

LOS RESERVISTAS VOLUNTARIOS: RETOS Y CONSOLIDACIÓN DEL MODELO

Luis Cayetano y Garrido

Vicealmirante del Cuerpo General de la Armada

La figura del Reservista Voluntario (RV) tendrá que hacer frente a unos retos que sin duda, si nuestro modelo se consolida, los podrá superar con razonable éxito.

Este breve ensayo, trata de abordar unos posibles restos ante los que se enfrenta, no sólo la figura del RV, sino también las Fuerzas Armadas y toda la sociedad en su conjunto, y de cómo España ha ido haciendo frente a esos retos por medio de nuestra pertenencia a la Unión Europea y particularmente a la Alianza Atlántica.

Comienza haciendo unas referencias al marco legal de los documentos que a juicio del autor, pueden ayudar a comprender el modelo de RV. Para ello, se analiza una serie de antecedentes cercanos que tienen sus inicios a finales de la década de los años noventa.

Continúa con un repaso somero a la recién aprobada Estrategia Española de Seguridad, para posteriormente centrarse en los aspectos más relevantes de nuestro modelo de Reserva:

«Son reservistas los españoles que, en aplicación del derecho y deber constitucionales de defender a España, pueden ser llamados a incorporarse a las Fuerzas Armadas para participar en las misiones definidas en la Ley Orgánica de la Defensa Nacional.»

Finaliza con un apartado a modo de conclusiones de las que parece acertado resaltar aquellas tareas en las que el RV, encuadrado en las Fuerzas Armadas cuando está activado, puede participar de forma activa y eficaz en la seguridad y la defensa de España.

Introducción

En los próximos años la figura del RV tendrá que hacer frente a unos retos que sin duda, si nuestro modelo se consolida, los podrá superar con razonable éxito. Este artículo tiene también por finalidad difundir su figura. Lo aquí expuesto es una adaptación de la ponencia inaugural

de las «Jornadas Nacionales sobre Seguridad, Defensa y Geoestrategia» organizadas por el Centro de Formación Interactiva para la Cultura de la Defensa, en Sevilla durante los días 30 de septiembre y 1 de octubre de 2011.

Convendría, quizás, abordar los restos estratégicos ante los que se enfrenta, no sólo la figura del RV, sino también las Fuerzas Armadas y toda la Sociedad en su conjunto, y de cómo España ha ido haciendo frente a esos retos por medio de nuestra pertenencia a la Unión Europea y particularmente a la Alianza Atlántica.

Comenzaré haciendo unas breves referencias al marco legal o a los documentos que a mi entender pueden ayudar a comprender el modelo de los RV. Para ello, se analiza a continuación una serie de antecedentes cercanos que tienen sus inicios a finales de la década de los años noventa.

Antecedentes

Hay que remontarse a la decisión de los gobiernos de entonces a iniciar el camino de la total profesionalización de nuestras Fuerzas Armadas. Profesionalización que principalmente se centró en la categoría de tropa y marinería, pero que evidentemente afectó a toda la organización.

Supuso una gran *innovación* y reto en los procesos de reclutamiento, formación y gestión de los soldados y marineros, pero sobre todo en un nuevo *estilo de mando* por parte de los oficiales y suboficiales. La oportunidad que me brinda esta colaboración escrita me va a permitir hacer un reconocimiento público sobre la forma y la eficacia de todos *los que nos precedieron* y estuvieron implicados en el planeamiento y la gestión de los recursos humanos, tanto en los órganos directivos del Ministerio de Defensa como en los organismos de los Cuarteles Generales responsables del recurso de personal. Gracias a ellos se pudo superar con notable éxito la tarea de la profesionalización, que entre otras cosas *incorporó a la mujer* a nuestras Fuerzas Armadas.

Considero que el Documento clave para entender la realidad actual es el *Dictamen de la Comisión Mixta* no permanente del Congreso de los Diputados y del Senado, de 28 de mayo de 1998, sobre la plena profesionalización. El contenido de aquel dictamen, que fue mucho más allá

de su título: «La profesionalización de las Fuerzas Armadas», presentó numerosas consideraciones de carácter general.

En este Documento se aprobaron los *principios del nuevo modelo* de unas Fuerzas Armadas totalmente profesionales, con un *sistema de reserva* y movilización, para conseguir, de forma progresiva y selectiva, completar las unidades de los Ejércitos y de la Armada o llevar a cabo una eventual generación de fuerzas para hacer frente a las necesidades en el ámbito de la seguridad y la defensa. Desaparece con ello, el antiguo sistema de reserva, integrado por soldados o marineros de reemplazo y personas de las antiguas milicias universitarias, que cuando finalizaba su servicio militar se constituía en la Reserva.

Por ello, la *Ley 17/1999*, de Régimen del Personal, de 18 de mayo, dedica en exclusiva un Título, el XIII, a la «Aportación suplementaria recursos humanos». En él no se habla ya de movilización, pero es sólo un matiz semántico, aunque con un profundo contenido. No obstante, no deroga la *Ley 50/1969*, Básica de Movilización Nacional. En el año 2001 (31 de diciembre), el Gobierno suspende la prestación del Servicio Militar Obligatorio.

