

CENTRO SUPERIOR DE ESTUDIOS DE LA DEFENSA NACIONAL  
FUNDACIÓN SAGARDOY



**MONOGRAFÍAS**  
del  
**CESEDEN**

**95**

CÁTEDRA «MARQUÉS DE SANTA CRUZ DE MARCENADO»

# INTEGRACIÓN DE EXTRANJEROS EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS



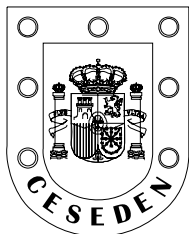
**MINISTERIO DE DEFENSA**



**CENTRO SUPERIOR DE ESTUDIOS DE LA DEFENSA NACIONAL**

**FUNDACIÓN SAGARDOY**

---



**MONOGRAFÍAS**  
del  
**CESEDEN**

**95**

---

CÁTEDRA «MARQUÉS DE SANTA CRUZ DE MARCENADO»

**INTEGRACIÓN DE EXTRANJEROS  
EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS**

Febrero, 2007

Edita:



NIPO: 076-07-103-6 (edición en papel)  
ISBN: 978-84-9781-325-9

Depósito Legal: M-21538-2007

Imprime: Imprenta Ministerio de Defensa

Tirada: 1.000 ejemplares

Fecha de edición: febrero 2007

NIPO: 076-07-104-1 (edición en línea)



NOTA: Cada uno de los capítulos de este trabajo recoge la opinión personal de sus respectivos autores, sin que el hecho de que se trate de un trabajo de grupo signifique que estas opiniones sean compartidas necesariamente por el resto de los componentes del grupo.

**INTEGRACIÓN DE EXTRANJEROS  
EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS**

# SUMARIO

## *Capítulo primero*

“EXTRANJEROS EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS  
PASADO, PRESENTE Y FUTURO

*Por Manuel Jesús Solana Cortés*

## *Capítulo segundo*

“ASPECTOS PSICOSOCIALES RELATIVOS A LA INTEGRACIÓN DE  
EXTRANJEROS EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

*Por Agustín Arias González*

## *Capítulo tercero*

“LA REALIDAD DE LA MUJER EXTRANJERA EN LAS  
FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS”.

*Por María Belén Caballud Hernando*

## *Capítulo cuarto*

“REFLEXIONES SOBRE LA PARTICIPACION DE LOS EXTRANJEROS  
EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS”.

*Por Romualdo Bermejo García*

## *Capítulo quinto*

“INTEGRACIÓN Y CONOCIMIENTO, EN UNA VÍA DE DOBLE DIRECCIÓN”.

*Por José Antonio Crespo-Francés Valero*

## *Capítulo sexto*

“NORMATIVA REGULADORA DE LOS EXTRANJEROS  
EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS.

*Por Isidoro Aldeguez Martínez*

COMPOSICIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO

ÍNDICE

**CAPÍTULO PRIMERO**  
**LA PRESENCIA DE LOS EXTRANJEROS**  
**EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS.**  
**PASADO, PRESENTE Y FUTURO**

# LA PRESENCIA DE LOS EXTRANJEROS EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS. PASADO, PRESENTE Y FUTURO

Por MANUEL JESÚS SOLANA CORTÉS

*Se consideran una sola persona los que están unidos por el vínculo de un mismo interés.*

Principio Jurídico

## El pasado

### *Origen de la tropa profesional moderna*

Pretendo realizar un breve recorrido histórico de la presencia de los no nacionales en nuestros Ejércitos, para concluir de una forma razonable y razonada con una aproximación a la realidad, reflexionando y pronosticando sobre las posibles medidas venideras concernientes a este destacado colectivo.

Con la finalidad de trasladarnos alternativamente en uno u otro sentido por la normativa que regula el “nuevo modelo” de Fuerzas Armadas, especialmente en lo relativo a sus soldados y marineros profesionales, nos situaremos frente a una trayectoria prevista durante los años de servicio que comprenda su compromiso (<sup>1</sup>).

La Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, además de unificar en un mismo texto la dispersa (<sup>2</sup>), confusa y, a veces, contradictoria legislación referida al personal existente, consecuencia lógica de la existencia, hasta el año 1977, de tres diferentes Ministerios militares comienza con lo que me atrevo a precisar como

---

<sup>1</sup> La figura de los soldados y marineros profesionales, como se conocen hoy día, comienza a dibujarse mediante las disposiciones legales: Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional (BOE. núm. 172, de 20 de julio y BOD. núm. 140, de 21 de julio); Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas (BOE. núm. 119, de 19 de mayo y BOD. núm. 97, de 20 de mayo); Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería (BOE. núm. 98, de 25 de abril y BOD. núm. 83, de 28 de abril).

<sup>2</sup> Para mayor detalle ver el “preámbulo” de la Ley 17/1989.

los soldados y marineros profesionales de hoy; en efecto, el artículo 104 define como “militares de empleo” a quienes, oficiales y tropa, prestan servicio con una relación de carácter temporal, denominándolos, en el caso de los soldados como “tropa y marinería profesionales”, expresión que llega hasta la fecha y que si bien supuso un notable cambio de mentalidad en los cuadros de mando de los Ejércitos y de la Armada en este momento esta plenamente consolidada. Pero el “modelo” difiere de la realidad actual en una pieza fundamental, ya que los referidos miembros de las Fuerzas Armadas con “relación de carácter temporal” convivían con los soldados y marineros conscriptos <sup>(3)</sup>.

Fue la Disposición adicional decimotercera de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen de personal de las Fuerzas Armadas <sup>(4)</sup>, la que especificó y dispuso:

“1. Queda suspendida la prestación del servicio militar regulada en la Ley Orgánica 13/1991, de 20 de diciembre, del Servicio Militar, a partir del 31 de diciembre del año 2002.”

Ante una seria situación *de facto* en las Fuerzas Armadas españolas, por las numerosas no presentaciones en los cuarteles del personal llamado y alistado para prestar el servicio militar obligatorio consentidas por una permisiva, pero acorde con los tiempos y las situaciones políticas en los países occidentales, y generosa normativa reguladora de la objeción de conciencia, el Real Decreto 247/2001, de 9 de marzo, adelantó las previsiones de suspensión de la prestación del servicio militar trasladándola al 31 de diciembre de 2001 <sup>(5)</sup>.

Según lo visto y dado que se fijaba el 31 de diciembre como fecha límite para la suspensión del servicio militar obligatorio, se establecieron como meses de incorporación para el reemplazo de 2001, enero, febrero y marzo, pudiendo manifestar cada joven por el orden que deseara hasta tres opciones entre esos meses al expresar sus preferencias de incorporación <sup>(6)</sup>. Finalmente, la Ley 17/1999 suspende el servicio militar obligatorio y profesionaliza el total de los soldados y marineros de los Ejércitos y de la Armada facilitando un periodo para la

---

<sup>3</sup> El artículo 1.3 de la Ley 17/89 dispone: “La condición de militar la adquieren quienes con una relación de servicios profesionales se incorporan a las Fuerzas Armadas y a la Guardia Civil, los que los hacen en cumplimiento de las obligaciones militares que la Ley del Servicio Militar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 30.2 de la Constitución, establece para los españoles y los que ingresan en los centros docentes militares de formación”.

<sup>4</sup> Publicada en el BOE número 119, de 19 de mayo de 1.999 y en el BOD número 97 de 20 de mayo de 1.999.

<sup>5</sup> Publicado en el BOD núm. 51 de 13 de marzo de 2001.

<sup>6</sup> Tal como se reflejaba en la Orden 204/2000, de 21 de julio, por la que se aprobaron las normas para la asignación de destinos y el calendario de operaciones para la incorporación del reemplazo del año 2001.



transformación que una vez concluido, con el recorte en el servicio militar obligatorio del año indicado, exhibe la realidad de la sociedad española ante la responsabilidad de alimentar las plantillas de destino de las Unidades militares.

### *La tradicional presencia de soldados extranjeros en España*

No es necesario remontarse mucho tiempo atrás, basta traer datos que alumbren recuerdos comunes en nosotros. Siendo así, los extranjeros aparecen como soldados de España con la Legión española o Tercio de extranjeros, como de manera precisa fue denominada en su origen.

Esta unidad de élite supone la plenitud de un proyecto personal fraguado en el esfuerzo y entusiasmo del entonces comandante de Infantería José Millán Astray quien, ante el desfavorable desenlace que normalmente presentaban las guerras coloniales del norte de África para las armas españolas, llega a la determinación de que nuestro país estaba muy necesitado de un cuerpo de soldados profesionales, no de reemplazo, con una moral y espíritu de cuerpo comparables a los de La Legión extranjera francesa (<sup>7</sup>). Lógicamente, tal situación se recoge en el ordenamiento jurídico español de la época (<sup>8</sup>) y sus miembros- exclusivamente personal voluntario, tanto nacional como extranjero)- habían de prestar el juramento de fidelidad a la Bandera para alcanzar el honor de ser legionarios, quedando al igual que el resto de soldados españoles sujetos al Código de Justicia Militar y a las Ordenanzas del Ejército.

## **El presente**

### *La actualidad de los extranjeros en las Fuerzas Armadas*

---

<sup>7</sup> La legión extranjera francesa es creada por orden del Rey Luis Felipe de Orleáns, el 9 de marzo de 1831, para agrupar en un solo lugar a todos los extranjeros que en ese momento servían en las fuerzas armadas francesas. En la actualidad consta de diez regimientos (siete en Francia, uno en Guayana Francesa, uno en Yibuti y uno en la isla de Mayotte). Para más información ver “La Legión extranjera francesa” en la web de Wikipedia.

<sup>8</sup> Real Decreto de 28 de enero de 1920, por el que se crea el “Tercio de Extranjeros” y la Real Orden circular de 4 de septiembre de 1920, que determina las reglas de organización constituyendo el “Tercio” como una Unidad del Arma de Infantería. Posteriormente, con la denominación de Legión desde la Orden de reorganización de 8 de mayo de 1937, su Reglamento de 11 de septiembre de 1970 configura la Legión como una Fuerza Especial.

La presencia contemporánea de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas, se hizo posible mediante la Ley 32/2002, de 5 de julio (<sup>9</sup>), que modificó el régimen del personal militar y determinó los requisitos básicos exigibles (tener residencia legal en España, carecer de antecedentes penales en sus países de origen, y otros). Su desarrollo reglamentario se aprobó por el Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, estableciéndose un cupo inicial máximo, con vigencia de tres años, del 2% sobre el total de efectivos de tropa y marinería que como objetivo la Ley 17/1999, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, fijaba en 102.000. Igualmente se acotaron los países de procedencia, así como las especialidades y unidades militares a las que pueden incorporarse los extranjeros.

A fecha de 1 de junio de 2004 las existencias eran de 1.050 –(1,60% de los efectivos presentes totales)- extranjeros en las Fuerzas Armadas por lo que existía un margen próximo al millar hasta alcanzar el porcentaje del 2% en el periodo inicial de tres años previsto por el Real Decreto citado.

Sin embargo, se requiere disponer de un mayor margen -hasta el 7%-, lo que supone una cifra objetivo de 7.000 extranjeros (<sup>10</sup>), por lo que era necesaria la ampliación prevista ya en el Real Decreto 1244/2002 (en este caso por Orden Ministerial) de las especialidades y unidades para extranjeros. Esta ampliación es primordial para cubrir las necesidades más críticas tanto en los Ejércitos como en la Armada.

Ningún otro elemento de la regulación sobre extranjeros en las Fuerzas Armadas es objeto de modificación. En concreto, se mantiene en su integridad la relación de países (Argentina, Bolivia, Costa Rica, Colombia, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela) de procedencia. Se trata de 19 países que no tienen prohibida a sus nacionales la incorporación a nuestras Fuerzas Armadas y reúnen la condición de una especial vinculación histórica, cultural y lingüística con España.

La distribución por países, por sexo y por Ejércitos se presenta en los cuadros 1, 2 y 3 (<sup>11</sup>).

---

<sup>9</sup> Ley 32/2002, de 5 de julio, de modificación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, al objeto de permitir el acceso de extranjeros a la condición de militar de tropa y marinería (BOE. núm. 161, de 6 de julio de 2002 y BOD. núm. 134, de 10 de julio de 2002).

<sup>10</sup> A fecha de 1 de enero de 2005, los extranjeros eran 1.174 pero un año después –(1 de enero de 2006, cumplidos los tres años de vigencia del Real Decreto)- superan el 2% citado pues alcanzan la cifra de 2.508 efectivos. La evaluación del incremento en el porcentaje es muy positiva, por tanto.

<sup>11</sup> Cuadro con fecha de cierre de 12 de diciembre de 2006.

Esta medida permitirá ayudar a la cobertura de las plazas de tropa y marinería, con una mayor garantía de calidad pues en alguna forma incrementa la demanda de plazas que en ocasiones coincide con las más críticas en los Ejércitos y en la Armada, en destinos que por corresponder a unidades muy operativas presentan tradicionalmente un menor número de aspirantes.

Cabe, finalmente, añadir dos observaciones. En primer lugar, la valoración muy positiva que los mandos militares hacen del rendimiento e integración de los extranjeros incorporados en estos años; y en segundo lugar, que ni el inicial cupo del 2% de los efectivos, ni el actual del 7%, supone una reserva específica de plazas para extranjeros, sino que los aspirantes procedentes de esos países concurren y compiten con los nacionales para la obtención de la plaza solicitada, que es adjudicada en razón de sus respectivos méritos.

El importante incremento de la presencia de personal extranjero en las unidades debe analizarse desde el punto de vista de la “integración” sin que en momento alguno deba pretenderse recuperar –(con una representación masiva de éstos no nacionales)- la antigua y disuelta Legión extranjera; igualmente debe controlarse, por el bien de la repetida integración, que los integrantes de este colectivo en una unidad pertenezcan a una misma nacionalidad, evitando los efectos perniciosos de la actuación de “pandillas”.

Por lo que respecta a la visión comparada con nuestro entorno –Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN, Unión Europea)-, países como Reino Unido, Francia o la República Checa incorporan extranjeros a sus Fuerzas Armadas. Francia los admite, como se deja entrever en las líneas anteriores, incluso sin distinción de nacionalidad (en la fecha presente, los tiene de hasta 138 países diferentes, si bien los integra en una sola unidad, la referida e histórica Legión extranjera). Reino Unido admite a los extranjeros que sean ciudadanos de la Commonwealth, además de reclutar en Nepal voluntarios para su unidad especial de *gurkhas*. Por su parte, Estados Unidos de América cuentan ya con un 5% de extranjeros en sus filas de militares y pueden acceder a cualquier unidad; su presencia en Irak y los duros y sangrientos resultados de una posguerra –(consecuencia de una victoria militar incruenta y rápida)-, obligan al Pentágono a potenciar el reclutamiento dentro de este colectivo (*target*), concediendo ventajas tales como la de su rápida nacionalización en determinadas circunstancias.

Por último, incidiendo en que no existe diferencia alguna en el desarrollo de sus compromisos, los extranjeros en nuestras Fuerzas Armadas tienen, en territorio nacional, el

mismo seguro colectivo en idénticas condiciones y garantías que los militares españoles. Por lo que se refiere a las misiones internacionales contempladas en el Real Decreto Ley 8/2004, de 5 de noviembre, sobre indemnizaciones a los participantes en operaciones internacionales de paz y seguridad, una Instrucción interna establece para los extranjeros un tratamiento similar al de los nacionales, con cargo al Fondo de Acción Social.

### *Razones para su presencia*

La presencia de no nacionales en los ejércitos nacionales es un debate tan antiguo como inconcluso, corriente a la que no es ajeno el Estado ni la sociedad española; como prueba fiel a lo mencionado baste traer a estas líneas el recuerdo de la escasa representación que alcanzan en las Fuerzas Armadas de un número muy limitado de países.

El debate comienza con la elaboración de la Ley 32/2002, de 5 de julio, de modificación de la Ley 17/1999, al objeto de permitir el acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería, siendo fiel reflejo de ello las manifestaciones contenidas en su “exposición de motivos” (12). Esta misma concepción y sentimiento vuelve a repetirse en los textos legales que han ido desarrollando la presencia de extranjeros en los Ejércitos y la Armada.

Con esa importantísima norma legal, que no pone fin ni a la controversia ni al debate, se abre por tanto el capítulo legislativo que aunque en la fecha presente puede considerarse terminado no está en absoluto ultimado ni rematado.

Adelantemos que la única diferencia entre nacionales y extranjeros consiste en las horas lectivas de los programas de las “fases de formación” de unos y otros, aunque con la misma duración temporal; se desprende del contenido del *Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería*, aprobado por el Real Decreto

---

<sup>12</sup> La exposición de motivos recoge:

- Párrafo primero: “La actual situación de España, en sus aspectos social, económico, jurídico y político, convierten a nuestro país en objetivo atrayente para numerosos extranjeros que desean, por diversas razones, trasladarse a vivir con nosotros y ejercer una actividad de carácter profesional”.
- Párrafo segundo: “Este fenómeno de la inmigración, regulado por ..... , no solo necesita una disposición solidaria de la sociedad española, sino que además impone un esfuerzo común de todos los poderes e instituciones públicos. A este esfuerzo no han de quedar ajenas las Fuerzas Armadas. .... “.
- Párrafo tercero: “La defensa nacional y, como parte de ella, la defensa militar es responsabilidad esencial de los ciudadanos españoles. Por ello, el acceso de extranjeros a las Fuerzas Armadas ha de restringirse de forma proporcionada al objetivo perseguido, con el propósito de evitar un desplazamiento cuantitativo y cualitativo de aquella. ... “.

1244/2002, de 29 de noviembre, cuando establece en su artículo 10 (fases de formación), punto dos que:

“... el Ministro de Defensa adaptará los planes de estudios de los militares profesionales de tropa y marinería, a fin de proporcionar a los alumnos extranjeros una instrucción adecuada acerca de los principios y valores constitucionales y las instituciones, así como los conocimientos básicos históricos y culturales de España. Dicha adaptación no supondrá, en ningún caso, un incremento de la carga lectiva respecto a los españoles superior a tres horas semanales” (13).

### *Nuevas disposiciones*

Las expectativas no cubiertas y las esperanzas frustradas con la Ley 17/1999, coinciden con el cambio de Gobierno en la nación española, surgido de las elecciones generales de mayo 2004; los lógicos cambios de rumbo en el Departamento de Defensa se dirigen en su mayoría hacia el buen puerto de acometer los retos más importantes y, a la vez, más urgentes, siendo unánimes las opiniones de que en el centro de los mismos se encontraba la “profesionalización” y el modelo de Fuerzas Armadas diseñado y vigente; como parte notable de esta acción se encuentra sobre la mesa, una vez más, la cuestión que nos ocupa, que comparece con los asuntos que las dudas habituales puestas de manifiesto, en numerosas ocasiones tanto por los informes de los jefes de unidades de los Ejércitos y de la Armada como por destacadas autoridades de esas instituciones, es decir: un mayor incremento en el guarismo que determine el límite superior autorizado sobre el total de efectivos de las fuerzas armadas por una parte y por otro lado la conveniencia de ampliar, especialmente si se incrementa la cantidad, las especialidades y las unidades a las que tendrán acceso, siempre en igualdad de condiciones con los nacionales.

Efectivamente, el modelo de Fuerzas Armadas, con suspensión del servicio militar obligatorio, precisado en la Ley 17/1999, contiene, entre otros, los principios y alcances siguientes, con repercusiones más o menos directas sobre los soldados extranjeros en España:

---

<sup>13</sup> La ORDEN/DEF/1251/2003, de 9 de mayo (BOE. núm. 122, de 22 de mayo), adapta la Orden Ministerial número 42/2000, de 28 de febrero, sobre directrices generales de los planes de estudios de la enseñanza militar de formación de los militares profesionales de tropa y marinería, disponiendo que “*el módulo de formación complementaria para el personal extranjero se impartirá durante el periodo de formación general y tendrá asignadas un total de veinticuatro horas (24 horas) de formación teórica*”.

1. Plena profesionalización de la tropa y marinería, con unos efectivos comprendidos entre 102.000 y 120.000, pues pone cifra al tope permitido que por establecerse, en el caso de una horquilla como la presente tomando la referencia del límite inferior (<sup>14</sup>), sobre 102.000 se ajusta a 2.000 extranjeros el extremo no superable en el plazo de tres años desde que se inició su presencia, toda vez que la posibilidad de variar el porcentaje aplicado pasa por establecer otro mediante el dictado de un nuevo Real Decreto (<sup>15</sup>).
2. La condición más importante que circunscribe a la tropa y marinería es la temporalidad; además, en los extranjeros con un “compromiso único” por tres años (<sup>16</sup>).
3. Se contempla, por primera vez, a los militares de carrera y a la tropa profesional como un todo homogéneo, acogido a una normativa única y englobados e integrados en el concepto de militar profesional.

Pero como, efectivamente, el *modelo*, en lo que a efectivos de tropa se refiere, por esas momentos se encuentra *estabilizado con una ligera tendencia al alza en los 71.000 soldados y marineros*, por lo que los ingresos anuales de 11.000 efectivos prácticamente solamente cubren las bajas (<sup>17</sup>) sufridas en el mismo periodo; además, su distribución no es homogénea ni entre los Ejércitos ni en las unidades de cada uno.

Se *detectan los necesarios ajustes para fortalecer el modelo de soldado profesional*, substancialmente obtenidos de estudios y análisis en su exploración, de manera que constituya una oferta laboral realmente atractiva para los jóvenes, con más sueldo, más

---

<sup>14</sup> El Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de Tropa y Marinería, aprobado por el Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, establece en su artículo 3 (Cupos de Plazas) que “*cuando el número total de efectivos de militares profesionales de tropa y marinería venga determinado por un máximo y un mínimo, el cupo citado –(en referencia al 2%)– en el apartado anterior vendrá siempre referido a este último.*”.

<sup>15</sup>El Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de Tropa y Marinería, aprobado por el Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, establece en su artículo 3 (Cupos de Plazas) que “*Transcurrido EL PERIODO INICIAL DE TRES AÑOS, EL Ministro de Defensa podrá modificar, en su caso, el cupo máximo de extranjeros, atendiendo al número de efectivos de tropa y marinería profesional, créditos presupuestarios, evolución de la profesionalización y proceso de adaptación de los extranjeros a las Fuerzas Armadas*”.

<sup>16</sup> El Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de Tropa y Marinería, aprobado por el Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, establece en su artículo 13 (Compromisos) que “*La relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas se establecerá mediante la firma de un **compromiso único**, que tendrá una duración, a contar desde el nombramiento como alumno el centro de enseñanza militar correspondiente, **de tres años**, y surtirá, desde la fecha de su firma, los efectos pertinentes a los fines de **residencia y permiso de trabajo***”.

<sup>17</sup> Estas bajas son muy escasas entre los extranjeros, pues aún y para la mayoría no han transcurrido los tres años de tiempo de servicio que requiere su “compromiso único”, siendo otras razones de carácter excepcional las que permiten la salida de los no nacionales de los ejércitos españoles.

estabilidad y más calidad de vida; las soluciones exigen muchas e importantes novedades y las reformas normativas correspondientes, que son acometidas en dos fases, son varias y algunas de las mismas son consecuencia de compromisos con los propios soldados y marineros, pudiendo resumirse en dos grandes grupos:

1. Ejecutar las más apremiantes en un “*plan de choque*” de urgente aplicación, dando lugar al “*Plan de Acción sobre Reclutamiento de Tropa y Marinería*” de la Subsecretaría de Defensa, aprobado y firmado en noviembre de 2004.
2. *Revisión Global del Modelo*, con la aprobación de una Ley de Tropa y Marinería. y de la Ley de Régimen del Personal.

Disposiciones normativas de rango inferior (plan de choque) (<sup>18</sup>):

1. *Real Decreto 2266/2004, de 3 de diciembre (Boletín Oficial del Estado 292)*, que amplía la presencia de los no nacionales en las Fuerzas Armadas del 2% al 7% de los efectivos, es decir que durante el año y los siguientes los Ejércitos y la Armada podrán alcanzar y contar con un máximo de 7.000 extranjeros, que opten en estrictas condiciones de igualdad con los españoles.
2. *La Orden Ministerial 2171/2004, de 30 de diciembre (Boletín Oficial del Estado 2/2005)*, incrementa sustancialmente las *especialidades y unidades* a las que ese colectivo puede acceder. Esto posibilita que en cualquier punto de nuestra geografía, sin abandonar su domicilio de residencia puedan optar a ser soldados. Este extremo es posible, pues en todas las provincias de nuestra geografía hay representación militar, aunque con notables diferencias en la “relación de puestos de trabajo” o en las “plantillas de destinos”,

---

<sup>18</sup> Se han presentado las que de manera directa afectan al colectivo de soldados no nacionales, pero se dictaron otras que indirectamente también conciernen e interesan:

- a) Con la OM. DEF/4324/2004, de 30 de diciembre (BOD 5/2005), se establece un **sistema de incentivos** que perfecciona y amplía generosamente los existentes; se abonarán tres sueldos mensuales a quienes cumplan tres, cuatro, cinco, seis y siete años de compromiso.
- b) Mediante la **disposición adicional octava de la Ley 2/2004**, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 (BOE 321) se añaden, a la cifra tradicional de 1000 soldados permanentes por año (aumentadas en 500 en la oferta pública de empleo 2005), **1500 nuevas plazas extraordinarias** para acceder en circunstancias más ventajosas, pues solamente se exigirán **cinco años** de servicios cumplidos. También se darán al **acceso directo para las Escalas de Suboficiales** del Ejército de Tierra y del Ejército del Aire 200 plazas.
- c) Mediante la OM. DEF/4325/2004, de 30 de diciembre (BOD 7/2005), se han aprobado **siete nuevos Títulos**, repartidos entre la Armada y el Ejército del Aire, con lo que inicialmente este tema queda cerrado siendo en total 47 los títulos de técnico que tienen equivalencia con los del sistema general educativo.

circunstancia que lógicamente, en virtud de la ley de la oferta y la demanda, aumentará la competencia para adquirir una plaza ofertada para acceso en primer compromiso.

Como se desprende de las estadísticas de efectivos logrados tras la entrada en vigor del paquete normativo transcrito, las cantidades elevan el número correspondiente al total de soldados y marineros profesionales pero tan livianamente que a duras penas se puede hablar del despegue definitivo, ni siquiera en cantidad. Debe, en consecuencia, seguirse con el proceso iniciado en noviembre de 2004 para afrontar las grandes modificaciones legales que imponen los comprometidos y espinosos problemas que el modelo 99 exhibe; estudiándose modelos de naciones del ámbito y con experiencia contrastada en la profesionalización de sus Fuerzas Armadas, para iniciar los trabajos –(de la “revisión global del modelo”)- se toman las *decisiones siguientes* que determinan las pautas y los principios rectores:

1. Establecer *tres grandes módulos o bloques* de soldados y marineros:

- Hasta los seis años de servicio.
- Hasta los *45 años de edad* (18 y más años de servicios), con retribuciones “pasivas” posteriores. Los años exigidos se mueven en la media de los países con sistemas similares y que han sido ponderados previamente (<sup>19</sup>).
- Permanentes, hasta los 58 años de edad, edad de pase a la situación de reserva. Con ello *se logra*: disminuir notablemente las necesidades de captación anuales mejorando, en consecuencia, la selección y la calidad resultante; dar mayor estabilidad y menor sensación de precariedad a la profesión.

2. Fijar los *cinco años de servicios* como frontera para pasar a otras situaciones, ingreso en la Guardia Civil y selección para compromiso de larga duración. Se mantiene en tres años el acceso a suboficial por promoción interna, para que los mejores soldados profesionales escojan esta salida.

---

d) En calidad de vida, ya se ha publicado la Orden Ministerial 216/2004, de 30 de diciembre (BOD 2/2005), que establece la amplia red de **Oficinas de Apoyo al Personal**, elementos primordiales en la información y en la profesionalización repartidos por todos los Establecimientos Militares.

<sup>19</sup> Especialmente: Reino Unido; Estados Unidos; Francia; Italia y Alemania.



3. Modificar *exclusivamente los artículos* de la Ley 17/1999 que se consideren *necesarios* para dibujar el nuevo modelo de tropa profesional, dejando el resto para la nueva Ley de Régimen del Personal Militar <sup>(20)</sup>. No se quiere romper la integración alcanzada.

*Las reglas y las medidas pendientes van alcanzando sus concreciones* a partir del borrador del anteproyecto hasta finalizar el preceptivo trámite parlamentario de la que será la futura Ley de Tropa y Marinería; destacan:

1. Que la *Ley 17/1999 sea complementaria*.
2. Desaparece la horquilla de efectivos, ligándose la cantidad autorizada a razones de la defensa militar y a las posibilidades nacionales presupuestarias, determinándose de forma “bienal”.
3. Rebajar el *límite máximo* de acceso (establecido en el Reglamento de Ingreso, pero no en la Ley 17/1999) *a los 27 años*, para evitar alcanzar los 45 años con menos años de servicio que los 15 que dan derecho, en el sistema general de clases pasivas, a percibir una “pensión”.
4. *Flexibilizar la obtención de las especialidades*, de manera que sin gran trastorno a los soldados se facilite su posterior gestión en beneficio de las Fuerzas Armadas.
5. Se pueden alcanzar *los seis primeros años de servicios con la firma de varios compromisos*, logrando que los “indecisos” con nivel adecuado se aproximen a conocer la Institución. Los extranjeros podrán alcanzar los 6 años pero sin continuar a las siguientes modalidades salvo la obtención de la nacionalidad española.
6. Se crea la modalidad de “*compromiso de larga duración*”, pero ligando su obtención a las plazas ofertadas en la preceptiva y necesaria provisión anual.
7. El compromiso largo, *no implica permanencia definitiva* aunque, con carácter general, las consideraciones a los soldados y marineros son idénticas que con los que tienen condición de permanentes, excepto que continúan en el *grupo retributivo D*, pero perfeccionando

---

<sup>20</sup> Actualmente en trámite parlamentario, tras la aprobación en Consejo de Ministros el día 24 de noviembre de 2006 y publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del día 1 de diciembre de 2006, como “Ley de la Carrera Militar”.

*trienios*. Esto requiere modificar el derecho concedido a los “estrictamente” temporales por el artículo 148.3.i (<sup>21</sup>) de la Ley 17/1999, limitando sus efectos.

8. Para polarizar las decisiones de permanencia hacia la nueva modalidad, *se instaura una retribución*, justificada como Complemento de Disponibilidad, requiriendo una disposición e implicación con las Fuerzas Armadas *tras la resolución del compromiso* que tiene reflejo en la creación de una Reserva de Especial Disponibilidad.
9. Para *acceder a la condición de permanente* se establecen *los 14 años de servicios*. De esta manera se puede seleccionar, tras un periodo racionalmente suficiente, a los más capacitados y a quienes demuestren la vocación, implicación y capacidad de trabajo necesaria.
10. Se abre la *posibilidad de ingreso directo a las escalas de suboficiales*, limitada al 20% máximo. Con ello se pretende “prestigiar” a este cuerpo y permitir una vía de acceso que, al menos, en el Ejército de Tierra y el Ejército del Aire tiene cierta tradición hasta su anulación con el “modelo 1999”.
11. Se *potencian las medidas de reincorporación* –(reserva plazas en Policías Nacional y Locales)- a la vida civil así como las de protección social.
12. Se gradúan *a la baja los porcentajes de plazas* reservadas para ingreso en la Guardia Civil, pasándose de “*al menos el 50%*” a “*se reservarán el 50% de las plazas*”.
13. Como *régimen transitorio* figura tanto la posibilidad de los *actuales permanentes* para suscribir el compromiso largo como el mantenimiento de *los derechos de aquellos que, a fecha de hoy, son temporales y llevan seis o más años* de servicios cumplidos.

La nueva Ley de Tropa y Marinería rompe con el modelo anterior de la Ley 17/1999, aunque no íntegramente ya que sigue “en régimen supletorio” (<sup>22</sup>), configurando un nuevo modelo, más atrayente para los jóvenes, especialmente extranjeros al ofrecerles hasta nueve años de compromiso en el caso de no adquirir la nacionalidad española (<sup>23</sup>), con más posibilidades de

---

<sup>21</sup> Se elimina la “*resolución del compromiso*” como consecuencia de:

i). *Al cumplir los treinta y ocho ... o treinta y cinco el militar profesional de tropa y marinería.*

<sup>22</sup> Ver en Ley 8/2006, su Disposición adicional primera. Régimen supletorio.

