

# PROFESIONALIZACIÓN DE LOS EJÉRCITOS

José M. de los Santos Granados  
*Comandante de Artillería del Ejército de Tierra*  
*Concurrente del XXXI Curso de EMACON.*

## Introducción

Desde hace algunos años, es éste un tema de gran actualidad, sobre todo en los periodos de tiempo que anteceden a elecciones generales. Sin embargo, adquiere mayor interés a partir de la declaración del presidente del Gobierno en su discurso de investidura en el año 1996, en que se comprometía a alcanzar unas Fuerzas Armadas plenamente profesionales en el año 2003, suprimiendo, en consecuencia, el servicio militar obligatorio.

El proceso por el que se ve afectado cualquier militar profesional de tropa y marinería consta de tres aspectos:

- Reclutamiento, que incluye todas aquellas actividades encaminadas a lograr que exista suficiente número de aspirantes a las plazas que se oferten en cada convocatoria.
- Selección, formación, instrucción y servicio, que incluye el tiempo de servicio activo.
- Reincorporación a la vida civil, encaminada a hacer posible que el militar profesional vuelva a realizar actividades no militares tras el servicio activo.

De estos tres aspectos se han tratado en distintos trabajos fundamentalmente el primero y el tercero, ya que son los que influyen directamente en el periodo de transición al nuevo modelo de Fuerzas Armadas.

Se trata aquí, precisamente, de abordar algunas implicaciones o consecuencias referentes al segundo de ellos, tratando de evitar temas ya desarrollados, siendo consciente de que no es posible aún proponer soluciones válidas para todos los problemas, muchos de los cuales deberán ser resueltos una vez que aparezcan, y procurando no inundar el trabajo de datos numéricos que podrían hacer perder la perspectiva conceptual del mismo.

## Efectivos de las Fuerzas Armadas

Cada vez que se oye hablar de un nuevo plan para reorganización o renovación de las Fuerzas Armadas, el sentimiento o presentimiento de una nueva reducción se cierne sobre las mentes de los militares profesionales. De hecho, los planes llevados a cabo en los últimos años han acarreado siempre una reducción de efectivos.

En este caso, sin embargo, aparentemente no es así, si atendemos únicamente al proyecto de ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, ya que en él se determina como número máximo de efectivos de tropa profesional 120.000, y la plantilla máxima de cuadros de mando en 48.000. La suma de ambos datos nos daría como resultados

168.000, cifra que no se separa de forma muy importante de los 180.000 resultantes del acuerdo del Congreso de los Diputados en 1991 sobre el modelo de Fuerzas Armadas para el año 2000. Sin embargo, si se atiende a otros factores, como son:

- Diversas comparecencias del ministro de Defensa ante la Comisión Mixta para la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas, en los que se refiere ya a un mínimo de 100.000 efectivos de tropa profesional.
- El proyecto de ley no establece en ningún caso los efectivos mínimos a alcanzar, ni en tropa ni en cuadros de mando, siendo en mi opinión necesario que aparecieran estos datos como valor irrebutable.
- El concepto estratégico de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) de 1990 se refiere a fuerzas más reducidas y con mayor movilidad y versatilidad.
- Si bien no parece que vaya a existir problema demográfico para cubrir las vacantes producidas en cada convocatoria, es posible que determinados aspectos socioeconómicos sí puedan condicionar este número de aspirantes, como son la disminución del paro, hasta llegar a un mínimo infranqueable, y el aumento de la población joven que opte por formación profesional de grado técnico.
- El presupuesto necesario para alcanzar un número de 100.000 efectivos de tropa y una distribución del 50% y 50% para gastos de personal y gastos de material, sería del 1,5% del Producto Interior Bruto (PIB), aumentando lógicamente a medida que se incrementan estos valores mínimos.

Parece que es evidente que nos encontramos ante una nueva reducción que puede significar disponer, con todo a favor, de 100.000 efectivos de tropa, lo que supone una disminución considerable.

Esta reducción de efectivos tiene especial influencia en dos aspectos principalmente:

- Adaptación de la estructura.
- Empleo de militares de tropa y marinería profesional.

### *Adaptación de la estructura*

La adaptación de la estructura se encontrará encaminada a:

1. Unificación de unidades, centros y organismos de los tres Ejércitos.
2. Supresión de órganos como consecuencia directa del apartado anterior.