Posteriormente, en la *Revisión Estratégica de la Defensa*, de 12 de diciembre de 2002, en su Criterio Básico 9 sobre los recursos humanos, establece que:

«Se profundizará en el concepto de reserva contemplado en la Ley, para establecer un procedimiento de obtención de los efectivos necesarios que complete las demandas de cada momento.»

Por fin, la *Ley Orgánica 5/2005*, de 17 de noviembre, de la Defensa Nacional, más cercana, es de alguna manera el inicio de nuestra Reserva Voluntaria, y analiza el posible escenario real ante un conflicto. De esta Ley Orgánica, por cuanto afecta al asunto que nos ocupa, parece apropiado hacer una referencia al escenario estratégico, la eficacia de las Fuerzas Armadas, la suspensión del Servicio Militar Obligatorio, nuestras misiones, la incorporación de los ciudadanos a la Defensa y la promoción de su cultura.

El escenario estratégico vio desaparecer la política de bloques que protagonizó la guerra fría y emerger la globalización y un nuevo marco en las relaciones internacionales. Al mismo tiempo, junto a las amenazas y riesgos tradicionales para la paz, la estabilidad y la seguridad, han surgido otros como el terrorismo transnacional con disposición y capacidad de infligir daño indiscriminadamente.

Para incrementar *la eficacia* de las Fuerzas Armadas, se concreta su organización con criterios que posibiliten *la acción conjunta* de los Ejércitos y la Armada.

Éstas se consideran como una entidad única e integradora de las distintas formas de acción de sus componentes y posibilita el empleo óptimo de sus capacidades, sin que aquéllos vean mermada su especificidad.

La suspensión del Servicio Militar Obligatorio exige que se prevea con mayor relevancia el derecho y el deber que los españoles tienen de defender a España, según lo establecido en el artículo 30 de la Constitución, para lo que se refuerza y actualiza la posibilidad de incorporación de los ciudadanos, como reservistas, a las Fuerzas Armadas.

Las Fuerzas Armadas contribuyen militarmente a *la seguridad y defensa de España y de sus aliados*, en el marco de las organizaciones interna-

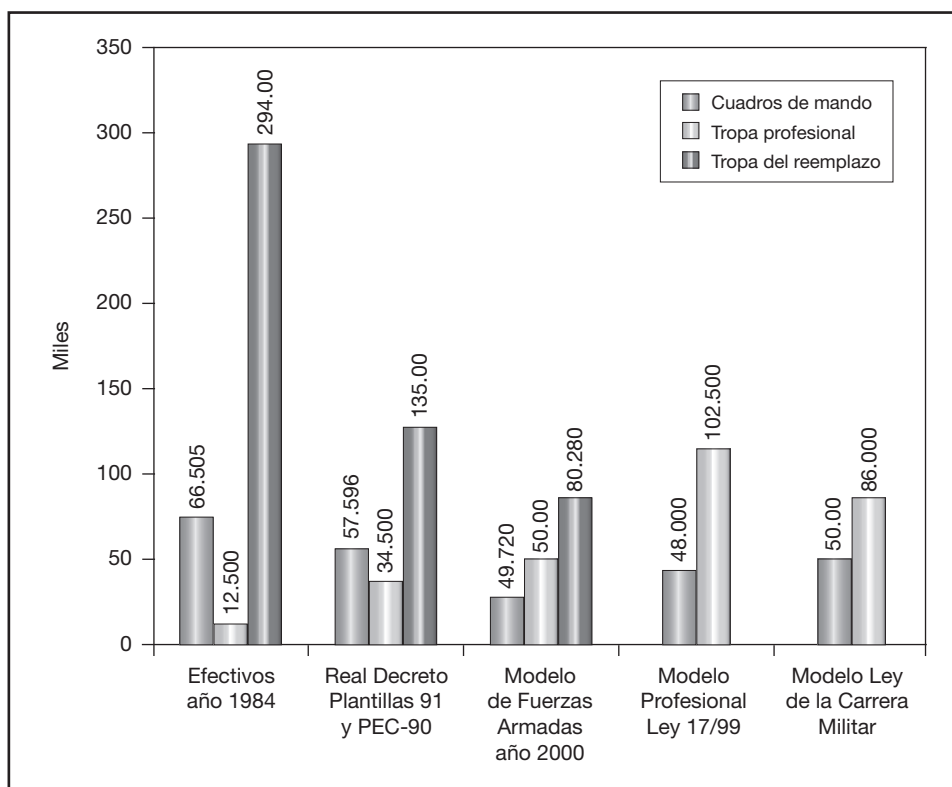


Figura 1.- Reducción de efectivos.

Boletín de Información, número 321

Cuadro 1.— *Efectivos en servicio activo.*

Conceptos	Ejército de Tierra	Armada	Ejército del Aire	Cuerpos Comunes	Total
Oficiales y suboficiales	25.591	8.032	9.798	3.219	46.640
Tropa y marinería permanente	6.796	2.277	1.940		11.013
Tropa y marinería larga duración	20.040	4.545	5.495		30.080
Tropa y marinería temporal	28.867	6.705	4.423		39.995
TROPA Y MARINERÍA	55.703	13.527	13.527		81.088
TOTAL	81.294	21.559	21.559	3.219	127.728

Datos: 1 de septiembre de 2011.

cionales de las que España forma parte, así como al mantenimiento de la paz, la estabilidad y la ayuda humanitaria. Junto con las instituciones del Estado y las Administraciones públicas, deben preservar la seguridad y bienestar de los ciudadanos en los supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades públicas.