<sup>23</sup> Según dispone el artículo 11.3 de la Ley 8/2006, de 24 de abril: “*A los extranjeros que hayan solicitado la adquisición de la nacionalidad española y hayan cumplido los 6 años de servicios se les podrá ampliar el*

integración y amplias perspectivas de futuro, al ofrecerles una mayor estabilidad y menor sensación de precariedad en la profesión, a la vez que, en beneficio de todos –(institución e integrantes)- disminuye notablemente las necesidades de captación anuales mejorando, en consecuencia, la selección y la calidad resultante.

Sobre los precedentes referidos como orientaciones se construyen sus principales características, destacando:

1. Amplía el tiempo de permanencia en las Fuerzas Armadas hasta los *45 años*, para la tropa con relación de servicios de carácter temporal
2. Crea la *figura del reservista de especial disponibilidad*, para los que finalizan una relación de servicios de 18 años de servicio a los 45 años, que percibirá una asignación por este motivo de 600 euros mensuales.
3. Fija otros incentivos para los que quieran abandonar las Fuerzas Armadas antes de los 45 años o con esa edad pero sin alcanzar la condición de reservista especial.
4. Precisa los cinco años de servicios como frontera para pasar a otras situaciones, ingreso en la Guardia Civil, Policía Nacional, Policías Locales, acceso a permanente y selección para compromiso largo. Se mantiene en tres años el acceso a suboficial por promoción interna, para que los mejores soldados y marineros escojan esta salida.
5. Permite la “reincorporación a las Fuerzas Armadas” de los militares profesionales de tropa y marinería y de complemento que hubieran finalizado su relación de servicios con las Fuerzas Armadas por aplicación del artículo 95.1 y la disposición adicional cuarta, apartado cuatro de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, modificada por el Real Decreto Ley 10/2002, de 27 de diciembre.
6. Refuerza generosamente las medidas de carácter social para conceder más seguridad a los soldados y marineros en situaciones de alumnos, incapacitados con ocasión del servicio o de embarazo, parto y posparto.

Es decir, los jóvenes españoles y extranjeros tienen un contrato blindado con la defensa nacional a corto y largo plazo, una profesión de soldado cotizando al alza con una nueva

---

*compromiso hasta un máximo de 3 años, sin que en ningún caso puedan suscribir el compromiso de larga duración hasta adquirir esta nacionalidad”.*

imagen prestigiada ante la sociedad y, de esta práctica habrán puesto fin a su incertidumbre. Se recoge, por tanto, la generosidad de los ciudadanos hacia los valores de seguridad, respeto, tolerancia, entrega y solidaridad que hoy representan unas Fuerzas Armadas democráticas y modernas como las españolas. Esto, en palabras del entonces Ministro de Defensa don José Bono Martínez, se resume en “dar seguridad laboral a quienes nos dan seguridad”.

## El futuro

### *La nueva Ley y su desarrollo*

Desde que se aprueba por el Consejo de Ministros el trámite parlamentario del borrador del anteproyecto de la Ley de Tropa y Marinería, su *iter legis* se resume seguidamente:

- 29 de abril de 2005. Se aprueba el anteproyecto de Ley en Consejo de Ministros.
- 13 de mayo de 2005. Se hace público el texto del Proyecto de Ley en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales*.
- 22 de septiembre de 2005. Se hace pública la ordenación de las enmiendas según índice al articulado en el *Boletín Oficial de las Cortes Generales* número 37.8.
- 28 de diciembre de 2005. Se aprueba, por unanimidad (<sup>24</sup>), el texto del proyecto de Ley en el Congreso de los Diputados.

---

<sup>24</sup> Con la abstención del representante del Coalición Canaria. Prueba de la densa actividad parlamentaria es el presente cuadro

<b>GRUPO</b>	<b>NUMERO DE ENMIENDAS</b>			<b>AFECTADAS POR</b>
	<b>PRESENTADAS</b>	<b>ACEPTADAS</b>	<b>NO ACEPTADAS</b>	<b>TRANSACCIONAL</b>
<b>CC/NC</b>	<b>35</b>	3 (8.60%)	24 (68.5%)	<b>8 (22.9%)</b>
<b>P. POPULAR</b>	26	18 (69.2%)	2 (7.70%)	6 (23.1%)
<b>GPM/BNG</b>	13	6 (46.1%)	3 (23.1%)	4 (30.8%)
<b>CIU</b>	18	7 (38.9%)	3 (16.6%)	8 (44.5%)
<b>IV-IU-ICV</b>	16	6 (37.5%)	3 (18.7%)	7 (43.7%)

- 30 de diciembre de 2005. Entra en la Cámara del Senado el texto del proyecto de Ley de Tropa y Marinería.
- 10 de enero de 2006. Finaliza el plazo de presentación de enmiendas.
- 6 de marzo de 2006. Se reúne la Comisión de Defensa en el Senado.
- 21 de marzo de 2006. Se debate (y vota) en Pleno en el Senado (<sup>25</sup>).
- 24 de abril de 2006. Se aprueba por unanimidad en el Congreso la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería.

Del texto dispositivo de la Ley de Tropa y Marinería se desprenden, con facilidad, las normas de distintos rangos que son necesarias para desarrollar la misma. Lógicamente, por el centro directivo responsable directo de preparar el desarrollo que nos ocupa se establecen unos criterios que tienen como finalidad última lograr que los texto estén plenamente operativos en términos de total oportunidad, considerando que el paso por las dos Cámaras españolas ha consumido un año natural; esos criterios, en síntesis fueron:

- Cumplimentar el mandato de la parte dispositiva de la Ley de Tropa y Marinería.
- Dedicar “normas de desarrollo” específicas a las cuestiones que requieran debate o que exijan su rápida aprobación, pues su entrada en vigor será inmediata (son los supuestos de las “primas por servicios prestados” y de las “reincorporaciones”).
- Las normas podrán referirse a un mismo asunto pero dirigidas a colectivos heterogéneos o a un mismo colectivo pero siendo en lo sustantivo variado.

<b>E. R.</b>	4	0 (0.00%)	4 (100%)	0 (0.00%)
<b>EAJ-PNV</b>	1	0 (0.00%)	1 (100%)	0 (0.00%)
<b>PSOE</b>	1	1 (100%)	0 (00.0%)	0 (0.00%)
<b>TOTALES</b>	<b>114</b>	41 (35.96%)	40 (35.08%)	<b>33 (28.96%)</b>

<sup>25</sup> Aprobándose por unanimidad. Defendió el Proyecto de Ley el Ministro de Defensa Sr. Bono Martínez.

- Emitir el mínimo posible de “normas de desarrollo”, por lo que algunas contendrán temas dispares.

Consecuentemente, los borradores preparados responden a las reglas normativas siguientes.

De todas ellas, en la fecha presente se han realizado y, en algunos supuestos, ejecutado las que se indican seguidamente:

- Instrucción número 73/2006, de 10 de mayo de la Subsecretaría, por la que se aprueba el procedimiento para la reincorporación a las Fuerzas Armadas de los militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería a los que les es de aplicación la disposición final primera o la disposición transitoria primera de la ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería.
- Instrucción número 78/2006, de 25 de mayo, de la Subsecretaría, por la que se modifica la instrucción 73/2006, de 10 de mayo, por la que se aprueba el procedimiento para la reincorporación a las Fuerzas Armadas de los militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería a los que les es de aplicación la disposición final primera o la disposición transitoria primera de la ley 8/2006, de 24 de abril, de tropa y marinería.

Con estas disposiciones se comienza y ya se finalizó el pasado 28 de octubre de 2006 –(a los seis meses de la entrada en vigor de la Ley)- la reincorporación del personal de tropa y de militares de complemento, que no afectaba a los extranjeros:

- Instrucción número 103/2006, de 27 de julio, de la Subsecretaria de Defensa, por la que se determinan los criterios de actuación administrativa para suscribir el compromiso de larga duración del militar profesional de tropa y marinería.
- Orden de Defensa/3316/2006, de 20 de octubre, por la que se regulan determinados aspectos de los compromisos, el cambio de relación de servicios y el cambio de especialidad del militar profesional de tropa y marinería.
- Real de Decreto 1411/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el *Reglamento de ascensos y acceso a la condición de permanente para tropa y marinería*.

De esta manera, no se pierde la posibilidad de realizar el proceso selectivo de acceso a la condición de permanente que la oferta de empleo público permite a las Fuerzas Armadas durante el año 2006. En las fechas presentes, tampoco afecta a los extranjeros. Real Decreto

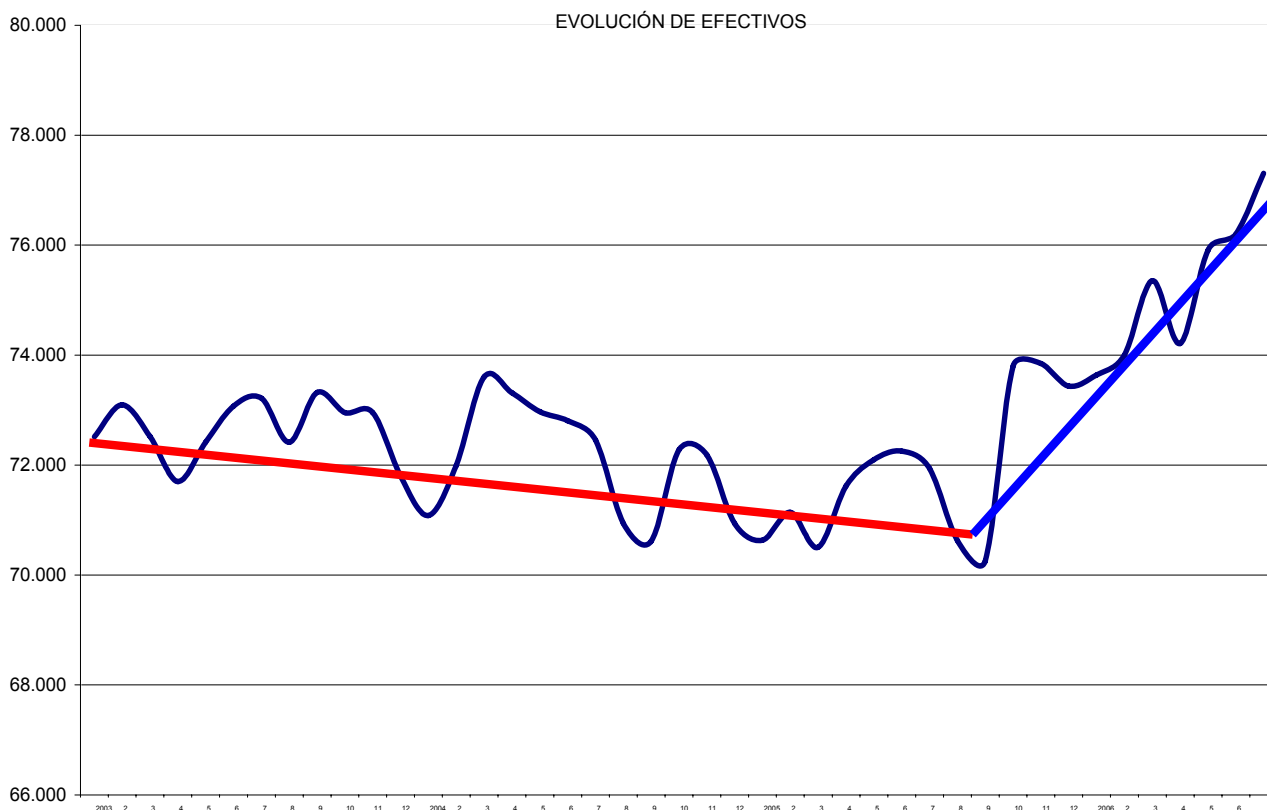
1412/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los militares de complemento y de tropa y marinería.

Por tanto, como norma destacable, por su carácter reglamentario, queda pendiente de aprobación, únicamente, el que sería el Real Decreto cuyo contenido cumplimenta el mandato legal contenido en el artículo 10.4 y artículo 10.5 de establecer:

“Una prima por servicios prestados en función de los años de permanencia en las Fuerzas Armadas desde la fecha del compromiso inicial y otras circunstancias que reglamentariamente se determinen”, en trámite de regulación orgánica.

### *Las cifras absolutas y relativas*

Evidentemente la evolución es diferente según la fecha de partida para realizar las comparaciones, pero siempre debe hacerse ese cotejo y balance entre situaciones absolutamente semejantes. Como se aprecia en la figura 1 se ha pasado de una situación estabilizada, ligeramente descendente, de 72.000 efectivos, a otra muy diferente de claro crecimiento y que supera los 77.000 efectivos en agosto de 2006.



Se ha dicho y repetido, que el cambio en la evolución del reclutamiento se produjo como consecuencia de las medidas extraordinarias puestas en vigor a comienzos del año 2005 (consecuencia del Plan de Acción sobre Reclutamiento de Tropa y Marinería, de noviembre de 2004), que culminaron con la aprobación de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. De tal forma es así que hoy –(12 de diciembre de 2006)- no se pueden publicar, ni para nacionales ni extranjeros, plazas por falta del sustento legal –(Ley de Presupuestos Generales del Estado para el 2006)- para ir más allá de los 80.000, (cifra calcada de la autorizada en la Ley homónima del año 2005) <sup>(26)</sup>.

En esta situación y distribuidos los 80.000 efectivos entre los Ejércitos y la Armada, el Ejército de Tierra ha alcanzado su plantilla de 52.978 efectivos, estando al 98% de cobertura, el 101% si se consideran los alumnos en formación y el 106% si se consideran también las plazas publicadas en el sexto ciclo de la convocatoria de militares profesionales de tropa y marinería –(junio de 2006); el Ejército de Tierra no podrá volver a publicar plazas mientras no se sitúe por debajo de los 52.978 efectivos estipulados, lo que previsiblemente no ocurrirá hasta que las bajas sean muy numerosas, (es el supuesto de los ingresos en la convocatoria anual para la Guardia Civil). El Ejército del Aire se mantiene estable alrededor del 90% de cobertura, con un 92% con alumnos y un 100% con las plazas del sexto ciclo mencionado; podrá seguir con su régimen de publicar plazas en ciclos alternativos para hacer rentables las *ratios* profesor/alumno en sus centros de formación. En el caso de la Armada, al estar al 77%, al 79% y al 83% respectivamente, según se consideren solo las unidades, o con alumnos o con plazas del sexto ciclo, puede seguir publicando hasta alcanzar el 100% de su plantilla.

En estas circunstancias, al no poderse convocar plazas del Ejército de Tierra y sí únicamente para el Ejército del Aire y la Armada, es previsible que el resultado del Reclutamiento se altere de manera notable, haciendo que la curva representativa del mismo crezca de forma asintótica, hacia los 77.500 efectivos, sin alcanzarlos.

Con total claridad se plasma la evolución durante la última convocatoria para soldados y marineros profesionales correspondiente al año 2006 en el siguiente gráfico de barras, en el que se representan las nuevas firmas de compromiso, coincidente con los que adquieren la

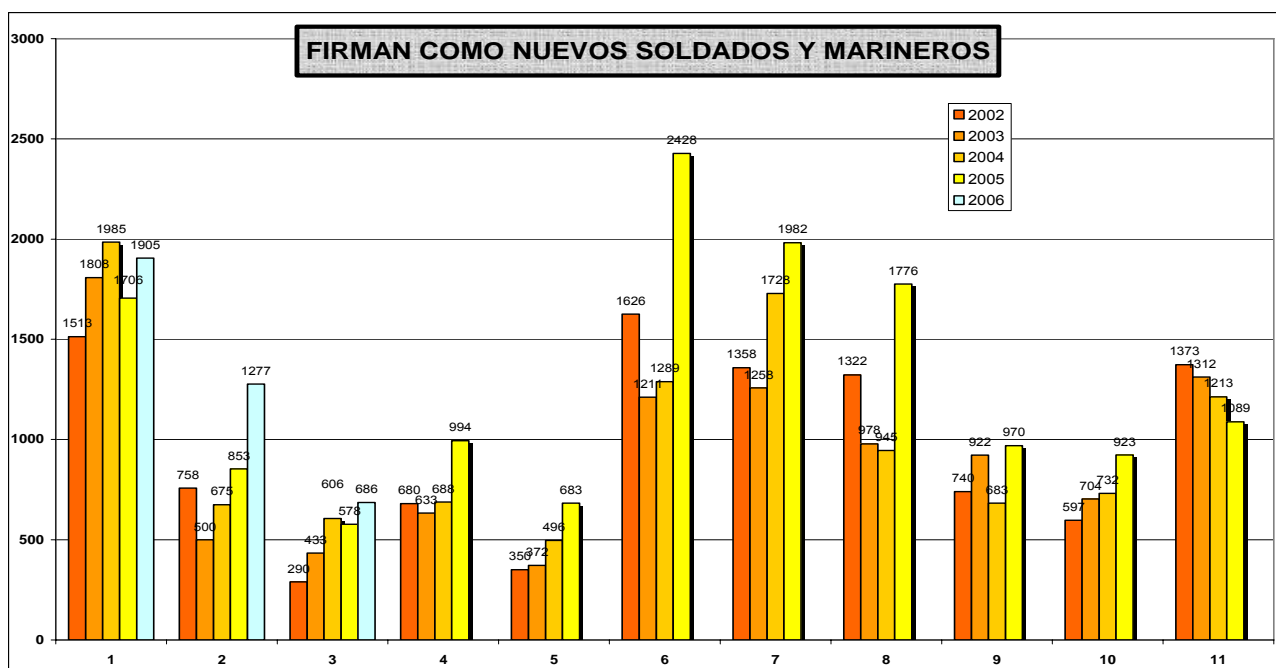
---

<sup>26</sup> La Oferta de Empleo Público para el año 2006 y la Disposición Adicional Octava de la Ley 30/2005 de Presupuestos Generales del Estado, fijan un límite máximo para los efectivos de Tropa y Marinería para las Fuerzas Armadas de 80.000 efectivos para el 31 de diciembre.



condición de tropa profesional, simplificándose la representación de las diferentes situaciones o fases por las que pasan los aspirantes hasta alcanzar esa condición.

El retroceso importante en el número de plazas que se pueden publicar por la falta de efectivos autorizados, unido a la posibles bajas por ingresos en la Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, provocará un descenso en los estadillos de personal de octubre y noviembre, que se tratarán de corregir con los ciclos siguientes. La convocatoria para acceso a la condición de permanente no tiene incidencia en la cifra final pues supone un simple cambio de situación y no una operación de alta de personal, figura 2.



Todo lo expresado anteriormente no debe interpretarse ni traducirse como un fracaso en los resultados del reclutamiento, en la escala de tropa y marinería, del año 2006, lo cual es rigurosamente incierto.

### *La selección y sus consecuencias*

Seguimos insistiendo en que el concurso de los extranjeros lo es en absoluta igualdad de condiciones que los nacionales, aunque por razones generalmente de plantilla de destinos su concurrencia a determinadas plazas no es posible en algunos de los ciclos del proceso de selección aptitudinal y continua <sup>(27)</sup>; solamente, la primera convocatoria –(diciembre de 2002)-

<sup>27</sup> La continuidad la ofrece la posibilidad de que un joven candidato a soldado o marino profesional, cualquier día del año puede participar en el proceso selectivo.

fue exclusivamente para este personal, lo que sin duda ha llevado, inconscientemente, a presumir que siempre es de esa manera.

Los requisitos de las convocatorias anuales son de distinto tipo:

- Reconocimiento médico.
- Pruebas psicológicas.
- Entrevista personal de orientación con un psicólogo.
- Pruebas físicas.
- Niveles educativos.

El conjunto conforma un “concurso-oposición”. Los tres primeros son comunes para todos los aspirantes que optan a ingresar y para todas las plazas ofertadas, no ocurriendo lo mismo con las pruebas físicas y los niveles educativos, que son diferentes para cada una de las plazas, dependiendo de las exigencias de carácter técnico u operativo del destino.

El reconocimiento médico no proporciona una puntuación, su calificación es apto o no apto, lo que se trata de conseguir, además de que no accedan personas no capacitadas para la milicia, es la defensa del propio individuo, de manera que no ingresen aquellos que la actividad física militar pueda llegar a ser un peligro para su salud, o bien defender los intereses públicos, caso del test de drogas debido a la falta de fiabilidad de estas personas.

Las pruebas psicológicas miden no sólo la capacidad intelectual de la persona, rechazándose aquellos cuyo cociente intelectual no alcance el valor de 80, sino que además proporciona una puntuación diferente para cada una de las vacantes que se solicitan de acuerdo con las capacidades demostradas en los tests. El psicólogo, en la entrevista de orientación, explica este hecho al aspirante orientándole hacia la vacante para la cual es más apto y tiene más posibilidades de ingresar y desarrollar su propia personalidad, respetando siempre la libertad de elegir la que realmente se desee.

Las pruebas físicas, idénticas pero con marcas diferentes para mujeres y hombres, al igual que los reconocimientos médicos, sólo tienen el apto o no apto, ya que no se trata de tener los mejores atletas, sino conocer si el aspirante está capacitado o no para la superación de los esfuerzos que se le van a exigir en el periodo de formación y posteriormente en su destino. Tienen dos niveles distintos, dependiendo de la plaza solicitada, siendo más duras

para aquellas unidades que como paracaidistas o montañeros se les va a exigir posteriormente unas condiciones más duras.

El conjunto de estos primeros cuatro requisitos asegura la capacidad de una persona para ser soldado o marinero y su adecuación física y psicológica para los diferentes destinos a los que puede ir, aunque no proporcionan datos sobre la formación académica necesaria para el manejo de los nuevos materiales y armamento de los que están dotadas las actuales unidades de los tres ejércitos, de proporcionar este último se encarga la acreditación del nivel de estudios académicos del aspirante.

El nivel educativo ha incrementado con la consolidación de la plena profesionalización de los miembros de las Fuerzas Armadas –(nacionales y extranjeros), en ocasiones por consideración de la propia Subsecretaría y desde la entrada en vigor de la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería gracias al propio proceso selectivo, aplicado sobre un mayor número de aspirantes que en situaciones precedentes. Son los Ejércitos los encargados de señalar para cada una de sus vacantes cual es el nivel que se desea que tenga el aspirante y son los Áreas de Reclutamiento de las Delegaciones de Defensa las encargadas de hacer que se cumpla este requisito.

### *Cuestiones y garantías específicas*

No obstante esa igualdad inicial, detallada anteriormente, se fractura cuando unos y otros han adquirido la condición de soldado y marinero profesional, pues el colectivo de los inmigrantes del que salen los militares profesionales de tropa y marinería requiere unos requisitos de “legalidad en su residencia en España” que siempre han de cumplirse, especialmente para mantener su condición militar, tal como lo exigía la Ley 17/1999 y lo dispone la nueva Ley 8/2006, de Tropa y Marinería. Por ello en el seno de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar del Ministerio de Defensa con la finalidad de atenuar esas “*cuestiones de todo tipo*” que el colectivo de extranjeros encuentra durante su compromiso, ha organizado con su personal “*un equipo*” que tiene por cometidos principales: *determinar el alcance y extensión de la problemática, establecer contactos con organismos de la Administración competentes y establecer un protocolo de actuación.*

Igualmente, al colectivo de personal no nacional se le dedica una especial atención tanto en el Plan General de Reclutamiento Anual –(como ejemplo traemos a estas líneas el de 2005 <sup>(28)</sup>) como en el correspondiente al ejercicio 2006; se adjunta como Anexo I, p.00, el, del que destacan las actuaciones que se indican:

- Presentación a consejeros y agregados de Defensa.
- Campaña especial de publicidad.
- Participación de la página *web* de Internet (*Soldados.com*) con la actualización correspondiente, especialmente para lograr una información atractiva y entretenida de los cambios legales habidos.
- Conferencias informativas a este colectivo, con el inestimable e imprescindible apoyo de sus asociaciones.
- Distribución de información que previamente se confeccionará y editará.

---

<sup>28</sup> Ejemplos de referencias del Plan General de Reclutamiento (año 2005) a los extranjeros:

***“MEDIDAS DERIVADAS DEL PLAN DE ACCIÓN SOBRE RECLUTAMIENTO DE TROPA Y MARINERÍA 2005.:***

*Como consecuencia de la evolución del reclutamiento y de la cifra total de efectivos en las Fuerzas Armadas y con la finalidad de romper de una manera positiva las cifras, tanto de los nombramientos como de las existencias se elaboró el citado Plan que comprende una serie de medidas, para acometer en 2005, que afectan a determinadas modificaciones normativas, cambios del sistema retributivo, reforzamiento de la estructura de reclutamiento, formación, salidas profesionales, reincorporación laboral y calidad de vida.*

De todas ellas subrayamos las siguientes:

.....

Incremento del número de extranjeros en las fuerzas armadas.

**Propuestas:**

- 1) Elevar **del 2% hasta el 7%** el porcentaje de extranjeros en las Fuerzas Armadas.
- 2) **Incrementar las Especialidades y Unidades** a las que pueden incorporarse.

Requiere la modificación de determinadas disposiciones:

- a) Un **Real Decreto** que modifica el artículo 3.1 del RD. 1244/2002 .
- b) Una **Orden Ministerial** ampliando los Anexos II y III del RD.”

Como se desprende en las campañas de publicidad gestionadas por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, de la que es “director de campaña” el subdirector general de Reclutamiento se determinan “planes específicos para el personal extranjero”, aunque debe reconocerse que, por ser cada vez menos necesario informar a la comunidad de inmigrantes sobre las posibilidades que les ofrecen las Fuerzas Armadas españolas y por estar próximos a lograr el 7% sobre los efectivos, la importancia de los mismos disminuye año a año (<sup>29</sup>). También se han realizado, ver anexo, “creaciones” aplicables tanto en medios convencionales como en los no convencionales de publicidad dirigidas a los extranjeros: *spots* de televisión, cuñas de radio, gráficas para prensa y exteriores, *stand* en eventos, etc.

Existe otro problema, especialmente notable y cuya solución actual es puramente transitoria: en el idioma español hablado en los países de origen de estos extranjeros, especialmente en el nivel académico de los aspirantes y en lo coloquial, tiene sentidos e interpretaciones diferentes a las atribuidas a esas palabras en España, lo que de manera más o menos intensa se refleja en los resultados de los test psicotécnicos, importantísimos en el proceso selectivo, atenuándose esa incidencia en la entrevista personal y de orientación que cada candidato mantiene con el psicólogo. La solución, evidentemente, pasa por adecuar los ítems que conforman, de forma aleatoria, los diferentes test, lo que también representa una complicación añadida: la igualdad de trato con los candidatos nacionales, cuadros 4, 5 y 6.

### *Las Fuerzas Armadas como empleadores*

---

<sup>29</sup> Como modelo de lo dicho se copia parte del pliego de Prescripciones Técnicas de la Campaña de Publicidad que se encuentra en fase de adjudicación a día 12 de diciembre de 2006:

#### **ANEXO A AL PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS**

#### **EXTRACTO DE LAS DIRECTRICES PARA LA “CAMPAÑA DE PUBLICIDAD EN APOYO DEL RECLUTAMIENTO, DESDE EL 1 DE ENERO DE 2007 HASTA EL 31 DE JULIO DE 2008”.**

##### **1.- DESTINATARIOS, FINALIDADES, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.**

Para alcanzar la finalidad genérica de la Campaña, se actuará publicitariamente en los tres niveles siguientes:

##### **Nivel 1**

- **Destinatarios:** los potenciales aspirantes, es decir, las personas que reúnen los requisitos para optar a las plazas que se publiquen por el Ministerio de Defensa. Será necesario segmentarlos según los diferentes tipos de plazas que anualmente convoca el Ministerio y que se detallan seguidamente.

.....

##### **PLAZAS DE MILITAR PROFESIONAL DE TROPA Y MARINERÍA.**

###### **Público objetivo:**

- Jóvenes de 18 a 27 años de nivel socio-económico medio-medio, medio-bajo y bajo, principalmente estudiantes, trabajadores temporales o en busca del primer empleo. **Personal del colectivo de los no nacionales residentes en España y de esa misma edad que pertenezcan a los países hispanoamericanos y Guinea.**

El Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, permite efectuar una interpretación, a todas luces muy generosa, en la que resultase como “empleador” el conjunto de las Fuerzas Armadas o el Departamento de Defensa, para de esa manera aplicar el Capítulo II (Residencia Temporal y Trabajo) para aquellos posibles candidatos residentes fuera de España <sup>(30)</sup>. Lógicamente, las razones que en su momento se han aludido para autorizar la presencia de los extranjeros en nuestros Ejércitos no hacen muy sostenible esa postura por lo que, lógicamente, ha sido desechada.

### *El camino pendiente*

La experiencia en los expedientes de nacionalidad es escasa, constatada la costumbre de que solamente la solicitan cuando el interesado está apunto de concluir su compromiso con las Fuerzas Armadas, circunstancias que han perfeccionado un número muy limitado de extranjeros.

Tampoco les afectó la disposición relativa a la “reincorporación” prevista en la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería, precedentemente considerada.

Por cuanto antecede, salvo en la legalización y actualización de permisos de residencia y de trabajo por cuenta propia poco se puede añadir. Como muestra de la activa y variada actividad que desde el Departamento de Defensa se realiza en apoyo de estos soldados y marineros se acompaña como Anexo uno de los muchos escritos difundidos a los Ejércitos y la Armada, participándose además que se han distribuido, entre todos los miembros en general y los extranjeros en particular, boletines informativos sobre derechos y deberes y formas y conducto para solucionar las complicaciones que se presenten.

No obstante, todos los estados de opinión, desde el jefe de la unidad hasta el último de los soldados y marineros incorporados a la misma, son excelentes sobre el *resultado* que estos grupos de no nacionales están aportando en las Fuerzas Armadas en general y a sus compañeros españoles en particular; no poniéndose en duda, su entrega y capacidad de sacrificio, de manera que todos los últimos fallecidos en acto de servicio pertenecían al gremio de extranjeros. Es necesario, y es el camino pendiente, mejorar y profundizar en esta materia.

---

<sup>30</sup> Para más detalle, ver el artículo 49. “Autorización de trabajo por cuenta ajena”, del Reglamento referido.

## Conclusiones a modo de epílogo

De muchas de las conclusiones participan por igual de españoles y extranjeros, como no puede ser de otra manera, pero intentaremos abstraer las que de una manera más clara inciden substancial y primordialmente en éstos últimos:

- Por el singular atractivo que esa recientemente creada unidad tiene entre el personal uniformado, autorizar la publicación de plazas de nueva incorporación para la Unidad Militar de Emergencias, asignadas a los Ejércitos pero sin computar en sus efectivos.
- Por la importancia que las *áreas de reclutamiento* tienen en el proceso de reclutamiento, por el subsecretario de Defensa se debería concretar el personal mínimo que debe emplearse en esas funciones, sobre todo en las informativas dada su complejidad y la especial cualificación que requieren esos puestos de trabajo.
- Está pendiente de difundir el *Plan General de Reclutamiento* para el año 2007, debería exigirse que los nominales y teóricos *Planes Provinciales*, ordenados a partir del año 2005 *por primera vez*, se concreten y transformen en realidad por las Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa en su ámbito provincial, con especial atención a los no nacionales.
- Para afrontar la especial idiosincrasia de los extranjeros, los *centros de selección* han de *unificar criterios* de aplicación de los cuadros médicos y muy en especial para el test de personalidad y el profesigramas, (se reitera la cuestión planteada por el diferente sentido que un mismo término adopta en el lenguaje coloquial de los diferentes países de habla hispana).
- Para evitar dificultades o mejor aún para facilitar la asistencia a las pruebas selectivas – (conocido como “cita previa”)- a desarrollar en los centros de selección convendría acometer en breve la puesta en funcionamiento de uno o varios centros de selección móviles, que puedan desplazarse ante una presencia de notables grupos de solicitantes.
- Los esfuerzos en *formación* pasan por potenciar la acción formativa, dirigida a posibilitar:
  - Adquirir en el *quinto año* el *Título de Técnico Militar* <sup>(31)</sup>.

