

LOS SOLDADOS DEL MAÑANA

Beatriz Frieyro de Lara

Con el presente trabajo pretendemos dar unas nociones generales sobre la problemática actual en torno al tema del reclutamiento. Este interés se justifica ya que el transcurso de la reciente reforma de las Fuerzas Armadas españolas, por primera vez formadas por personal profesional en su totalidad, está dejando entrever cómo la oposición social al servicio militar obligatorio, que tan distintas manifestaciones ha adoptado a lo largo de nuestra Historia contemporánea, no implica necesariamente un apoyo tácito a la profesionalización de los ejércitos. De este modo, nos centraremos en los aspectos relacionados con el elemento humano que conforma los ejércitos, dejando para otra ocasión el análisis de las dificultades materiales con que se enfrentan los Gobiernos españoles para la puesta en marcha del proceso de modernización de las Fuerzas Armadas. Además, queremos aquí destacar la idoneidad de un estudio de esta naturaleza en las fechas presentes, recién estrenado el *sistema de selección continua y por aptitudes*, con el que se pretende reducir el número de bajas entre los aspirantes a servir en la clase de tropa profesional y tan reciente la fecha que se estableció para completar la profesionalización de los ejércitos españoles.

Aunque es obvio que este reducido espacio no es suficiente para realizar un análisis completo de la problemática del reclutamiento en España, queremos al menos tratar dos cuestiones. En primer lugar analizaremos brevemente el tipo de ejército que se pretende conseguir con esta reforma a través de las principales disposiciones

jurídicas que ordenan esta reforma (1). En segundo lugar, veremos cuáles han sido las previsiones del Gobierno en cuanto al número de efectivos que habrán de conformar la clase de tropa y marinería profesional y en función del fracaso de las mismas analizaremos las medidas adoptadas, en las que las exigencias cualitativas pierden entidad de forma muy clara (2). En definitiva, veremos cómo las reticencias a reducir los efectivos que habrán de conformar este reformado ejército, así como los gravísimos problemas que se están encontrando para captar soldados profesionales, sin duda condicionan el alcance de los objetivos que se habían establecido, es decir, los de contar con unos ejércitos reducidos pero altamente cualificados.

Finalmente, y a modo de comprobación, analizamos también en este trabajo el resultado de las últimas convocatorias a la clase de tropa y marinería profesional con el objetivo de determinar hasta qué punto puede verse condicionada la reforma militar por la escasez de solicitudes de ingreso al estadio inferior de las Fuerzas Armadas en estrecha relación con la ínfima vinculación de la sociedad española, y más concretamente de la juventud, con nuestra Política de Defensa (3).

1. LA PROFESIONALIZACIÓN. LEGISLACIÓN Y PRINCIPALES OBJETIVOS

Los primeros textos jurídicos que conforman la base del modelo de ejército profesional que se persigue en España son, fundamentalmente, la Directiva de la Defensa Nacional 1/96, el Dictamen de la Comisión Mixta del Congreso y Senado para la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas del 28 de Mayo de 1998 y la Ley 17/99 de 18 de Mayo de 1999, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas¹. Este es, fundamentalmente, el marco legislativo que regula los tres principales procesos de reforma hoy día en marcha en las Fuerzas Armadas españolas, a saber, profesionalización, modernización y racionalización de la gestión y la organización de los ejércitos, todo ello con el objetivo de adaptarlos a las necesidades

1. Junto a la Ley 17/99 debemos citar la Ley Orgánica del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas de 2 de diciembre de 1998; la Ley de Planta y Organización Territorial de la Jurisdicción Militar, de 15 de diciembre de 1998 y la Ley de Medidas de Apoyo a la Movilidad Geográfica de 9 de julio de 1999. Todas ellas introducen importantes modificaciones en el marco jurídico de la defensa tratando de paliar las principales dificultades a que nos enfrenta el proceso de profesionalización.

estratégicas del siglo XXI, y equiparar nuestra defensa a los modelos que vienen imponiéndose en el mundo occidental.

Según la DDN 1/96, posteriormente actualizada por la DDN 2000, las principales líneas de orientación y objetivos de la política de defensa nacional para los próximos años son tres, consolidar nuestra presencia en las organizaciones internacionales, mejorar la eficacia de las Fuerzas Armadas, y conseguir que la sociedad española se involucre más en nuestra política de defensa.