La *incorporación adicional* de ciudadanos a la Defensa se apoyará en el *principio de contribución gradual* y proporcionada a la situación de amenaza que sea necesario afrontar. Esta incorporación será necesaria cuando los efectivos de las Fuerzas Armadas *profesionales y reducidas* no sean suficientes, figura 1 y cuadro 1.

El Ministerio de Defensa promoverá el desarrollo de la «cultura de Defensa» con la finalidad de que la sociedad española conozca, valore y se identifique con su historia y con el esfuerzo solidario y efectivo mediante el que las Fuerzas Armadas salvaguardan los intereses nacionales.

La Estrategia Española de Seguridad

Antes de acometer un análisis somero de esta Estrategia Española de Seguridad, parece aconsejable citar dos importantes Documentos que considero han influido de forma determinante en su redacción.

El Tratado de Lisboa firmado por los representantes de los Estados miembros de la Unión Europea en Lisboa el 13 de noviembre de 2007. Marca un salto cualitativo en la integración europea en general y en el su defensa en particular. Por primera vez, la Unión Europea como tal, se adentra en su defensa común. Trata de hacer de una forma definitiva el tránsito de una política europea de seguridad y defensa a una política común de seguridad y defensa. También la cumbre de la *Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) de Lisboa de 2010*.

Ambos Documentos, suponen, a mi juicio, un hecho importante para comprender *dónde estamos y hacia dónde vamos*. El nuevo Concepto Estratégico sustituye al anterior en vigor desde el año 1999. Según la nueva estrategia aliada estas serán las principales amenazas: la proliferación de los misiles balísticos, de armas nucleares, de otras armas de destrucción masiva y de sus vectores de lanzamiento; el terrorismo; la inestabilidad o los conflictos *más allá de las fronteras de la OTAN*; los ciberataques; los ataques sobre las vías de comunicación; *ciertas tendencias tecnológicas*, como la guerra electrónica o las tecnologías que limitan el acceso al espacio; y otras dificultades relativas al medio ambiente y los recursos. Pone especial énfasis en la necesidad de aplicar el concepto *Comprehensive Approach* o enfoque integral en la resolución de los conflictos.

En palabras del grupo de personas y organismos que han participado en su elaboración, la Estrategia Española de Seguridad (aprobada por el Consejo de Ministros el pasado mes de junio) es un hito importante, pero no debería ser el final de un proceso de trabajo, sino un primer paso que de nada servirá si la Administración del Estado en su totalidad no acoge los mandatos y orientaciones de este Documento de un modo constructivo.

Garantizar la seguridad de España y de sus habitantes y ciudadanos es responsabilidad esencial del Gobierno y del conjunto de las Administraciones públicas. También de la sociedad. *La seguridad es hoy responsabilidad de todos*.

Los límites entre la seguridad interior y la seguridad exterior se han difuminado. Las políticas nacionales en los ámbitos tradicionales de la seguridad ya no son suficientes para salvaguardarla en el siglo XXI. Sólo un enfoque integral, que conciba la seguridad de manera amplia e interdisciplinar, a nivel nacional, europeo e internacional, puede responder a los complejos retos a los que nos enfrentamos.

Afrontamos *amenazas y riesgos* transversales, interconectados y transnacionales. Preservar la seguridad requiere coordinación, tanto internacional como interna, y la contribución de la sociedad en su conjunto. En la Doctrina Conjunta de las Fuerzas Armadas se define *la amenaza* como la existencia de indicios por los cuales se deduce la posibilidad de que se produzca una acción hostil (agresión) por parte de individuos o grupos. Las amenazas son formas activas y directas de producir daños. *El riesgo* como la probabilidad de que una amenaza pueda causar pérdidas o daños en términos de operatividad, integridad física de las personas, material o de imagen.

Analizar las amenazas y riesgos a nuestra seguridad, identificar líneas de respuesta y definir mecanismos de coordinación son los objetivos centrales de esta primera Estrategia Española de Seguridad. El horizonte útil de la Estrategia es de una década, pero es imprescindible fijar unos principios con vocación de continuidad, que en el Documento se sitúa en torno a los 10 años, si bien con revisiones quinquenales, que marque la visión de España con relación al panorama estratégico y la orientación de las políticas a desarrollar.

Conforme a este Documento, la política de seguridad deberá estar basada en seis conceptos básicos:

1. Enfoque integral de las diversas dimensiones de la seguridad.
2. Coordinación entre las Administraciones públicas y con la sociedad.
3. *Eficiencia en el uso de los recursos*. El objetivo debe ser compatibilizar, en colaboración con nuestros socios y aliados, las necesidades de seguridad con márgenes presupuestarios.
4. Anticipación y prevención de las amenazas y riesgos.
5. Resistencia y recuperación de sistemas e instrumentos.
6. Interdependencia responsable con nuestros socios y aliados.