---

<sup>31</sup> Con la O.M. de Defensa 4325/2004, de 30 de diciembre, se completan los 47 Títulos de Técnico. Durante el 2005 se impartieron los cursos correspondientes a **Técnico Militar** en los tres Ejércitos para que al finalizar el quinto año, como máximo, hayan

- *Promoción de los militares profesionales de tropa y marinería* a través de los cursos de apoyo “presenciales” y “a distancia”, organizados en los establecimientos militares.
- Para los que adquieran la nacionalidad española: proporcionar el *Título de Graduado en Educación Secundaria* (facilita el acceso Permanente, Guardia Civil, Técnico Militar) y el *Título de Bachiller* o su equivalente (facilita el acceso a suboficial).
- Insistir en la firma, difícil por el traspaso de competencias en educación que un día se realizó sobre la Administraciones autonómicas, de un convenio con el Ministerio de Educación y Ciencia (<sup>32</sup>), que ampare éstas y otras similares actividades, con especial atención a los “cursos” presenciales y no presenciales, cuyas demandas por parte de soldados y marineros extranjeros y españoles crece de ejercicio en ejercicio, sobre todo desde 2005.
- Revisar y actualizar, como efecto indirecto de la Ley 8/2006, de Tropa y Marinería, las *prescripciones técnicas del concurso público* para la adjudicación a una empresa especializada de los *cursos a distancia*, para cada año escolar.
- Tanto si adquieren como si no acceden a la nacionalidad española existe el deber de la administración militar de facilitar a este personal –(es parte destacada e intrínseca el “nuevo modelo”)- determinadas *salidas profesionales* y *la reincorporación laboral* (en el sector público y en el sector privado).
- *En el sector público:*
  - Para posibilitar el *acceso en las Administraciones públicas*, con el reconocimiento del tiempo de servicio cumplido y para la reserva de un mínimo de las plazas en las Policías Locales, se deben redactar los correspondientes convenios de colaboración, con la FEMP, municipios y Comunidades Autónomas (<sup>33</sup>).

---

alcanzado dicha titulación (**Plazas convocadas:** Ejército de Tierra, 1360 para 20 Títulos; Armada, 394 para 12 Títulos; Ejército del Aire, 394 para 9 Títulos). Datos aportados por la Subdirección General de Tropa y Marinería, responsable de su organización. Así mismo con la Instrucción del Subsecretario de Defensa núm. 213/2004, de 28 de diciembre, se regula la expedición de los citados Títulos de Técnico Militar

<sup>32</sup> Ya existen esos “convenios” con las Consejerías de Educación de Aragón, Madrid, Navarra, Comunidad Valenciana y Cataluña para aplicar el artículo 38 de la LOCE..

<sup>33</sup> Ya se han firmado el Convenio con la Fundación Andaluza de Fondo de Formación y Empleo (FAFFE) y el Convenio con la Escuela de Organización Industrial (EOP) (Ministerio de Industria), y con las Cámaras de Comercio (INCYDE).



- *En el sector privado por cuenta ajena.* Las acciones requieren concentrarse en:
  - Acción formativa para *adecuar perfiles profesionales y de oficios*, según las necesidades de las empresas y del mercado de trabajo.
  - *Gestión directa con empresas*, al menos, de los cinco sectores (logística, seguridad, mantenimiento y automoción, servicios, medio ambiente, etc.) más afines en lo que a cometidos y preparación se refiere y que permitan comprometer al menos ocho o diez importantes empresas por sector.
  - Facilitar cierta descentralización para la realización de una *gestión directa de empleo* por parte de las *Delegaciones y Subdelegaciones de Defensa*.
  - Suscribir convenios con entidades públicas de formación y empleo, (Institutos de Formación de Empleo, de centros de colocación, Fundación Andaluza Fondo de Formación y Empleo (FAFFE), etc. Es una consecuencia directa del mal resultado y la escasa rentabilidad de la experiencia en la externalización para la búsqueda de empleo mediante la contratación de empresas especializadas en la reincorporación laboral.
  - *Adecuar los actuales Cursos Formación Intensiva Profesional* a las profesiones más demandadas. En 2004 se celebraron 86 cursos para 1.376 alumnos <sup>(34)</sup>.
- *Sector privado por cuenta propia: emprendedores y autoempleo.* Terreno diferente y muy de actualidad en el año 2006, requiriendo toda la atención en:
  - Proporcionar al personal no permanente –(destacan los extranjeros)- en su último año de servicio, la formación necesaria para la creación de su empresa o autoempleo.
  - Suscribir acuerdos y convenios para crear el marco general de actuación en esta materia <sup>(35)</sup>.

---

También para la reserva de plazas en las convocatorias para las respectivas “policías locales” se han firmado acuerdos con los Ayuntamientos de A Coruña, Madrid, Córdoba, Santa Cruz de Tenerife y Segovia.

<sup>34</sup> En el 2005 por el INEM se subvenciona con 1.750.000 euros esta acción formativa (250.000 euros más que en el año 2004).

<sup>35</sup> Baste como ejemplo del esfuerzo a realizar:

- Convenio con la Dirección General de Política de PYMES con el objeto de crear el marco general de actuación de emprendedores.

- Actividades de formación relativa al autoempleo.
- Igualmente, se encuentra pendiente la creación del marco general de actuación de emprendedores.

Por las exigencias que la actual sociedad demanda, dentro del estado del bienestar, cobra un excepcional, y tal vez desacostumbrado papel, todo lo relacionado con la denominada *calidad de vida* y todos los aspectos relacionados con ella (<sup>36</sup>):

- Acometer proyectos de infraestructura hasta disponer de alojamiento para el 60% de los efectivos. Incrementar los recursos económicos dedicando, al menos, el 50% de las inversiones de infraestructura a calidad de vida.
- Revisar los importes de la compensación económica percibida en el cambio de destino y localidad para adecuarlos al mercado de la vivienda de alquiler en cada área geográfica (<sup>37</sup>); pueden ser beneficiarios de esta medida los soldados y marineros profesionales de carácter temporal con más de tres años de servicios, condición que con la Ley 17/1999 difícilmente podían cumplir los extranjeros (“compromiso único por 3 años) pero que la Ley 8/2006 si les permitirá lograr ampliamente.

- 
- Convenio con el Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa (INCYDE), para realización de programas de emprendedores y para la creación y desarrollo de la empresa (INCYDE) (normalmente debería ser con cargo al FSE).
  - Acuerdos con EOI, Mº de Industria, para programas de esta misma naturaleza en sectores industriales y nuevas tecnologías.
  - Acuerdos con Entidades y Organismos especializados en esta misma finalidad de las Comunidades Autónomas y municipios.

<sup>36</sup> Para esto ya se ha constituido un grupo de trabajo, con componentes de los tres Ejércitos, para redactar un Plan Global de Calidad de Vida así como, en el ámbito del Gabinete de la Subsecretaría de Defensa se ha creado el “observatorio de la mujer”.

Otras acciones de interés son:

- Conveniencia de Acuerdo para la creación de Entidades de Gestión Tripartita (Autonomías, Ayuntamientos, Defensa), para la gestión de suelo cedido de terrenos militares, para viviendas y obras sociales( residencias tercera edad), con una reserva de al menos el 40% para personal militar.
- O.M. de la creación de las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP): Aprobada por O.M. 216/2004, de 30 de diciembre.

<sup>37</sup> Toda vez que con la nueva Ley 8/2006, el personal extranjero es beneficiario de la aplicación del Real Decreto 991/2000, de 2 de junio, por el que se desarrolla la Ley 26/1999, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas (BOE núm. 133), así como del Real Decreto 1418/2005, de 25 de noviembre (BOD. núm 139), por el que se modifica el Real Decreto 26/1999, antes mencionado.

- Completar en el plazo más breve la instalación de guarderías en los establecimientos militares.
- Extensión de asistencia sanitaria y otras prestaciones propias del Instituto Social de las Fuerzas Armadas, para que alcance a los familiares de los soldados y marineros a su cargo.
- Implantación total de las oficinas de apoyo al personal.
- Ampliar los programas de becas para ayuda al estudio.

Se ha constituido un grupo de trabajo, con componentes de los tres Ejércitos, para redactar un plan global de calidad de vida. En el área de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, el equipo creado *ad hoc* confecciona cuantos documentos puedan ser de utilidad al personal no nacional para facilitar lo relacionado con su vida personal y profesional; como muestra puede verse el “decálogo” que se incluye en el anexo correspondiente.

Igualmente, el Plan de Inspecciones del Régimen de Personal y Calidad de Vida, se encuentra dentro de las competencias de la Subsecretaría de Defensa y por ello, cada ejercicio anual, se establece el oportuno “plan” de inspecciones a bases, establecimientos y buques.

*Desconfiemos de las grandes reformas; generalmente, su sólo beneficio consiste en escamotear las pequeñas. Prometer un pilón de azúcar a gente que sólo pide un terrón, es el conocido medio de no darle ni lo uno ni lo otro.*

Pensamiento (autor anónimo).

## **Bibliografía**

Normativa relacionada en el trabajo.

DOCUMENTOS DE LA SUBSECRETARÍA DE DEFENSA:

Plan de Acción sobre Reclutamiento de Tropa y Marinería.

Planes Generales de Reclutamiento 2005 y 2006.

Expedientes para licitación de contratos relativos a “Publicidad en apoyo del Reclutamiento”.

## **ANEXOS**

## Anexo I

### *Plan específico de captación para extranjeros*

#### INTRODUCCION

La Ley 32/2002, de 5 de julio, modificó la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, al objeto de permitir el acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal. Por *Real Decreto 1244/2002*, de 29 de noviembre, se aprueba el Reglamento de acceso de extranjeros a dicha condición, señalándose que el acceso de extranjeros a las Fuerzas Armadas españolas se realiza con un claro ánimo integrador e igualitario de la comunidad extranjera en nuestra comunidad, determinando como cupo máximo inicial el 2% del total de efectivos previstos de tropa y marinería profesional.

Desde la entrada en vigor de la citada legislación se han realizado tres convocatorias, una extraordinaria en 2002, única y exclusiva para los nacionales de los países de Hispanoamérica y Guinea Ecuatorial, y dos en 2003 y 2004, donde estos participaron en concurrencia con los españoles, para el acceso a un determinado número de especialidades y destinos señalados en los anexos segundo y tercero al citado Reglamento. En la actualidad, los efectivos de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas son de 1.050, distribuidos de la siguiente forma: 900 en el Ejército de Tierra, 124 en la Armada y 26 en el Ejército del Aire.

Debido a la experiencia adquirida desde la entrada en vigor del mencionado Real Decreto, vista la positiva evaluación del personal extranjero que se ha venido incorporando a las Fuerzas Armadas, considerando el incremento de este colectivo en la sociedad española y para facilitar su presencia e integración en nuestra realidad social, el Ministro de Defensa propuso variar la previsión inicial del cupo máximo del 2% del total de efectivos previstos de tropa y marinería profesional a que se refiere el apartado 1 del artículo 19 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, y por *Real Decreto 2266/2004*, de 3 de diciembre, se establece que dicho cupo, con vigencia de tres años, será el 7% del total de efectivos previstos.

Además, dicha experiencia, ha aconsejado ampliar tanto las especialidades como las unidades de destino de los Ejércitos y de la Armada a las que pueden acceder extranjeros, por lo cual, la *Orden Ministerial 217/2004*, de 30 de diciembre, establece nuevos anexos

segundo y tercero del *Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería*.

#### OBJETIVO

Dar a conocer al colectivo de inmigrantes hispanoamericanos y ecuato-guineanos residentes legales en España, tanto de las posibilidades del modelo profesional de Fuerzas Armadas como del número de plazas convocadas en cada ciclo y de los trámites a seguir para su solicitud de ingreso.

#### DESARROLLO DEL PLAN

El Plan se desarrollará de acuerdo con los criterios y actividades siguientes:

#### *ESTRATEGIA DE PUBLICIDAD*

El público objetivo estará formado tanto por los potenciales soldados como por los líderes de opinión relacionados con los nacionales de los países que pueden acceder a la condición de militar profesional de tropa y marinería, medios de comunicación, consulados, asociaciones, casas nacionales, etc. Se tendrá en cuenta la experiencia adquirida en las campañas anteriores en el sentido que se indica a continuación:

- Las embajadas y consulados no se involucran plenamente en el proyecto, aunque estos últimos pueden ser un punto de contacto con los inmigrantes, habida cuenta del tráfico que concentran. Montar un dispositivo de información en los consulados resulta de gran eficacia.
- Se organizará una charla informativa, a celebrar en el Ministerio de Defensa, con los agregados militares de estos países.
- Las Asociaciones relacionadas con el Foro Nacional para la Integración Social de los Inmigrantes no resultaron ser las más representativas ni las más importantes, cuantitativa y cualitativamente hablando.
- Es importante la labor y contacto con las asociaciones. Se convocará oportunamente una reunión en el Ministerio para hacer balance y seguir recabando su colaboración en la difusión.

- Las emisoras de radio y los medios especializados en este colectivo se muestran muy colaboradores y abiertos a todo tipo de propuestas, siendo además muy rentables todas las acciones desarrolladas con las mismas.
- Se organizará una visita de los medios de comunicación a los centros militares de Formación donde se incorporen extranjeros, habida cuenta de los positivos resultados obtenidos en la visita organizada en el año 2003.
- Se tiene previsto organizar una “Jura o promesa ante la Bandera” con asistencia de una autoridad militar destacada, asegurando una alta participación de alumnos extranjeros, invitando a los medios de comunicación nacionales y extranjeros y organizando una posterior rueda de prensa con el fin de explicar las nuevas medidas adoptadas.

#### *CAMPAÑA DE PUBLICIDAD*

Con los criterios de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar y los que puedan emanar de la Dirección General de Comunicación, la campaña de publicidad será planeada, dirigida y controlada por el Área de Información y Publicidad, y ejecutada por las empresas, publicitaria y de medios, correspondientes, las cuales se encargarán de la confección de material gráfico, de inserciones publicitarias en medios de comunicación y de *marketing* interactivo. Se diseñarán, según corresponda, folletos, carteles, páginas en prensa y, cuñas y testimoniales en radio.

#### *MARKETING INTERACTIVO*

Presencia física para informar y repartir documentación en consulados, asociaciones de inmigrantes, puntos neurálgicos de transporte público y lugares públicos donde se reúnen en sus días de ocio.

#### *INTERNET. PÁGINA WEB SOLDADOS.COM*

Inclusión de las variaciones a la legislación sobre el acceso de extranjeros a las Fuerzas Armadas. Además, sería conveniente la inserción de un *banner* (cuadro explicativo específico) en la página principal con el fin de resaltar las nuevas especialidades y unidades de destino a las que pueden acceder.

#### *CONFERENCIAS INFORMATIVAS*

Las conferencias informativas serán controladas por el Área de Captación de la Subdirección General de Reclutamiento quien será auxiliada por la empresa de publicidad para establecer los contactos oportunos con las asociaciones, en colaboración con la Dirección General de Comunicación que los establecerá con los diferentes medios de comunicación relacionados con la inmigración en estos países y llevar a cabo un programa de conferencias informativas con la colaboración de personal de los Ejércitos y Áreas de Reclutamiento.

#### *DISTRIBUCIÓN DE INFORMACIÓN*

El Área de Información y Publicidad, apoyada por las Áreas de Reclutamiento de las Delegaciones/Subdelegaciones de Defensa y por los Ejércitos y la Armada, será la responsable del envío de material publicitario a las asociaciones, casas nacionales, Áreas de Reclutamiento, consulados y medios de comunicación.



**EXTRANJEROS MPTM. EN FAS (DIA 11-12-2006)**

PAIS	TIERRA			ARMADA			AIRE			TOTAL MPTM		MPTM
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	
ARGENTINA	62	10	72	6	3	9	1		1	69	13	82
BOLIVIA	110	28	138	16	8	24	8		8	134	36	170
CHILE	22	3	25	8		8		1	1	30	4	34
COLOMBIA	917	225	1142	196	52	248	43	8	51	1156	285	1441
COSTA RICA	1		1			0			0	1	0	1
CUBA			0			0		1	1	0	1	1
ECUADOR	1112	216	1328	219	31	250	33	12	45	1364	259	1623
EL SALVADOR	5	2	7			0			0	5	2	7
G. ECUATORIAL	49	3	52	2	1	3			0	51	4	55
GUATEMALA			0	2		2			0	2	0	2
HONDURAS	4	1	5	1		1			0	5	1	6
MEXICO	3		3			0			0	3	0	3
NICARAGUA	4		4			0			0	4	0	4
PANAMA	3	1	4	1		1	1		1	5	1	6
PARAGUAY	9	3	12	2		2		1	1	11	4	15
PERU	86	13	99	23	5	28	5	1	6	114	19	133
R. DOMINICANA	68	13	81	11		11	1	1	2	80	14	94
URUGUAY	21	3	24	1		1	1		1	23	3	26
VENEZUELA	65	13	78	15	3	18	2	1	3	82	17	99
<b>TOTAL</b>	<b>2541</b>	<b>534</b>	<b>3075</b>	<b>503</b>	<b>103</b>	<b>606</b>	<b>95</b>	<b>26</b>	<b>121</b>	<b>3139</b>	<b>663</b>	<b>3802</b>

PAIS	TIERRA			ARMADA			AIRE			TOTAL ALUMNOS		ALUMNOS
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	
ARGENTINA	3	3	6	1		1			0	4	3	7
BOLIVIA	2	2	4	2	1	3			0	4	3	7
CHILE	4		4			0			0	4	0	4
COLOMBIA	55	17	72	24	6	30	4		4	83	23	106
COSTA RICA			0			0			0	0	0	0
CUBA			0			0			0	0	0	0
ECUADOR	48	9	57	27	8	35	5	2	7	80	19	99
EL SALVADOR			0	1		1			0	1	0	1
G. ECUATORIAL	1		1			0			0	1	0	1
GUATEMALA			0			0			0	0	0	0
HONDURAS			0			0			0	0	0	0
MEXICO			0			0			0	0	0	0
NICARAGUA			0			0			0	0	0	0
PANAMA			0			0			0	0	0	0
PARAGUAY	1		1			0			0	1	0	1
PERU	4		4	4		4			0	8	0	8
R. DOMINICANA	5		5	1		1			0	6	0	6
URUGUAY	1		1			0			0	1	0	1
VENEZUELA	1	1	2	1	1	2			0	2	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>125</b>	<b>32</b>	<b>157</b>	<b>61</b>	<b>16</b>	<b>77</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>195</b>	<b>50</b>	<b>245</b>

PAIS	TIERRA			ARMADA			AIRE			TOTAL MPTM		MPTM
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	
ARGENTINA	65	13	78	7	3	10	1	0	1	73	16	89
BOLIVIA	112	30	142	18	9	27	8	0	8	138	39	177
CHILE	26	3	29	8	0	8	0	1	1	34	4	38
COLOMBIA	972	242	1214	220	58	278	47	8	55	1239	308	1547
COSTA RICA	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
CUBA	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
ECUADOR	1160	225	1385	246	39	285	38	14	52	1444	278	1722
EL SALVADOR	5	2	7	1	0	1	0	0	0	6	2	8
G. ECUATORIAL	50	3	53	2	1	3	0	0	0	52	4	56
GUATEMALA	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
HONDURAS	4	1	5	1	0	1	0	0	0	5	1	6
MEXICO	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3
NICARAGUA	4	0	4	0	0	0	0	0	0	4	0	4
PANAMA	3	1	4	1	0	1	1	0	1	5	1	6
PARAGUAY	10	3	13	2	0	2	0	1	1	12	4	16
PERU	90	13	103	27	5	32	5	1	6	122	19	141
R. DOMINICANA	73	13	86	12	0	12	1	1	2	86	14	100
URUGUAY	22	3	25	1	0	1	1	0	1	24	3	27
VENEZUELA	66	14	80	16	4	20	2	1	3	84	19	103
<b>TOTAL</b>	<b>2666</b>	<b>566</b>	<b>3232</b>	<b>564</b>	<b>119</b>	<b>683</b>	<b>104</b>	<b>28</b>	<b>132</b>	<b>3334</b>	<b>713</b>	<b>4047</b>

**NIVEL DE ESTUDIOS EXTRANJEROS HOMBRES MPTM (21-11-06)**

	TIERRA	%	ARMADA	%	AIRE	%	CFOR	%	TOTAL	%
<b>SIN TITULACION</b>	24	0,94%	4	0,80%		0,00%	1	0,51%	29	0,87%
<b>CERTIFICADO ESCOLAR</b>	317	12,48%	1	0,20%	1	1,05%	17	8,72%	336	10,08%
<b>GRADUADO ESCOLAR</b>	55	2,16%	8	1,59%		0,00%		0,00%	63	1,89%
<b>ESTUDIANTES FP-1</b>	1	0,04%		0,00%		0,00%		0,00%	1	0,03%
<b>FP-1</b>	6	0,24%	2	0,40%	1	1,05%		0,00%	9	0,27%
<b>ESTUDIANTES E.S.O.</b>	397	15,62%	85	16,90%	7	7,37%	27	13,85%	516	15,48%
<b>E.S.O.</b>	471	18,54%	118	23,46%	19	20,00%	40	20,51%	648	19,44%
<b>ESTUDIANTES BUP.</b>	4	0,16%		0,00%		0,00%		0,00%	4	0,12%
<b>BUP</b>	109	4,29%	20	3,98%	8	8,42%	10	5,13%	147	4,41%
<b>ESTUDIANTES FP-II</b>	1	0,04%		0,00%		0,00%		0,00%	1	0,03%
<b>FP-II</b>	3	0,12%	2	0,40%		0,00%	1	0,51%	6	0,18%
<b>FP-III</b>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
<b>TEC. GRADO MEDIO</b>	33	1,30%	8	1,59%	1	1,05%	6	3,08%	48	1,44%
<b>COU Y SUPERIOR</b>	1120	44,08%	255	50,70%	58	61,05%	93	47,69%	1526	45,77%
<b>SIN DATOS</b>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	2541	100%	503	100%	95	100%	195	100%	3334	100%

**NIVEL DE ESTUDIOSEXTRANJEROS MUJERES MPTM (21-11-06)**

	TIERRA	%	ARMADA	%	AIRE	%	CFOR	%	TOTAL	%
<b>SIN TITULACION</b>	2	0,37%		0,00%		0,00%		0,00%	2	0,28%
<b>RTIFICADO ESCOLAR</b>	19	3,56%		0,00%		0,00%	1	2,00%	20	2,81%
<b>GRADUADO ESCOLAR</b>	9	1,69%		0,00%	1	3,85%		0,00%	10	1,40%
<b>ESTUDIANTES FP-1</b>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
<b>FP-1</b>	3	0,56%		0,00%		0,00%		0,00%	3	0,42%
<b>ESTUDIANTES E.S.O.</b>	37	6,93%	8	7,77%		0,00%	5	10,00%	50	7,01%
<b>E.S.O.</b>	90	16,85%	14	13,59%	10	38,46%	12	24,00%	126	17,67%
<b>ESTUDIANTES BUP.</b>	2	0,37%		0,00%		0,00%		0,00%	2	0,28%
<b>BUP</b>	34	6,37%	5	4,85%	3	11,54%		0,00%	42	5,89%
<b>ESTUDIANTES FP-II</b>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
<b>FP-II</b>	1	0,19%	1	0,97%		0,00%		0,00%	2	0,28%
<b>FP-III</b>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
<b>TEC. GRADO MEDIO</b>	13	2,43%	4	3,88%	4	15,38%		0,00%	21	2,95%
<b>COU Y SUPERIOR</b>	324	60,67%	71	68,93%	8	30,77%	32	64,00%	435	61,01%
<b>SIN DATOS</b>		0,00%		0,00%		0,00%		0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	534	100%	103	100%	26	100%	50	100%	713	100%

### NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS EXTRANJEROS MPTM EN FAS (21-11-06)

	TIERRA	%	ARMADA	%	AIRE	%	CFOR	%	TOTAL	%
<b>SIN TITULACION</b>	26	0,85%	4	0,66%	0	0,00%	1	0,41%	31	0,77%
<b>CERTIFICADO ESCOLAR</b>	336	10,93%	1	0,17%	1	0,83%	18	7,35%	356	8,80%
<b>GRADUADO ESCOLAR</b>	64	2,08%	8	1,32%	1	0,83%	0	0,00%	73	1,80%
<b>ESTUDIANTES FP-1</b>	1	0,03%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,02%
<b>FP-1</b>	9	0,29%	2	0,33%	1	0,83%	0	0,00%	12	0,30%
<b>ESTUDIANTES E.S.O.</b>	434	14,11%	93	15,35%	7	5,79%	32	13,06%	566	13,99%
<b>E.S.O.</b>	561	18,24%	132	21,78%	29	23,97%	52	21,22%	774	19,13%
<b>ESTUDIANTES BUP.</b>	6	0,20%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	0,15%
<b>BUP</b>	143	4,65%	25	4,13%	11	9,09%	10	4,08%	189	4,67%
<b>ESTUDIANTES FP-II</b>	1	0,03%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,02%
<b>FP-II</b>	4	0,13%	3	0,50%	0	0,00%	1	0,41%	8	0,20%
<b>FP-III</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TEC. GRADO MEDIO</b>	46	1,50%	12	1,98%	5	4,13%	6	2,45%	69	1,70%
<b>COU Y SUPERIOR</b>	1444	46,96%	326	53,80%	66	54,55%	125	51,02%	1961	48,46%
<b>SIN DATOS</b>	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTAL</b>	3075	100%	606	100%	121	100%	245	100%	4047	100%



**SUBSECRETARIA DE DEFENSA**

**SUBDIRECCIÓN GENERAL DE  
RECLUTAMIENTO**

**DIRECCIÓN GENERAL DE RECLUTAMIENTO Y  
ENSEÑANZA MILITAR**

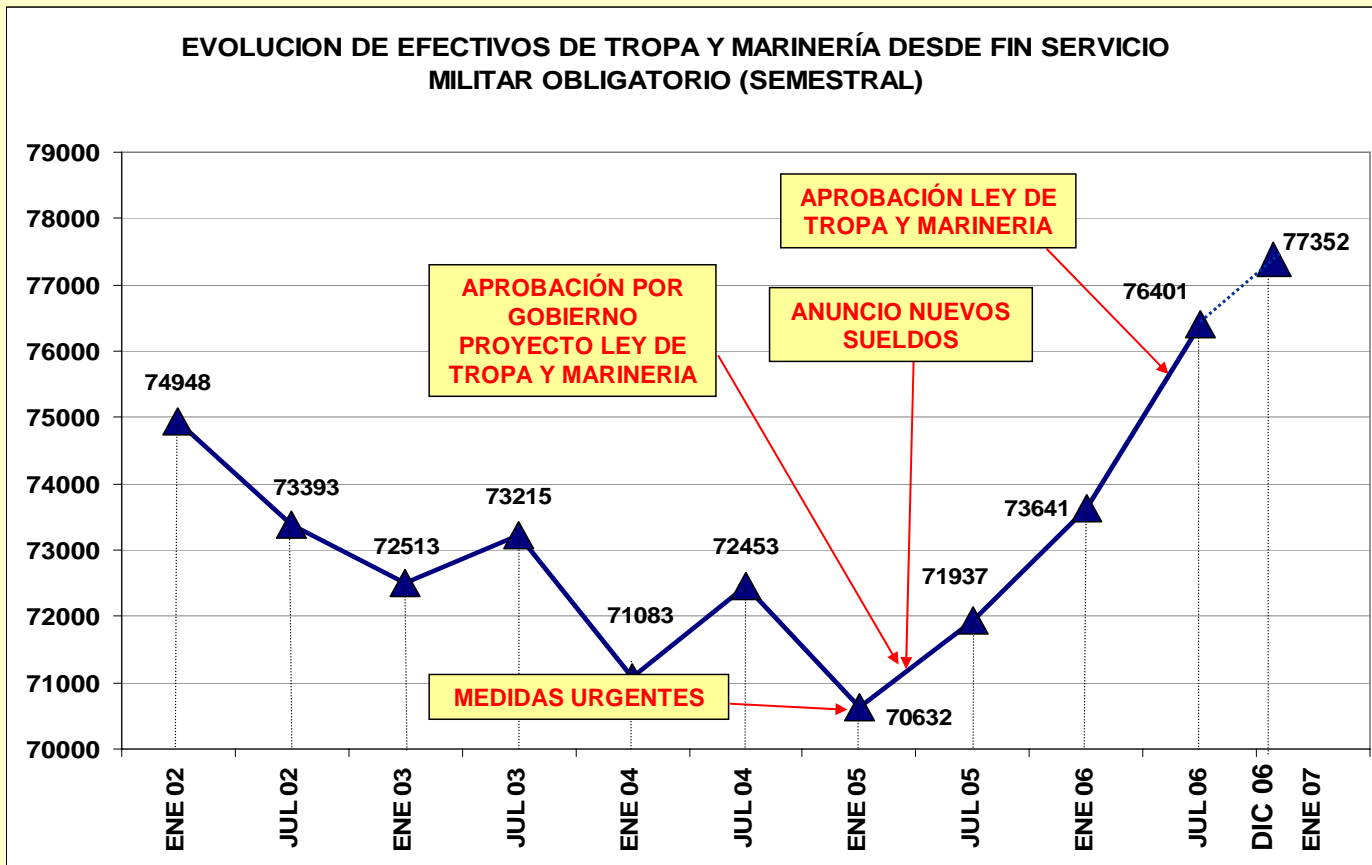
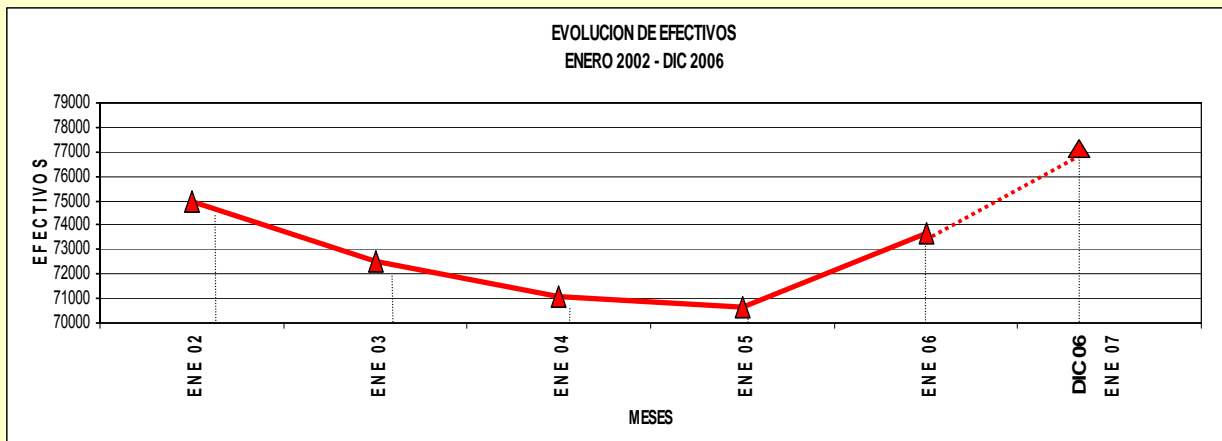
## **DIAGRAMAS EVOLUCION DE EFECTIVOS**

- **MODELO 1. EVOLUCION DE EFECTIVOS TROPA Y MARINERÍA POR EJERCITOS ENE 2002- DIC 2006.**
- **MODELO 2. EVOLUCION EFECTIVOS TROPA Y MARINERÍA DESDE FIN DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO (SEMESTRAL).**
- **MODELO 3. EVOLUCION EFECTIVOS TROPA Y MARINERÍA EN PRESENTE LEGISLATURA (TRIMESTRAL).**
- **MODELO 4. EFECTIVOS TROPA Y MARINERÍA EXTRANJEROS Y TOTAL.**
  
