazo de 4 años para el retiro obligatorio si no se asciende a Gral. de División.

Se sostuvo que si bien se puede analizar la propuesta de habilitar el ascenso a Oficial General por concurso, sería bueno seguir manteniendo el método de selección. Se abogó por definir mejor los criterios en base a los cuales se puede confeccionar la lista sobre la cual el Poder Ejecutivo escoge a los que ascenderán. Esto sería beneficioso también en el sentido de que cada Oficial Superior conocería exactamente su lugar en el ordenamiento de la derecha, y se favorecería una selección guiada por los mismos criterios de aptitud que se indican como válidos para el resto de la carrera, más allá de que el mando superior pueda luego elegir a alguien de la izquierda.

Se hizo notar que en el caso del Ejército, se requiere una calificación de “muy apto” para el ascenso a Coronel, mientras que se puede ascender a General siendo “apto”, es decir, con menores exigencias en ese sentido.

Se recordó que en la Fuerza Aérea, los Oficiales Superiores son calificados por otros Oficiales Superiores, y ese juicio es revisado por el Tribunal de Ascensos y Recursos de la Fuerza, con lo que disminuyen posibles sesgos que puedan existir. Así se produce un ordenamiento de derecha dinámico que cambia año a año.

Se enfatizó que los Generales son “de la nación”, y no de una fracción partidaria particular, por lo que debe favorecerse que alcancen ese grado los oficiales profesionalmente más capacitados.

Se remarcó que es de especial interés que quede consignada en el documento la importancia que debería darse a los cursos de Estado Mayor en el plan de carrera de los oficiales y en su calificación. Se recordó que actualmente el mismo es optativo, y no se lo exige para alcanzar el grado de Oficial General. El propio acceso limitado a ese curso, basado en calificaciones anteriores y en puntajes obtenidos en concursos, implicaría entonces una primera etapa de selección de los oficiales que seguirían avanzando en su carrera.

En un sentido similar, se indicó que deberían valorarse de forma especial, para el ascenso a Oficial Superior y General, el manejo de idiomas y el haber brindado servicios en organismos conjuntos. Esto en tanto cualquier Oficial General es, potencialmente, un Comandante conjunto.

Reservas

Se insistió en que los tres componentes de las FF.AA. cuentan con profusa reglamentación y normativa en relación a las reservas voluntarias. Por lo tanto, el documento de trabajo debería exigir que se pongan en práctica antes que aconsejar el análisis del problema en otro ámbito. Se hizo notar que sólo la Armada cuenta actualmente con un pequeño cuerpo de reserva instruido, cuando las FF.AA. llegaron a instruir a 12 mil personas, y formar en el CGIOR a unos 1200 oficiales.

Otros

Se recordó que los funcionarios militares no se rigen por el mismo estatuto que la mayoría de los funcionarios del Estado, por lo que no se pueden considerar “funcionarios públicos” en sentido estricto.

En sentido diferente, se indicó que muchos otros funcionarios del Estado, como los del cuerpo diplomático, policiales, o de cada una de las empresas públicas tampoco se rigen por el estatuto del funcionario público, sino que su actuación es regulada por múltiples normas que configuran así otras tantas excepciones en relación a esa supuesta “mayoría” de los funcionarios del Estado.

Se replicó que la especificidad de las normas que regulan la actividad de los militares son tales que no tiene sentido compararlo con otros funcionarios públicos.

Se hizo notar que, a juicio del representante de la Armada Nacional, y a diferencia de los documentos de trabajo anteriores, el presentado con fecha 23-11-06 recoge varios conceptos consensuados en las sesiones anteriores. Al mismo tiempo, se marcaron las diferencias que persisten entre la postura de esta institución y los contenidos del documento de trabajo.

Ante un cuestionamiento al respecto, desde la Coordinación de la MTD se sostuvo que las opiniones vertidas por parte de los participantes en las sesiones o a través de aportes escritos no necesariamente tienen que reflejar las posturas de las instituciones que representan. Se indicó que cada institución puede resolver cuestionar o cambiar a su representante si encuentra que éste hizo manifestaciones no compartibles.

En sentido diferente, se afirmó que, en tanto los representantes militares hablan siempre en nombre de su Fuerza, manejando posturas institucionales, se debería exigir lo mismo a los representantes de instituciones civiles. Se afirmó además que si opinaban en este ámbito personas sin mayores conocimientos sobre el tema, el mismo pierde seriedad.

Desde la Coordinación se respondió que al inicio de estas MTD se aclaró a los Ctes. en Jefe que podían participar personalmente o mandar representantes, pero que al mismo tiempo se invitaría a oficiales de otros institutos y servicios, especialmente los de formación militar (ECEMA, IMES, ESGUE, etc.). También se aclaró que ningún participante podría ser cuestionado por las opiniones vertidas en este espacio. Se hizo notar que ello favoreció el debate y permitió que incluso oficiales de una misma Fuerza mostraran criterios distintos frente a un mismo asunto. En el mismo sentido, no se analizó en qué medida cada organización debatía y apoyaba las opiniones de sus representantes, porque de esa forma se hubieran restringido enormemente los aportes de la sociedad civil.

Se afirmó que las reglas establecidas por la Coordinación permiten que los representantes de instituciones militares hablen en representación de quien los designó, pero también, haciendo las aclaraciones en cada caso, dar sus opiniones personales.

Se recordó que al inicio de estas MTD se solicitó a los oficiales generar pensamiento crítico en torno a los temas abordados, y se les otorgó libertad para ejercerlo.

Se agregó que en cualquier caso (civiles o militares) en alguna medida todos los participantes dan sus opiniones personales, porque es imposible que ante cada asunto que surge en las sesiones estos consulten a los jefes o a la propia institución de la que provienen. Se remarcó que eso en ninguna forma resta seriedad o nivel a la discusión.

Se afirmó que este ámbito de discusión sirve también para que muchos civiles se informen y conozcan más sobre temas que históricamente les han sido ajenos, por lo que no sólo no le quita seriedad que participen personas con poco conocimiento en la materia, sino que ello resulta beneficioso tanto para ellos como para las FF.AA.

En sentido similar, se advirtió que toda discusión, aunque se dé en base a argumentos académicos o técnicos, siempre tiene fuertes componentes políticos, lo que habilita a cualquier ciudadano a intervenir, siempre que lo haga con los mejores fundamentos que encuentre, y con ánimo constructivo.

Se indicó que a diferencia de las MTD anteriores, donde en muchos sentidos se estaban discutiendo temas no regulados o poco regulados con anterioridad, en esta MTD se analizan cuestiones donde ya hay posiciones asumidas a través de las Leyes Orgánicas vigentes, y donde en especial las Fuerzas tienen una importante acumulación de análisis.

Por otra parte, se observó que a veces se repiten los nombres de los oficiales que son designados para participar en operaciones de paz(O.P.).

Al respecto se indicó que, al menos en el Ejército, la política de designaciones ha ido variando para tratar de que la mayor cantidad de personal tenga la oportunidad de participar. No obstante ello se indicó que en algunos puestos de especial responsabilidad y dado que en ellos también está involucrada la representación del país, no se puede apostar a personas con poca experiencia en mando de tropa y por ello las designaciones pueden recaer en oficiales que hayan participado antes en O.P. Se agregó que aún no se ha resuelto completamente cómo distribuir equitativamente los puestos de observadores militares que ofrece ONU.

.....

Siendo las 13:00 hrs, se cerró la sesión, invitando a los presentes a la cuarta sesión de esta MTD, a realizarse el jueves 30 de noviembre.