Dejaremos ahora de lado el primero y último de estos objetivos, para centrarnos en el relativo a la eficacia de las Fuerzas Armadas en lo que al elemento humano se refiere². A este respecto lo que el Gobierno Popular pretende con la reforma de las Fuerzas Armadas es, como ya hemos tenido ocasión de señalar anteriormente, adaptarse plenamente a los criterios desarrollados en la Iniciativa de Capacidades para la Defensa, aprobada por los jefes de Estado y de Gobierno en la cumbre de Washington de abril de 1999, por la que las potencias Occidentales tratan de coordinar su actuación en el marco de la Seguridad y la Defensa internacionales. Este criterio, generalmente aplicado en las Fuerzas Armadas de occidente en el siglo XXI, de forma resumida atiende al objetivo de *compensar unos efectivos reducidos mediante la más alta eficacia, inducida en gran medida por la eficiencia del personal militar profesional*. De hecho, en todas las intervenciones de los responsables de la defensa en España en torno a la profesionalización se habla de la preparación, dedicación y capacidad profesional que se requiere de los futuros soldados para manejar unos medios cada día más complejos técnicamente. En el Dictamen de la Comisión mixta Congreso Senado de julio de 1999 se dice literalmente que *el factor tecnológico ha hecho que el énfasis en relación con el factor humano se haya trasladado de la cantidad a la calidad*. Pero la realidad es justamente la contraria, debido a que no se está presentando un número suficiente de aspirantes como para que la selección pueda ser efectiva y poder compensar así la reducción de los efectivos con la eficiencia de dicho personal.

2. Sí queremos, sin embargo, señalar que en los últimos años a la vez que se han multiplicado los esfuerzos del Gobierno por establecer una planificación estratégica de orden supranacional, se ha ido abandonando el interés por involucrar a la sociedad española en el debate en torno a los temas relacionados con la defensa.

Por eso la escasa presentación de aspirantes, especialmente alarmante desde las primeras convocatorias de 1999 y de todo punto insuficiente un año después, ha puesto al Departamento de Defensa en la coyuntura de tener que priorizar los aspectos cuantitativos sobre los cualitativos, con lo que los presupuestos expuestos en todo el marco legislativo que rodea a la reforma de las Fuerzas Armadas quedan francamente en entredicho frente a las medidas adoptadas para fomentar la captación. Y no es sólo que la falta de aspirantes anule la selección bajo criterios de competencia; el Ministerio ha de hacer frente, además, a la actual falta de vocación entre los profesionales de la defensa, a la problemática que les plantea a los soldados la provisionalidad de sus puestos de trabajo y, en general, a los problemas para la recolocación de la clase de tropa profesional en el mundo laboral, y el escaso aprovechamiento de los programas de formación que se les imparten. Y esta consciente reducción de la calidad de la clase de tropa se sucede precisamente cuando más deberían primar las tesis de la competitividad en los ejércitos, a tenor de nuestros compromisos internacionales, de los avances tecnológicos aplicados a la defensa y del propio cambio sucedido en el panorama geoestratégico al final de la Guerra Fría que hace más imprevisible la naturaleza de los conflictos armados en el mundo.

2. LA CAPTACIÓN

Antes de pasar a hablar de las medidas que se están tomando para hacer más efectiva la captación en este estadio de las Fuerzas Armadas, trataremos de analizar cómo han ido evolucionando las previsiones del Gobierno en cuanto a los efectivos de la clase de tropa y marinería profesional desde que comenzara a plantearse la reforma; previsiones que, de hecho, se situaron en un principio en torno a los 130.000 efectivos³. Lo cierto es que, en función de cómo ha ido evolucionando desde 1996 la respuesta de la sociedad española, y en particular de la juventud, en torno a la cuestión de la profesionalización de los ejércitos en España, estas previsiones han ido necesariamente variando hasta llegar a establecer en 86.000 los efectivos de tropa y marinería profesional que compondrían los ejércitos españoles a finales del año 2002, momento en el que se daría por finalizado el proceso de transición de un modelo de ejército conscripto a otro profesional. Es decir, la realidad

3 Informe elaborado por la Subsecretaría de Defensa, bajo el título de *Nuevo modelo de Fuerzas Armadas*, y presentado por el Ministro Serra ante el Parlamento en diciembre de 1996.

ha impuesto una reducción en las primeras previsiones del Gobierno de alrededor de 44.000 soldados y marineros profesionales.

En el principio de acuerdo del Partido Popular con las diferentes fuerzas políticas que le apoyaron en la decisión de acatar la completa profesionalización de las Fuerzas Armadas, a saber, Convergencia i Unió, Partido Nacionalista Vasco y Coalición Canaria, ya se reducía la cifra inicial a 120.000 efectivos de la clase de tropa y marinería que formarían parte de un ejército profesional que habría de estar compuesto por 170.000 personas en total. Pero en el primer texto oficial que habría de servir de base al proceso de profesionalización, el Dictamen de la Comisión Mixta del Congreso y Senado del 28 de Mayo de 1998, que luego derivara en la Ley 17/99, se establecía de forma oficial que la cifra de efectivos de la clase de tropa y marinería profesionales a finales del año 2002 estaría dentro de la horquilla de entre 102.000 y 120.000 efectivos. Más tarde, el Objetivo de Fuerza Conjunta para 2002 concretaba el contingente a alcanzar en diciembre de 2002 en 110.500 efectivos de tropa profesional, momento en el cual no quedaría ningún soldado de reemplazo en activo en el país.