- **MODELO 5. EFECTIVOS TROPA Y MARINERÍA MUJERES Y TOTAL.**

**1 de diciembre de 2006**



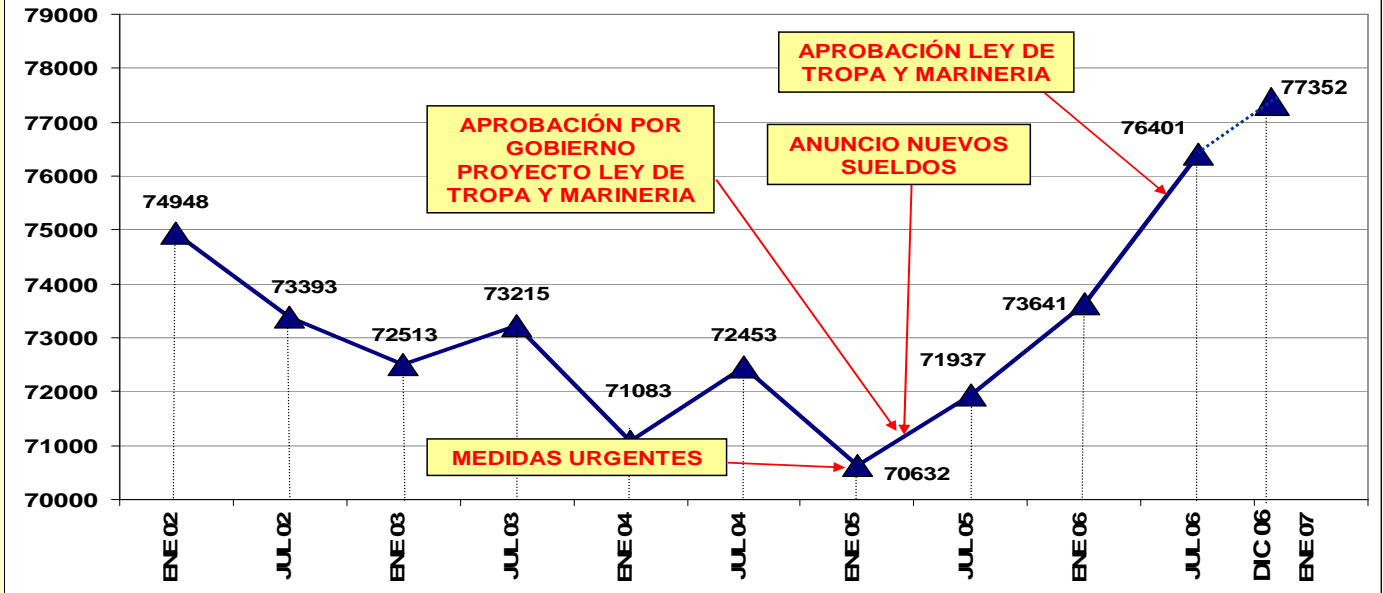
MESES/AÑOS	EJERCITO DE TIERRA	ARMADA	EJERCITO DEL AIRE	TOTAL
	TODAS LAS SITUACIONES	TODAS LAS SITUACIONES	TODAS LAS SITUACIONES	TODAS LAS SITUACIONES
ENE 02	48594	13991	12363	74948
ENE 03	47309	13304	11900	72513
ENE 04	47224	12425	11434	71083
ENE 05	47979	11513	11140	70632
ENE 06	51330	11287	11024	73641
DIC 06	53835	11969	11548	77352







EVOLUCION DE EFECTIVOS DE TROPA Y MARINERÍA DESDE FIN SERVICIO  
MILITAR OBLIGATORIO (SEMESTRAL)



MODELO 2



EFFECTIVOS MPTM,s. EXTRANJEROS Y TOTAL

FECHA	EJERCITO	MPTM EXTRANJEROS	TOTAL MPTM	% EXTRANJEROS/ TOTAL MPTM	% EXTRANJEROS/ MAXIMO NUEVA LEY (80.000)
1-ene-04	E. TIERRA	645	47.224	1,37%	
	ARMADA	100	12.425	0,80%	
	E. AIRE	22	11.434	0,19%	
	<b>TOTAL</b>	<b>767</b>	<b>71.083</b>	<b>1,08%</b>	<b>0,96%</b>
1-ene-05	E. TIERRA	1.028	47.979	2,14%	
	ARMADA	123	11.513	1,07%	
	E. AIRE	23	11.140	0,21%	
	<b>TOTAL</b>	<b>1.174</b>	<b>70.632</b>	<b>1,66%</b>	<b>1,47%</b>
1-ene-06	E. TIERRA	2.167	51.330	4,22%	
	ARMADA	275	11.287	2,44%	
	E. AIRE	66	11.024	0,60%	
	<b>TOTAL</b>	<b>2.508</b>	<b>73.641</b>	<b>3,41%</b>	<b>3,14%</b>
1-dic-06	E. TIERRA	3.245	53.835	6,03%	
	ARMADA	687	11.969	5,74%	
	E. AIRE	132	11.548	1,14%	
	<b>TOTAL</b>	<b>4.064</b>	<b>77.352</b>	<b>5,25%</b>	<b>5,08%</b>

MODELO 4



<b>EFFECTIVOS MPTM,s. MUJERES Y TOTAL</b>				
<b>FECHA</b>	<b>EJERCITO</b>	<b>MPTM MUJERES</b>	<b>TOTAL MPTM</b>	<b>% MUJERES/TOTAL MPTM</b>
<b>1-ene-04</b>	E TIERRA	7.203	47.224	15,25%
	ARMADA	1.907	12.425	15,35%
	E AIRE	2.055	11.434	17,97%
	<b>TOTAL</b>	<b>11.165</b>	<b>71.083</b>	<b>15,71%</b>
<b>1-ene-05</b>	E TIERRA	7.652	47.979	15,95%
	ARMADA	1.808	11.513	15,70%
	E AIRE	2.142	11.140	19,23%
	<b>TOTAL</b>	<b>11.602</b>	<b>70.632</b>	<b>16,43%</b>
<b>1-ene-06</b>	E TIERRA	8.348	51.330	16,26%
	ARMADA	1.831	11.287	16,22%
	E AIRE	2.252	11.024	20,43%
	<b>TOTAL</b>	<b>12.431</b>	<b>73.641</b>	<b>16,88%</b>
<b>1-dic-06</b>	E TIERRA	9.218	53.835	17,12%
	ARMADA	2.056	11.969	17,18%
	E AIRE	2.385	11.548	20,65%
	<b>TOTAL</b>	<b>13.659</b>	<b>77.352</b>	<b>17,66%</b>

*Modelo de “escrito” dirigido a los Mandos y Jefaturas de Personal de los Ejércitos y Armada*

Hasta el momento, las tasas que debían abonarse como consecuencia de la regularización del permiso de trabajo o sus renovaciones del personal extranjero que se encuentra en servicio en las Fuerzas Armadas eran sufragadas por los respectivos Ejércitos, lo que inicialmente parece incongruente dado que el sujeto activo y pasivo objeto de las tasas aunque radican en diferentes Departamentos ambos pertenecen a la Administración Central del Estado.

Con el fin de aclarar y eliminar, en lo posible, esta incoherencia, se procedió a formular por esta Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar la oportuna solicitud para lograr la exención de las tasas, que debía abonar el Ministerio de Defensa como consecuencia de los procesos de regularización de inmigrantes indicados en el párrafo anterior, dando origen al informe de la Dirección General de Tributos que se adjunta al presente oficio.

Asimismo, se informa que por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, responsable de la recaudación de la tasa, se está ultimando la elaboración de una Instrucción que recogerá la peculiaridad de contratación de las Fuerzas Armadas en lo que se refiere al personal extranjero, figurando en la misma la exención de tasas que recoge el documento adjunto antes citado, siendo la aprobación de la Instrucción citada el momento en que dejarían de abonarse las tasas por permisos de trabajo del personal extranjero en las Fuerzas Armadas, para lo que oportunamente se remitirá la misma, por lo que hasta que la misma no sea recibida por esa Autoridad se proseguirá operando como hasta la fecha, es decir, abonando las mencionadas tasas, consecuencia de los procesos de regularización de los extranjeros con condición de soldados y marineros profesionales.

# ANEXO DE PUBLICIDAD

## 1. BOLETÍN INFORMATIVO (CAMPAÑA 2006):



### En las Fuerzas Armadas, más oportunidades para ti

¿Eres extranjero? y quieres legalmente en nuestro país? Pasa en las Fuerzas Armadas la experiencia de un nuevo mundo, trabajo estable y una profesión especializada.

Sólo necesitas pasar: idioma de las repúblicas conexas, el permiso de residencia, ya sea temporal o permanente, a tener en vigor en la fecha prevista para la firma del compromiso social: Tarjeta Familiar de Residencia Comunitaria que permite a trabajar por cuenta ajena.

**\*Argentina, Bolivia, Costa Rica, Colombia, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Guinea Ecuatorial, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.**

**¿BUSCAS UN TRABAJO ESTABLE, UNA FORMACIÓN PROFESIONAL, CALIFICADA Y BUEN AMBIENTE LABORAL, TE ESPERAMOS EN LAS FUERZAS ARMADAS.**



### Un trabajo gratificante y diferente

Una de las labores en las Fuerzas Armadas es la que puedes hacer que, al garantizar el bienestar de la nación y permitirte vivir a gusto en la seguridad que nos brinda, te hace un profesional de paz y en actualización constante gracias al trabajo en cooperación con las Fuerzas Armadas de otros países.

Por eso, que te interesa el trabajo en el extranjero, la internacionalización y el aprendizaje con otros países, te ofrecemos un mundo nuevo de experiencias y conocimientos.

### Aquí tu formación es importante

En las Fuerzas Armadas, la especialidad define el nivel de la formación especializada que será de gran importancia para la labor y el desempeño profesional.

- Cursos de formación profesional de las Fuerzas Armadas.
- Cursos de formación especializada y específicas profesionales en diversidad de materias.
- Más horas de práctica de ellas.
- Menor de la inversión más adecuada.
- Programas específicos de apoyo a la promoción profesional y a la incorporación laboral.



### Ahora puedes elegir entre más títulos oficiales

En las Fuerzas Armadas puedes realizar diferentes cursos por los que obtienes un Título de Técnico Militar que te permite la carrera profesional cualificada. Además, en el ámbito universitario el Ejército Militar con experiencia te da Formación Profesional específica en áreas de alta cualificación especializada.









### Ejército de Tierra

En el Ejército de Tierra puedes elegir entre diferentes profesiones, pero en su mayoría elegir entre el área de Operaciones y el área de Mantenimiento. Además, te puedes acceder a todos ellos y entrar en todos los empleos.

¿Quieres saber más? ¿Quieres saber de tus posibilidades... o más? ¿Qué quieres?

### Armada

Ahor te ofrecemos un curso de formación, es el mejor curso para valorar como un profesional y militar.

#### ESTAS SON LAS OPORTUNIDADES LAS QUE PUEDES ACCEDER:

- 1. Técnico de Armada
- 2. Técnico de Mantenimiento de la Flota de Buques de Guerra de la Armada
- 3. Técnico de Mantenimiento de Buques de Guerra
- 4. Técnico de Mantenimiento de Buques de Guerra

#### PARA ENTRAR EN LAS OPORTUNIDADES ESPECIALIDADES:

Primer curso de Mantenimiento y Reparación de Buques de Guerra - Mantenimiento de Buques de Guerra

### Ejército del Aire

Conoce los requisitos e inscripciones de cada una de las especialidades de Mantenimiento y Operaciones. ¿Quieres saber más? ¿Quieres saber de tus posibilidades... o más? ¿Qué quieres?





### Ahora te ofrecemos más ventajas

**Completar:** curso de Formación Militar y Técnico Militar y 10 meses de Formación Especializada, desde donde se te garantiza el empleo. Además, puedes elegir entre diferentes cursos de alta cualificación especializada. También te ofrecemos un curso de formación profesional cualificada en el ámbito universitario. Además, en el ámbito universitario el Ejército Militar con experiencia te da Formación Profesional específica en áreas de alta cualificación especializada.

### Pero esto no es todo, además!

- Alojamiento y comida
- Seguridad Social de las Fuerzas Armadas
- Seguro de Desempleo
- 30 días de vacaciones al año y otros permisos contemplados en la Ley
- Asistencia médica, seguros de vida y accidentes
- Plan Federal de Salud de 100€, con cobertura del médico personal en diferentes servicios, equipamiento personal, asesoramiento de psicología, etc.

### Para entrar sólo necesitas:

Tener permiso de residencia, ya sea temporal o permanente, e tener la Tarjeta de Familia de Residente Comunitario en vigor, como mínimo, hasta la fecha prevista para la firma del compromiso. Ser mayor de edad en la fecha de incorporación, no tener más de 27 años y medir más de 1,50 m y menos de 2,00 m. Durante la formación como soldado o técnico profesional, las Fuerzas Armadas y el Ministerio de Defensa te ayudarán a mantener la documentación actualizada.

### Ahora ingresar es más rápido y fácil

- Para incorporarte en las Fuerzas Armadas sólo tienes que elegir una opción, realizar una entrevista, realizar unas sencillas pruebas y pasar a nosotros cuando más te convenga.
- El sistema de Selección Continua / Selección de Aptitudes te permite ingresar cuando quieras, ya que dispones de 11 ciclos durante el año.
- Puedes de esta forma, acceder desde cualquier punto de acceso a la Selección / Evaluación de la preparación y realizando el formulario en cualquier momento.
- Puedes solicitarlo, de manera que recibas las pruebas y resultados, y realizarlo en cualquier momento, ya que puedes recibirlo en cualquier momento y lugar.
- Entrevista personal con un asesor personal para que entiendas el proceso en el que mejor resultado puedes obtener.



**¡TODO EN MENOS DE UN MES!**



**CAPÍTULO SEGUNDO**

**ASPECTOS PSICOSOCIALES RELATIVOS  
A LA INTEGRACIÓN DE EXTRANJEROS  
EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS**

# ASPECTOS PSICOSOCIALES RELATIVOS A LA INTEGRACIÓN DE EXTRANJEROS EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

Por AGUSTÍN ARIAS GONZÁLEZ

*Antes de comenzar esta reflexión, quisiera dedicar unas líneas, como homenaje, al soldado español de origen peruano, José Arnaldo Hernández, fallecido en la provincia afgana de Farah en un atentado el día 10 de julio del presente año. Según palabras de sus jefes y compañeros, Arnaldo constituye el mejor ejemplo de servicio a España y es una muestra de la positiva integración de inmigrantes en las Fuerzas Armadas españolas.*

## Introducción

La presencia de extranjeros en las Fuerzas Armadas no es un fenómeno nuevo, a lo largo de la Historia siempre ha habido soldados de distintas nacionalidades en los diferentes tipos de ejércitos que se han conocido desde la edad de los metales hasta nuestros días. No obstante, el objetivo de este estudio es analizar las causas de esta presencia y, sobre todo, reflexionar sobre la manera de optimizar esta presencia, de modo que sea positiva para la institución militar y para los individuos que en ella se integran. Retomando el tema de la presencia de soldados extranjeros, se trata, como veremos, de un proceso evolutivo que tiene que ver con el reciente cambio de modelo de Fuerzas Armadas en su marcha hacia la conocida “profesionalización” y que afecta a la mayoría de los países occidentales. Con relación al segundo apartado, lo vamos a enfocar desde el prisma de la psicología social que estudia las interacciones entre el individuo y los grupos sociales a los que pertenece, para ello nos centraremos en dos aspectos fundamentales, por una parte el de la motivación, como elemento clave para saber el “por qué” y el “cómo” actuarán los extranjeros que se integren en nuestras Fuerzas Armadas y, por otro, en un estudio de los valores institucionales de nuestros ejércitos a fin de ver si son fácilmente integrables por parte de esos nuevos soldados procedentes de otros países. Todo estos



factores, son muy importantes para analizar la integración de personas que vienen de sociedades diferentes a la nuestra, y que, aunque comparten mucho con nosotros, también tienen su particular visión de la vida con su propia escala de valores y sus motivaciones.

En este capítulo vamos a relacionar una institución muy importante, la militar, con un fenómeno social, también muy importante, la emigración, que siempre ha estado presente a lo largo de la Historia. Además, lo vamos a analizar en un tiempo de cambio, el de la era de las comunicaciones, enmarcado dentro del fenómeno de la mundialización, o de la globalización, como gusta a otros autores. No debemos olvidar que la institución militar es una organización que se ve afectada por las transformaciones que se producen en la sociedad, y la inmigración va a ser uno de los principales gérmenes de cambio de la sociedad española en las próximas décadas, estamos ante un reto que hay que afrontar para lograr lo mejor para nuestra nación.

### **Antecedentes legales**

Para recordar el proceso de integración de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas, comenzaremos haciendo un breve recorrido histórico, regresando unos años en el tiempo y llegando al año 1996, que fue una fecha clave en el cambio de modelo de Fuerzas Armadas en España. En ese año, el Gobierno definió las líneas básicas para un cambio del modelo existente de servicio militar obligatorio hacia otro nuevo que se denominó como modelo “de profesionalización” de las Fuerzas Armadas. Se trataba de una decisión política, ya que la supresión del servicio militar obligatorio constituía desde hacía ya tiempo una repetida demanda social (España era el país con mayor número de objetores de conciencia en Europa) y una necesidad operativa de los propios ejércitos. La participación creciente de las Fuerzas Armadas españolas en misiones internacionales exigía contar con unos ejércitos plenamente profesionales con los que poder responder a los compromisos con nuestros aliados. Se trataba de un requisito tanto operativo como de disponibilidad, con el fin de que las Fuerzas Armadas pudiesen desarrollar su dimensión internacional y convertirse en un instrumento al servicio de la política exterior y de seguridad de España.

El paso de un modelo de Ejército basado en la leva obligatoria a un modelo profesional, llevó a comienzos del año 2001 al Ministerio de Defensa a permitir la recluta de extranjeros en las nuevas Fuerzas Armadas profesionales, con un doble objetivo, por un lado paliar la escasez de aspirantes a soldados y, por otra parte, abrir una vía más de integración a los inmigrantes en la sociedad española. La normativa para su integración se abordó ya en el año 2002. Esto supuso un cambio muy importante para la defensa, pues se trataba de un hecho sin precedentes (si exceptuamos los extranjeros que se alistaron durante décadas en la Legión) en la reciente historia de España.

Dando otro pequeño salto en el tiempo, un hito muy importante lo encontramos el 24 de abril de 2006, en esa fecha y con el consenso de todos los partidos políticos con representación parlamentaria, se aprobó la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería; uno de sus objetivos era paliar las deficiencias de la anterior ley de 1999, ya que debido a diversos condicionantes -sobre todo a la temporalidad de los contratos- no se alcanzaban los contingentes previstos. De mantenerse esta tendencia, la escasez de personal podría perjudicar la operatividad de las Fuerzas Armadas y de manera muy especial la de determinadas unidades del Ejército de Tierra y de la Armada.

La nueva Ley asegura una trayectoria profesional más larga, comenzando por un compromiso inicial renovable hasta seis años y ofreciendo a los soldados la opción de otra de larga duración que llegaría hasta que éstos cumplieren los 45 años y durante cuya vigencia podrían acceder a la condición de soldados permanentes. Con relación a los extranjeros, la Ley 8/2006 se refiere a ellos en el Capítulo II donde especifica que podrán acceder al empleo de militar profesional de tropa y marinería “los extranjeros de los países que reglamentariamente se determinen de entre aquellos con los que España mantiene especiales vínculos históricos, culturales y lingüísticos”. Además de todo eso, se les exigirá que se encuentren en situación de residencia legal. La entrada en vigor de la nueva Ley, que además de paliar la precariedad temporal de los contratos, reduce el contingente total, ha supuesto un cambio en el proceso de reclutamiento, donde el déficit de aspirantes ya no es tan generalizado, sino que se concreta específicamente en determinadas zonas geográficas y para ciertas unidades militares. La nueva Ley ha determinado una plantilla adecuada que posibilita el atender a las necesidades mínimas de la Defensa Nacional y a nuestros compromisos con los aliados. La escasez de soldados es una

dificultad con la que se están encontrando la mayoría de los países de nuestro entorno. No obstante el problema no está resuelto y la insuficiencia de recursos humanos afecta a la operatividad y disponibilidad de las unidades, sobre todo las más operativas, las cuales exigen un esfuerzo mayor por estar involucradas en operaciones de paz en el extranjero. Pero toda esta base legal obedecía a algo mucho más profundo, el panorama estratégico mundial había cambiado profundamente con la desaparición de los bloques, la guerra fría había finalizado y ello llevó consigo un verdadero cambio sociológico de modelo de Fuerzas Armadas en todo el mundo; esos profundos cambios fueron percibidos en todas partes y la mayor parte de los países decidieron tomar cartas en el asunto y replantearse sus modelos de Fuerzas Armadas con la búsqueda de nuevos modelos que serán analizadas en el siguiente apartado.

### **A la búsqueda de un nuevo de modelo de Fuerzas Armadas**

El cambio en el panorama estratégico mundial, después de la desaparición de los bloques, trajo consigo en todos los países la necesidad de replantearse los modelos existentes en la década de los noventa. Han pasado quince años y seguimos estando en un proceso inconcluso de transformación de las Fuerzas Armadas contemporáneas, esto ocurre especialmente en los países pertenecientes a sociedades desarrolladas, pero los expertos siguen teniendo dos polos a los que hacer referencia puesto que son dos los modelos teóricos, propuestos por los sociólogos militares: “el institucional” y “el ocupacional”.

Con el objetivo de estudiar los modelos “institucional” y “ocupacional” desde una perspectiva global, las páginas siguientes se dedicarán a verificar los planteamientos fundamentales que implican estas teorías -desarrolladas fundamentalmente por Morris Janowitz y Charles Moskos (<sup>38</sup>)- para después ver sus implicaciones en el caso español. Podemos comenzar por definir la profesión del “militar profesional moderno” diciendo que es un especialista en la administración y en el empleo organizado, racional y legal de la fuerza y cuyo compromiso vital con su actividad es íntegro. Esta no puede ser temporal ni parcial y exige la total dedicación del

---

<sup>38</sup> Janowitz Morris. “From Institucional to Occupational: The Need for Conceptual Clarity”, en *Armed Forces and Society* 1977. y Moskos, Charles. “From Institution to Occupation,” en *Armed Forces and Society*. 1977

individuo, lo que ocurre en algunas otras profesiones, como, por ejemplo, la de médico o la de sacerdote.

Los criterios más frecuentemente empleados por investigadores sociales para detectar la tendencia evolutiva de la organización militar contemporánea son:

- El tipo de valores predominantes entre sus miembros.
- El tipo de formación y capacitación profesional así como las tecnologías empleadas.
- La proporción de civiles en las Fuerzas Armadas.
- Los criterios organizacionales.

Si nos referimos al llamado “modelo institucional”, podemos decir que quienes profesan la carrera de las armas, no habrían elegido tal profesión sin responder a una vocación y no habrían perseverado en ella sino estuviesen convencidos de que cumplen una función necesaria y de que son útiles a su nación. Una institución es legitimada en términos de valores y normas, es decir, con un propósito altruista que trasciende los intereses egoístas del individuo, los que se presumen que son de mayor trascendencia. Algunos de estos valores se expresan en lemas que exaltan el cumplimiento del deber, el sentido del honor y la noción de patria, como expresiones de una cultura institucional de servicio a los demás. Dentro de este modelo, en numerosas ocasiones, el militar profesional recibe compensaciones que tienen un alto significado interno y sirven como gratificación psicológica de alto contenido emocional, aunque carezcan de valor económico.

Por el contrario, si utilizamos el “modelo ocupacional”, éste está basado -al igual que en el de “libre mercado”, en la ley de la oferta y la demanda, por tanto se funda en un criterio mercantil y, a diferencia de la organización militar tradicional, los incentivos tienen un marcado carácter económico. Curiosa coincidencia, por tanto, con la de los mercenarios, que luchaban a las órdenes de quién podía pagar sus servicios. El sistema de mercado laboral establece un contrato entre el empleador y el empleado con pago neto por sus servicios. Pero lo fundamental de este modelo es la continua búsqueda de la eficiencia, el asalariado deberá presentar una “cuenta de

resultados”, para ser un militar profesional, en este modelo no basta con ser, lo importante es hacer y además de forma eficiente.

En los dos apartados anteriores hemos hecho un somero bosquejo de los exhaustivos estudios sociológicos de esos dos sistemas militares, llevados a cabo, principalmente, por Stouffer, Samuel Huntington, Morris Janowitz y Charles Moskos; resumiendo, en todos ellos se plantean la dicotomía entre ocupación e institución. Pero, actualmente, en las ciencias sociales se opta más por una postura ecléctica en la cual coincidimos con la posición sostenida por David Segal quien afirma:

- Los miembros de las Fuerzas Armadas pueden cumplir una función tanto ocupacional como institucional al mismo tiempo.
- Los términos económicos en los que se desenvuelvan, afectarán a sus situaciones administrativas personales.

Está claro que en el caso de que no pagasen lo suficiente, los militares se quejarían a través de sus mandos. Nada de esto es nuevo y para ello se han creado los órganos asesores de personal.

Todos los militares profesionales, tienen, normalmente, una mentalidad común y su escala de valores es muy parecida. Sin embargo, al margen de cualquier duda sobre la obligación que asumen en el cumplimiento de ese deber común, entre ellos hay características específicas y diferenciales muy marcadas. No obstante, la eficacia de las Fuerzas Armadas no es el resultado aritmético de sumar personas y material bélico, sino que habría que buscar la actuación sinérgica de todos los elementos y en esa sinergia, los valores morales y la motivación intrínseca, son factores que hay que tener muy en cuenta.

El contraste entre una institución y una ocupación puede, por supuesto, ser excesivo. Por eso, caracterizar a las Fuerzas Armadas ya sea sólo como institución u ocupación es hacerle una injusticia a la realidad. Ambos elementos están y estarán siempre presente en el sistema militar. Sin embargo, desde la perspectiva de los tipos de valores que deben predominar en una institución y en una ocupación, no se permite tal yuxtaposición. Pero parece que la búsqueda de lo mejor de cada modelo nos llevará a unas mejores Fuerzas Armadas, con unos soldados profesionales muy

diferentes del “monje-soldado” y del mercenario. Parece que está claro que hay que lograr, finalmente, un proceso que nos haga oscilar entre lo institucional y lo ocupacional. Janowitz señala los efectos provocados por esta evolución, en los diferentes planos institucionales:

*En el plano de la autoridad*

El estilo de mando basado en la persuasión o que recurren a la iniciativa individual y a la coordinación horizontal, tienden a sustituir a antiguos estilos de mando basados en el dominio autoritario.

*En el plano de división de trabajo*

Las cualificaciones administrativas y técnicas aventajan a las cualificaciones específicamente bélicas, se buscan gestores de información, más que “rambos”. El líder carismático (jefe heroico), sigue siendo necesario, pero el gestor sinérgico es imprescindible.

*En el plano sociológico*

La composición social de los cuadros de mando, ya no son élites aristocráticas, tienden a la heterogeneidad y representan a la diversidad regional, sexual, económica e ideológica de la sociedad.

*En el plano de la carrera militar*

La vocación cambia sus formas, aparecen cada vez más otros tipos de de motivaciones más materiales e inmediatas, se trata de una evolución, no de una revolución.

*En el plano ideológico*

El apolitismo conservador y propio del espíritu militar tradicional, va cambiando progresivamente dando lugar a un pluralismo político mayor, y a una concepción más ecléctica de los objetivos de la institución.

*En el plano organizativo*

La institución castrense está organizada "verticalmente," mientras que una ocupación está organizada "horizontalmente." Los nuevos modelos compaginan organizaciones verticales (muy institucionales), sobre todo administrativa y disciplinariamente, con otras horizontales, matriciales *ad hoc* para desempeñar misiones operativas en todo tipo de ambientes incluyendo los organismos multinacionales.

Si nos referimos al cambio en el modelo español, podemos considerar que, a medio plazo, la institución militar tiene que seguir evolucionando, en la terminología de Charles Moskos, desde el llamado modelo institucional hasta el modelo ocupacional, todo ello tomado con las reservas necesarias para no caer en postulados maximalistas.

Las Fuerzas Armadas Españolas, no renuncian a sus valores que reflejan las *Reales Ordenanzas* –deber, honor, valor, patria, disciplina, etc.- puesto que conforman una identidad total con la organización militar a la que se pertenece y constituyen unas señas de identidad. Pero los nuevos tiempos exigen la aplicación de un modelo mixto vocacional- ocupacional, basta con analizar los cambios que ha realizado el Ministerio de Defensa, para ver que esto es ya una realidad, pero en continua revisión.

Cada vez más se están aplicando las Fuerzas Armadas españolas los análisis costo-eficacia que se realizan en todas las empresas civiles; como ya hemos señalado, todo se ha debido al cambio en el panorama estratégico internacional, a los compromisos internacionales suscritos por España y a los cambios económicos, sociales y tecnológicos, que ha experimentado nuestra nación en las últimas décadas. La conclusión sería que hay que hacer más con menos y además mejor, en definitiva optimizar los recursos.

### **El nuevo modelo y la integración de soldados extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas**

Volvamos a nuestra postura ecléctica y analicemos las consecuencias de la evolución en España con el paso de un modelo institucional a otro ocupacional. El modelo de Fuerzas Armadas, como ya hemos mencionado, cambió a partir de la década de los noventa, si introducimos la variable de los extranjeros, este cambio hay que analizarlo en una doble vertiente, por un lado desde el punto de vista de los

extranjeros y por otra de las Fuerzas Armadas españolas. Empezando por el primero, la posibilidad abierta a ciertos inmigrantes de ingresar en las Fuerzas Armadas puede interpretarse como un factor positivo para los mismos. Antes de continuar, debemos señalar que la integración en España sigue un modelo multicultural, que ha sido el elegido por España para la integración de los inmigrantes (Instituto Nacional de Servicios Sociales, 1994). Un ejemplo de ello, aunque en sentido contrario, ha sido el de las fuerzas armadas francesas, que, como el propio Estado, mantienen un modelo de integración asimilacionista.

Volviendo a las razones por las que un extranjero quisiera acceder a nuestras Fuerzas Armadas, éstas serían las principales:

- La profesión de soldado les concede un empleo y unos ingresos económicos que le permiten unas condiciones de vida aceptables, en muchos casos mejor a las que tenían en su país de origen.
- Concede un nuevo estatus de residencia en España.
- Incrementa las posibilidades de acceder a la nacionalidad española, en el supuesto de que ese fuese su deseo.
- La formación recibida durante su permanencia en los Ejércitos puede favorecer su recolocación laboral en la vida civil, o bien posibilitar una carrera militar.

Ahora vamos a cambiar de perspectiva y analizar como influye la presencia de inmigrantes en las propias Fuerzas Armadas:

- En primer lugar se valora positivamente el disponer de un número mayor de potenciales candidatos, lo cual permitiría cubrir vacantes, que de otro modo quedarían vacías, y mejorar la selección de los recursos humanos.
- Pero surge la inevitable pregunta, ¿seremos capaces de integrar plenamente a estos extranjeros en una institución tan “peculiar” como son los ejércitos, donde los valores y las actitudes son elementos claves para su funcionamiento?
- Otro problema se deriva de la imagen que puede tener la sociedad española, a efectos de prestigio de la profesión de soldado, ya que el reclutamiento de



inmigrantes puede dar la impresión de que sólo acuden los que no tienen otra salida en el mercado laboral español.

Todo esto enlaza con lo expresado anteriormente relacionado con los modelos de Fuerzas Armadas; si bien, tendremos ante todo, que llegar a diferenciar a estos soldados de los mercenarios, por lo peyorativo del concepto y además habrá que reflexionar sobre la motivación y el hecho evidente de que el éxito de la integración profesional de los inmigrantes depende en gran medida de la adaptación de los mandos militares a un modelo de liderazgo en el que no tanto se imponga la disciplina, como que se transmita la responsabilidad y los valores propios de la profesión.

Con relación al tercer punto, la difusión de la “cultura de la defensa”, tal como preconiza la nueva Ley de Defensa Nacional, debería lograr el reconocimiento social de los soldados, éste sería uno de los caminos para lograr un sentimiento positivo de pertenencia a la institución, tanto de españoles como de extranjeros. Si se adoptase un modelo exclusivamente ocupacional, basado en principios de utilidad individual, nuestros soldados podrían perder fácilmente la moral, imprescindible para el funcionamiento de la organización en tiempo de paz y guerra. Es más, una organización militar que funcione de forma inadecuada tampoco podría ejercer un papel disuasor en estas circunstancias. Una fuerza militar, que se mueve hacia un mayor reconocimiento de los derechos individuales y un menor compromiso con los valores, desvincularía, muy probablemente, al personal profesional de las Fuerzas Armadas. Con un sistema militar basado en un modelo ocupacional, queda por preguntarse cómo se mantiene su sistema de valores sociales y culturales amenazados por ideas contrarias a su tradición histórica y que tienden a cambiar la esencia misma de la organización.