La Estrategia identifica una serie de amenazas y riesgos. Se enumeran a continuación aquellos en los que los RV podrían aportar sus conocimientos y experiencia durante sus periodos de activación ordinarios o extraordinarios con motivo de posibles crisis.

Conflictos armados

España puede tener que participar en tres tipos de conflictos frente a los que el papel de las Fuerzas Armadas es central: los no compartidos

con nuestros aliados; los multilaterales que afecten a intereses directos de España; y los derivados de nuestros compromisos internacionales en marcos multilaterales que no afecten directamente a nuestros intereses. La defensa de nuestros intereses y valores es el eje básico que ha de guiar los esfuerzos de España en este campo, desde la triple perspectiva de la anticipación y prevención de conflictos, su gestión y resolución, y la posterior consolidación de la paz.

Terrorismo

El terrorismo amenaza directamente la seguridad de todos los ciudadanos. El transnacional aprovecha las características de la nueva *sociedad global* para intentar perturbar su normal funcionamiento. Prevenir, impedir y derrotar el terrorismo debe ser el objetivo prioritario nacional, europeo e internacional. Para ello es necesaria una respuesta estratégica específica e integrada. Sus ejes son la anticipación, la prevención, la protección, la disponibilidad de los medios, los *Servicios de Inteligencia* y la cooperación.

Vulnerabilidad energética

Nuestra alta dependencia de combustibles fósiles y la insostenibilidad del actual modelo energético a nivel mundial, pueden hacer del factor energético un componente fundamental para nuestra seguridad.

Proliferación de armas de destrucción masiva

La proliferación de armas nucleares, radiológicas, biológicas o químicas, es una de las grandes amenazas de nuestra era, especialmente si agentes incontrolados, como las organizaciones terroristas, consiguen acceder a ellas y utilizarlas. Prevenirla y neutralizarla exige un intenso trabajo *multidisciplinar*.

Ciberamenazas

Cada vez una mayor parte de nuestra actividad se desarrolla en el ciberespacio, donde las amenazas pueden ocasionar graves daños e incluso podrían paralizar la actividad de un país. Los ciberataques más comunes tienen fines comerciales, pero también estamos expuestos a agresiones por parte de grupos criminales, terroristas u otros, incluso de Estados.

Emergencias y catástrofes

Las amenazas y riesgos causados por el hombre o de origen natural, los problemas sanitarios como las pandemias o la escasez de recursos básicos como el agua en un momento determinado pueden convertirse en riesgos de primer orden para la seguridad y el *bienestar de todos los ciudadanos*.

Nuestro modelo de Reserva

Los antecedentes reseñados, nos deben permitir comprender mejor el modelo de Reserva establecido, sin embargo, es conveniente hacer notar que no es el de formar unidades de RV, si no el de *reservistas que se encuadran en las unidades* existentes en las Fuerzas Armadas dotadas con militares profesionales:

«Son reservistas los españoles que, en aplicación del derecho y deber constitucionales de defender a España, pueden ser llamados a incorporarse a las Fuerzas Armadas para participar en las misiones definidas en la Ley Orgánica de Defensa Nacional.»

El recientemente aprobado *Reglamento de Reservistas de las Fuerzas Armadas*, del que más adelante se destacan aspectos relevantes, clasifica a los reservistas en tres tipos, cuadro 2.

Cuadro 2. — *Clasificación de reservistas.*

Reservistas	Adquisición de la condición	Incorporación	Permanencia	Requisitos
RV	Voluntaria	Voluntaria normalidad	Voluntaria	Todos los españoles, hasta 58-65 años
Reservista de Especial Disponibilidad	Voluntaria	Obligatoria, crisis	Voluntaria	Ex militares complemento tropa-marinería
Reservistas Obligatorios	Obligatoria	Obligatoria, crisis	Obligatoria	Españoles entre 19 y 25 años

Los RV

El concepto de RV nace, como ya se adelantó, de la posibilidad de ejercer el derecho y el deber que todos los españoles tienen, según el artículo 30 de la Constitución. Los RV se activan para llevar a cabo programas de *formación continuada* (30 días al año) o para *prestar servicio* en unidades, centros u organismos del Ministerio de Defensa (lo que fije la aprobación de la activación). Aquellos que hayan manifestado su voluntariedad, podrán participar en actuaciones de las Fuerzas Armadas en colaboración con las instituciones del Estado y las Administraciones públicas y para participar en *misiones en el extranjero* de mantenimiento de la paz y la seguridad derivadas de acuerdos internacionales suscritos por España, o en aquellas otras operaciones o colaboraciones que se determinen.

El hecho de acceder a la condición de RV supone la aceptación voluntaria de un *compromiso de disponibilidad* para incorporarse a las Fuerzas Armadas, caso de ser requerido para ello, con el objeto de prestar servicio en función de unas capacidades, determinadas también por una profesión civil.

Se puede, por ello, afirmar que la *voluntariedad* y *disponibilidad* son los dos pilares de la Reserva Voluntaria. Conceptualmente, el modelo responde a los siguientes requisitos:

- Hacer efectivo el derecho constitucional de defender a España.
- Fomentar y mantener lazos de unión con la sociedad.
- Asistir a las activaciones para llevar a cabo actividades de formación continuada.
- Complementar capacidades de las Fuerzas Armadas en determinadas áreas y puestos.
- *Suplir carencias de especialistas en determinadas áreas.*
- En caso de necesidad excepcional o crisis, generar fuerzas.