Una primera cuestión que llama nuestra atención es que ni en el Dictamen de la Comisión Congreso-Senado, ni en el texto de la Ley 17/99, ni siquiera en el Libro Blanco de la Defensa 2000, queda justificada la necesidad de un contingente de entre 150 y 170.000 efectivos. Por ello, y teniendo en cuenta las dificultades que plantean la captación y la opción del Gobierno en favor de la rebaja de las exigencias formativas de los aspirantes, una porción de la sociedad se cuestiona, ya desde los comienzos del proceso de reforma de los ejércitos, la necesidad de un contingente tan grande y se plantea si no sería más razonable adecuar el tamaño del ejército, dentro de los márgenes que establezcan las necesidades de la defensa, a la disponibilidad humana.

Pero no sería hasta prácticamente un año antes de que se diera por concluido el proceso de transición a un modelo profesional de ejército cuando el Gobierno se decida finalmente a reducir las previsiones en cuanto al contingente de tropa y marinería profesional de que habría de componerse el ejército español. En marzo de 2001 en una entrevista para el periódico *El Mundo*⁴, el entonces Ministro de Defen-

4. "El ejército profesional ya no tiene nada que ver con la 'puta mili'", *El Mundo*, 27 marzo 2001.

sa Federico Trillo-Figueroa declaraba que la cifra de efectivos a conseguir iba a ser de *unos 100.000*, aunque apuntaba ya las serias dificultades a que se enfrentaban para conseguir dicha cifra con lo que se conformarían con llegar a los 75.000 en el escaso tiempo que restaba al proceso de reforma.

Pero de forma oficial no será hasta marzo de 2002 cuando el Gobierno admita que las previsiones de alcanzar a finales del mismo año entre 102.000 y 120.000 hombres se presentaban de todo punto inalcanzables, por lo que se establecía una nueva cifra oficial y definitiva a través de una enmienda al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2002 que rebaja de 102.000 a 86.000 el umbral de soldados profesionales a alcanzar en el próximo mes de diciembre. Y todo ello a pesar de las masivas campañas propagandísticas y de captación y de la gran cantidad de recursos dedicada a estos efectos procedentes de los fondos del Ministerio.

Existen muchas variables que nos ayudan a comprender cómo ha venido la juventud española respondiendo a las sucesivas convocatorias de ingreso en el ejército. Una de ellas es el cómputo de aspirantes por plaza. En 1998 el Ministerio de Defensa consideraba que tres solicitantes por plaza ofertada en cada convocatoria era la cifra “ideal” para poder hacer efectiva una buena selección⁵. Obviando el hecho de que los expertos sitúen este índice “ideal” en 6 aspirantes por plaza, quizás la primera ocasión en que los datos se revelaban preocupantes fue la primera convocatoria de 1999 para la cual se presentaron sólo 2.16 aspirantes por plaza ofertada, el peor resultado hasta la fecha. El dato resultaba aún más preocupante puesto que se produjo tras una masiva campaña de publicidad de siete meses de duración en la que el Ministerio de Defensa invirtió 1.600 millones de pesetas. Para la nueva campaña tras este resultado, la que comenzaría en abril de 1999, se destinaron 1.950 millones

A partir del año siguiente, el año 2000, la situación respecto a la captación de futuros soldados se complica ampliamente llegando incluso a ofrecer cifras de reclutamiento menores a la de un aspirante por plaza (en concreto se presentan en

5. Declaraciones del Director General de Reclutamiento y Enseñanza militar, D. Jesús M^a Pérez Esteban, en la *Revista Española de Defensa*, nº 129, pg. 14-15, refrendadas posteriormente por el Ministro de Defensa (*El País*, 12/11/98, pg. 22).

las diferentes convocatorias de 2000 una media de 0,7 aspirantes por plaza, índice que se mantendrá igualmente bajo al año siguiente).

Si analizamos en detalle las diferentes convocatorias del año 2001 nos damos cuenta que la situación empeora de forma paulatina. De presentarse 1,3 aspirantes por plaza en la primera convocatoria de 2001 pasamos a un índice de 1,0 en la segunda, reduciéndose aún más en las convocatorias posteriores que ofrecen un índice de entre 0,6 y 0,4 aspirantes por plaza. Los responsables del Ministerio achacan la pérdida de solicitantes, que se produce sobre todo desde la cuarta convocatoria, a la crisis internacional generada tras los ataques terroristas contra EEUU del 11 de Septiembre. Pero también anteriormente se trató de justificar la falta de peticionarios en función de causas coyunturales, por ejemplo con la problemática del uranio empobrecido en los Balcanes, cuando las principales razones de los problemas de la captación de tropa en España son de índole estructural.