En otro aspecto, una organización militar predominantemente institucional sería incapaz, probablemente, de retener el tipo de personal necesario para un sistema administrativo moderno, sino adquiere ciertas semejanzas con las grandes instituciones burocráticas de carácter no militar. En términos de análisis económico, un sueldo tiende siempre a ser comparado y será esto lo que permitirá a las Fuerzas Armadas atraer el número de individuos que se requieran. Si se precisa de más personal se tendrán que aumentar los niveles de ingresos a través de incentivos. El

resultado serían unas Fuerzas Armadas formadas por personal que ha ingresado, fundamentalmente por una motivación económica. Por ello, vamos a hacer compatibles ambas opciones, tomando lo más positivo de cada una de ellas. La idea más importante es que cada persona elija su opción y desarrolle su vocación personal al servicio de sus propósitos trascendentes o inmanentes, como un camino para encontrar un reconocimiento donde el premio pueda no ser exclusivamente material. La búsqueda de equilibrio vendría marcada por balancear la opción entre la profesionalidad y la ocupación. Esta última, motivada por las expectativas de remuneración y la otra, en la que sin desconocer la realidad anterior, la expectativa radica en el prestigio que se deriva del servicio a un noble ideal, basado en una dimensión ética de servicio a la Patria y a los cometidos establecidos en nuestra Constitución.

Antes de continuar, nos gustaría dejar muy clara una cuestión que se plantea siempre, con la presencia de extranjeros en las Fuerzas Armadas de un país. Estos extranjeros ¿se pueden considerar como mercenarios?, ¿constituyen una nueva modalidad? A continuación vamos a tratar de responder a todas esas cuestiones.

### **Inmigrantes, ¿los modernos mercenarios?**

En los primeros años que siguieron a la *guerra fría* las principales potencias militares iniciaron un *proceso* de reducción del *personal* de sus fuerzas armadas. *Estados Unidos*, por ejemplo, en ese período redujeron sus efectivos militares de 2.100.000 a 1.400.000 hombres. Esta reducción acompañaba el proceso de distensión que siguió a los primeros años de la caída del muro de Berlín, cuando se anunciaba el *"fin de la historia"* y algunos pensadores especulaban en con un brusco descenso del número de *conflictos* internacionales. También incidió en este proceso el *empleo* de *nuevas tecnologías*, en especial de *armas* inteligentes operadas por un número reducido de hombres, como por ejemplos los dispositivos electrónicos de vigilancia y exploración. Pronto fue evidente, sin embargo, que los conflictos bélicos mutaban su *naturaleza* pero no descendía ni en número ni en la virulencia de los enfrentamientos. Cuando el choque ideológico se transformó en otros tipos de conflictos (étnicos, religiosos, nacionalistas) la *violencia* degeneró en cruentos conflictos en regiones de escaso *valor* estratégico pero que terminaron involucrando a las potencias occidentales. En cuanto a las misiones militares, comenzaron a

multiplicarse las denominadas "misiones de paz" y "actividades humanitarias" implementadas por los ejércitos que, aunque en raras ocasiones demandaban el empleo efectivo de la *fuerza*, implicaban el despliegue de numerosos contingentes militares en las más remotas geografías *manteniéndolas* durante períodos prolongados de tiempo.

La multiplicación de los compromisos militares globales ha obligado a varios países, pero especialmente a Estados Unidos, a replantear el número de efectivos de sus Fuerzas Armadas e incluso a incrementar el *reclutamiento* de soldados. Pero, la incorporación de nuevos reclutas no ha sido un proceso sencillo pese a que el *Gobierno* americano ha aumentado los *incentivos* económicos. Esta situación ha dado lugar a incrementar el número de mercenarios, camuflados con el nombre de "empresas privadas de servicios militares", que se encargan esencialmente de lo que los estados ricos no quieren hacer o los pobres no pueden hacer (<sup>39</sup>).

Ahora la pregunta que surge ante la presencia de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas es si estamos ante el caso de nuevos mercenarios bajo una manera distinta –y eufemística- de denominación.

### *¿Los nuevos mercenarios?*

El empleo de fuerzas mercenarias es tan antiguo como la guerra misma. Si nos remontamos en la historia al nacimiento de las monarquías europeas –para no ir más atrás-, en los tiempos de las llamadas *guerras dinásticas* las tropas mercenarias constituían una parte sustancial de los Ejércitos de la época. A partir del siglo XII y hasta la Paz de Westfalia, en 1648, los contratistas militares solían emplear soldados formados en las estructuras feudales, muchos de ellos procedentes de zonas marginales y empobrecidas –Suiza, Croacia, Sicilia, etc.- y los enviaban a quienes estuvieran dispuestos a pagar por ellos, fueran ciudades o estados. Aquellas fuerzas mercenarias llevaban a cabo tareas militares como librar guerras, o políticas como mantener el poder y recaudar impuestos. Algunos historiadores

---

<sup>39</sup> Agozino, A. "La tercerización de los conflictos". Revista de Marina. N° 365 S. Chile

vinculan el ascenso de las tropas contratadas a finales de la Edad Media con la incapacidad del sistema feudal de hacer frente a las necesidades, cada vez más complejas, de una sociedad en pleno proceso de modernización.

No han faltado desde entonces quienes condenaban el empleo de este tipo de fuerzas militares <sup>(40)</sup>. Pese al paso de los siglos, la visión negativa con respecto a las tropas mercenarias no ha disminuido. Es así, como tras nueve años de arduas negociaciones la Asamblea General de Naciones Unidas, aprobó el 4 de diciembre de 1989, la:

"Convención Internacional contra el reclutamiento, la utilización, la financiación y el entrenamiento de mercenarios."

Este documento internacional establece importantes precisiones en su artículo primero sobre a que se denomina *mercenario*. Dice exactamente: "primero se entenderá por "mercenario" toda persona que:

- Que haya sido especialmente reclutada, localmente o en el extranjero, para combatir en un conflicto armado.
- Que tome parte en las hostilidades animada esencialmente por el deseo de obtener un proyecto personal y a la que se haga efectivamente la promesa, por una parte en conflicto o en nombre de ella, de una retribución material considerablemente superior a la prometida a abonada a los combatientes de grado y funciones similares en las fuerzas armadas de esa parte.
- Que no sea nacional de una Parte en conflicto ni residente en un territorio controlado por una Parte en conflicto.

Segundo se entenderá también por "mercenario" toda persona en cualquier otra situación:

- Que haya sido especialmente reclutada, localmente o en el extranjero, para participar en un acto concertado de violencia con el propósito de:

---

<sup>40</sup> En pleno [Renacimiento](#) italiano, Nicolás [Maquiavelo](#), dedicaba el Capítulo XII de su [libro "El príncipe"](#) al análisis: "*De las diferentes especies de milicias y de los soldados mercenarios*".

- Derrocar a un gobierno o socavar de alguna manera el orden constitucional de un Estado.
- Socavar la integridad territorial de un Estado.
- Que tome parte en ese acto animada esencialmente por el deseo de obtener un provecho personal significativo y la incite a ello la promesa o el pago de una retribución material.
- Que no sea nacional o residente del Estado contra el que se perpetre ese acto.
- Que no haya sido enviada por un Estado en misión oficial.
- Que no sea miembro de las Fuerzas Armadas del Estado en cuyo territorio se perpetre el acto."

No obstante la visión negativa y hasta jurídicamente condenatoria que rodea a este tipo de cuerpos militares, y que está totalmente acertada y justificada, podemos concluir sin ninguna duda que los extranjeros que pasan a formar parte de nuestras Fuerzas Armadas, en ningún caso pueden ser considerados como mercenarios, ni desde el punto de vista jurídico, tal como hemos visto, ni formalmente ya que de hecho su integración en nuestras unidades es en igualdad con los demás españoles y, precisamente debido a sus "particulares vínculos históricos, culturales y lingüísticos, ese proceso de integración es mucho más fácil".

Dicho esto, no podemos olvidar que ha habido un gran cambio mundial puesto que cada día que pasa nos muestra el retroceso imparable de los estados nacionales frente a la globalización. Los ejércitos nacionales que desde los tiempos de la Revolución Francesa fueron un símbolo de soberanía hoy son reemplazados, en la mayoría de los conflictos, por fuerzas multinacionales que actúan bajo el mandato de Naciones Unidas. La emigración hay que considerarla también como un proceso dentro de la propia globalización; las sociedades son cada vez más multiculturales, los inmigrantes acceden a todas las profesiones y dentro de ellas la participación de soldados extranjeros en los ejércitos de países desarrollados irá en aumento ya que el número de conflictos dispersos seguirán incrementándose y los pobladores de los

países de mayor desarrollo, que disponen de un alto estándar de vida, no muestran una gran predisposición para involucrarse en cruentas guerras en escenarios geográficos remotos y adversos. En esas sociedades avanzadas el reclutamiento de soldados es un problema al que se le busca solución, en los próximos apartados afrontaremos esa realidad.

## **De los modelos a la realidad**

Ya hemos visto que nos encontramos con un nuevo modelo, además hemos dejado claro que los extranjeros que se integran en nuestras Fuerzas Armadas no son mercenarios, pero ahora vamos a ver qué problemas reales afectan a ese modelo. El primer problema es el reclutamiento y es que tenemos que solucionar las dificultades de reclutamiento en este nuevo modelo postmoderno de Fuerzas Armadas; es muy posible que con las nuevas circunstancias el reclutamiento de extranjeros pueda ayudarnos a encontrar una solución.

### *Las dificultades del reclutamiento*

Los llamados países desarrollados tienen serias dificultades en sus procesos de reclutamiento, para verlo con una mejor perspectiva, vamos a ver qué le sucede al mejor ejército del mundo, al de Estados Unidos de Norteamérica <sup>(41)</sup>.

Según los últimos informes, el número de soldados extranjeros que se están inscribiendo en el Ejército estadounidense ha disminuido, a pesar del aliciente, ofrecido por la administración <sup>(42)</sup>. La disminución de los enrolados, provenientes de países como México, Nigeria, Alemania y Filipinas, afectó a todos los departamentos de las Fuerzas Armadas, que de por sí están ante un problema de reclutamiento, tres años después del inicio de la intervención armada en Irak. Pero no sólo el número de extranjeros había disminuido, sino también el número de estadounidenses, aunque la caída más pronunciada se da entre los que no son ciudadanos, es decir entre “inmigrantes ilegales”. Aunque el Pentágono ha

---

<sup>41</sup> Laura Wides. Associates Press. 2002

<sup>42</sup> En julio de 2002 el presidente George W. Bush ofertó a partir de los atentados del 11 M la ciudadanía a los extranjeros que se integrasen en las FAS americanas.

concentrado sus esfuerzos en el reclutamiento, los responsables dicen que no están preocupados de que haya bajado el enrolamiento de extranjeros.

La caída ha sido una sorpresa, tanto para los expertos en inmigración como en defensa. El número anual de ciudadanos no estadounidenses alistados en el Ejército ha caído casi un 20% desde el año 2001 al 2004, según los registros del Pentágono. El descenso más estrepitoso se produjo a lo largo del año 2005, de 11.829 a 9.477. Si tomamos como referencia el año 2001, que fue cuando Bush presentó su propuesta, los alistamientos anuales de ciudadanos estadounidenses han descendido un 12%, de 264.832 a 232.957 reclutas. Un estudio reciente del Departamento de Defensa, basado en estadísticas hasta el 2002, determinó que los reclutas sin ciudadanía eran más proclives a permanecer en el ejército en los primeros tres años que los ciudadanos; ya que solamente el 20% abandonaron las Fuerzas Armadas en ese lapso de tiempo, en comparación con un 32% que fueron los abandonos de los llamados “ciudadanos americanos”.

Para poder disponer de algunas cifras de referencia, podemos señalar que desde los conflictos de Afganistán e Irak, el Ejército de Estados Unidos ha perdido a 142 soldados “no ciudadanos”, es decir un 8% del número total de muertos. En el año 2004, más de 7.500 extranjeros -el mayor número desde la guerra de Vietnam- se enrolaron en los ejércitos americanos, obteniendo así la ciudadanía. Hay que señalar que muchos de ellos eran emigrantes irregulares, ya que los inmigrantes legales son menos proclives a entrar al ejército, porque consideran que pueden solicitar la ciudadanía sin poner en peligro sus vidas. Haciendo una comparación con España, podemos decir que en Estados Unidos hay unos 30.000 soldados extranjeros provenientes de más de 100 países y más de un tercio son hispanos.

Cuando se reclutan extranjeros, surgen opiniones en contra, alegando que la defensa nacional no puede recaer en ellos, pero sin que lleguen a ser una mayoría, el conocido sociólogo militar Charles Moskos (<sup>43</sup>) concluye que, en la próxima

---

<sup>43</sup> Moskos sostiene que se dispone de elementos de juicio que indican que en Estados Unidos, el Ejército manifiesta una tendencia organizacional, pasando de un modelo vocacional a uno profesional, y de este a uno ocupacional.

década, el ejército norteamericano se verá obligado a recurrir a los extranjeros para asegurar sus contingentes. Veamos a continuación que sucede en España.

### **La inclusión de extranjeros en Fuerzas Armadas españolas**

Desde la supresión del servicio militar obligatorio, se ha venido notando una falta de personal que aspirase, en número suficiente, a ser soldado profesional, esta falta de personal repercute negativamente sobre el proceso de selección y sobre todo sobre la operatividad de algunas unidades que se han visto mermadas en sus efectivos. Ésa fue una de las razones por las que, desde el principio se pensó en la posibilidad de acceso a la condición de soldado o marinero a los extranjeros, en las condiciones que señalase la Ley, con el objetivo de poder paliar ese déficit de candidatos. Todo ello se plasmó en un programa que se inició en el año 2001, donde se establecieron las bases para reclutar extranjeros.

El ingreso de extranjeros, en principio, estaría sujeto a algunas limitaciones: no podrían ascender más allá del empleo de soldados, ni permanecer más de seis años en filas, salvo que obtuviesen la nacionalidad española; su acceso se restringiría a determinadas unidades y su presencia estaría sujeta a porcentajes máximos. Posteriormente este programa, con variaciones, se plasmó en una Ley, a la que ya nos hemos referido, la cual se presentó en el Congreso de los Diputados en marzo de 2002 y que contenía algunas modificaciones. La primera de ellas es que la nacionalidad de los candidatos se encontraría limitada a los países con los que se mantienen especiales vínculos históricos. Lo cual incluía a los hispanoamericanos y también a los procedentes de antiguas colonias como Filipinas y Guinea Ecuatorial, excluyendo a todos los demás, incluso a los ciudadanos de la Unión Europea. También se modificó que la pertenencia a las Fuerzas Armadas supusiese un mérito para la obtención de la nacionalidad. El contrato tendría una duración máxima de tres años, que podría prolongarse otros tres años más si se encontraban realizando los trámites para la obtención de la nacionalidad. Finalmente, también los extranjeros deberían prestar el juramento a la bandera española. Esa fue la Ley, pero lo que nos interesa verdaderamente es conocer el motivo de este cambio. Podemos decir que existían básicamente dos razones principales que explicaban esa medida y una tercera más aunque considerada como secundaria.



La primera, era que el ejército profesional no era una profesión excesivamente demandada, al igual que sucedía con muchas otras como la agricultura, ganadería, construcción, comercio, hostelería, y servicio doméstico. Por ese primer motivo, originado en parte por la mejora económica de España y la baja tasa de paro, no podíamos llegar a concluir que la inmigración podría convertirse en una fuente de recursos humanos que garantizase, aunque fuese en una pequeña parte, el reclutamiento futuro de las Fuerzas Armadas.

La segunda razón estaría relacionada con las previsiones demográficas, esta razón no es tan conyuntural como la anterior. El descenso del número de jóvenes susceptibles de optar por el ejército profesional, hacía aún más necesario incluir a los inmigrantes dentro de los potenciales aspirantes a soldado. Sobre esta segunda cuestión, las cifras evidencian las dificultades con las que se va a encontrar el reclutamiento de soldados en el futuro. Por poner un ejemplo, la cifra de nacimientos en el año 1998 fue de 361.930, casi la mitad que en 1970. Por otra parte, la tasa española de fecundidad hasta el año 2000 era de las más bajas del mundo (1,07). Aunque últimamente ha experimentado un repunte, debido a la inmigración, situándola en el 1,2. De todos modos, el panorama no es muy halagüeño y nos lleva hacia un “decrecimiento” en el que España perderá, en el 2050, el 21,8% de su población actual y su media de edad será de 55 años, según datos de Naciones Unidas (<sup>44</sup>).

Volviendo a las dos razones anteriores, si no varían las circunstancias actuales, el modelo actual de Fuerzas Armadas profesionales puede resultar inviable desde el punto de vista de los recursos humanos, a menos que aumente significativamente el número de mujeres (actualmente en torno al 12%) y se complete con la inmigración.

Éstas serían las razones primarias, pero existe una más, aunque de carácter secundario. Se trata de encontrar una colocación a los miles de inmigrantes que carecen de un empleo adecuado que les asegure una adecuada integración social. Los planes de integración de carácter educativo y asistencial tienen pocas posibilidades de éxito, si los inmigrantes no disponen de unas condiciones de vida

---

<sup>44</sup> Datos que figuran en el informe anual de la ONU sobre demografía

dignas, de cierta estabilidad vital y de ingresos suficientes. Todo ello viene proporcionado en gran medida por el hecho de disponer de un empleo. Por otra parte, la Ley de Extranjería sólo permite la residencia temporal de los inmigrantes en España si éstos cuentan con el pertinente permiso y la oferta de un empleo con el que sostenerse. Sin embargo, la realidad desborda las previsiones y es preciso facilitar una ocupación a los extranjeros que viven en nuestro país. De otro modo, los inmigrantes quedan abocados a la explotación laboral y a la exclusión, y esto además constituye una fuente de tensiones y problemas sociales. Desde esta perspectiva, la entrada de un número adecuado de inmigrantes en las fuerzas armadas profesionales podría ser una solución más, por supuesto no la única, a la hora de integrarlos socialmente.

Tenemos que señalar que estos problemas de reclutamiento no son específicos de España, sino que afectan a la mayor parte de los llamados países desarrollados; en el apartado anterior hemos visto que el reclutamiento de extranjeros es una práctica también realizada en Estados Unidos, donde pueden alistarse en las fuerzas armadas los extranjeros con permiso de residencia indefinida y sin residencia a partir de la oferta del presidente Bush, con motivo de los atentados del 11 de septiembre. En Gran Bretaña pueden ingresar también en las fuerzas armadas los no británicos nacionales de países de la Commonwealth. Para ello deben tener un permiso de residencia y trabajo indefinido expedido por las autoridades de inmigración británicas. En el Reino Unido se fijaron un objetivo para finales del año 2001 consistente en haber alcanzado el 4% de representación de minorías. Es especialmente conocida la famosa unidad británica de gurkhas, que actualmente ha sido reducida a 3.400 hombres. Estos integran un Regimiento reforzado que tiene el nombre de *The Royal Gurkha Rifles*. Por su parte, Francia dispone de la Legión Extranjera en la que pueden enrolarse los candidatos de entre 17 y 40 años, con independencia de la nacionalidad, que superen el proceso de selección.

### **Aspectos psicosociales de la integración: motivación y valores**

A lo largo de los apartados precedentes hemos visto la evolución histórica de las Fuerzas Armadas españolas y también las de nuestros aliados, hemos señalado que la participación de un cierto número de extranjeros, con unas determinadas condiciones, aporta ventajas para la institución, para los inmigrantes y para el resto

de la sociedad a la que prestan sus servicios contribuyendo a su seguridad. En los apartados que siguen vamos a ver cuales deben ser las condiciones más idóneas para que, desde una perspectiva psicosocial, estos soldados se integren de la mejor manera en las Fuerzas Armadas, para ello analizaremos dos aspectos fundamentales, la motivación y la aceptación de los valores que impregnan a la institución militar. Una cuestión importante es la motivación de los inmigrantes dentro de las Fuerzas Armadas. La vocación militar, el participar en la defensa de España y el patriotismo, son algunas de las razones que pueden esgrimir los españoles que aspiran a entrar en las Fuerzas Armadas, pero que lógicamente no se encontrarán presentes en la mayor parte de los inmigrantes que se quieren alistar en las Fuerzas Armadas. La profesión militar es un trabajo muy diferente a otros que se pueden encontrar en el mercado laboral, con valores y componentes morales singulares. En caso extremo los militares deben asumir riesgos que implican peligro inminente de muerte. Por esta razón, las motivaciones socioeconómicas no bastan para explicar la entrega y el fiel cumplimiento del deber de los soldados.

Sin embargo, la identidad nacional y el patriotismo no son los únicos valores necesarios para que exista una motivación profesional adecuada entre los miembros de la institución militar. Si se examinan las razones que movían a los soldados (motivación) que han participado en combate, que es la situación más extrema a la que puede enfrentarse un soldado, nos sorprenderíamos conociendo que los principales motivos son de un carácter más concreto, más cercano, incluso más prosaico que los demasiado abstractos relacionados con el patriotismo o la nobleza de la causa por la que se lucha. Se trata de sentimientos más inmediatos, relacionados con los primeros escalones de la pirámide de Maslow <sup>(45)</sup>, como por ejemplo, no defraudar a los compañeros, volver a casa, no avergonzarme por fallar en la misión que tenía encomendada, las ansias de dejar de sufrir, la supervivencia, el miedo, etc. Se trata de motivaciones que pueden compartir tanto los nacionales como los extranjeros. Por lo tanto si buscamos la clave, ésta se encuentra en la identificación del soldado con la institución y, más en concreto, con la unidad a la

---

<sup>45</sup> A. H. MASLOW. Motivación y personalidad. (Barcelona: Sagitario S.A.)

que se pertenece. Y ese espíritu de cuerpo se logra en la mayor parte de los casos a través del contacto personal y del entrenamiento diarios, con la participación en maniobras y con una relación armoniosa entre los mandos y la tropa. Si queremos que los inmigrantes extranjeros formen parte, como uno más dentro de nuestras FAS, tendremos que analizar los componentes motivacionales que tienen los soldados; primero vamos a describir someramente la base teórica de la motivación y luego veremos qué es lo que motiva de verdad a un soldado en combate, cuando todas las referencias desaparecen y solo prevalece el espíritu de supervivencia.

Casi todo el mundo conoce que el psicólogo estadounidense Abraham *Maslow* diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano. La motivación es una combinación de *procesos* intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué *dirección* se encauza la energía. A diferencia de los animales, que actúan movidos por sus instintos, en los seres humanos, la motivación es fundamentalmente cognitiva aunque engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes.

Existen muchas teorías psicológicas que tratan de explicar la motivación (teoría de las necesidades, de la equidad, de la expectativa, del reforzamiento, de las metas). Cada una de ellas pone el énfasis en algún aspecto, centrando la importancia en el individuo y sus procesos cognitivos o en el ambiente con todos sus incentivos reforzadores. Como nuestro objetivo no es realizar una exposición exhaustiva, una vez más adoptamos una postura ecléctica y resumimos que la mayoría de ellas, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto, llegando hasta la sublimación de la “autorrealización personal” pero no podemos olvidar que, en todas, se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los otros secundarios.

La conducta humana busca el equilibrio y se logra si las personas obtienen la satisfacción, a nosotros nos interesa los componentes laborales de la misma. La motivación en el trabajo refleja el grado de satisfacción de necesidades que se derivan del propio trabajo o que se obtienen como consecuencia directa del mismo

(premios, incentivos, etc.). En el caso de que sea imposible la satisfacción de las necesidades, se provocaría la frustración de la persona, que se da cuando la realidad no corresponde con las expectativas que se habían formado en nuestra mente. La frustración en el trabajo, es una de las emociones más negativas que existen y puede provocar agresividad, apatía, alienación o desorganizar la conducta.

### *Influencia del grupo en la motivación*

No podemos hablar, en el caso de los soldados de la motivación individual, ya que si por algo se caracteriza el combatiente, es por actuar siempre dentro de un grupo, por eso si queremos saber como se motiva al grupo, comenzaremos por decir que, en estas circunstancias, las personas tratan de satisfacer al menos una parte de sus necesidades, colaborando con los otros dentro del grupo. En él, cada miembro aporta algo y depende de otros para satisfacer sus aspiraciones. Es frecuente que en este proceso la persona pierda algo de su *personalidad* individual y adquiera un concepto grupal, mientras que las necesidades personales pasan a ser parte de las aspiraciones del grupo.

Cuando los líderes quieran lograr determinadas metas dentro del grupo que dirigen o introducir un cambio, lo más apropiado sería aplicar un *procedimiento* para averiguar con anticipación la necesidad del cambio ante varios miembros del grupo, y dejar que ellos de alguna manera, logren que el grupo acepte el cambio. Es común que los integrantes de cualquier grupo, escuchen y den más importancia a lo que dicen otros miembros del grupo que a las personas que sean ajenas a éste, esto no lo debemos olvidar cuando se aplique al mando de unidades militares que poseen una personalidad propia (paracaidistas, operaciones especiales, Legión, etc.)

Éstos son alguno de los factores que motivan a los individuos dentro de un grupo:

- Hacer interesante el trabajo.
- Relacionar las recompensas con el rendimiento.
- Proporcionar recompensas que sean valoradas.
- Tratar a todos los miembros como personas.

- Desarrollar valores comunes.

### *La motivación de los soldados*

La motivación de los soldados en combate siempre ha sido una preocupación, tanto para los responsables militares, como para los civiles, encargados de tomar las grandes decisiones. Podemos encontrar innumerables ejemplos, pero hay uno, que se dio en la Segunda Guerra Mundial y que es muy ilustrativo. Desde los primeros años de la guerra, se venía observando la inutilidad de los magníficos discursos que se leían a las tropas, éstas respondían con general aburrimiento ante unas arengas poco entendibles. Por ese motivo, el jefe de Estado Mayor del Ejército, General George C. Marshall, contactó con el productor cinematográfico Frank Capra y le pidió que hiciera una película para que

"Le explicara a nuestros muchachos del Ejército por qué luchamos".

El Departamento de Defensa hizo una gran película, con un gran director, fueron nada menos, que una serie con siete partes, que se titularon *Por qué luchamos*, estas películas se usaron extensamente durante la Segunda Guerra Mundial. El objetivo era muy claro, aumentar la motivación de los soldados explicándoles con imágenes qué hacían allí, tan lejos de sus hogares. Simultáneamente se realizaron muchas investigaciones psicosociales para estudiar la motivación de los soldados durante el combate, con el objetivo de poder determinar por qué "un fusilero cansado, embarrado y con frío avanza con la boca seca del miedo hacia los disparos de mortero y ametralladoras de un enemigo decidido". Ése es el ambiente donde, en definitiva, debemos probar si la motivación que tienen es la adecuada.

### *El último eslabón, la motivación en el combate*

Sobre la motivación en el combate, el Departamento de Defensa de los Estados Unidos, ha desarrollado innumerables estudios teóricos y de campo, apoyándose en las mejores universidades de su país y contando con los mejores especialistas. A continuación vamos a resumir algunas de las conclusiones de algunos trabajos

recientes <sup>(46)</sup>. En su día <sup>(47)</sup>, Janowitz documentó las actitudes de la infantería de combate en la Segunda Guerra Mundial. Cuando se les preguntó a los soldados qué les impulsaba a seguir durante la guerra, las respuestas más comunes eran:

- La primera era para que acabara de una vez la guerra y poder volver a casa.
- La segunda respuesta más común y la principal motivación para el combate, sin embargo, se refería a los fuertes lazos y sensación de grupo que se creaba durante el combate. “no se puede defraudar a los compañeros”.

Podríamos concluir que en este estudio, la cohesión, o los lazos emocionales entre soldados, parecían ser el factor principal en la motivación para el combate. En otros importantes estudios sobre motivación llevados a cabo por Janowitz se llegó a idéntica conclusión de que la conducta y la actitud de los soldados de infantería que luchaban hasta el fin se debía, a las relaciones interpersonales del grupo primario, es decir con los compañeros de su pelotón. De esa investigación, se llegó a las siguientes conclusiones: cuando el grupo más inmediato al individuo, satisfacía sus necesidades orgánicas básicas, le ofrecían afecto y estima tanto por parte de oficiales como de sus compañeros, su motivación aumentaba y disminuía su preocupación por sí mismo en el campo de batalla. Eso le permitía combatir con eficacia.

Durante la guerra en Vietnam, el distinguido sociólogo militar Charles Moskos <sup>(48)</sup>, entrevistó a los soldados y llegó a la conclusión de que los lazos en el grupo primario durante el combate jugaban un papel importante en la eficacia de la unidad. Curiosamente, Moskos argumenta que los lazos estrechos con otros soldados pueden resultar de la preocupación por la seguridad con intereses propios, más que por la preocupación altruista por los demás soldados. A pesar de todo, Moskos señala el crítico papel de la cohesión en el desempeño durante el combate.

---

<sup>46</sup> Leonard Wong, Thomas A. Kolditz, Raymond A. Millen, Terrence M. Potter. “¿Por qué luchan?”. Instituto de Estudios Estratégicos del Colegio de Guerra del Ejército de los Estados Unidos.

<sup>47</sup> Janowitz, Morris: *The Professional Soldier*, (Nueva York. Free Press, 1960/1971

<sup>48</sup> Moskos, Charles. “*La institución Militar en el Estado Contemporáneo.*” Compilación de Rafael Bañón y José Antonio Olmedo. Editorial Alianza Universidad, S.A., Madrid. 1965

A pesar de la amplia aceptación de la importancia de las relaciones interpersonales entre los soldados en combate, las cosas empezaron a cambiar en los últimos tiempos de la guerra en Vietnam. En su polémico libro, *Crisis en el comando*, Gabriel y Savage sostienen que el sistema de reemplazos individuales en Vietnam y la falta de profesionalismo en el cuerpo de oficiales, condujo a la disolución de la cohesión del grupo primario en el Ejército. Si bien sus conclusiones acerca de las causas de la declinación de la cohesión podrían ser cuestionadas, sí llamaron la atención sobre el efecto potencialmente pernicioso de la relación entre soldados y oficiales con baja experiencia. También señalan la enorme importancia para la motivación de la existencia de normas morales, ya que la cohesión entre soldados sin normas apropiadas puede ir contra los objetivos generales de la organización, como en el caso de casi 800 violaciones del derecho de la guerra en Vietnam.

Existen dos tipos de tipos de cohesión:

- La cohesión social se refiere a la calidad de los lazos de amistad y a la cercanía emocional entre miembros de una unidad.
- La cohesión de tareas, por otra parte, se refiere al compromiso entre los miembros de una unidad de cumplir una tarea que exige el esfuerzo colectivo de la unidad.
- La cohesión de tareas se relaciona con el desempeño de la unidad, no con la cohesión social. La cohesión social, según otros autores (<sup>49</sup>), tiene poca relación con el desempeño, y puede hasta interferir con el desempeño de una unidad (por ejemplo, pensamiento de rebaño o colectivo).

En cuanto a si la cohesión servía como factor en la motivación para el combate, la mayor parte de los estudios aseguran que es una de las razones más importantes para que no decaiga la moral de los combatientes.

En uno de los estudios más recientes (<sup>50</sup>), realizados en Irak, se entrevistaron a tropas estadounidenses al poco tiempo de haber tenido experiencia de combate

---

<sup>49</sup> David R. Segal

<sup>50</sup> Leonard Wong, Thomas A. Kolditz, Raymond A. Millen, Terrence M. Potter



(para la mayoría, habían sido tres semanas de contacto continuo con el enemigo), una de las primeras preguntas que los investigadores formularon se refería a *las razones* que tuvieron para entrar en primer lugar al ejército. Las respuestas fueron lo que muchos reclutadores ya conocen:

- Para obtener dinero para la universidad.
- Para adquirir experiencia antes de intentar buscar un trabajo.
- Para seguir el camino de algún familiar que estuvo en el Ejército.
- O simplemente para vivir una aventura antes de asentarse definitivamente.
- La mayoría no mencionó el patriotismo ni ninguna ideología como motivo para incorporarse a las filas.

A medida que la entrevista progresaba, se les hizo a los soldados la misma pregunta que se había formulado a los veteranos de combate de la Segunda Guerra Mundial:

“En su experiencia de combate en general, qué era lo que más le motivaba para seguir adelante.”

La respuesta más frecuente era que la motivación para el combate era la de:

- "Luchar por mis compañeros". Los soldados respondieron con comentarios tales como, "en el combate, si uno se rinde significa que uno no está ayudando a sus compañeros."
- Los soldados se referían a la cohesión social los lazos emocionales entre soldados.