El modo de acceder a la condición de RV es mediante convocatoria pública de plazas en el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire y los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, y para los empleos de alférez (RV), sargento (RV) y soldado o marinero (RV). Las pruebas de selección consisten en un concurso, un reconocimiento médico y un examen psicotécnico. Firman un compromiso inicial de tres años. Posteriormente, pueden firmar prórrogas sucesivas de igual duración con posibilidad de

cambio de destino al renovar el compromiso. *El límite de edad* de permanencia es de 61 años para oficiales y suboficiales, y de 58 años para tropa y marinería.

Los Reservistas de Especial Disponibilidad

Son aquellos militares de complemento que provienen de la Ley 17/1999 Militares de Tropa y Marinería (Ley 8/2006, de 24 de abril de Tropa y Marinería) que finalizan su compromiso de larga duración y lo solicitan voluntariamente, y que hayan cumplido al menos *18 años de servicio*. Deben, también, *haber cumplido los 45 años de edad*:

- No tienen condición militar.
- Mantienen su especialidad fundamental.
- Mantienen la condición hasta los 65 años.
- Perciben un *complemento de disponibilidad*, compatible con cualquier otra actividad privada de unos 600 euros al mes, fijado en los Presupuestos Generales del Estado.
- En situaciones de crisis pueden ser movilizados por el Gobierno.

Los Reservistas Obligatorios

Aquellos ciudadanos que son llamados a filas. Afectará a todos los españoles, hombres o mujeres, que en el año cumplan una edad comprendida entre *19 y 25 años*. El Consejo de Ministros, en una situación de crisis, deberá obtener del Congreso de los Diputados la aprobación de la *Declaración General de Reservistas Obligatorios*. Mediante Real Decreto, establecerá las normas para la ejecución de las actuaciones que comporta la citada declaración general y el número de Reservistas Obligatorios que es preciso incorporar. A partir de ahí:

- Las Subdelegaciones de Defensa notificarán, a cada uno de los afectados de su área geográfica de responsabilidad, su condición de Reservista Obligatorio potencial.
- Realizar un reconocimiento médico, pruebas *psicológicas y físicas* de aptitud para el puesto a ocupar.
- Rellenar la «Ficha de Reservista Obligatorio», con sus alegaciones. Podrán realizar la declaración de objeción de conciencia.
- Al incorporarse serán activados como militares con el empleo de soldado o marinero y prestaran su servicio en unidades de la fuerza o del apoyo a la fuerza. Perderán su condición militar al finalizar su activación.

Esta fecha no podrá ser, en ningún caso, superior al tiempo máximo de permanencia en la situación de activado que determine el Consejo de Ministros.

- Los que se incorporen a organizaciones con fines de interés general tendrán el régimen de los que presten servicio voluntariamente en estas organizaciones y no tendrán condición militar.

Nuevo reglamento de reservistas

Su elaboración, tramitación y publicación ha durado un poco más de dos años. Se empezaron los trabajos sobre lo que ya había, en enero de 2008. El *Reglamento* vio la luz en marzo de este año (*Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo*). Se tuvieron en cuenta las propuestas de todos los Cuarteles Generales y organismos directivos del Ministerio de Defensa, y de aquellos Ministerios competentes en la materia. También, y creo que fue un acierto, se tuvieron en cuenta, en lo posible, las observaciones de las asociaciones de reservistas. A continuación se tratan algunos de los aspectos más significativos.

Ascensos

Se contempla el ascenso hasta los empleos de capitán (RV), brigada (RV) y cabo primero (RV), estableciéndose las condiciones y requisitos para cada uno de ellos. Valdrá tanto el tiempo activado para instrucción y adiestramiento como para prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.

Los RV, para alcanzar el empleo superior de la categorías a la que hayan accedido, deberán superar un tiempo de permanencia en *los empleos anteriores mínimo de 12 años*, lo que supone no ascender con menos tiempo del que se precisa para el ascenso a los empleos equivalentes de los militares profesionales, con independencia del cuerpo y la escala a la que estén adscritos, salvo en la categoría de suboficial que lo podrían alcanzar con un año menos. No obstante, el Ministro de Defensa, a iniciativa del jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente, podrá reducir hasta en un año los tiempos exigidos para los ascensos de los militares profesionales, con lo que esa disfunción existente en lo que se refiere a suboficiales podría corregirse.

Funciones

Podrán ejercer funciones técnicas, logísticas, administrativas y docentes. La asignación de funciones *operativas* estará supeditada a la experiencia del RV, lo que será decidido por el jefe de la unidad de activación.

Retribuciones

Para las activaciones, se determinan las retribuciones e indemnizaciones de acuerdo con el *Reglamento de retribuciones y el de indemnizaciones* en vigor para los militares profesionales. Para los aspirantes a la condición de RV en formación: oficiales, tres veces el salario mínimo interprofesional diario, suboficiales, dos y media, soldados o marineros, dos veces.