1. Al hablar de unificación, no se debe considerar la «pérdida» de autonomía de cada Ejército, sino la reunión de órganos que desarrollen la misma función en los tres Ejércitos y actividades que se lleven a cabo de forma igual o similar, así como aquéllas que, aun no siendo iguales en la actualidad, lo puedan ser en un futuro. No obstante, no debe ser el económico el único criterio a aplicar en este proceso, sino que se deben tener en cuenta otros aspectos, como:

- No debe disminuir la eficacia en el desarrollo de las actividades.
- Determinados órganos, instituciones, edificios, etc., gozan de una historia y tradición a la que no debemos renunciar, como base de nuestra profesión.

Tratar de definir qué órganos deben ser unificados sería aventurado, pues precisaría de un estudio exhaustivo por parte de los tres Ejércitos. Sin embargo, parece lógico que actividades como la selección de los aspirantes a cada convocatoria, determinados

períodos de formación, o centros que imparten especialidades similares o incluso idénticas en más de un ejército, se pueden ver afectados por esta medida.

2. Consecuencia directa del apartado anterior será la desaparición de determinadas unidades, centros u organismos, con su consecuente abandono de instalaciones militares y pérdida de destinos, mandos y puestos militares. No se debe perder de vista que algunos de estos puestos tienen un carácter de presencia y representación, lo que puede aconsejar su no desaparición.

### *Empleo de los militares profesionales de tropa y marinería*

Ante la seria reducción de efectivos a la que se ha hecho referencia anteriormente, parece lógico que sea preciso seleccionar los puestos a ocupar por los militares profesionales de tropa y marinería. Para ello, he dividido las unidades en tres categorías:

- Unidades operativas: son aquéllas que se desplazarán al Tratado de Operaciones-Zona de Operaciones (TO-ZO) para llevar a cabo la misión encomendada. Todos los puestos de las mismas deben ser ocupados por personal militar de tropa y marinería profesional, tanto en tiempo de paz como en caso de crisis o conflicto.
- Unidades de apoyo a las unidades operativas que se desplacen con ellas al TO-ZO: incluye aquellas que colaboran con las unidades operativas en el cumplimiento de su misión, y sin las cuales, se vería comprometido el éxito de las mismas. Se desplazan o puede ser necesario que se desplacen al TO-ZO. Todos sus puestos deben ser ocupados, de forma permanente, por personal de tropa profesional.
- Unidades de apoyo que permanecen en territorio nacional: son aquellas cuya contribución es imprescindible para el éxito de las unidades anteriores, pero no se desplazan al TO-ZO. Su ocupación por personal militar o civil depende del servicio que desarrollen:
  - Apoyo logístico en territorio nacional: puede ser conveniente que sea desarrollado por personal civil, dado, además, el grado de especialización necesario para muchos de estos puestos.
  - Apoyo al personal (asistencia sanitaria, alimentación, restauración, etc.), podrá ser desempeñado por personal civil, integrando a aquellos militares de las unidades operativas y sus unidades de apoyo que desempeñen estos cometidos en operaciones.
  - Apoyo a instalaciones (fontaneros, electricistas, etc.): desempeñado por personal civil.
  - Servicios administrativos (escribientes, archivo, ofimática, etc.): llevado a cabo por personal civil, excepto aquel personal de las unidades operativas y sus unidades de apoyo imprescindible.
  - Servicio de seguridad: deberá integrar a aquel personal militar que en operaciones desarrolle este cometido.

Ante esta necesidad de personal civil, es preciso hacer las siguientes consideraciones:

- Su contratación corresponde al Ministerio de Administraciones Públicas, y la tendencia actual es reducir su número.
- El establecimiento de contrataciones para realizar determinados servicios producirá un coste adicional que debería contemplarse.

- El personal civil que actualmente desempeña sus funciones en el Ministerio de Defensa puede que no responda a las necesidades futuras.

Estas dificultades hacen pensar que el desarrollo de determinadas actividades producirán una menor cobertura en las unidades operativas y de apoyo.

## **Trayectoria profesional**

### *Selección*

«El proceso de selección se debe regir por criterios de competencia y eficacia orientados a incorporar a los Ejércitos a unos soldados y marineros motivados y capaces de desempeñar sus tareas...», tal como determina el dictamen de la Comisión Mixta. Para obtener dicho resultado, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- La selección se debe llevar a cabo «por aptitudes», en función de la tarea a desarrollar, debiendo existir, en cualquier caso, un mínimo a alcanzar por todos los aspirantes.
- La selección para aquellas especialidades o grupos de especialidades que sean iguales en varios ejércitos debe ser única para garantizar el mismo nivel y perfil, a igualdad de cometido.
- Se deben considerar las preferencias de los aspirantes, pues la idoneidad de los mismos para un puesto no viene determinado exclusivamente por su aptitud, sino también por su actitud hacia el mismo.
- Se debe valorar el aspecto vocacional como parte importante de la aptitud del aspirante.