*La cohesión social* cumple aparentemente dos roles en la motivación para el combate. En primer lugar, los fuertes vínculos que existen entre soldados, pone en cada uno la responsabilidad de alcanzar el éxito del grupo y de proteger a la unidad contra cualquier daño. Los soldados sienten que a pesar de que su contribución individual al grupo puede ser pequeña, sigue siendo una parte crucial del éxito de su unidad y es por lo tanto importante. Este deseo de contribuir con la misión de la unidad no proviene de un compromiso hacia la misión, sino de un pacto social entre

los miembros del grupo primario; *el segundo rol* de la cohesión es brindar confianza y certeza al soldado de que alguien en quien él confía está "cuidando su espalda". Esto no es simplemente confiar en la capacidad, el adiestramiento o el compromiso hacia la misión de otro soldado, sino confiar en otra persona que consideran más cercana que un amigo que está motivada para proteger nuestro bienestar. Una vez que los soldados se convencen de que su propia seguridad está protegida por otros, sienten que pueden cumplir con su trabajo sin preocupación alguna. Los lazos de confianza entre los soldados tardan semanas y meses en establecerse. Los soldados relataron cómo las experiencias compartidas antes del combate los ayudaron a entablar esos vínculos. Un soldado describió cómo las semanas de adiestramiento antes de su despliegue habían contribuido a establecer fuertes lazos entre soldados; como una vez desplegados, los soldados pasaron aún más tiempo entrenando juntos:

"Hemos trabajado mucho juntos. Hemos hecho muchos ejercicios de campo juntos, es casi como si fuéramos hermanos. Lo hemos sufrido todo juntos."

Pero la cohesión no se crea solamente durante el entrenamiento. Sino durante las horas compartidas en las comidas, en los ratos de ocio, en las confidencias, durante los juegos, etc. Muchos soldados contaban que durante las interminables horas de guardia habían forjado lazos de amistad muy profundos con sus compañeros.

A pesar del debate académico sobre la cohesión social y sus efectos en el rendimiento en combate, la cohesión social sigue siendo un elemento clave en la motivación para el combate de los soldados estadounidenses. La cohesión social es lo que motiva a los soldados no sólo a cumplir con su deber, sino también a aceptar responsabilidad por los intereses de otros soldados. Al mismo tiempo, la cohesión social libera a cada soldado de la preocupación constante por la propia seguridad ya que otros miembros de la unidad asumen esa responsabilidad.

### *Motivados por un ideal*

La cohesión no es, por supuesto, la única fuente de motivación para el combate. Siempre se ha contrastado la noción de luchar por los camaradas con la posibilidad

de que los soldados se sientan motivados para el combate por un ideal o por los valores que encarna la institución. Moskos (<sup>51</sup>) argumenta que mientras la cohesión es con frecuencia la motivación primaria para el combate deben existir otros factores suplementarios (además del adiestramiento y del equipo) para explicar por qué la cohesión por sí sola no determina el rendimiento dentro de una batalla. Plantea que la cohesión "mantendrá al soldado en su rol de combate sólo mientras posea un compromiso subyacente respecto al valor del sistema social superior por el cual está luchando". Denomina a este compromiso una ideología latente que respalda el papel de la cohesión como motivación para el combate. Según Moskos, los soldados pueden no reconocer y hasta ignorar esta ideología latente, pero que sin embargo existe. Por lo tanto, mientras los soldados de hoy tal vez no se sientan cómodos hablando de motivaciones idealistas, tal vez se encuentren menos inhibidos para articular estas nociones idealistas si los comparamos con los soldados del pasado.

Además de esa motivación, otros autores (<sup>52</sup>) incluyen el temor. No cabe duda que el temor ante una sanción por incumplimiento de las obligaciones militares, motiva a los combatientes, ya que es sabido que las Leyes Penales Militares son muy duras en todos los países, pero ese temor también se vería incrementado por el rechazo que produce en los compañeros el abandono del combate, en ese punto volveríamos hacia la cohesión social.

Ya hemos hecho un recorrido por la motivación, ahora vamos a reflexionar sobre los valores que son implícitos a la profesión militar. En este asunto no quiero extenderme mucho, pues se ha escrito ya bastante. No quiero recurrir a las Reales Ordenanzas, que constituyen el código de valores y conducta de nuestra institución; pero sí quisiera hacer una breve reflexión que luego pudiese unirse a la inclusión de estos valores en los soldados extranjeros que se integran e nuestros Ejércitos.

A veces los valores necesarios para defender a la sociedad, no coinciden con los que tiene la sociedad, pero esa es una cuestión recurrente en la mayoría de los países y a nosotros lo que nos interesa es si los valores de las Fuerzas Armadas

---

<sup>51</sup> Opus citado

<sup>52</sup> R. y McNichols. C.: *Operation alizing the Moskos Institution-Occupation Model: An Application of Gouldner's Cosmopolitan-Local Research*

españolas pueden ser asumidos fácilmente por los extranjeros que se incorporan a las mismas.

Nuestras Reales Ordenanzas nos presentan entre otros los siguientes valores: patriotismo, disciplina, sentido del deber, lealtad, compañerismo, espíritu de cuerpo, abnegación, honradez, el valor, respeto por la vida, la legitimidad de todos sus actos, la competencia profesional y un largo etcétera.

En el combate existe una fuerte carga emocional ligada a los instintos más básicos, como son la supervivencia y a la cohesión de los grupos primarios, en este ambiente la existencia de unos valores que catalicen las conductas es imprescindible; tanto es así que todas las fuerzas armadas tienen su código ético que infunden a sus soldados en sus periodos de formación, por lo tanto estos códigos, aún con sus diferencias de índole cultural e incluso religiosa, se pueden considerar universales o que llegan a formar parte de ese “inconsciente colectivo” del que hablan los psicoanalistas. Estos códigos éticos incluidos en nuestras Reales Ordenanzas son muy fácilmente asumibles por los extranjeros que comparten con nosotros raíces culturales, históricas y lingüísticas, etc.

### **¿Quiénes son?**

No es nuestra intención hacer un estudio sociológico sobre el contingente de soldados extranjeros en la Fuerzas Armadas españolas pero vamos a dar algunos datos relevantes actualizados en julio de 2006.

En primer lugar es importante darnos cuenta que, como veremos más adelante estos soldados poseen un nivel adecuado de formación, son más maduros de lo que pensamos, están asombrosamente al tanto de los temas apremiantes de la actualidad, a través de Internet y de los demás medios de comunicación que les permite conocer la situación internacional, los soldados también están sintonizados con las ideologías, valores y otros principios abstractos. Desde el día en que prestaron juramento para unirse a las filas del ejército, han sido instruidos en valores y virtudes militares. A los nuevos soldados se les ha socializado para que se sientan cómodos en las Fuerzas Armadas y, por último, los soldados de hoy son voluntarios, son profesionales pertenecientes a una institución basada en valores.

También hay que señalar que estos soldados confían en sus compañeros, en sus jefes y en el Ejército, y comprenden los aspectos morales de la guerra, no son mercenarios.

He aquí algunos datos estadísticos de los soldados extranjeros <sup>(53)</sup>:

- Son un colectivo de 3.624 personas de los que 622 son mujeres aproximadamente un 16% es decir algo más que la media de resto de las Fuerzas Armadas.
- Más de 1.400 tienen el Título de Bachiller Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, hay más de 30 titulados universitarios y más de 500 tienen la formación obligatoria de Educación Secundaria Obligatoria, solamente con el certificado de escolaridad hay 268 y sin título 36. Como se puede comprobar su nivel de estudios es el adecuado o un poco superior a la media del resto de soldados, aunque los títulos han sido obtenidos en diferentes sistemas educativos.
- Por edades la mayoría se sitúa entre los 19 y los 28, siendo los más numerosos los que tienen 21 y 22 años, pero ninguno de ellos son unos niños, la media se sitúa muy próxima a los 25.
- Por nacionalidades, Ecuador gana por goleada -1.328- seguido muy de cerca por Colombia con 1.145, luego ya siguen muy de lejos Bolivia con 134 y Perú con 113 y así otros 13 países más hasta llegar a Costa Rica que tiene uno.
- Por Ejércitos el de Tierra tiene la gran mayoría 2.613, la Armada 381 y el del Aire 93.

Éstos son algunos datos que nos permiten conocer un poco más la realidad, pero como dijimos al principio detrás de las cifras hay personas, detrás de las personas hay biografías que, sin duda, nos impresionarían. Con toda seguridad, en la mayoría de ellos anhelan una mejora personal en todos los sentidos, una búsqueda de futuro para ellos y sus familias, son personas decididas, luchadoras, curtidas por la dureza

---

<sup>53</sup> Datos elaborados por la Subsecretaría de Defensa en mayo de 2006

en la vida de sus países de origen y que voluntariamente eligen una profesión en la que quieren verse integrados.

## **Conclusiones**

En este capítulo, hemos tratado de aportar algunas reflexiones con relación a los aspectos psicosociales de la integración de los extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas; comenzamos por buscar los antecedentes legales a la participación de extranjeros como soldados profesionales en la legislación vigente, después analizamos el por qué de esa presencia. Consideramos que se justifica, fundamentalmente, en el cambio de modelo que han experimentado la gran mayoría de las fuerzas armadas modernas, las cuales han evolucionado desde un modelo de soldados concriptos hacia otro de soldados profesionales. El “militar profesional moderno” es un especialista en la administración y en el empleo organizado, racional y legal de la fuerza y cuyo compromiso vital con su actividad es íntegro. Esta no puede ser temporal ni parcial y exige la total dedicación del individuo. Este modelo hay que integrarlo en el fenómeno de la globalización en el cual estamos inmersos, dentro de la llamada “era de las comunicaciones” y todo ello, sin perder de vista el incremento de los flujos migratorios en busca de trabajo, este último aspecto es que se analiza con más profundidad en nuestro artículo.

Después de estos antecedentes, tratamos de confrontar estos modelos teóricos con la realidad. En nuestra opinión, el reclutamiento de extranjeros nos aporta dos ventajas, la primera es la de completar el contingente de aspirantes a soldados profesionales, que como país desarrollado, presenta ciertas dificultades; en ese sentido los extranjeros pueden ayudarnos, en parte, a encontrar nuevas alternativas, de la misma forma que ha contribuido positivamente a solucionar otras necesidades específicas en el mercado laboral donde la oferta escasea (agricultura, construcción, servicios etc.). La segunda ventaja es que la aceptación de extranjeros en las fuerzas armadas, constituye una vía más que les permite integrarse dentro de la sociedad española.

En otra parte de nuestro trabajo dejamos claro que estos soldados no son unos modernos mercenarios ya que, en el caso de España, las condiciones de los mismos en nada se parecen a lo que la Asamblea General de Naciones Unidas, condenó el

4 de diciembre de 1989 como mercenarios. Con lo que podemos concluir sin ninguna duda que los extranjeros que pasan a formar parte de nuestras fuerzas armadas, en ningún caso pueden ser considerados como tales, ni desde el punto de vista jurídico, tal como hemos visto, ni formalmente ya que, de hecho, su integración en nuestras unidades es en igualdad con los demás españoles y precisamente debido a sus “particulares vínculos históricos, culturales y lingüísticos”.

Finalmente, analizamos desde una perspectiva psicosocial, la integración de estos soldados en nuestras Fuerzas Armadas; nos centramos en dos aspectos fundamentales, la motivación y la aceptación de los valores que impregnan a la institución militar. Este estudio lo realizamos teniendo en cuenta nuestras peculiaridades que, en caso extremo, nos obligan a asumir riesgos que implican peligro inminente de muerte. Por esta razón, las motivaciones socioeconómicas no bastan para explicar la entrega y el fiel cumplimiento del deber de los soldados.

Al referirnos a los militares, no podemos pensar en una simple relación laboral, ya que siempre surgen dos conceptos; la identidad nacional y el patriotismo, como condiciones imprescindibles para que exista una motivación profesional adecuada entre los miembros de la institución militar. Si se examinan las razones que mueven a los soldados (motivación) para participar en misiones de combate, que dicho sea de paso, son las situaciones más extremas a las que pueden enfrentarse, nos sorprenderíamos conociendo que los principales motivos son más concretos, más cercanos, incluso más prosaicos que otros mucho más abstractos relacionados con el patriotismo o la nobleza de la causa por la que se lucha. Se trata de sentimientos más inmediatos, como por ejemplo, no defraudar a los compañeros, no avergonzarse por fallar en la misión, las ansias de dejar de sufrir, la supervivencia, el miedo... Nos referimos a motivaciones universales que pueden compartir tanto los nacionales como los extranjeros. Por lo tanto si buscamos la clave, ésta se encuentra en la identificación del soldado con la institución y, más en concreto, con la unidad a la que se pertenece. Y ese espíritu de cuerpo se logra, en la mayor parte de los casos, a través del contacto personal y del entrenamiento diario, así como con participación en maniobras y ejercicios donde la convivencia es estrecha y donde se debe procurar, en todo momento, establecer una relación armoniosa entre los mandos y la tropa; como podemos ver estos aspectos son comunes a todos, independiente de su nacionalidad.

Un elemento importante que no debemos olvidar es que, para los militares, la unión hace la fuerza, por consiguiente, la importancia del individuo se subordina a la del grupo, pero al más próximo (pelotón, buque, tripulación). En este caso, no podemos hablar de la motivación individual, ya que lo que caracteriza al combatiente, es su actuación dentro de un grupo; en estas circunstancias, debemos buscar la sinergia, conjugando las necesidades individuales con el óptimo cumplimiento de la misión.

Por último abordamos la motivación en el combate, este es el eslabón más importante. Llegados a este punto, los investigadores nos dicen que la motivación más fuerte es la relacionada con la "la cohesión social"; ésta es la base de la supervivencia y arraiga en nuestras necesidades más básicas; los soldados sienten que a pesar de que su contribución individual al grupo puede ser pequeña, siguen siendo una parte crucial para que todos sigan vivos y, de paso, contribuir al éxito de su unidad. Este deseo de contribuir con la misión de la unidad no proviene de un compromiso hacia la misión, sino de un pacto social entre los miembros del grupo primario; esta cohesión es capaz de brindar confianza y certeza al soldado de que alguien en quien él confía está "cuidando su espalda". Esto no es simplemente confiar en la capacidad, el adiestramiento o el compromiso hacia la misión de otro soldado, sino confiar en otra persona que consideran más cercana que un amigo y que está muy motivada para proteger nuestro bienestar.

Finalmente, considerando que el ser humano es esencialmente emocional, en el combate afloran todas nuestras emociones y se funden con nuestros instintos más básicos, como son la supervivencia y a la cohesión de los grupos primarios, en este ambiente la existencia de unos valores que catalicen las conductas es de vital importancia. En estas circunstancias resultan imprescindibles los valores propios de la institución militar, esto es universal desde hace siglos para los ejércitos; tanto es así que todas las fuerzas armadas tienen su código ético que infunden a sus soldados en sus periodos de adiestramiento, por lo tanto estos códigos, aún con sus diferencias de índole cultural e incluso religiosa, se pueden considerar universales o que llegan a formar parte de ese "inconsciente colectivo" del que hablan los psicoanalistas. Estos códigos éticos incluidos en nuestras Reales Ordenanzas son fácilmente asumibles por los extranjeros que comparten con nosotros raíces culturales, históricas y lingüísticas.



Finalizo este capítulo con unos datos para conocerlos mejor, cada vez que nos refiramos a este colectivo, estaremos hablando de más de 3.000 personas, de las que un 16% son mujeres, con un adecuado nivel de estudios, que tienen una edad que se sitúa en la veintena pero ninguno de ellos son unos niños, la media se sitúa muy próxima a los 25 años y la mayoría son ecuatorianos que prestan sus servicios en el Ejército de Tierra.

Pero repetimos que detrás de las cifras hay personas, podemos afirmar que todos ellos anhelan una mejora personal en todos los sentidos, que han venido a nuestro país buscando un futuro para ellos y sus familias, que son personas decididas, luchadoras, curtidas por la dureza en la vida de sus países de origen y que voluntariamente han elegido algo que es más que una profesión. Ellos son conscientes del paso que han dado y sueñan con ser considerados como uno más de nuestros soldados y, como prueba de ello, nos han entregado ya su bien más precioso, su vida al servicio de nuestra Patria.

## **Bibliografía**

**Aparicio, r. Tornos, a. y Labrador, J.** *Inmigrantes, integración, religiones*, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1999.

**Cotton, Charles.** "Institutional and Occupational Values in Canada's Army." *Armed Forces and Society* 8:99-110. 1981.

**Huntington, Samuel.** *The Soldier and the State*, Cambridge Mass.: Harvard University Press. 1978. Janowitz, Morris. *The Professional Soldier*. Nueva York Free Press. 1960.

**Huesca, A.M.** "Las motivaciones ocupacionales de los jóvenes españoles y su correspondencia a la profesión militar";. *Profesionalización de las Fuerzas Armadas: Los problemas sociales*, Cuaderno de Estrategia nº 98, Ministerio de Defensa, Madrid, 1998.

**IMSERSO**, *Plan para la Integración Social de los Inmigrantes*, Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1994.

**Janowitz Morris** "Las pautas cambiantes de la autoridad organizativa: La institución militar", Alianza, Madrid, 1985.

**Martinez Paricio, J.I.** "Análisis de la situación", en MICHAVILA, B. (coord.) *La sociedad española y su defensa*, Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales, Madrid, 1998.

**Moskos, Ch. Wood, Fr.** "Lo militar ¿algo más que una profesión?". MINISDEF, Madrid 1991.

**Tomé Pueyo, M.** "La adaptación del soldado al medio militar", *Ejército*, nº 691, 1998.

**CAPÍTULO TERCERO**  
**LA REALIDAD DE LA MUJER EXTRANJERA**  
**EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS**

# LA REALIDAD DE LA MUJER EXTRANJERA EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

Por MARÍA BELÉN CABALLUD HERNANDO

## Introducción

En los últimos años, las Fuerzas Armadas españolas, al igual que las de los países de nuestro entorno, han sido objeto de una profunda transformación. Así, de un ejército tradicional caracterizado por una estructura mixta –con miembros voluntarios junto a otros procedentes del reclutamiento obligatorio- todos ellos varones, con funciones exclusivamente bélicas y una gran diferenciación respecto a la sociedad civil, ha evolucionado hacia un ejército “posmoderno” <sup>(54)</sup> orientado hacia una relativa internacionalización de las fuerzas, un carácter plenamente profesional, con hombres y mujeres voluntarios, una pluralidad de funciones y una mayor permeabilidad con la sociedad.

Paralelamente, en el mismo periodo de tiempo hemos constatado un cambio radical y definitivo del papel de España en el mapa migratorio. Nuestro país ha dejado de ser un país de emigración, de origen de inmigración, para ser un lugar de destino y de tránsito de inmigrantes hacia terceros Estados. Esta nueva realidad ha generado un cambio importante cultural, social, demográfico, económico, de la composición del mercado laboral, etc. de los cuales las Fuerzas Armadas no han sido una

---

<sup>54</sup> D. José Antonio Olmeda Gómez y Dña. Angustias María Hombrados Martos, las Mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: ¿cambio o continuidad? , Curso de doctorado 2003-2004.

excepción, en tanto que reflejo actual de nuestras sociedades. La plena profesionalización de las Fuerzas Armadas españolas ha originado que éstas devengan en un nuevo sector de empleo público <sup>(55)</sup>.

En este contexto de múltiples cambios, la incorporación de la mujer (española y extranjera) a las Fuerzas Armadas, es un rasgo claramente distintivo que lo diferencia de la tradicional configuración de nuestros Ejércitos. En la actualidad, según datos de septiembre de 2006 <sup>(56)</sup>, más de 15.000 mujeres forman parte de las Fuerzas Armadas españolas, de las cuales, 603 son extranjeras, nacionales de terceros Estados.

La importancia y relevancia de los acontecimientos expuestos en los párrafos anteriores justifican la conveniencia de elaborar un estudio sobre la mujer militar extranjera en nuestras Fuerzas Armadas, en el que vamos a intentar analizar la aplicación del principio constitucional de igualdad entre hombres y mujeres y las políticas de género que se están llevando a cabo en la compleja organización militar española. Concretamente, este trabajo se va a llevar a cabo abordando, a lo largo de los siguientes epígrafes, estos aspectos:

- Presencia de la mujer extranjera en las Fuerzas Armadas españolas. Antecedentes, origen y evolución.
- Identificación del colectivo en cifras.
- Régimen jurídico de la mujer en las Fuerzas Armadas. Políticas de género. Especificidades normativas y acciones positivas desarrolladas en el ámbito de la defensa por cuestión de género.
- Conclusiones.

### **Presencia de la mujer extranjera en las Fuerzas Armadas españolas. Antecedentes, origen y evolución**

---

<sup>55</sup> Katia Sorin, Jolanda Bosch, Brigitte Frotiee, Gerhard Kümmel, René Moelker, Vincent Porteret, “Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia?, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido” primer trimestre 2005, editado y publicado por el Centro de estudios sociales de la defensa del Ministerio de Defensa francés.

La Ley 32/2002, de 5 de julio, de reforma de la Ley 17/1999, que regula el Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, permitió el acceso de extranjeros y extranjeras de determinadas nacionalidades <sup>(57)</sup> a la condición de militar profesional de tropa y marinería con una relación de servicios de carácter temporal. Si bien, hay que señalar que ni la incorporación de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas, ni la incorporación de mujeres eran realidades nuevas en el año 2002 para nuestros Ejércitos.

En cuanto a la presencia de extranjeros en los Ejércitos españoles, y sin ánimo de profundizar dado que no es objeto de este estudio, se puede afirmar que el ordenamiento constitucional español de los siglos XIX y XX, aunque establecía el servicio militar como un deber de los españoles, no impedía el acceso de los extranjeros a determinadas unidades. En este mismo sentido se ha interpretado la vigente Constitución de 1978. No es extraño a nuestro ordenamiento jurídico el contar con personal extranjero, pudiéndose citar como claros ejemplos las Fuerzas Regulares y La Legión.

Así, recordando ejemplos concretos, el Real Decreto de 28 de enero de 1920 creó el entonces denominado “Tercio de extranjeros” que, según las reglas de organización aprobadas por Real Orden circular de 4 de septiembre de ese año, se constituyó como una unidad del Arma de Infantería, cuyos miembros habían de prestar juramento de fidelidad a la bandera y quedar como soldados españoles sujetos al Código de Justicia Militar y a las Ordenanzas del Ejército. Ya con la denominación de Legión desde la Orden de reorganización de 8 de mayo de 1937, su Reglamento de 11 de septiembre de 1970, configura La Legión como una fuerza especial cuya

---

<sup>56</sup> Datos estadísticos facilitados por la Dirección General Reclutamiento y Personal Militar, Dirección General de Personal y Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas, del Ministerio de Defensa

<sup>57</sup> De conformidad con el anexo I del Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, (modificado por RD 2266/04 de 3 de diciembre) por el que se aprueba el Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería, los extranjeros deberán ser nacionales de los siguientes países: Argentina, Bolivia, Costa Rica, Colombia, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guinea Ecuatorial, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay, Venezuela.

tropa se nutre exclusivamente de personal voluntario, tanto nacional como extranjero (<sup>58</sup>).

La participación de los extranjeros en la defensa del Estado, como militares, supone una apertura sociológica unida a la profesionalización y responde, que duda cabe, a la necesidad de ampliar las bases de captación y reclutamiento a un mayor número de personas, tanto hombres como mujeres.

Asimismo, se configura como un instrumento de integración de inmigrantes en España, objetivo prioritario de las políticas públicas comunitarias y nacionales en materia de extranjería.

En este sentido, se señala que tal y como, ha quedado reflejado en el Documento sobre “Principios básicos comunes para las políticas de integración de los inmigrantes en la Unión Europea” aprobados por el Consejo de la Unión Europea el 19 de noviembre de 2004, la integración se define como “un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo por parte de todos los inmigrantes y residentes de los Estados miembros”, y afirma que “la integración implica el respeto de los valores básicos de la Unión Europea.” Esta formulación encierra tres ideas clave: en primer lugar, que la integración, más que un estado de cosas en un momento determinado, es un proceso social dinámico, prolongado en el tiempo, que tiene que ser continuamente reproducido y renovado; en segundo lugar, que la integración requiere un esfuerzo mutuo o bidireccional de adaptación a la nueva realidad, tanto por parte de la población inmigrada, como de la sociedad receptora; y en tercer lugar, que el marco dentro del cual ha de producirse este esfuerzo mutuo está delimitado por los valores básicos de la Unión Europea. En nuestro caso, es el artículo primero de nuestra Constitución el que define dicho marco, al señalar que:

“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.”

---

<sup>58</sup> Fernando del Val Esteban, “La integración de los extranjeros en las Fuerzas Armadas”, Programa de doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Este precepto hay que leerlo en conjunción con lo dispuesto por el artículo 10.1. conforme al cual:

“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social.”

Estos son los elementos que configuran el marco de valores y normas básicas dentro del cual debe articularse ese proceso de mutua adaptación que es la integración. En estos mismos términos, se recoge en el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2006-2009, elaborado por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración y estos son los criterios que, consideramos deben tenerse presente en la integración de las y los extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas. Las funciones que van a realizar, la organización a la que van a pertenecer, obliga, sin duda, a que los extranjeros que adquieran la condición de militar de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas españolas conozcan y asuman el marco constitucional y jurídico español.

Apuntando hacia esta dirección, los planes de estudios para la enseñanza militar de formación de este colectivo, regulado por Orden Ministerial 1251/2003, de 9 de mayo, señalan la necesidad de incrementar la formación de estos alumnos en lo referente al conocimiento de los valores constitucionales y las instituciones, así como la cultura y la historia de España.

Por su parte, y centrándonos en el objeto propio de este estudio, es importante, tener en cuenta que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, se produjo a finales de la década de los años ochenta, diez años después de la promulgación de la Constitución española de 1978.

La igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo aparecen reconocidos en el ordenamiento jurídico español al más alto nivel normativo, ya que la Constitución española de 1978, en su artículo 14, establece que:

«Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»

Por su parte, el artículo 9.2 de la Constitución española consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de las agrupaciones en que se integra sea real y efectiva. En el epígrafe tercero, se expondrán las políticas públicas y actuaciones que se están desarrollando para que la igualdad constitucionalmente reconocida entre mujeres y hombres sea realmente efectiva para las mujeres militares extranjeras.

Como vemos, la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas ha sido un hito importante para la consecución de la igualdad laboral de los hombres y mujeres en nuestro país, toda vez que, no es hasta 1988, cuando mediante el Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, se regula, por primera vez, la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, si bien con limitaciones de acceso a determinados cuerpos y a determinados destinos.

En la actualidad, las mujeres españolas y extranjeras pueden acceder a los mismos destinos a los que pueden acceder los hombres de sus nacionalidades, incluidos los de tipo táctico u operativo. De hecho, la carrera profesional hoy en día es exactamente igual para hombres y mujeres. Por lo tanto, hombres y mujeres militares extranjeros tienen las mismas tareas, formación, responsabilidades, salarios y régimen disciplinario.

En este sentido, se considera importante destacar como datos relevantes <sup>(59)</sup> que, en septiembre de 2006, 15 años después de la incorporación de la primera mujer, uno de cada ocho militares es mujer, lo que supone más del 12% del total de efectivos de las Fuerzas Armadas españolas. Por su parte, las 603 mujeres extranjeras militares en esa misma fecha, suponen el 17% del total del colectivo de extranjeros de las Fuerzas Armadas españolas.

---

<sup>59</sup> Datos estadísticos fechados a septiembre de 2006 facilitados por el Ministerio de Defensa (Dirección general de Personal, Dirección general de Reclutamiento y Enseñanza militar, Observatorio de mujer en las Fuerzas Armadas).



El proceso de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas españolas, como vamos a constatar a lo largo de este trabajo, ha sido definido como un proceso tardío en el tiempo, respecto a otros países occidentales cuyo hecho determinante es la Segunda Guerra Mundial, pero muy rápido en su progresión (<sup>60</sup>).

### **Incorporación y evolución de la regulación sobre mujer en las Fuerzas Armadas**

El modelo español de integración ha sido gradual, se ha ido articulando a través de una sucesión de disposiciones normativas cada vez más abiertas e igualitarias, siendo el último hito, precisamente, la regulación de la incorporación de la mujer extranjera en el año 2002.

Desde el inicio, y dentro de la definición del modelo de integración, es importante señalar que se optó por la incorporación a cuerpos y escalas ya existentes, es decir, no se crearon Cuerpos específicos de mujeres, ni para españolas ni para extranjeras, ni tampoco se ha establecido una limitación en cuanto a una distribución en el acceso y en la carrera entre hombres y mujeres.

Como ya hemos señalado, junto con la Constitución de 1978, el punto de partida para posibilitar la incorporación de la mujer española a los Ejércitos fue,

---

<sup>60</sup> Katia Sorin, Jolanda Bosch, Brigitte Frotiee, Gerhard Kümmel, René Moelker, Vincent Porteret, "Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia?, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido" primer trimestre 2005, editado y publicado por el centro de estudios sociales de la defensa del Ministerio de defensa francés.

efectivamente, el Real Decreto-Ley 1/1988, de 22 de febrero, que permitía su acceso a 24 escalas y cuerpos (<sup>61</sup>) de los tres Ejércitos.

Un año más tarde, la Ley 17/1989, reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, preveía la plena incorporación de la mujer española en las Fuerzas Armadas en un plano de igualdad con los sistemas de acceso de los hombres. Respecto a los destinos, la Ley mencionaba expresamente que las normas de provisión de destinos podrán establecer particularidades para la mujer derivadas de sus condiciones físicas y biológicas específicas. Esta Ley puntualizaba que en los procesos de selección no podrán existir más diferencias que las derivadas de las distintas condiciones físicas del hombre y de la mujer que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso en los centros docentes. Esta Ley permitió el acceso a las Armas combatientes, si bien limitó los destinos.

<p><sup>61</sup>•Cuerpo Jurídico del Ejército de Tierra.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Cuerpo Jurídico de la Armada.</li> <li>•Cuerpo Jurídico del Ejército del Aire.</li> <li>•Cuerpo Militar de Intervención de la Defensa.</li> <li>•Cuerpo de Ingenieros de Armamento y Construcción.</li> <li>•Escala de Ingenieros Aeronáuticos.</li> <li>•Cuerpo de Ingenieros Técnicos de Armamento y Construcción.</li> <li>•Escala de Ingenieros Técnicos Aeronáuticos.</li> <li>•Cuerpo de Sanidad del Ejército de Tierra.</li> <li>•Cuerpo de Sanidad de la Armada (Sección de Medicina).             <ul style="list-style-type: none"> <li>•Cuerpo de Sanidad del Ejército del Aire.</li> </ul> </li> <li>•Cuerpo de Veterinaria Militar.</li> <li>•Cuerpo de Farmacia del Ejército de Tierra.</li> <li>•Cuerpo de Sanidad de la Armada (Sección de Farmacia).             <ul style="list-style-type: none"> <li>•Cuerpo de Farmacia del Ejército del Aire.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Escala de Directores Músicos del Ejército de Tierra.</li> <li>•Escala de Directores Músicos de la Armada.</li> <li>•Escala de Directores Músicos del Ejército del Aire.</li> <li>•Cuerpo Auxiliar de Ayudantes Sanitarios del Ejército de Tierra.</li> <li>•Sección de Sanidad de la Escala Básica del Cuerpo de Suboficiales de la Armada.</li> <li>•Cuerpo Auxiliar de Sanidad del Ejército del Aire.</li> <li>•Escala de Suboficiales Músicos del Ejército de Tierra.</li> <li>•Sección de Músicos de la Escala Básica del Cuerpo de Suboficiales de la Armada.</li> <li>•Escala de Suboficiales Músicos del Ejército del Aire.</li> </ul>
---	---

El modelo español de integración de las mujeres españolas en las Fuerzas Armadas continuó con la aprobación del Real Decreto 984/1992, de 31 de julio, por el que aprueba el *Reglamento de Tropa y Marinería Profesionales en las Fuerzas Armadas*. En él se estableció la diferencia entre los militares de reemplazo (únicamente hombres) y los militares de empleo, condición esta última que, sin distinción de sexos, adquieren quienes ingresan voluntariamente con carácter profesional en las Fuerzas Armadas. Este Real Decreto recogía que los soldados profesionales podían optar a todos los destinos de su empleo militar, excepto los de tipo táctico u operativo en unidades como La Legión, operaciones especiales, paracaidistas y cazadores paracaidistas por razones propias de sus condiciones físicas y biológicas. También señalaba que la mujer tampoco podía formar parte de las fuerzas de desembarco, de las dotaciones de submarinos ni de buques menores en los que sus condiciones de habitabilidad no permitan el alojamiento en condiciones adecuadas.