Los principales factores que según Defensa explican la escasez de recursos humanos en España son dos, de una parte la evolución del mercado de trabajo en España, y, de otra, la caída del índice demográfico en nuestro país. A nadie cabe duda de la importancia de ambos factores para la captación de profesionales pero quizás se han sobredimensionado a costa de otras cuestiones de gran relevancia para los jóvenes españoles de hoy día. Uno de esos elementos es, cómo no, el salario. Es cierto que la oferta laboral de las Fuerzas Armadas no podrá llegar nunca a ser competitiva frente a, por ejemplo, la empresa privada. Pero también lo es que la situación de empleo es preferible a la del desempleo por muy malas que sean las condiciones de aquel. Por eso es cierto que la captación estará muy ligada a la evolución del mercado de trabajo en España, a mayor paro mayor número de candidatos. El problema es que la división entre parados y ocupados se difumina cada vez más en un país donde el trabajo temporal y los contratos ciertamente precarios ocultan cada vez más los verdaderos índices de desempleo. Y no sólo el salario, en general las condiciones laborales de la oferta de la institución armada incidirán en la respuesta de la juventud española hacia la misma. Y en este punto la realidad es que la temporalidad de este trabajo, el cambio de residencia que en muchos casos supone para el soldado, la alta disponibilidad exigida, etcétera, no son más que factores que juegan en contra de la captación de futuros soldados. A los que, desde luego, hay que añadir muchos más. En cierto modo podemos decir que se ha explotado en exceso a los posibles candidatos durante los años de la transición a un modelo profesional con masivas campañas de publicidad y tremendas ventajas para el ingreso

de los mismos y para la renovación de contrato de los que ya estaban cumpliendo compromiso, pero sobre todo con el progresivo aumento cada año del número de plazas convocadas que ha pasado de 6.000 en 1997 a 40.000 en el año 2000⁶. Todo ello incide en el hecho de que apenas queden más posibles aspirantes que los que vayan cada año cumpliendo la edad de poder solicitar el ingreso, por lo que los factores demográficos ganan importancia (en un país con tan reducida natalidad e índice de juventud). A la evolución del mercado de trabajo y el índice demográfico en España, hay que añadir otros elementos que dificultan la captación en nuestro país, a saber, la falta de vinculación de la sociedad española con los temas relacionados con la defensa⁷, la histórica reputación que se han labrado los ejércitos en la Historia contemporánea de nuestro país, el trato que han recibido en España los que se cuestionaban la obligatoriedad de realizar el servicio militar, etcétera. Todas estas son causas, además, que están muy vinculadas con la valoración social de los ejércitos, algo que afecta sin duda al poder de atracción de esta oferta entre los jóvenes, y que desde luego no se está viendo beneficiado con las medidas adoptadas desde el Gobierno en los dos últimos años en los que la captación de efectivos de cualquier categoría intelectual o profesional se ha vuelto, como decimos, el principal objetivo.

Así, esta grave falta de solicitudes de ingreso en los Centros de Reclutamiento en pleno proceso de profesionalización ha surtido un necesario efecto. Y desde los primeros meses de 2000 se han multiplicado las medidas del Ministerio para tratar

-
6. Este aumento en el número de vacantes ofertadas cada año no ha evolucionado del mismo modo que la presentación de aspirantes anual que ha sufrido ciertas regresiones, como podemos comprobar a continuación.

Número de solicitudes para el ingreso en la clase de tropa y marinería profesional.					
1996	1997	1998	1999	2000	2001
50.364	43.002	51.896	39.768	41.370	24.643

7. Al profundo desconocimiento que tiene la sociedad española de la realidad actual de los ejércitos hay que añadir una tendencia generalizada a la consideración de los mismos como una parcela más de la Administración del Estado, conseguida no sólo por el dilatado período de paz que venimos disfrutando, sino por el modo en que los políticos nos hablan de las Fuerzas Armadas, sin citar la guerra, la disciplina o el patriotismo, realidades que están en la propia esencia de la institución militar; llegando incluso a justificar la existencia de los ejércitos por razones humanitarias o de mantenimiento de la paz.

de paliar este problema de falta de mano de obra. Los primeros pasos que se dieron en este sentido constituyeron una importante rebaja de las exigencias físicas e intelectuales para el acceso a la clase de tropa profesional: aumenta la edad de los candidatos hasta los 28 años; se sitúa en 70 el cociente intelectual mínimo para ingresar, situado antes en 90, y desaparece el requisito del Graduado Escolar⁸. Además, el test inicial que siempre había sido eliminatorio deja de serlo; desaparecen determinados defectos físicos como causas de inutilidad para el servicio (especialmente los relativos a la visión, que pasan de 6 a 3 dioptrías máximo), y se suavizan las pruebas físicas para el ingreso, sobre todo en el caso de las mujeres.

Y todo esto a pesar de las continuas declaraciones procedentes del ámbito del Ministerio de Defensa afirmando que se pretende conseguir un ejército eficaz, cuyos hombres cuenten con *capacidad profesional, iniciativa, discernimiento, inteligencia y sentido práctico, entre otros valores, además de una integración plena en el ambiente cultural y el conocimiento profundo de las preocupaciones y aspiraciones de la sociedad, así como capacidad para asimilar las exigencias profesionales y las que puedan provenir de los avances de la ciencia y la tecnología*. Pero a pesar de la demagogia de estas palabras se han admitido en las Fuerzas Armadas a aspirantes que ciertamente dejaban de cumplir las mínimas expectativas, al menos en lo que a capacidad intelectual se refiere.