Derechos de carácter laboral

Se desarrolla lo establecido en el artículo 134 de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar. En especial lo que se refiere a las situaciones de incapacidad temporal en activaciones de distinto tipo, formación o servicio.

Protección por desempleo

Se contempla la compatibilidad de la percepción del subsidio de desempleo en los periodos de formación del RV, de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social.

Seguridad Social

Se desarrolla el artículo 134 de la Ley de la Carrera Militar y se añade el derecho a la reserva de plaza en el centro de estudios para los RV.

Servicios especiales (funcionarios)

Da pie a la realización de convenios con las Administraciones públicas para desarrollar la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público.

Permiso retribuido

Lamentablemente las empresas no están admitiendo este punto y bastantes RV renuncian a sus periodos de vacaciones para activarse.

La Reserva de Voluntaria y la OTAN

En la OTAN está más generalizado el empleo de la Reserva Voluntaria y, principalmente, se hace para cubrir determinados puestos y/o atender a necesidades de destinos que requieren una cualificación concreta.

El modelo anglosajón de Reserva Regular, también llamado ejército paralelo, consiste en la constitución de *unidades operativas completas* dotadas con reservistas. Estas unidades pueden ser desplegadas incluso en operaciones en el exterior.

La media de días de activación al año entre los países de la OTAN es de 25. Normalmente se trata de activaciones obligatorias, para instrucción y adiestramiento operativo, y en muchos casos, estas activaciones se producen en los fines de semana, en campos de instrucción con instructores militares. El empleo que se hace de estas reservas es basándose en una adecuada determinación de los puestos. En concreto:

- Estados mayores y planas mayores.
- Unidades logísticas.
- Sistemas de Información y Telecomunicaciones.
- Asuntos Civiles y Cooperación Cívico-Militar (CIMIC).
- Lingüistas y traductores.
- Sanidad.

El *catálogo de puestos* para reservistas se hace de acuerdo a las necesidades reales de las Fuerzas Armadas en casos de crisis nacionales (hipotéticas), y sobre todo en base a las operaciones en curso en cada momento. Es muy normal el empleo del reservista en función de su especialidad civil, de manera que pueda contarse con ellos en operaciones en el exterior (médicos; ingenieros o técnicos en infraestructura para proyectos CIMIC, asesores políticos, diplomáticos, culturales, etc.). Este es también el espíritu que creo debería implantarse en España. Es el denominado concepto de *functional specialist*.

Los organismos internacionales

El *Comité de Fuerzas Nacionales de Reserva* trata los asuntos relacionados con la utilización de sus Fuerzas de Reserva. Depende del Comité Militar de la Alianza Atlántica. Sus funciones son:

- Servir de foro para el intercambio transparente de información veraz sobre los asuntos relativos a la reserva en cada país miembro.

Boletín de Información, número 321

- Asesorar al Comité Militar sobre Asuntos de las Fuerzas de Reserva.
- Ayudar y guiar a la Confederación Interaliada de Oficiales de Reserva (CIOR). A principios de los años noventa se materializó la presencia española en la CIOR.

Los organismos nacionales

En el año 1992 se crea la Federación de Organizaciones de Reserva de España (FORE). Posteriormente, los suboficiales españoles RV se adhirieron a la Asociación Europea de Suboficiales Reservistas (AESOR) a través de la Asociación de Suboficiales Reservistas Españoles (ASORE). Más recientemente esta última Asociación se ha integrado en la FORE, siguiendo el camino de convergencia entre las diversas categorías de reservistas de los países miembros de la OTAN. Durante este año y el que viene España ejerce la presidencia de la AESOR.

A modo de conclusiones

Nuestro modelo es muy joven. Su andadura se inicia en el año 2003. Su consolidación depende de todos nosotros, pero en mi opinión hay unos «actores» fundamentales, y los retos a los que deberíamos hacer frente son los siguientes.

El *Ministerio de Defensa*. Continuar con las convocatorias anuales para adquirir la condición de RV y con los Planes Anuales de Activación. Todo ello enmarcado en un planeamiento de recursos humanos, compatible con la eficiencia, a la hora de fijar el número de RV que sería deseable, cuadros 3 y 4, p. 22.

Cuadro 3.— *Convocatorias.*

Años	Plazas convocadas	Solocitantes	Solicitudes plaza	Plazas asignadas
2007	1.500	2.122	1,41	903
2008	1.500	3.220	2,15	1.162
2009	1.587	4.576	2,88	1.316
2010	110	3.007	27,34	107
2011	140	2.591	18,51	138

Datos: 1 de septiembre de 2011.

Cuadro 4.— Efectivos de los RV.

RV	Oficial		Suboficial		Tropa y marinería		Total
	Plazas	Porcentaje	Plazas	Porcentaje	Plazas	Porcentaje	
Publicados en el <i>Boletín Oficial de Defensa</i>	2.530	45,93	1.816	32,97	1.162	21,10	5.508
							H: 4.435 M: 1.073
Con plaza asignada, pendientes de formación militar y publicación en el <i>Boletín Oficial de Defensa</i>	125	35,11	68	19,10	163	45,79	356
							H: 289 M: 67
							5.864
TOTAL	2.655	45,28	1.884	32,13	1.325	22,60	H: 4.724 M: 1.140

Datos: 1 de septiembre de 2011.