### *Formación y adiestramiento*

En primer lugar es imprescindible definir el modelo de soldado que se pretende alcanzar. En este sentido, recogiendo las ideas del vicealmirante don Miguel Molinero Fernández en su trabajo *Formación del soldado y marinero en el futuro*, el soldado y marinero tiene una triple dimensión: su espíritu militar, su competencia técnica y sus valores como combatiente. Por tanto, al soldado profesional le es exigible un cierto grado de espíritu militar, se le requiere una mayor preparación técnica acorde con los medios a emplear, y, por último, debe disponer de las características morales exigibles a cualquier combatiente.

Para alcanzar este modelo, se establecen dos fases, una de formación general militar y otra de formación específica, con una duración total de entre tres meses y un año. En la primera de estas fases se debe hacer especial hincapié en la formación moral y militar del soldado, dada la escasez en la juventud de espíritu nacional y valores como espíritu de sacrificio, disciplina, amor al servicio, etc... En la segunda fase, sin embargo, el mayor esfuerzo se realizará en la formación técnica del soldado, sin olvidar, por supuesto los aspectos tratados en la fase anterior. Por último, no se debe olvidar, aunque no se contemple en el proyecto de ley, la fase de adiestramiento, para conseguir la plena integración del soldado o marinero en el conjunto de su unidad. Esta fase, que será más intensa y completa que en el caso del servicio militar obligatorio, exigirá mayor consumo de munición y combustible, y mayor desgaste del material, así como un incremento de costes debido a los pluses y dietas percibidos por el personal militar profesional. A este respecto,

aunque exista quien aporta soluciones para evitar o disminuir estos gastos, en mi opinión la única solución es incrementar el presupuesto lo necesario para desarrollar estas actividades de la forma adecuada, de forma que no se determine la ubicación de las unidades por la existencia o no de campos de maniobras, sino por criterios operativos, que no se dé a los militares tratamiento distinto al resto de personal de las Administraciones Públicas en sus salidas fuera del destino habitual, que no se presenten más solicitudes a unidades «no operativas» ante la no percepción de dichas indemnizaciones, y que no se reduzcan las actividades de adiestramiento, lo que iría a perjuicio de la operatividad y eficacia de las Fuerzas Armadas. Este periodo de adiestramiento abarca todo el tiempo de permanencia en cada destino.

### *Trayectoria profesional*

La trayectoria profesional de cualquier soldado o marinero comienza con la firma de su compromiso inicial con las Fuerzas Armadas. Para este compromiso inicial existen dos posibilidades distintas:

1. Compromiso de corta duración, de entre 12 y 18 meses, como primer contacto con las Fuerzas Armadas y para facilitar el Derecho Constitucional de la defensa de España. A su finalización se ofrece la posibilidad de firmar nuevos compromisos, esta vez de duración de dos a tres años.
2. Compromiso de larga duración, de entre dos y tres años. A partir de los ocho años de servicio se podrá acceder a una relación de carácter permanente. Se establece una cifra aproximada de entre el 15% y el 20% del personal de tropa quienes tendrán esta opción.

Sobre esta trayectoria profesional es preciso hacer las siguientes consideraciones:

- Si bien el tiempo de compromiso comienza a contar desde el momento en que se es designado alumno del centro de formación correspondiente, la condición de profesional se adquiere una vez superada la fase de formación general militar. Parece necesario hacer coincidir ambas fechas.
- El proyecto de ley establece que para los sucesivos compromisos será preciso evaluar a los aspirantes, con lo que ello lleva consigo (órganos de evaluación, análisis de condiciones de cada aspirante, tiempo necesario, etc.). Se debería simplificar el proceso, siendo imprescindible únicamente un informe favorable del jefe de la unidad.
- Aunque el tiempo máximo como soldado o marinero sin acceder al carácter permanente, es de 12 años, existen «unidades operativas prioritarias» en las que se debe establecer una edad máxima para estar destinado en ellas, debido, fundamentalmente a la preparación física exigible a sus componentes. Esto traerá como consecuencia un cierto grado de movilidad en el personal de tropa.
- Existe la posibilidad de realizar por una sola vez el cambio de especialidad. No parece conveniente proporcionar esta posibilidad en los dos primeros compromisos, es decir en los seis primeros años. Después de este tiempo se deberá determinar cuidadosamente quienes pueden realizar dicho cambio, de qué especialidades de origen y a qué especialidades de destino, pudiendo utilizarse este recurso para favorecer la formación del personal no permanente con vistas a su cese en el servicio y regreso al mundo laboral civil.