Un segundo momento, cuando los problemas se agudizan tras los desastrosos resultados de la captación en el año 2000, lo encontramos a finales de dicho año, cuando incapaces de reducir mucho más las condiciones del ingreso, se empieza a experimentar con la captación de nuevos grupos sociales, como las mujeres (a quienes se ofrecen facilidades para el cuidado de sus hijos, mediante la instalación de

8 Por poner algunos ejemplos diremos que el ejército norteamericano es mucho más selectivo que el nuestro y exige un diploma de graduación académica en un instituto, es decir, los mismos estudios que para acceder a la universidad o a una escuela técnica superior. Francia exige a sus aspirantes a tropa un grado mínimo de escolarización —el tercer nivel o BAP—, que equivale al primer curso de BUP o a la ESO completa. En Alemania se exige a los soldados profesionales un título de enseñanza media, que equivaldría en nuestro sistema al Bachillerato sin selectividad, o a la Formación Profesional. En realidad sólo España ha determinado un coeficiente intelectual mínimo para servir en las Fuerzas Armadas profesionales, considerado, desde nuestro punto de vista, uno de los grandes errores de la profesionalización, entre otros motivos evidentes por la lógica reacción que causó en la opinión pública española ya de por sí poco favorable a los ejércitos.

guarderías en los cuarteles o destinos más cómodos durante el período de lactancia)⁹; los últimos “quintos”¹⁰; hijos de emigrantes españoles en países sudamericanos (a los que se adelanta el dinero para viajar a España, que luego se va reduciendo de su paga); e incluso determinados inmigrantes extranjeros (que podrían acceder a la nacionalidad española tras un período de servicio en filas).

Los últimos intentos por arreglar la situación en lo que a captación de personal de la clase de tropa profesional se refiere se producen ya desde finales del año 2001, cuando termina definitivamente el servicio militar obligatorio lo que implica, de una parte, la pérdida de potenciales aspirantes y, de otra, la del mayor instrumento de información que se tenía sobre esta oferta laboral. Quizás por ello en enero del 2002 se pone en funcionamiento el *Sistema de Selección Continua y por Aptitudes*, por el que se multiplican las convocatorias de tal modo que las pruebas de ingreso pueden realizarse casi cualquier día del año. Más adelante veremos cómo va funcionando este nuevo sistema en lo que a captación de solicitantes se refiere.

Pero evidentemente, además de variar los requisitos de ingreso o tratar de mejorar el sistema de selección para aumentar en la medida de lo posible el reclutamiento de efectivos, lo que el Ministerio de Defensa no podía obviar es que para hacerla más atractiva había sin duda que tratar de mejorar las condiciones de la oferta laboral a estos profesionales. Valga como ejemplo la subida de salarios que se acometió en 2002; la mejora de los beneficios asistenciales¹¹ y de la calidad de vida de la clase de tropa en los últimos años¹², etcétera. Pero sobre todo se viene trabajando en dos direcciones que a su vez están ampliamente relacionadas: la forma-

9. El 12.2% de las solicitudes de ingreso presentadas en 1997 eran de mujeres; al año siguiente se presentaban 8.497 mujeres, el 16.3% del total. En 1999 alcanzaban ya el 21% del total de aspirantes, que no de incorporaciones; y en el año 2000 el 23.2% de los aspirantes eran chicas, un total de 9.626 (este aumento porcentual se explica en gran medida por el descenso en el número de solicitantes hombres que se produce a partir de 1999).

10. Se dispuso que los soldados de reemplazo pudieran acceder concretamente a algunas de las especialidades de compromiso corto en el mismo ejército al que estuviesen destinados. Así fue como se llegó a los 1,3 aspirantes por plaza de la primera convocatoria de 2001.

11. Destacamos las Indemnizaciones y Pensiones establecidas en el Real Decreto 1186/2001, además del Seguro de Vida Colectivo en vigor a partir del 1 de enero de 2002.

12. En Junio de 1999 se aprobó la *Instrucción sobre Edificios de Alojamiento y Vestuario para Tropa y Marinería*, pero el impulso mayor se ha dado con el Plan de Calidad de Vida 2002 que ha de estar finalizado para el 2004.

ción y el fomento de la cultura, y la reincorporación al mercado de trabajo de estos individuos.

A pesar del ciertamente escaso nivel intelectual de los actuales aspirantes a la tropa profesional, una vez rebajadas al máximo las exigencias para el ingreso¹³, no cabe duda de que la temporalidad de los contratos en el ejército es uno de los grandes escollos a salvar para atraer a la juventud española a sus filas. Si el Ministerio es capaz de ofrecer una salida en el mercado laboral civil a este grupo socio profesional una vez se hayan licenciado es de suponer que muchos más habrán de sentirse atraídos por la oferta. La dificultad viene dada, una vez más, por las características que definen a este grupo, su escasa preparación y formación, algunos, incluso, pueden haber alcanzado la edad de 35 años, a lo que hay que añadir que su experiencia profesional en el ejército no siempre se adaptará a los requerimientos del mercado laboral civil (todas las especialidades operativas tienen muy difícil o ninguna correspondencia).