Es imprescindible, hacer frente a los *dos principales problemas* a los que se enfrenta el RV, el *laboral y el social*. Hay que hacer más para conseguir el apoyo de los empleadores y hay que hacer más para su reconocimiento por parte de la Sociedad y de las Fuerzas Armadas. El Ministerio de Defensa debería promover el establecimiento de *convenios de colaboración* con representantes de los empleadores de RV, privados y públicos, agentes sociales y demás organismos competentes de las Administraciones públicas. A tal efecto, con la colaboración del Ministerio de Defensa, se debería promover la participación de representantes de los empleadores, de los propios reservistas, del Ministerio de Defensa y de los organismos oficiales y particulares que se consideren oportunos para establecer los apoyos necesarios. Se difundirá por el Ministerio de Defensa la información necesaria para que tanto los RV como sus empleadores conozcan sus derechos y obligaciones en las situaciones de disponibilidad y activado conforme a los *Planes Anuales de Activación*.

Los Ejércitos y la Armada. Es fundamental una concienciación por parte de nosotros, los militares, para que confiemos en el modelo y para ver a los RV como algo nuestro. Hay que reconocerles y valorarles la labor realizada, no hacerles perder el tiempo e integrarlos en la unidad, centro u organismo donde presten sus servicios o lleven a cabo sus programas de formación continuada. En el caso de la prestación de servicios, es necesario elaborar cuanto antes el *catálogo de puestos* para los RV, para que tanto las unidades como ellos sean conscientes de su utilidad y la citada prestación sea eficiente.

Los propios RV y sus asociaciones. Los RV no deben aspirar a ser militares profesionales. Parece que no deberían ser *un refugio de nostálgicos*. Deberían tener presente que su incorporación a las Fuerzas Armadas, aparte de ejercer un derecho constitucional, puede suponer su incorporación en situaciones de crisis, si las necesidades de la defensa no pueden ser atendidas por los militares profesionales. El Gobierno, en situaciones de crisis, incorporará, inicialmente, RV y de Especial Disponibilidad, figura 2, p. 24.

La «cultura de Defensa». Es muy conveniente continuar avanzando en la difusión del conocimiento de nuestras Fuerzas Armadas y la «cultura de Defensa», área donde los RV tienen un enorme campo de actuación y donde me consta están haciendo una gran labor, tanto ellos como sus Asociaciones, figura 3, p. 25.

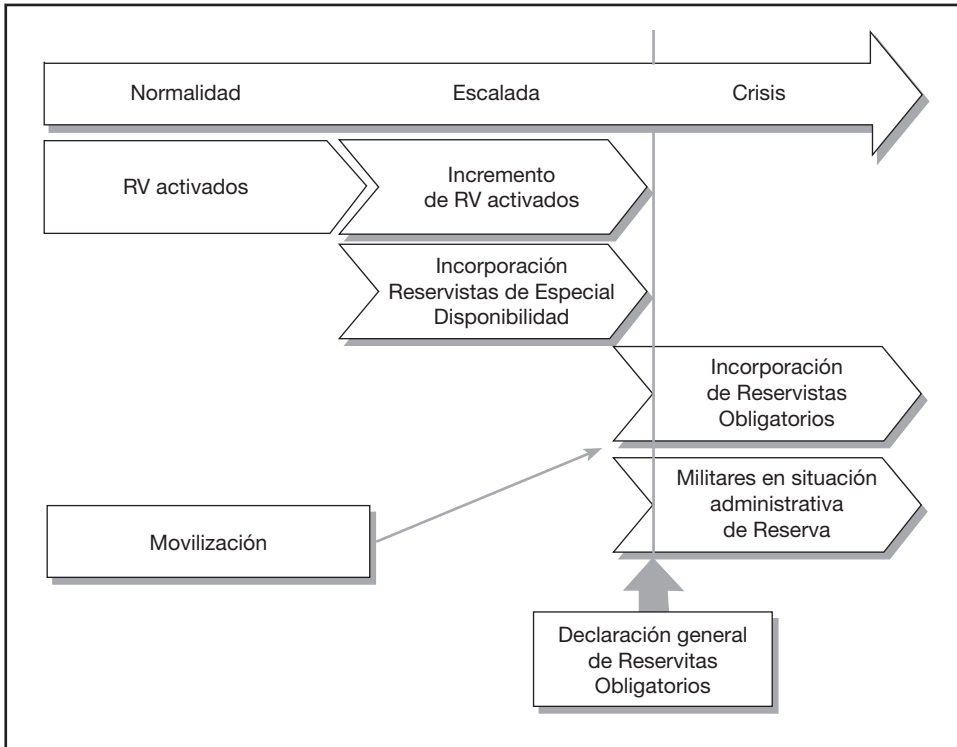


Figura 2.- Aportación suplementaria.