- Es imprescindible posibilitar y favorecer la vuelta a la vida civil de los militares profesionales no permanentes. Entre las medidas encaminadas en este sentido podemos mencionar:
  - Reserva de plazas en academias militares (100% de suboficiales, 50% guardia civil).
  - El tiempo de servicio se considerará mérito para el ingreso en las Administraciones Públicas.
  - Se deben establecer equivalencias entre las titulaciones militares y las del sistema educativo general.
  - Se debe proporcionar tiempo para que el soldado o marinero tenga acceso a cursos de formación profesional y ocupacional. Sería conveniente adoptar con carácter general el horario continuado, es decir, hasta media jornada.
  - El Ministerio de Defensa debe establecer convenios con empresas privadas para favorecer la integración laboral del personal de tropa profesional.

### **Operatividad de las Fuerzas Armadas**

Uno de los objetivos perseguidos con la profesionalización de las Fuerzas Armadas es incrementar la operatividad de las mismas. En efecto, este aumento de operatividad se produce, entre otros factores por los siguientes:

- Se reducen los costes de formación, no sólo económicos sino también de material.
- El rendimiento operativo de la tropa es mayor y más extenso en el tiempo.
- El número de averías en el material se ve reducido debido a la mayor formación técnica de la tropa profesional.
- Se emplean menos cuadros de mando en la instrucción permanente de la tropa.

No obstante lo anterior, para alcanzar el deseado nivel de operatividad, el proceso de profesionalización debe ir acompañado de un proceso de modernización, de forma que se adecúen los efectivos al material empleado. Para conseguir esto, lo óptimo sería invertir los valores actuales de gastos de material y personal para alcanzar el 60% y el 40%, respectivamente. Este objetivo es ilusorio, por lo que hay que tender a una situación aceptable del 50% para gastos de material y el 50% para gastos del personal. Esto supondría aumentar el presupuesto de Defensa al 1,5% del PIB, valor mínimo si realmente se quiere obtener un incremento de la operatividad de las Fuerzas Armadas.

### **Ejercicio del mando**

Dadas las características del estilo de mando tradicional español, la profesionalización de las Fuerzas Armadas no exigirá una modificación importante del mismo. Sin embargo, sí serán necesarios ciertos ajustes y cambios de actitud. De esta forma, se debe abandonar la actitud «paternalista» que existía habitualmente hacia el soldado de reemplazo, tratando de guiarle en su actuación durante el servicio y dejando escaso margen a su iniciativa y responsabilidad. Al militar de tropa profesional se debe exigir un cierto grado de iniciativa y que asuma las responsabilidades correspondientes, así como amor al servicio y espíritu de sacrificio. Por otro lado, será necesario motivar a los soldados durante su servicio, de forma que se conviertan en la más efectiva propaganda para provocar el interés e incluso la voca-

ción de otros jóvenes. Para lograrlo será preciso desarrollar su autoestima mediante la valoración del trabajo realizado, consiguiendo una actitud positiva para el servicio.

Por último, además del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, el mando dispone de otro instrumento para corregir las actitudes negativas, que es el informe personal de calificación, que afecta a futuros compromisos.

## **Conclusiones**

Como resumen de todo lo anteriormente expuesto, podemos destacar las siguientes ideas:

- El proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas en el que nos hallamos inmersos y que durará como máximo hasta finales del año 2002, llevará consigo con gran probabilidad una nueva reducción de efectivos. Consecuencia de esta reducción serán una adaptación de la estructura de las Fuerzas Armadas y una selección precisa de los puestos a ocupar por personal militar y aquellos otros a ocupar por personal civil.
- La selección del personal se debe realizar atendiendo a sus aptitudes, y una vez llevada a cabo, se debe dar especial importancia a la formación moral y al adiestramiento de las unidades para poder alcanzar el nivel de operatividad deseado.
- Es imprescindible incentivar a la juventud para que se decida a optar por la vida militar. Esto se conseguirá, por un lado, proporcionando oportunidades en el ámbito de las Fuerzas Armadas, y por otro facilitando su cese en el servicio activo y vuelta al mundo laboral civil.
- Para alcanzar el nivel de eficacia y operatividad adecuado, la profesionalización debe ir ineludiblemente acompañada de un proceso de modernización de las Fuerzas Armadas, lo que supondrá un esfuerzo presupuestario.
- En el ejercicio del mando se deben abandonar actitudes «paternalistas» y exigir a la tropa profesional no sólo el cumplimiento estricto de sus obligaciones, sino un cierto grado de espíritu militar, así como el desarrollo, a su nivel, de la iniciativa y responsabilidad.