A este respecto, la medida que se nos antoja más eficaz, puede ser la de la homologación de los estudios que pueden cursarse en las Fuerzas Armadas con los del Ministerio de Educación y Ciencia. Aunque lo cierto es que ambos Ministerios vienen trabajando en este asunto desde 1991, tratando de hacer coincidir el número de horas y los contenidos de ambas enseñanzas, hasta el momento sólo se ha conseguido homologar una mínima parte de las Especialidades militares, ya que la inmensa mayoría de ellas no encuentran correspondencia en el Sistema Educativo General. A este problema hay que añadir la dificultad que entraña para un joven que no ha sido capaz de aprovechar la formación que el sistema educativo general le ofrecía, trabajar por las mañanas y estudiar por las tardes en unos cursos que mayoritariamente se imparten a distancia.

En el campo de la reincorporación al mercado laboral son muchas las medidas que ya se han llevado a efecto, es decir, ya se ha desarrollado el andamiaje de lo que

13. En su tesis doctoral, Narciso Michavila (*El soldado profesional en España*, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense, Madrid, 2000, pg. 292) señala que los estudios no reglados y el trabajo sumergido son bastante frecuentes entre los aspirantes presentados entre 1992 y 2000; y que más de un sesenta por ciento tienen, a lo sumo, el graduado escolar (ibídem, pg. 228).

ha de ser un sistema de recolocación de la tropa que pase a la reserva pero su funcionamiento aún deja tanto que desear que en la práctica no resuelve gran cosa. A pesar de ello no podemos dejar de señalar aquí la multitud de convenios que Defensa ha firmado en los últimos años con empresas privadas, particularmente con sus suministradoras, para que colaboren en la recolocación de estos muchachos.

Así, la principal conclusión que hemos de sacar de la lectura de estas líneas es que a lo largo de los seis años que ha durado la reforma de los ejércitos españoles hacia su completa profesionalización apenas se ha otorgado ninguna importancia a la calidad de la clase de tropa profesional de que se está dotando a las Fuerzas Armadas, al menos no más allá de una pura declaración de intenciones. Es cierto que en los ejércitos existen multitud de ocupaciones para las que apenas se necesita preparación. Pero la rebaja de requisitos de ingreso ha llegado a tal extremo en nuestro país que consideramos no ya sólo que supone un riesgo para la capacidad operativa de los ejércitos, sino que además incide directamente sobre la opinión pública de los españoles, ya de por sí bastante poco favorable a los mismos. Si no comienza a ponerse mayor atención en los aspectos cualitativos y a exigir una mayor preparación a los aspirantes a la clase de tropa y marinería, los ejércitos podrían convertirse en la única salida profesional de un determinado sector social incapaz de ingresar de otro modo en el exiguo mercado laboral español.

Aunque una apreciación casi obvia es la de que en España con las cifras de solicitantes por plaza que estamos teniendo es imposible que la selección sea efectiva, los cambios sucedidos en la última década en el panorama internacional, además de la acelerada evolución tecnológica que vivimos, inciden en la necesidad de dotar a los ejércitos de un personal más especializado y mucho más cualificado. El grado de preparación que debiera tener, pues, el personal de las Fuerzas Armadas, supone todo un desafío para los responsables de la defensa en España y así queda, desde luego, reflejado en los textos jurídicos que conforman esta reforma, aunque luego ello no concuerde con la realidad que impera en las cuestiones relacionadas con el reclutamiento en los ejércitos españoles de la actualidad.

3. LAS ÚLTIMAS CONVOCATORIAS

Generalmente, cuando se analiza la evolución de las solicitudes para la clase de tropa y marinería profesional se barajan dos datos fundamentales: el número de plazas ofertadas y el número de solicitudes presentadas, lo que les ayuda a calcular el

índice de solicitudes por plaza que se ha alcanzado en cada convocatoria. La verdad es que cada uno de estos datos hay que tomarlo con una cierta cautela. Por ejemplo, en las diferentes convocatorias del año 2001 se publicó un total de 33.870 plazas, aunque lo cierto es que ciertas plazas que no se cubrieron en la primera convocatoria fueron publicadas de nuevo en convocatorias posteriores. Con respecto al número de solicitudes de ingreso que se presentaron en 2001, un total de 24.643, hay que decir que el 25% de esos jóvenes no hicieron ni el intento de acudir a su cita en el Centro de Selección para realizar las pruebas de ingreso. De hecho, si calculásemos el índice de solicitudes por plaza en función de los que se presentan a examen, independientemente de si luego superan todo el proceso o no, en 2001 se habrían presentado una media de 0,5 aspirantes por plaza convocada.