Los nuevos retos estratégicos a los que se enfrenta nuestra sociedad son muy diversos y multidisciplinarios. Ante estos nuevos retos estimo que el RV puede participar de forma activa y eficaz en la seguridad y la defensa. En concreto su incorporación a las Fuerzas Armadas puede ser apropiada en los siguientes casos:

- *Eficiencia en el uso de los recursos humanos.* En un contexto de limitación del gasto público y reducción de las Fuerzas Armadas, el Estado deberá asegurar el buen uso de los recursos y poner por obra *iniciativas novedosas*.
- *Emergencias y catástrofes.* En la respuesta a estas situaciones, los RV, en especial los encuadrados en el Cuerpo Militar de Sanidad (especialmente médicos y enfermeros), participan en actuaciones de la Unidad Militar de Emergencias.
- *Ciberamenazas.* Las nuevas tecnologías de información y comunicación ofrecen nuevos y más sofisticados medios para el espionaje y la

contrainteligencia. Estos retos o amenazas pueden exigir la aportación de toda clase de recursos y en concreto la de alguno de los RV que por su formación son verdaderos *expertos*. La probabilidad de una guerra convencional generalizada, al modo clásico de las dos guerras mundiales, ha quedado reducida al mínimo, y el nuevo escenario mundial que acabamos de comentar exige la adaptación de las Fuerzas Armadas a los nuevos procesos con los que se están gestionando los conflictos en la actualidad, y donde el empleo de reservistas, con sus adecuadas especialidades civiles, adquiere su mayor razón de ser.

- *Enfoque integral*. La resolución de los conflictos actuales exige una estrecha colaboración y coordinación de las agencias civiles (Naciones Unidas, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, sociedad civil local, prensa, etc.) con las unidades militares que operan en un mismo escenario. Está generalmente reconocido que en la actualidad no hay ningún conflicto que pueda ser resuelto por una sola agencia (militar o civil), ni siquiera por un solo país. Esta necesidad de coordinación y de unificación de esfuerzos supera las capacidades

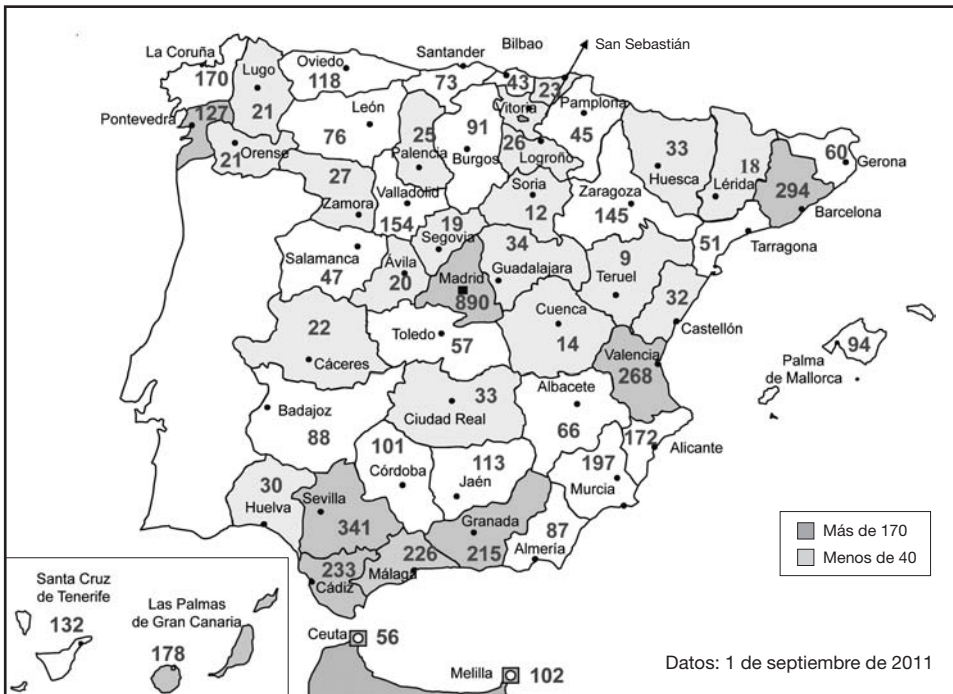


Figura 3.- RV por provincias.

y formación de los militares profesionales dedicados a asuntos CIMIC, precisando el concurso de especialistas en materias tales como administración e infraestructura civil, sistemas judiciales, de prisiones, derechos humanos y legislación internacional, policía, etc. Con frecuencia, el mismo comandante se encuentra en una zona de operaciones en el que sus unidades están empeñadas en el combate en toda regla, en labores de estabilización y mantenimiento de la seguridad y en llevar a cabo actividades de ayuda humanitaria.

Creo que estos son los retos que aconsejan contar en las Fuerzas Armadas con especialistas que, por su variedad y el grado de especialización necesario, no es posible encontrar entre los componentes de unas Fuerzas Armadas que además de ser totalmente profesionales y reducidas, deben ser *flexibles, interoperables, desplegadas y conjuntas*.

En definitiva, los RV pueden contribuir al nivel de educación, formación profesional e innovación de los ciudadanos que es uno de los valores en los que se fundamenta el progreso de las sociedades dotadas de un alto grado de desarrollo. Partiendo de este *potencial humano* es posible encontrar las personas más adecuadas para desempeñar eficientemente cualquier tarea, siempre que sean seleccionadas de acuerdo con sus aptitudes y se las motive adecuadamente. *Ese es el reto estratégico que todos tenemos*. Si así fuera, podríamos afirmar que el modelo también está consolidado.