Sin embargo, la mujer extranjera ya, desde el primer momento de su incorporación, puede acceder a las mismas unidades y destinos que sus compañeros y precisamente a unidades vetadas a la mujer española inicialmente, como La Legión<sup>(62)</sup>.

La integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha continuado y progresado con la todavía vigente Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Esta normativa garantiza la plena igualdad de la mujer en el terreno profesional, ya que suprime las limitaciones para incorporarse a cualquiera de los destinos existentes en las Fuerzas Armadas. El modelo español de

---

<sup>62</sup>Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, antes de su modificación posterior por Orden Ministerial 217/2004, de 30 de diciembre, establecía las **Especialidades a las que podían acceder extranjeras**:

A) Ejército de Tierra: a) Infantería Ligera. b) Ingenieros. c) Artillería de Campaña.

B) Armada: Infantería de Marina.

C) Ejército del Aire: Seguridad y Defensa.

**Y las Unidades a las que podían acceder extranjeras**

A) Ejército de Tierra: a) Brigada de Infantería Ligera «Rey Alfonso XIII», II de la Legión. b) Brigada de Infantería Ligera Paracaidista «Almogávares VI».

B) Armada: Tercio Armada.

C) Ejército del Aire: Escuadrón de Zapadores Paracaidistas. Escuadrón de Apoyo al Despliegue Aéreo (EADA).

integración se define como uno de los más evolucionados, precisamente por favorecer, de este modo, las mismas posibilidades de acceso a todos los puestos, diferenciándose así de países de nuestro entorno, con mayor tradición en cuanto a la presencia de la mujer, como Reino Unido o Alemania, que todavía mantienen determinadas limitaciones para las mujeres, o el caso de Estados Unidos que aun contando con el mayor número de mujeres en sus Ejércitos, éstas no pueden desempeñar cerca de una 20% de los destinos <sup>(63)</sup>.

Con posterioridad y ya dentro del marco más absoluto de igualdad entre hombres y mujeres, se reguló el acceso de la mujer extranjera a las Fuerzas Armadas mediante la anteriormente citada Ley 32/2002, de 5 de julio, de reforma de la Ley 17/1999, que regula el Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas.

#### *Régimen Jurídico y modelo de incorporación de la mujer extranjera a las Fuerzas Armadas*

El Régimen Jurídico Básico de la Mujer Militar extranjera, se encuentra recogido en la Ley 8/2006 de tropa y marinería, el Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, (modificado por Real Decreto 2266/2004 de 3 de diciembre), la Orden Ministerial 217/2004, de 30 de diciembre por la que se modifican los Anexos II y III del *Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería*, aprobado por Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, y Real Decreto 1412/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los militares de complemento y de tropa y marinería. Se remite a todo lo no regulado en este conjunto normativo a las disposiciones generales reguladoras del Régimen del Personal Militar. En el epígrafe tercero, expondremos específicamente las referencias de derecho positivo que afectan a la situación de la mujer extranjera como mujer militar.

De conformidad con lo previsto en la normativa citada en el párrafo anterior, los extranjeros, sin discriminar entre hombres y mujeres, pueden alcanzar un cupo máximo del 7% del total de los efectivos de tropa y marinería profesionales, su

---

<sup>63</sup> María José Lopera Castillejo, "La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales", Cuadernos Civitas, edición 2002.

compromiso con las Fuerzas Armadas españolas es temporal, puede llegar a ser de hasta seis años, siempre que sigan siendo residentes legales, siendo ésta una condición imprescindible para su incorporación y permanencia. Pueden continuar más allá de este periodo temporal, tres años más, si acreditan haber solicitado la adquisición de la nacionalidad española. No obstante, el compromiso de larga duración y la condición de militar profesional de tropa y marinería permanente está limitada exclusivamente a los nacionales españoles, por lo que, todas y todos que inicialmente hayan accedido a las Fuerzas Armadas españolas como extranjeros y extranjeras, deberán obtener la nacionalidad española para estas nuevas situaciones de carrera profesional.

Asimismo, las extranjeras, al igual que sus compañeros de sus nacionalidades, tendrán el empleo de soldado o marinero, pueden acceder a todas las especialidades del Ejército de Tierra, a Infantería de Marina, maniobra y navegación, hostelería mecánica y electricidad en la Armada; y seguridad y defensa, operaciones aéreas, hostelería y mantenimiento de vehículos en el Ejército del Aire. Por su parte, las unidades a las que pueden acceder son las siguientes:

- En el Ejército de Tierra: todas las unidades.
- En la Armada: 1.) Tercio de Armada 2.) Tercios y Agrupaciones de la Fuerza de Protección de Infantería de Marina 3.) Flota 4.) Buque Escuela *Juan Sebastián de Elcano*.
- En el Ejército del Aire: 1.) Escuadrón de Automóviles de la Agrupación del Cuartel General. 2.) Casa del Aviador. 3.) Casa del Suboficial. 4.) Grupo de Apoyo de la Agrupación del Cuartel General. 5.) Grupo de Seguridad de la Agrupación del Cuartel General. 6.) Zona Residencial Los Cogorros. 7.) Zona Residencial Navacerrada. 8.) Aeródromo Militar de Pollensa. 9.) Base Aérea de Son Sanjuán. 10.) 801 Escuadrón de Fuerzas Aéreas. 11.) Agrupación Base Aérea de Zaragoza 12.) Ala nº 15. 13.) Ala nº 31. 14.) Unidad Médica Aérea de Apoyo al Despliegue (Zaragoza). 15.) Escuela de Técnicas de Seguridad, Defensa y Apoyo 16.) Escuadrón de Apoyo al Despliegue Aéreo. 17.) Polígono de Tiro de las Bardenas Reales. 18.) Agrupación Acuartelamiento Aéreo «El Prat» 19.) Agrupación del Acuartelamiento Aéreo de Getafe. 20.) 42 Grupo de Fuerzas Aéreas. 21.)

Escuadrón de Enseñanza de Automoción. 22.) Centro Logístico de Transmisiones. 23.) Ala nº 12. 24.) Centro Logístico de Material de Apoyo. 25.) 43 Grupo de Fuerzas Aéreas. 26.) Escuadrilla de Transmisiones número 3 y 27.) Escuadrón de Zapadores Paracaidistas.

### *Primeras convocatorias en las que han participado mujeres*

Las primeras pruebas se realizaron en el año 1988, se presentaron para su ingreso en las Fuerzas Armadas un total de 31 mujeres, el 12% colectivo, y aprobaron 6 (el 20,6%) de las que se presentaron.

Por su parte, en febrero de 1993, se celebraron las primeras pruebas para ingresar en las Fuerzas Armadas como militares profesionales de tropa y marinería. A esa convocatoria se presentaron 12.206 aspirantes, de los que 2.210 eran mujeres. Aprobaron 3.000, de los que 82 eran mujeres, un 2,7%.

En diciembre de 2002 se celebró la primera convocatoria de acceso de extranjeros a la clase de tropa y marinería de los Ejércitos. En esta primera convocatoria extraordinaria hubo 1.221 peticionarios, de los que se asignaron 292 plazas entre ellas, 33 eran mujeres, de las 300 convocadas. En el año 2003, de las 707 plazas asignadas en los 11 ciclos de ese año, 103 eran mujeres y del total de compromisos que se firmaron en ese año, 517, 71, eran de mujeres y 446, de hombres.

### **Identificación del colectivo en cifras**

El número de mujeres militares extranjeras en las Fuerzas Armadas españolas, a septiembre de 2006, es de 603, lo que constituye el 17% del total de colectivo de extranjeros en las Fuerzas Armadas, que se sitúa en 3.531 personas. Dentro de la categoría de tropa y marinería los datos porcentuales de mujeres respecto al total de efectivos de tropa y marinería es el 18,7%, por lo que la presencia de la mujer extranjera entre sus nacionales masculinos está en línea con la proporción hombre y mujer existente en la categoría de tropa y marinería (13.993). No se aprecia, pues,

una diferencia significativa entre total de mujeres y mujeres extranjeras en términos porcentuales <sup>(64)</sup>.

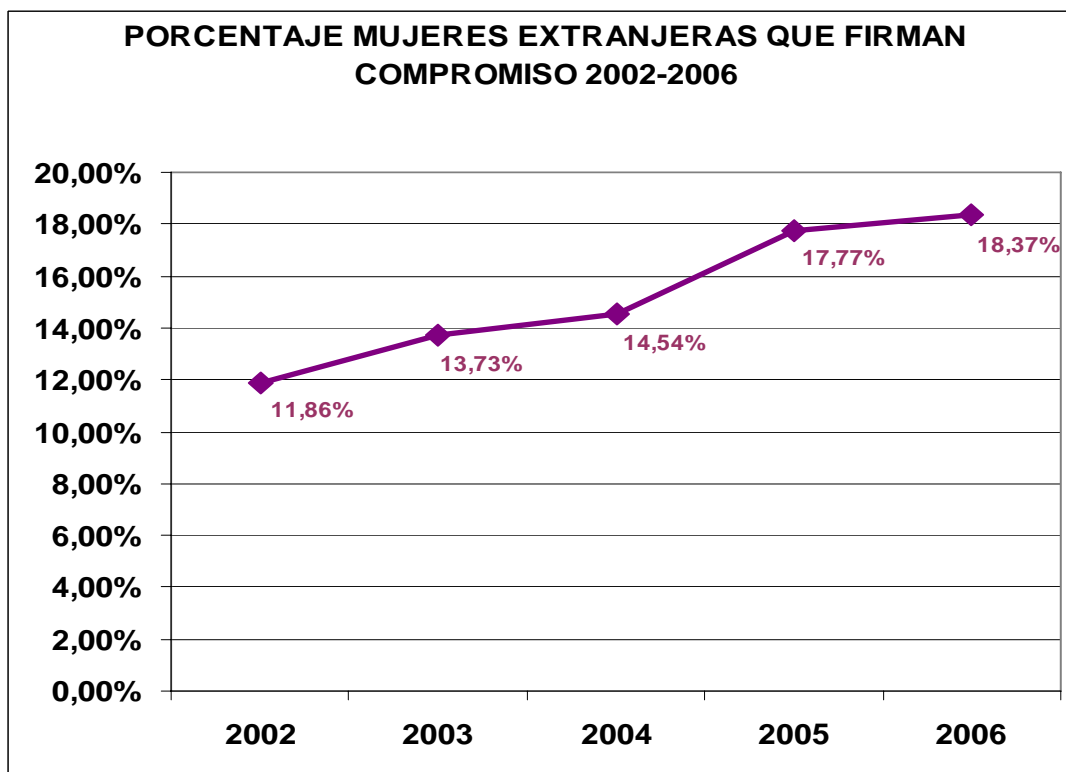
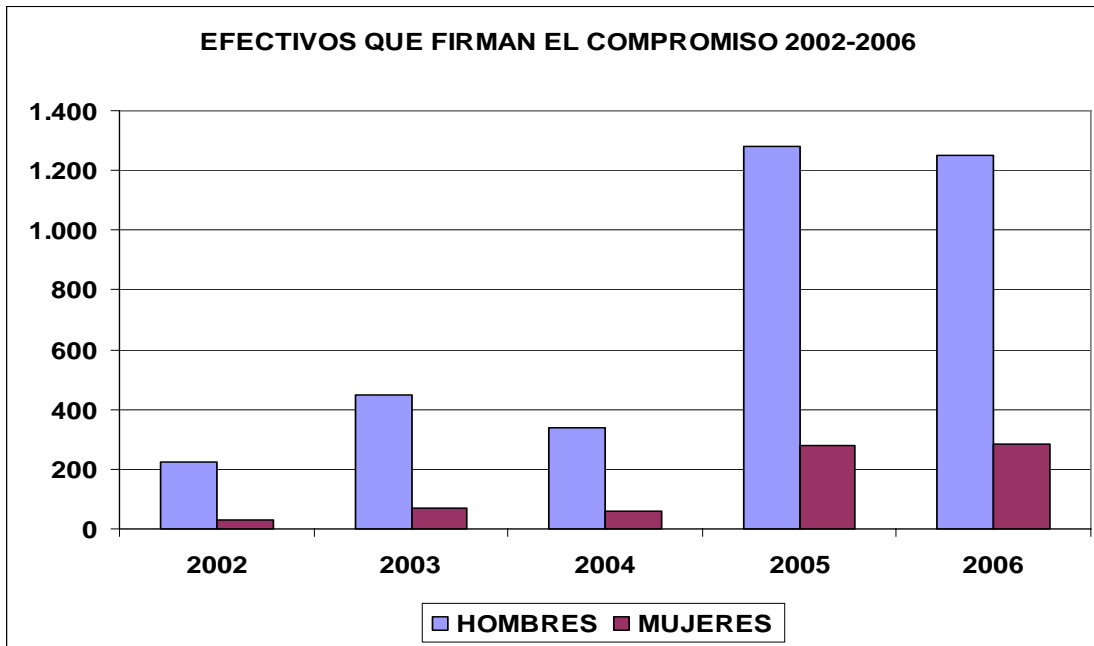
En cuanto a la evolución numérica de su presencia, se puede afirmar, que al igual que la tendencia general, la tendencia es progresiva. Teniendo en cuenta el número de

<b>AÑO DE CONVOCATORIA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% MUJERES</b>
<b>2002</b>	<b>223</b>	<b>30</b>	<b>253</b>	<b>11,86%</b>
<b>2003</b>	<b>446</b>	<b>71</b>	<b>517</b>	<b>13,73%</b>
<b>2004</b>	<b>341</b>	<b>58</b>	<b>399</b>	<b>14,54%</b>
<b>2005</b>	<b>1.282</b>	<b>277</b>	<b>1.559</b>	<b>17,77%</b>
<b>2006 (7 ciclos)</b>	<b>1.253</b>	<b>282</b>	<b>1.535</b>	<b>18,37%</b>

mujeres extranjeras que han firmado desde el año 2002, su compromiso como militar profesional de tropa y marinería se constata que como porcentualmente la presencia de la mujer extranjera en nuestras filas es creciente. A continuación se adjunta cuadros estadísticos con el reclutamiento real desde el año 2002, esto es, los datos de las mujeres y los hombres extranjeros que a lo largo de los diferentes ciclos de convocatoria han firmado sus compromisos con las Fuerzas Armadas españolas, (en el año 2006 solamente se han computado los 7 primeros ciclos, pero ya supera a todo el reclutamiento del año anterior), y el porcentaje de mujeres respecto al total anual, figura 1.

---

<sup>64</sup> Datos estadísticos facilitados por la Dirección General Reclutamiento y Personal Militar, Dirección General de Personal y Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas, del Ministerio de Defensa.

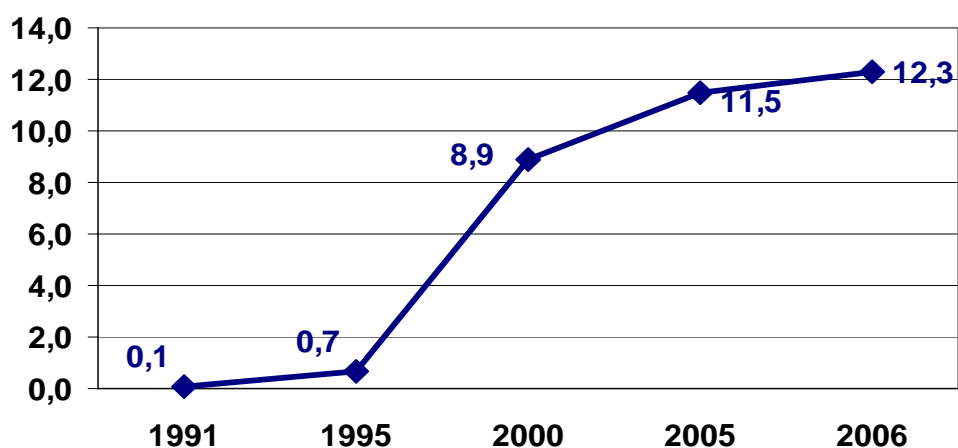


Estos datos son suficientemente representativos por sí mismo, en cuanto la tendencia y evolución de la participación de la mujer extranjera en las Fuerzas Armadas españolas está bastante clara, pero, no obstante, es más interesante, contextualizar los mismos, teniendo en cuenta la evolución de la mujer militar



española así como la de la mujer extranjera que reside en nuestro país, con independencia de su situación laboral, figura 2.

En cuanto al primer punto, está claro que la presencia de la mujer española en las Fuerzas Armadas españolas es una realidad consolidada, como podemos ver en la figura 3 en el que se aprecia la evolución del porcentaje de mujeres en las Fuerzas Armadas, dónde se constata como el incremento importante se produce a partir de la entrada en vigor de la Ley 17/1999 mencionada anteriormente, al permitir a las mujeres ocupar todos los destinos, y, muy especialmente, con la plena profesionalización de la tropa y la marinería.



A septiembre de 2006, el porcentaje de mujeres sobre el total de efectivos militares es de 12,3%, aunque su distribución entre las distintas categorías es bastante desigual, alcanzando, como ya se ha apuntado el 18,7% del total de tropa y marinería. En cuanto al número de mujeres por Ejércitos y su correspondiente porcentaje, se distribuye en las siguientes cantidades: Ejército de Tierra: 10.155, 12,9%; Armada: 2.013, 10,3%; Ejército del Aire: 2.475, 11,7%; y Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas: 621, 17,4%.

Por otra parte, respecto a la dinámica de la mujer extranjera en nuestro país, hoy podemos contar con algunos datos <sup>(65)</sup> que permiten observar cómo en los últimos

---

<sup>65</sup> Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2006-2009, elaborado por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. [www.mtas.es](http://www.mtas.es).

diez años la migración de mujeres en España se ha incrementado notablemente, presentando una tasa de crecimiento del 74%, en relación con el 22% observado en el incremento de la población masculina, cuadro 2.

Atendiendo a los datos oficiales más recientes, a 31 de diciembre de 2005, del total la población extranjera con tarjeta o autorización de residencia en vigor en España (2.738.932 personas) un 45,67 % son mujeres.

Interpretando estos datos en términos comparativos con períodos anteriores, la presencia de mujeres extranjeras en España presenta una importante tasa de crecimiento cuantitativo, que se corresponde con la transformación cualitativa que se viene observando en sus proyectos migratorios: la tendencia creciente de mujeres en edad activa con autorizaciones de residencia independientes, comparadas con las autorizaciones concedidas a través de la reagrupación familiar, parece indicar que los proyectos migratorios de las mujeres que llegan a España son progresivamente más independientes y, aunque se inscriban en el marco de una estrategia familiar, son ellas las que, cada vez más, tienen la iniciativa y el protagonismo. Así, un número importante de mujeres inmigrantes constituyen el pilar de sustento de sus familias, ya se encuentren éstas últimas en España o permanezcan en su país de origen, figura 4.

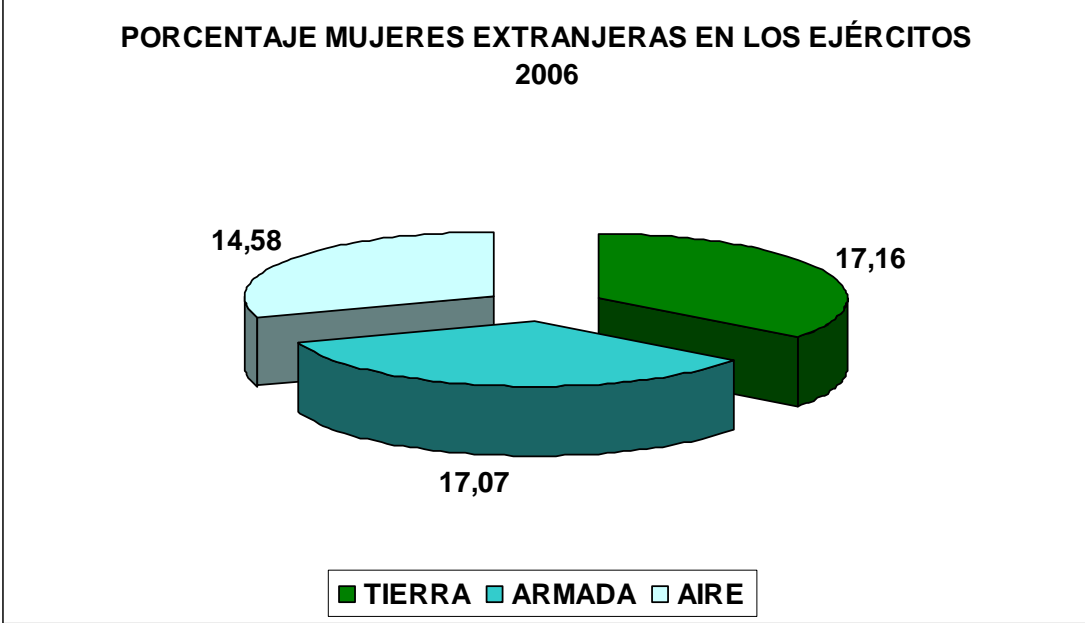
Estos datos sobre el perfil actual de la mujer inmigrante en España son reveladores y obligan a tener presente que probablemente, y dejando al margen criterios de edad, casi el 50% de la cantera de potenciales militares extranjeros de nuestras Fuerzas Armadas, es de sexo femenino.

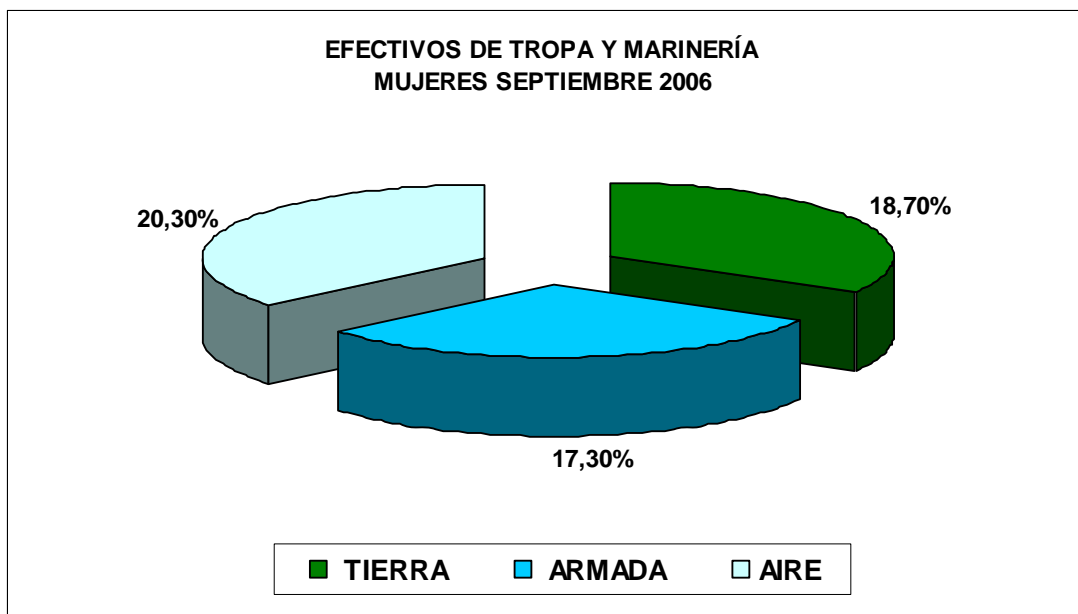
Por otra parte, atendiendo a la distribución por Ejércitos, el Ejército de Tierra cuenta con la mayor parte de los efectivos extranjeros, masculinos (2.472) y femeninos (512), le sigue en presencia femenina extranjera, la Armada, hay 77 mujeres, y en último lugar, el Ejército del Aire, con 14 mujeres. Respecto a la situación del total de mujeres, nacionales y extranjeras, de tropa y marinería, la presencia sigue siendo mayoritaria en el Ejército de Tierra, pero el Ejército del Aire cuenta con presencia más numerosa que la Armada, figura 5.

A continuación vemos información estadística que refleja la situación a septiembre 2006, de la distribución de hombres y mujeres extranjeros por Ejércitos y

atendiendo al año en el que ingresaron, así como los datos desglosados de total de efectivos femeninos, nacionales y extranjeras, por Ejércitos. Del total de efectivos mujeres de tropa y marinería, el 4,31% son mujeres extranjeras.

AÑO DE CONVOCATORIA	TIERRA				ARMADA				AIRE			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
2002	62	9	71	12,68%	26	6	32	18,75%	6		6	
2003	296	54	350	15,43%	42	7	49	14,29%	9	1	10	10,00%
2004	296	52	348	14,94%								
2005	1.051	235	1.286	18,27%	166	28	194	14,43%	39	7	46	15,22%
2006	767	162	929	17,44%	140	36	176	20,45%	28	6	34	17,65%
<b>TOTAL</b>	<b>2.472</b>	<b>512</b>	<b>2.984</b>	<b>17,16%</b>	<b>374</b>	<b>77</b>	<b>451</b>	<b>17,07%</b>	<b>82</b>	<b>14</b>	<b>96</b>	<b>14,58%</b>





**TROPA Y MARINERÍA PROFESIONALES TOTAL EFECTIVOS MUJERES  
NACIONALES Y EXTRANJERAS**

**SEPTIEMBRE 2006**

	<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>MUJERES EXTRANJERAS</b>	<b>PORCENTAJES</b>
<b>EJÉRCITO DE TIERRA</b>	<b>9.793</b>	<b>512</b>	<b>5,23%</b>
<b>ARMADA</b>	<b>1.945</b>	<b>77</b>	<b>3,96%</b>
<b>EJÉRCITO DEL AIRE</b>	<b>2.255</b>	<b>14</b>	<b>0,62%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>13.993</b>	<b>603</b>	<b>4,31%</b>

Por otra parte, tomando como referencia las nacionalidades de los extranjeros que forman parte de las Fuerzas Armadas, vemos como hay claramente dos nacionalidades predominantes que son los nacionales de Colombia y Ecuador, Bolivia se configura como tercera nacionalidad, si bien ya con una importancia

numérica menor. Guatemala, Costa Rica, México y Nicaragua no cuenta con ningún nacional femenino en nuestras Fuerzas Armadas, cuadro 3.

### HOMBRES Y MUJERES EXTRANJEROS POR NACIONALIDADES

NACIONALIDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ARGENTINA, REPÚBLICA DE	60	13	73
BOLIVIA, REPÚBLICA DE	125	35	160
CHILE, REPÚBLICA DE	29	4	33
COLOMBIA, REPÚBLICA DE	1.060	252	1.312
COSTA RICA, REPÚBLICA DE	1		1
ECUADOR, REPÚBLICA DE	1.286	240	1.526
EL SALVADOR, REPÚBLICA DE	5	2	7
GUATEMALA	1		1
GUINEA ECUATORIAL, REPÚBLICA DE	53	4	57
HONDURAS, REPÚBLICA DE	4	1	5
MÉXICO, ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	3		3
NICARAGUA, REPÚBLICA DE	4		4
PANAMÁ, REPÚBLICA DE	5	1	6
PARAGUAY, REPÚBLICA DE	11	3	14
PERÚ, REPÚBLICA DE	107	16	123
REPÚBLICA DOMINICANA	76	12	88
URUGUAY, REPÚBLICA ORIENTAL DEL	21	3	24
VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA	77	17	94
<b>TOTAL</b>	<b>2.928</b>	<b>603</b>	<b>3.531</b>

Respecto al origen de la mujer extranjera residente en España, vemos como es América Latina el continente de procedencia que presenta un porcentaje de mujeres más elevado (54,68%) con respecto a los hombres, seguido de América del Norte (49,33%), Europa Comunitaria (47,02%), Europa no comunitaria (46,61%), Oceanía (44,98%), Asia (39,50%) y África (32,43%) <sup>(66)</sup>, figura 6.

Asimismo, dentro de las cinco nacionalidades con presencia más numerosa en España destacan Marruecos, Ecuador, Colombia, Rumanía, Reino Unido, dos de ellas pueden acceder a nuestras Fuerzas Armadas, este dato de nuevo vuelve a ser interesante desde el punto de vista del análisis de los potenciales reclutados, cuadro 6.

En cuanto a las edades, las mujeres militares extranjeras, al igual que sus compañeros varones, son jóvenes. El tramo de edad que cuenta con mayor número de efectivos es de los 19 a los 26 años. Sin embargo, la media de edad de los extranjeros residentes en España, es superior, en tanto que se sitúa en torno a los 34 años, siendo más jóvenes los residentes iberoamericanos, cuya media es de 32 años, y los de Guinea Ecuatorial que es de 30 años. Asimismo, del total de extranjeros de 16 a 29 años (765.130) extranjeros, el 46,39 % son mujeres y el 53,82% del total de nacionales de países iberoamericanos <sup>(67)</sup>, cuadro 5 y figura 5.

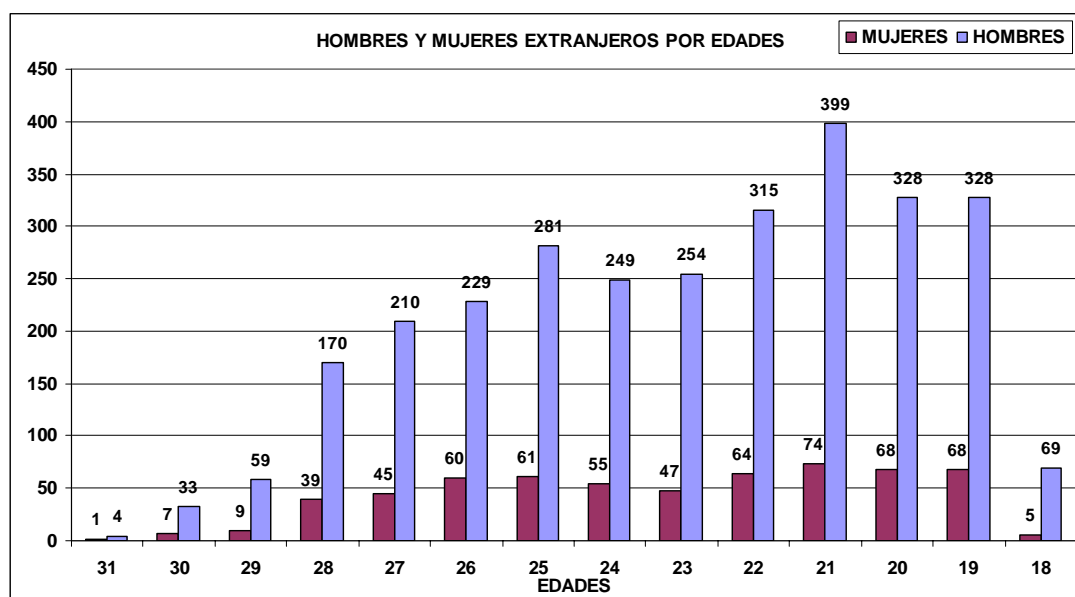
#### HOMBRES Y MUJERES MILITARES EXTRANJEROS POR EDADES

EDADES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
31 AÑOS	4	1	5	20,00%
30 AÑOS	33	7	40	17,50%
29 AÑOS	59	9	68	13,24%
28 AÑOS	170	39	209	18,66%
27 AÑOS	210	45	255	17,65%

<sup>66</sup> <sup>66</sup> Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2006-2009, elaborado por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

<sup>67</sup> Boletín número 9 de junio de 2006 del Observatorio Permanente de la Inmigración, Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

26 AÑOS	229	60	289	20,76%
25 AÑOS	281	61	342	17,84%
24 AÑOS	249	55	304	18,09%
23 AÑOS	254	47	301	15,61%
22 AÑOS	315	64	379	16,89%
21 AÑOS	399	74	473	15,64%
20 AÑOS	328	68	396	17,17%
19 AÑOS	328	68	396	17,17%
18 AÑOS	69	5	74	6,76%
TOTAL	2.928	603	3.531	17,08%



Por otra parte, Madrid, Andalucía, Aragón y Castilla y León, son las cuatro Comunidades Autónomas con más mujeres extranjeras militares, como se desprende del cuadro 6 que se anexa a continuación, y que coincide con los territorios en los que se concentra más unidades, bases y acuartelamientos del Ministerio de Defensa.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE DESTINO	TIERRA				ARMADA				AIRE			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES	ARMADA	MUJERES	TOTAL	% MUJERES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
ANDALUCÍA	443	93	536	17,35%	216	34	250	13,60%				
ARAGÓN	268	61	329	18,54%					26	2	28	7
PRINCIPADO DE ASTURIAS	41	6	47	12,77%								
ILLES BALEARES	38	1	39	2,56%					8	3	11	27
CANARIAS	24	5	29	17,24%	1		1					
CASTILLA-LA MANCHA	49	6	55	10,91%								
CASTILLA Y LEÓN	171	67	238	28,15%					2		2	
CATALUÑA	40	15	55	27,27%					2		2	
VALENCIA	125	48	173	27,75%								
EXTREMADURA	82	9	91	9,89%								
GALICIA	34	9	43	20,93%	49	16	65	24,62%				
MADRID	786	152	938	16,20%	27	8	35	22,86%	32	8	40	20
REGIÓN DE MURCIA	124	9	133	6,77%	76	18	94	19,15%	10	1	11	9
NAVARRA	51	2	53	3,77%					1		1	
PAIS VASCO	96	16	112	14,29%								
LA RIOJA	19	8	27	29,63%								
CEUTA	22		22									
MELILLA	9	2	11	18,18%								
TOTAL	2.422	509	2.931	17,37%	369	76	445	17,08%	81	14	95	14

Respecto a la distribución de los extranjeros que viven en España es muy diferente por Comunidades Autónomas. Cuatro Comunidades concentran el 66% de los extranjeros residentes en el año 2025, Cataluña (22%), Madrid (20%), Comunidad Valenciana (12%) y Andalucía (12%); el resto de las Comunidades tiene mucha menor proporción del total de extranjeros residentes: Canarias (6%), Murcia y



Baleares (5%), Aragón y Castilla-La Mancha (3%) y el resto se sitúan por debajo de esa cifra.