Una vez que se inicia el proceso de selección y hasta que llegue el momento de la firma del contrato con las Fuerzas Armadas se siguen, lógicamente, produciendo bajas. Así, una vez que hemos repasado las principales medidas tomadas para fomentar la captación, centrémonos ahora en las bajas que se producen a lo largo del proceso de selección. La importancia de este análisis radica en que en los cuatro primeros ciclos de 2002 sólo el 34.2% de los aspirantes que solicitaron ingresar en las Fuerzas Armadas han firmado finalmente un contrato con Defensa como soldados o marineros profesionales. En el año 2001 este índice porcentual era del 41%; es decir, sólo se dieron 10.123 incorporaciones al ejército de 24.643 aspirantes que se presentaron en dicho año. En los años anteriores podemos apreciar cómo este porcentaje era bastante más favorable a las Fuerzas Armadas, lo que indica que se perdían muchos menos hombres a lo largo del proceso de selección y en los Centros de Formación Militar. Así, en el año 2000 de 41.370 solicitudes que se presentaron llegaron a firmar compromiso efectivo con el ejército alrededor de la mitad, en concreto el 45.9% de los presentados llegaron a ingresar de forma efectiva (hubo 19.002 incorporaciones en dicho año). El año anterior, 1999, se saldó con 19.929 incorporaciones, lo que supone el 50.1% de las solicitudes que se presentaron en las diferentes convocatorias de ese año, aunque entonces aún se presentaban más aspirantes de las plazas que había convocadas. Es decir, cada año se ha ido perdiendo, porcentualmente hablando, mayor número de jóvenes a lo largo del proceso de selección. Como evidentemente ésta supone la mejor cantera de futuros soldados, puesto que han demostrado un interés inicial por participar de la institución armada, analicemos en qué momento se producen las bajas entre los solicitantes para ver de qué modo pueden evitarse.

El proceso de selección de los aspirantes puede dividirse en dos fases. La primera en el Centro de Selección, donde se realizan las pruebas médicas, físicas y psicotécnicas a los aspirantes; y la segunda en el Centro de Formación Militar, donde pasan internos un período de dos meses de instrucción militar a lo largo de los cuales aún pueden causar baja voluntaria. Al final de ese período será cuando juren bandera y firmen compromiso con las Fuerzas Armadas. El número de aspirantes se calcula en función del número de citas previas que se hayan concertado en cada convocatoria, con lo cual el primer momento en que se produce un número considerable de pérdidas sucede antes incluso de la primera fase de la selección, entre quienes no acuden siquiera a la cita previa que habían concertado. Se ha detectado cómo estas bajas han ido en constante aumento a lo largo de los últimos años. Es decir, mientras en 1999 prácticamente el 95% de los jóvenes que acordaban una cita para la realización de las pruebas en el Centro de Selección acudía, lógicamente, a la misma, a partir del año siguiente y hasta la actualidad tan sólo se presentan en el Centro alrededor del 75% de los aspirantes. La explicación está bastante clara y es que se ha presionado tanto por la consecución de aspirantes que los encargados de captar personal han dejado de realizar una selección responsable. Han intentado que el número de aspirantes fuera lo más alto posible, sin asegurarse unas mínimas garantías de que dichos aspirantes estuvieran realmente interesados en el ingreso, lo que deriva en la pérdida de un cuarto de las solicitudes de ingreso¹⁴.

En el siguiente estadio de la Selección, sin embargo, los índices se han ido mejorando en los últimos años. Nos referimos a la Fase de Selección en sí, en la que los aspirantes pasan por las pruebas médicas, físicas y psicotécnicas antes de ser nombrados alumnos y destinados a un Centro de Formación Militar. En esta fase se ha pasado de perder al 45% de chicos y chicas que acudían a examen en 1999, a perder sólo al 31.4% de los mismos. Esta mejora se ha conseguido, evidentemente, siendo menos estricto en la selección. Y esto ha ocurrido en casi todas las pruebas a que se somete al joven. Por ejemplo las pruebas teóricas ya no son eliminatorias.

14. En el caso del Centro de Selección de Granada, por poner un ejemplo, han dejado incluso de concertar citas los viernes ya que este centro recoge las solicitudes procedentes también de las provincias de Jaén y Almería y parece ser que muchos de los jóvenes se sienten más atraídos por pasar un fin de semana en la ciudad de la Alhambra que por ingresar en las Fuerzas Armadas llegando, por ejemplo, en el primer ciclo a dejar de presentarse en el Centro 87 jóvenes de los 171 que habían concertado su cita desde la cercana provincia de Jaén. El fallo en este caso concreto se detectó en las unidades móviles.

Además, a partir del año 2000 las pruebas físicas se suavizaron bastante. Se ha llegado a reducir el índice de bajas incluso en lo que respecta a los jóvenes que presentan un Certificado Penal positivo; y no es que haya menos jóvenes con antecedentes penales interesados en ingresar en las Fuerzas Armadas, pero hay determinados grupos, como los Objetores de Conciencia, a quienes se ha abierto recientemente la posibilidad de ingresar en la clase de tropa y marinería profesional. Teniendo en cuenta el duro trato que a los Gobiernos de la Democracia les ha merecido este grupo de jóvenes que presentaban resistencia a servir obligatoriamente en el ejército, no podemos más que valorar este hecho como una prueba evidente de que se trabaja a la desesperada por cubrir los cupos que ellos mismos se han impuesto.

Otro de los motivos que más bajas causa a lo largo del proceso de selección es el reconocimiento médico, y eso a pesar de que los exámenes médicos no son muy concienzudos. La inmensa mayoría de bajas en este punto de la selección son causadas por consumo de drogas menores entre los solicitantes, los cuales suelen volver a intentar el ingreso después de haber pasado unos meses sin consumir ningún tipo de sustancia psicotrópica. En el año 2000, por poner un ejemplo, el 16.3% de las bajas en los 18 Centros de Selección del país fueron motivadas por causas médicas¹⁵.

Una vez que superan las pruebas en el Centro de Selección estos jóvenes son nombrados alumnos a la espera de incorporarse al Centro de Formación Militar que les corresponda a su plaza. Uno de los mayores logros del sistema de selección continua establecido a partir de 2002 es que ha reducido considerablemente el tiempo de espera entre una fase y otra, con lo que en la actualidad apenas pasa un mes desde que la persona en cuestión supera las pruebas de acceso hasta que comienza su formación militar (a la vez que se cubren con mayor facilidad las vacantes más urgentes para los ejércitos en cada momento). Esto se traduce a que en 2001 se perdía el 10.8% del total inicial de aspirantes en este tiempo de espera, lo que en los cuatro primeros ciclos de 2002 alcanzó tan sólo al 4.5% de los mismos. No es que este fuera el momento en que más bajas se sucedían pero al menos es un logro. Mucho peor ha sido sin duda la evolución de las bajas en el siguiente paso de este

15 El 15.4% al año siguiente, aunque se está detectando un considerable aumento de las bajas por reconocimiento médico en los seis primeros ciclos.

proceso de selección del personal que ha de servir en la clase de tropa profesional. Nos referimos ahora a las muchas pérdidas que se suceden en los dos meses de formación militar. Del total de jóvenes nombrados alumnos en el año 1999 más del 95% firmaron compromiso con las Fuerzas Armadas, mientras que en el año 2001 sólo lo hicieron el 84.5%. Los datos más recientes indican que no llega al 70% el índice porcentual de jóvenes que habiendo sido nombrados alumnos en uno de los cuatro primeros ciclos de 2002 alcanzó finalmente a ingresar como tropa profesional. Sobre todo se ha disparado el número de “bajas voluntarias” a lo largo de estos dos meses. Por bajas voluntarias entendemos aquéllas que se suceden en la primera semana de formación militar, la inmensa mayoría de ellas por inadaptación. Es probable que la propaganda que se viene haciendo últimamente de las Fuerzas Armadas les lleve a engaño. Además, las pruebas físicas requeridas para el ingreso están completamente desproporcionadas con el esfuerzo físico a que luego se les somete en los Centros de Formación Militar y que causa muchas de las bajas de la primera semana, así como un aumento en el número de declarados no aptos después de estos dos meses de formación militar.

En definitiva, los problemas del reclutamiento en España se están revelando muy serios, afectando no sólo a la efectividad de los ejércitos, sino incluso a las necesidades de funcionamiento diario de unidades, bases y acuartelamientos. Pero a pesar de lo expuesto en este trabajo consideramos que los datos no se revelarían tan negativos si se hubiera acatado la reducción del contingente muchos años antes o no se hubiera permitido que la lucha electoral forzase el adelanto del final del servicio militar obligatorio. Un período de transición más largo, un contingente más reducido y adaptado tanto a nuestras necesidades defensivas como a nuestras posibilidades en materia de reclutamiento, así como haber trasladado el debate en torno a la defensa al conjunto de la sociedad de manera que se hubiera limado la desconfianza reinante en las relaciones cívico militares en España, hubieran sido factores que podrían haber facilitado la profesionalización completa de las Fuerzas Armadas españolas. Pero el caso es que en diciembre de 2002 se dio por concluido el proceso de profesionalización. Se ha conseguido, tal y como se habían propuesto en 1996, unas Fuerzas Armadas compuestas en su totalidad por personal profesional. A lo largo de estos seis años de transición, el Partido Popular ha tenido necesariamente que renunciar a su objetivo de mantener lo que nosotros consideramos unas Fuerzas Armadas sobredimensionadas. Es decir, de una u otra forma se ha cumplido la máxima de contar con un ejército reducido, sólo falta ahora que el Gobierno

se concentre en los aspectos relacionados con la calidad de estos ejércitos, aspecto que, como hemos tenido ocasión de comprobar, se ha abandonado completamente concentrados como estaban en reclutar el mayor número posible de personas. Indudablemente, habrán de continuar además con la mejora de la oferta laboral para la clase de tropa profesional, si es que se quieren mejorar o, cuanto menos, mantener los índices de captación de la actualidad.