### **Régimen Jurídico de la Mujer en las Fuerzas Armadas. Políticas de igualdad y género. Especificidades normativas y acciones positivas desarrolladas en el ámbito de la defensa**

A lo largo de estas páginas hemos visto como la igualdad entre hombres y mujeres extranjeros en el seno de las Fuerzas Armadas está consolidada jurídicamente. Sin embargo, como afirma doña Valentina Fernández Vargas (<sup>68</sup>), la igualdad legal es condición *sine qua non* para la igualdad real pero sus consecuencias reales y sociales no son ni inmediatas, ni rápidas.

Por lo tanto, para la efectiva consecución de la igualdad, y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de género se deben efectuar y desarrollar diferentes iniciativas, tanto a nivel normativo como de acciones positivas.

Si bien, antes de pasar analizar las acciones y políticas que en el ámbito del Ministerio de Defensa se están realizando para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres militares, considero necesario definir lo que se entiende por género y distinguirlo del concepto de sexo (<sup>69</sup>), así como distinguir los conceptos de desarrollo de la igualdad legal del de las acciones positivas:

- El *sexo* se refiere a las características biológicas diferenciales que existen entre las mujeres y los hombres. Dichas características son de orden físico e indican el sexo: masculino y femenino. Resulta evidente que el nacimiento determina una serie de rasgos anatómicos sobre los que el individuo no tiene capacidad de decisión.
- El *género* se refiere al conjunto de expectativas que la sociedad deposita en relación a los distintos comportamientos que deberían tener hombres y mujeres. Por ejemplo, en cuanto a la asignación de responsabilidades, se espera que los

---

<sup>68</sup> Valentina Fernández Vargas, “Las militares españolas, un nuevo grupo profesional”, Biblioteca Nueva, Madrid, 1997.

<sup>69</sup> Definiciones extraídas de la publicación “*Informes de impacto de género*”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Madrid, 2006

hombres mantengan mayor protagonismo en el mundo de trabajo, mientras que de las mujeres se espera que ejerzan esa responsabilidad en el ámbito doméstico (aunque dispongan de un trabajo retribuido). Por lo tanto el género es una circunstancia social, que depende de las distintas culturas y creencias. En este caso, los individuos sí conservan cierto margen de actuación, en la medida que lo adaptan a “su” particular forma de entender lo que “debe ser” un hombre o una mujer. Cuando hombres y mujeres establecen sus intenciones en función de las expectativas sociales, las denominamos relaciones de género.

- El *desarrollo del principio de igualdad legal* consiste en la eliminación en el ordenamiento jurídico de discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo. Entendemos que una norma discrimina indirectamente cuando, ante su aparente neutralidad, puede situar a personas en desventajas respecto a las personas de otro sexo.
- Por su parte, las *acciones positivas* son medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tienen por objetivo equilibrar y compensar las diferencias sociales que producen la discriminación social que pueden sufrir uno u otro sexo, generalmente las mujeres.

Una vez clarificada la terminología básica al respecto, y como ya se ha señalado anteriormente, vamos a señalar las políticas públicas, y actuaciones que se están desarrollando en el ámbito castrense y de la Administración militar para que la igualdad constitucional reconocida entre mujeres y hombres sea realmente efectiva. Para ello, se repasará el contenido de determinadas regulaciones así como de las actuaciones más importantes.

### **Desarrollo del principio de igualdad legal. Regulaciones específicas motivadas por la presencia de la mujer, española y extranjera en las Fuerzas Armadas**

Las *diferencias biológicas* entre hombre y mujer y la *maternidad* son las dos realidades sobre las que *existe regulación diferenciadora* por sexos, entendiendo esta diferenciación como un criterio necesario para conseguir y asegurar la igualdad de oportunidades y de trato en el seno de las Fuerzas Armadas.

En la vigente Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, y en su normativa de desarrollo se han contemplado determinadas medidas dirigida a la protección de la maternidad, tanto en el proceso de selección, como en la asignación de destinos. Efectivamente en los procesos selectivos para el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas, expresamente se establece previsiones específicas cuando la aspirante no pudiese realizar las pruebas físicas establecidas en la convocatoria por embarazo o parto. En este caso, la aspirante realizará el resto de las pruebas, quedando la plaza, que en su caso, obtuviera condicionada a la superación de aquéllas, por un plazo máximo de dos años.

Asimismo, en el proceso selectivo, no se establece ninguna diferencia respecto a las condiciones y requisitos exigidos a los hombres exceptuando las pruebas de aptitud física que, en el caso de la mujer, pueden ser más reducidas, de conformidad con lo regulado en el *Reglamento general de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas* <sup>(70)</sup>.

Por otra parte, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo por el que se aprueba el *Reglamento de destinos del personal militar profesional*, durante el periodo de embarazo o lactancia, se le puede asignar, por prescripción facultativa, un puesto adecuado a su estado, sin que esto implique pérdida de su destino. Dicho puesto será preferentemente en su unidad, centro u organismo de destino, y de no existir ninguno compatible con su estado, se le asignará en otra unidad, centro u organismo, preferentemente en el mismo término municipal.

La última medida recogida en norma con rango de ley dirigida a la protección de la maternidad de las mujeres militares vinculadas por una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas se recoge la Ley de Tropa y Marinería, Ley 8/2006, de 24 de abril, que en su disposición adicional quinta, punto primero, establece que la situación de embarazo, parto o posparto no causarán bajo en las Fuerzas Armadas para las mujeres de tropa y marinería profesionales, y se les prorrogará su compromiso hasta finalizar dichas situaciones. Ha sido desarrollado recientemente

---

<sup>70</sup> Real Decreto 1735/2000, de 20 de octubre, que aprueba el Reglamento de Ingreso y Promoción en las Fuerzas Armadas.

por el Real Decreto 1412/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los militares de complemento y de tropa y marinería. Este Reglamento define, a los efectos exclusivos de su aplicación, las situaciones de embarazo, parto y posparto, como el ámbito temporal comprendido entre la certificación facultativa del embarazo por la sanidad militar y la finalización de las dieciséis semanas posteriores al parto.

La protección de la maternidad aparece regulada en otras normas reguladoras del régimen jurídico del personal militar, así en el Real Decreto 1411/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el *Reglamento de ascensos y acceso a la condición de permanente para tropa y marinería*, por el que se modifica el Reglamento de evaluaciones del personal militar profesional (71), se recoge que los convocados a los cursos de capacitación para el desempeño de los cometidos en la categoría de oficiales generales: teniente coronel/capitán de fragata de las Escalas de Oficiales: comandante/capitán de corbeta de las Escalas Superiores de Oficiales: suboficial mayor, cabo mayor, cabo primero y, en su caso, cabo, podrán solicitar el aplazamiento al curso, mediante instancia remitida a la autoridad que se especifique en la convocatoria correspondiente, por motivo de enfermedad, embarazo previa prescripción facultativa, parto, posparto, necesidades del servicio o razones excepcionales debidamente acreditadas.

No se nos escapa que esta regulación no es de aplicación a la mujer militar extranjera en tanto que militar de tropa y marinería, con el empleo de soldado y marinero exclusivamente, salvo que adquiriera la nacionalidad española, pero sí que parece oportuno citarlo, en el conjunto de regulaciones que en las Fuerzas Armadas protege la maternidad.

Es importante, por otra parte, señalar que, asimismo, observamos, la existencia de regulaciones no solamente protectoras de la maternidad sino dirigidas a la consecución de la igualdad de género. En este sentido, un ejemplo claro es el *Reglamento de retribuciones*, aprobado mediante el Real Decreto, 1314/2005, de 4

---

<sup>71</sup> Real Decreto 1064/de 28 de septiembre por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal militar.

de noviembre, al establecer específicamente, en su artículo 17, que durante el disfrute del permiso de maternidad o paternidad no se producirá merma en los derechos económicos.

También en la uniformidad militar se ha reflejado la nueva composición de las Fuerzas Armadas, las mujeres militares tienen un uniforme diferente y específico a sus necesidades morfológicas durante el periodo de gestación (<sup>72</sup>).

#### *Nuevo régimen de horarios y permisos. Concilia en el Ministerio de Defensa*

Recientemente, se han regulado para los y las militares profesionales de las Fuerzas Armadas normas sobre jornada y horario de trabajo, vacaciones, permisos y licencias mediante la Orden Ministerial 121/2006, de 4 de octubre, que introduce, entre otros aspectos, medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se regulan, a semejanza de lo establecido para los funcionarios civiles (<sup>73</sup>), si bien adaptado a la estructura y funciones específicas de las Fuerzas Armadas, medidas de flexibilidad horaria, de reducción de jornada por razones de guarda legal y lactancia, permisos retribuidos por cuestiones de conciliación así como determinadas medidas dirigidas a las víctimas de violencia de género. Se recuerda como el pasado año 2005, el Ministerio de Administraciones Públicas anunció el Plan Concilia como un reto para la Administración General del Estado y los empleados públicos consistente en conciliar la vida personal con la laboral, trabajando mejor.

La mayoría de las medidas que se contemplan, salvo las que afectan directamente a la situación de embarazo y parto y posparto, van dirigidas a hombres y mujeres militares, por lo que podemos hablar de una normativa que tiende a eliminar las barreras y desigualdades de género, en tanto que iguala al hombre y a la mujer ante

---

<sup>72</sup> Ordenes Ministeriales 103, 104, y 105 de 16 de mayo de 2004 para el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército de Aire.

<sup>73</sup> Plan concilia, página web.- [www.map.es](http://www.map.es), Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

determinadas situaciones tradicionalmente vinculadas y asociadas con los roles y estereotipos de la mujer, como la guarda legal, por citar un ejemplo claro.

Un principio básico en la aplicación de todo este conjunto de medidas es la compatibilidad con las necesidades del servicio.

Entre las situaciones que se protegen al objeto de obtener flexibilidad horaria, son tener mayores discapacitados, hijos menores de 12 años, hijos con discapacidad en centros educativos, ausencias justificadas por sometimiento a técnicas de fecundación asistida o asistencia a reuniones de centros educativos de hijos discapacitados y por conciliación familiar o familia monoparental. Estos últimos supuestos llaman la atención, y que duda cabe necesitarán desarrollo normativo para acotar conceptualmente las circunstancias que originen flexibilidad horaria, será interesante analizar la praxis de este supuesto.

Por otra parte, respecto a la reducción de jornada, los supuestos que se contemplan, entre otros, son; Guarda legal de menor 12 años, persona mayor o disminuido que no desempeñe actividad retribuida, cuidado directo de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse y no desempeñe actividad retribuida. Asimismo, se recoge reducciones por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados, atención familiar de primer grado o por enfermedad muy grave, lactancia hijo menor de 12 meses y ser víctima de violencia de género. En determinadas circunstancias, se exonerarán al solicitante de la realización de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que interfieran con el ejercicio de estos derechos. La reducción de jornada por guarda legal o violencia de género conlleva la reducción proporcional de haberes.

Asimismo, se recogen permisos retribuidos relacionados con la conciliación, como el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal o relacionado con la conciliación vida familiar y profesional, por razón de matrimonio, para exámenes prenatales y técnicas preparación al parto, acogimiento de menores (preadoptivo o permanente), por nacimiento, acogimiento o adopción.

*Violencia de género. Prevención*

No se puede analizar las regulaciones que afectan a la mujer militar extranjera y no citar al menos las disposiciones aprobadas en los dos últimos años dirigidas a la protección de la mujer víctima de violencia de género. En diciembre de 2004, se aprobó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la que se establece medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar la violencia ejercida sobre las mujeres y prestar asistencia a las víctimas. Tanto en esta Ley Orgánica como en el Acuerdo de Igualdad de género en la Administración General del Estado (74), se recogen una serie de medidas dirigidas a la mujer empleada pública. Concretamente, establecen que la funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia con reserva de plaza por violencia de género. En la citada Orden Ministerial 102/2006 se ha regulado para la mujer víctima de violencia de género la reducción y reordenación de su tiempo de trabajo. Por su parte, el Real Decreto 1202/2006, de 20 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de destinos del personal militar profesional, aprobado por Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo, ha regulado la movilidad de las mujeres militares víctimas de violencia de género.

Esta regulación se ha articulado a través de la reforma del *Reglamento de destinos del personal militar*, aprobado por Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo, introduciendo la asignación del nuevo destino sin publicación previa de la vacante correspondiente, por confidencialidad y agilidad, así como el procedimiento administrativo abreviado para llevar a cabo ese cambio de destino.

En este sentido, es importante tener en cuenta que además de las recientes medidas derivadas de la Ley Orgánica integral de violencia de género, el ordenamiento jurídico que regula la institución militar sanciona disciplinaria y penalmente, según la naturaleza de las infracciones, las agresiones, o conductas que atentan a la libertad sexual de los miembros de las Fuerzas Armadas.

---

<sup>74</sup> Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, publicado mediante la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo

### *Proyectos de ley en tramitación que inciden en la igualdad en las fuerzas Armadas*

Finalmente, y antes de pasar a enumerar las acciones positivas y actuaciones concretas que se están efectuando dirigidas a la consecución de la igualdad de género y a facilitar la integración y permanencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas, es muy oportuno cerrar las referencias normativas de igualdad citando dos textos que se encuentran ahora mismo en tramitación parlamentaria; el proyecto de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*Boletín Oficial del Congreso de los Diputados* número 92-1, de 8 de septiembre de 2006) y el proyecto de Ley de Carrera Militar (*Boletín Oficial del Congreso de los Diputados*, de 1 de diciembre de 2006).

En el primero de ellos, expresamente se recoge la igualdad jurídica en el seno de las Fuerzas Armadas, al establecer en su artículo 61 que las normas sobre personal de las Fuerza Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombre, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

En el articulado del proyecto de Ley de la Carrera Militar se contemplan una serie de preceptos dirigidos a la consecución la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Concretamente, se introducen referencias a la igualdad de trato y de oportunidades, se establecen acciones positivas básicamente relacionadas con las situaciones derivadas de la maternidad, (embarazo, parto y posparto), se fomenta la conciliación de la vida profesional, personal y familiar y se protege a la militar víctima de violencia de género.

#### *Acciones positivas concretas desarrolladas en el seno de las Fuerzas Armadas*

En el estudio de las actuaciones positivas concretas que se están llevando actualmente para la igualdad de trato, de oportunidades, de género en las Fuerzas Armadas y para la integración de la mujer en las mismas, es necesario partir del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprobaron cinco medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, publicada mediante la Orden de Defensa/524/2005, de 7 de



marzo. Un año después, mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2006, se impulsó la continuación de los trabajos de desarrollo de las mismas.

La primera de las medidas que contempla el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprobaron una serie de medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, es la creación del Centro de Estudio sobre la Situación de la Mujer en las Fuerzas Armadas, (*Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas*) <sup>(75)</sup>, dependiente de la Subsecretaría de Defensa, con la finalidad fundamental de analizar los procesos de selección, y las situaciones de integración y permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas.

El Observatorio, se constituyó el 18 de octubre de 2005, se ha configurado como un órgano colegiado dependiente de la Subsecretaria de Defensa, cuya composición y funciones se regula en la Instrucción número 123/2005, de 18 de julio, del subsecretario de Defensa

En cuanto a su composición, se establece que, en la medida de lo posible, alcanzará una presencia paritaria y equilibrada de hombres y mujeres así como de representación femenina de distintas categorías militares.

Concretamente, está presidida por la Subsecretaría de Defensa y, en caso de ausencia de éste, por el director general de Personal y está compuesta por los siguientes vocales:

- Dos representantes de la Dirección General de Personal, un representante de la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar, un representante de la Secretaría General Técnica, ocho representantes, dos del Ejército de Tierra, dos de la Armada, dos del Ejército de Aire y 2 de los Cuerpos Comunes, un representante del Gabinete Técnico del subsecretario de Defensa.
- Asimismo, se podrá, también, convocar a las reuniones, para su participación a título consultivo, a representantes de otros departamentos ministeriales o de otras

---

<sup>75</sup> <sup>75</sup> Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas españolas, página web del ministerio de Defensa, [www.mde.es](http://www.mde.es).

Administraciones públicas que desarrollen funciones relacionadas con los temas objeto de estudio. Especial consideración se dará a la participación de representantes del Instituto de la Mujer.

El Observatorio se encarga, entre otras funciones, de elaborar estudios sobre el impacto de género en el ámbito laboral castrense, promover, analizar y difundir, especialmente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la información sobre la integración de la mujer y todas aquellas cuestiones que contribuyan de algún modo a favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Dentro del desarrollo de estas funciones, se ha creado una página *web*, dentro de la página del Ministerio de Defensa, con información sobre la mujer en las Fuerzas Armadas y en general sobre cuestiones de género y conciliación de la vida familiar y laboral.

Asimismo, se apuesto en funcionamiento de correo electrónico ([observatoriomujerfas@oc.mde.es](mailto:observatoriomujerfas@oc.mde.es)) y teléfono(91 3955050), en los que realizar comentarios, sugerencias, y solicitar información. Esta comunicación permite, por un lado, encauzar las inquietudes y sugerencias sobre la mujer en las Fuerzas Armadas, la conciliación de sus miembros y, por otro, conocer aspectos mejorables en este ámbito.

Cualquier mujer extranjera militar, como nos consta ya lo han hecho, puede dirigirse a este órgano por cualquiera de las vías señaladas y plantear sus inquietudes, hacer sugerencias o solicitar información.

Por otra parte, el Consejo de Ministro, también ese mismo día, acordó el establecimiento de un programa para el funcionamiento y creación de centros infantiles en establecimiento militares al objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas y del personal civil a su servicio. Las mujeres militares extranjeras pueden ser beneficiarias de estos servicios.

Este programa establecía un total de 25 centros de atención y cuidado para niños de 0 a 3 años distribuidos en ocho comunidades autónomas, y la posibilidad de ir

revisando las prioridades para su creación o la necesidad de nuevos centros infantiles.

La puesta en marcha de estos centros infantiles se hace en colaboración con las comunidades autónomas que son quién tienen la competencia de atención y educación a la primera infancia. Concretamente, el Ministerio de Defensa ha firmado convenios de colaboración para el desarrollo de este programa con las Comunidades Autónomas de Madrid, Galicia, Andalucía, Extremadura, Castilla-La Mancha, Aragón y Murcia.

Fruto de esta colaboración, están funcionando los centros infantiles para niños de 0 a 3 años ubicados en el Arsenal de El Ferrol (La Coruña), la Guardia Real (en El Pardo, Madrid), en el Parque y Centro de Abastecimiento de Material de Intendencia (Madrid), en la base naval de Rota (Cádiz), en la base aérea de Torrejón (Madrid), Cuartel General del Aire (Madrid), la base *Coronel Mate* en Colmenar Viejo (Madrid), el Colegio de Huérfanos de la Armada (Madrid), la base aérea de Zaragoza, y en el arsenal de Cartagena.

Para facilitar el desarrollo y ejecución de este programa se ha elaborado una Instrucción técnica sobre Centros de Educación Infantil en el Ministerio de Defensa, aprobada por Instrucción del secretario de Estado de Defensa número 190/2005, de 27 de diciembre. El objeto de la misma es establecer unos criterios sobre composición, dimensionamiento y características de la infraestructura de un centro infantil en una unidad, centro u organismos del Ministerio de Defensa.

Asimismo, es objeto de atención específica las infraestructuras del Ministerio de Defensa, toda vez que de conformidad con lo recogido en dicho Acuerdo de Consejo de Ministros, en las actuaciones relativas a las infraestructuras del Ministerio de Defensa se tendrá que aplicar el criterio de género <sup>(76)</sup>; especialmente en todos aquellos proyectos relacionados con los alojamientos, en los que se persigue la privacidad necesaria que permitan la mayor calidad de vida necesaria en las

---

<sup>76</sup> Informe de ejecución de estos Acuerdos elaborado por la Vicepresidencia del Gobierno (2006), página web.- [www.mtas.es](http://www.mtas.es).

unidades de Defensa. En definitiva, se establece que el Ministerio de Defensa adoptará medidas para la adecuación de los alojamientos a las condiciones de vida de la mujer en las Fuerzas Armadas, elemento éste, sin duda, muy importante.

Como cuarta medida específica se contempla una previsión sobre la composición de las Juntas de Evaluación, esta medida, prevista en el Acuerdo de Consejo de Ministros, no es de aplicación a la mujer extranjera militar, por su categoría y empleo, sin embargo, es interesante citarla dentro del conjunto de medidas concretas dirigidas a la igualdad de género en el seno de las Fuerzas Armadas.

En virtud de la previsión que se establece en el citado Acuerdo de Consejo de Ministros, se deben realizar designaciones de mujeres militares para formar parte de las Juntas u órganos de evaluación en aquellas en las que por empleos y categorías ha sido posible.

Finalmente, como quinta medida concreta que establece el Acuerdo de Consejo de Ministros de marzo 2005, figura el estudio del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas en relación con el acoso sexual (<sup>77</sup>).

Se ha realizado por la Asesoría Jurídica del Departamento un estudio sobre la adecuación de la normativa disciplinaria de las Fuerzas Armadas a la Directiva 76/207/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 200/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 por la que se modifica la anterior.

Las conclusiones del mismo determinan que la normativa vigente responde, en lo que hace al ámbito disciplinario castrense, a los criterios expresados en las directivas comunitarias y a los propósitos que persiguen.

Por otra parte, la Secretaría General de políticas de igualdad y la Subsecretaría de Defensa por delegación del ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y del Ministerio

---

<sup>77</sup> Informe de ejecución de estos Acuerdos elaborado por la Vicepresidencia del Gobierno (2006), página web.- [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

de Defensa, respectivamente, suscribieron con fecha 12 de septiembre de 2006 un protocolo cuyo objeto es establecer un marco de cooperación y colaboración entre ambos, con el fin de alcanzar los objetivos de igualdad y no discriminación, en desarrollo de los Acuerdos de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 y 3 de marzo de 2006, respectivamente, por los que se aprueban medidas para facilitar la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. Son los acuerdos que hemos expuesto en el apartado anterior. Anualmente, se concretarán las actuaciones a desarrollar en el marco de este protocolo conjunto, por lo que habrá que estar al desarrollo de este Protocolo para el año 2007, en el que, sin duda, la mujer militar extranjera y nacional será el centro de la colaboración.

## **Conclusiones**

La mujer extranjera que pertenece a las Fuerzas Armadas españolas suele ser colombiana o ecuatoriana, joven, de entre 20 a 25 años, pertenecer al Ejército de Tierra, residir en las Comunidades principalmente de Madrid o Andalucía.

Supone el 17% del colectivo de extranjeros militares y el 4% del total de mujeres militares. Está en igualdad de condiciones, y tiene las mismas oportunidades que sus compañeros masculinos. Su acceso, permanencia, régimen disciplinario y régimen de personal es igual, si bien, existen aspectos diferenciadores que vienen marcados precisamente por la maternidad y por las diferencias de carácter biológico. La tendencia que hemos constatado es claramente progresiva, desde el año 2002, año en que accedieron las primeras mujeres extranjeras a las Fuerzas Armadas españolas, su presencia se ha ido incrementando cuantitativamente y en niveles porcentuales significativos respecto al varón.

La igualdad formal está asegurada en el seno de las Fuerzas Armadas, la igualdad material y efectiva es un objetivo presente para cuya consecución se han articulado un conjunto de medidas normativas y actuaciones concretas.

Efectivamente, se están llevando a cabo, como hemos ido analizando a lo largo de este estudio, una serie de políticas públicas dirigidas a garantizar la igualdad material. Si bien, es destacable que la mayoría de las medidas que se contemplan, salvo las que afectan directamente a la situación de embarazo, parto y posparto, van dirigidas a hombres y mujeres militares, por lo que podemos hablar de una

normativa que tiende a eliminar las barreras y desigualdades de género, en tanto que iguala al hombre y a la mujer ante determinadas situaciones tradicionalmente vinculadas y asociadas con los roles y estereotipos de la mujer.

Por otra parte, contextualizando a la mujer militar inmigrante con la mujer inmigrante que residen en España, se puede afirmar que si bien responde a las mismas características en cuanto a países de procedencia, lugares de residencia etc., en el plano laboral, sí que existen una diferencia clara, en tanto que mientras las mujeres migrantes se suelen insertar en ramas de actividad muy feminizadas, con un alto nivel de precariedad laboral y, a veces, socialmente estigmatizadas, las que optan por acceder a las Fuerzas Armadas entran en un sector laboral en el que no concurren ninguna de esas características.

Podemos concluir, que las Fuerzas Armadas españolas son un ejemplo de diversidad en su composición, lo que en principio puede suponer una optimización de los recursos disponibles, una ampliación y diversificación de posibilidades, no sólo desde el punto de vista del reclutamiento, y en suma, una mejora para la organización.

## **Bibliografía**

- Valentina Fernández Vargas, “Las militares españolas, un nuevo grupo profesional”, Biblioteca Nueva, Madrid, 1997
- María José Lopera Castillejo, “La mujer militar: sus derechos laborales y prestaciones sociales”, Cuadernos Civitas, edición 2002.
- D. José Antonio Olmeda Gómez y Dña. Angustias María Hombrados Martos, las Mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: ¿cambio o continuidad? , Curso de doctorado 2003-2004.
- Katia Sorin, Jolanda Bosch, Brigitte Frotiee, Gerhard Kümmel, René Moelker, Vincent Porteret, “Las mujeres militares en occidente, enseñanzas para Francia?, Alemania, Canadá, España, Países Bajos, Reino Unido” primer trimestre 2005, editado y publicado por el Centro de estudios sociales de la defensa del Ministerio de Defensa francés.
- Fernando del Val Esteban, “La integración de las extranjeros en las Fuerzas Armadas”, Programa de doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2006-2009, elaborado por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. [www.mtas.es](http://www.mtas.es)

-“*Informes de impacto de género*”. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General de Políticas de Igualdad. Madrid, 2006

-Datos estadísticos facilitados por la Dirección General Reclutamiento y Personal Militar, Dirección General de Personal y Observatorio de la mujer en las Fuerzas Armadas, del Ministerio de Defensa

-Plan concilia, página web.- [www.map.es](http://www.map.es), Orden APU/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos

-Datos estadísticos fechados a septiembre de 2006 facilitados por el Ministerio de Defensa (Dirección general de Personal, Dirección general de Reclutamiento y Enseñanza militar, Observatorio de mujer en las Fuerzas Armadas).

-Boletín número 9 de junio de 2006 del Observatorio Permanente de la Inmigración, Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

**CAPÍTULO CUARTO**  
**EL RECLUTAMIENTO DE EXTRANJEROS**  
**EN LAS FUERZAS ARMADAS: COMENTARIOS**  
**Y ALGUNAS REFLEXIONES**



## **EL RECLUTAMIENTO DE EXTRANJEROS EN LAS FUERZAS ARMADAS: COMENTARIOS Y ALGUNAS REFLEXIONES**

Por ROMUALDO BERMEJO GARCÍA

### **Introducción**

El reclutamiento de extranjeros en los ejércitos modernos ha sido siempre una cuestión muy debatida por razones de todo tipo. Y es que no hay que olvidar que a la hora de abordar esta cuestión, siempre ha estado presente la cuestión de saber si esos extranjeros podían estar tan motivados desde el punto de vista psicológico y moral como los nacionales. No se trataba pues de reclutar a estos extranjeros pura y simplemente como mercenarios, como ocurría en otros tiempos, sino como soldados que formarían parte de las Fuerzas Armadas regulares del país reclutante.

Desde esta perspectiva, ya se sabe que la existencia de extranjeros que sirven en determinadas fuerzas armadas no es extraño. Países como Francia, el Reino Unido o los Estados Unidos son buenos ejemplos al respecto, aunque conviene dejar claro que el reclutamiento de extranjeros ha estado destinado a determinadas unidades de carácter especial o de elite para contrarrestar una eventual apreciación, sobre todo externa, de fuerzas mercenarias.

Ciertamente, es sabido que el país pionero que se lanzó estrictamente al reclutamiento de extranjeros, siguiendo estos parámetros, para una unidad de sus fuerzas armadas, fue Francia, al crear ya en 1830 (va a hacer ya casi dos siglos) su famosa "Legión extranjera", que tanta gloria ha dado desde el punto de vista militar al país galo. Tanto es así que, desde que se creó la citada Legión, su presencia ha estado siempre en la vanguardia de todas las guerras en las que ha participado el país vecino, sin olvidar las numerosas misiones de paz en las que Francia también ha tenido una presencia muy activa, como ha sido el caso de la Fuerzas de Protección de Naciones Unidas (UNPROFOR) en la antigua Yugoslavia. Pero no ha

sido sólo Francia el país que tiene en su aureola el haber reclutado a extranjeros para sus fuerzas armadas, ya que, históricamente, el Reino Unido también tiene una gran trayectoria con los famosos *gurkhas*, aunque su reclutamiento no tiene ni los mismos orígenes ni atañe a extranjeros de cualquier nacionalidad, pues en este caso sólo se trata del reclutamiento de ciudadanos nepalíes. Por eso, consideramos pertinente centrarnos ahora en las próximas líneas en los principales hitos históricos del reclutamiento de estas fuerzas y su evolución, al menos sucintamente, antes de abordar el tema en nuestro país.

En relación con la “La Legión extranjera” francesa, conviene apuntar que se creó por Orden Real del rey Luis-Felipe el 10 de marzo de 1871 en los términos siguientes previstos en el artículo 1:

“Se formará una Legión compuesta de extranjeros. Esta Legión adoptará la denominación de Legión extranjera.”

La precitada Orden daba así cumplimiento a la Ley de 9 de marzo del mismo año, en donde se preveía que la citada Legión:

“Sólo podría ser empleada fuera del territorio continental del Reino.”

El momento no podía ser más oportuno, ya que, por un lado, ese mismo año Francia emprendió la conquista de Argelia, necesitando pues tropas de esta índole, mientras que, por otro lado, Francia se había convertido en un lugar de refugio para muchos extranjeros que huían de sus países por las graves crisis persistentes en Europa. El rey Luis-Felipe se aprovecha pues de esta situación con dos claros objetivos: reclutar más tropas cuya necesidad era cada vez más perentoria, y alejar al mismo tiempo sobre todo de París una población que podía ser el origen de tensiones y turbulencias. Por eso se prevé que La Legión se empleara fuera de los límites continentales del reino.

La historia de La Legión empieza pues con la conquista de Argelia, aunque muy pronto su reputación va a traspasar las fronteras. Tanto es así que tan sólo cuatro años después de su creación, el rey francés cede La Legión a la España de Isabel II frente a la España carlista. Sin embargo, abandonada a su suerte y privada de los refuerzos necesarios para compensar sus bajas, terminará por abandonar la

península y centrarse durante esos años en Argelia. Pero la Legión también participaría durante el siglo XIX en el resto de guerras en las que Francia estuvo presente como en Crimea frente a los rusos, o en Italia frente a los austriacos. No obstante, sería la campaña desarrollada en Méjico entre 1863-1867 la que iba a ocupar un lugar privilegiado para la Legión. En efecto, el 30 de abril de 1863, los 65 legionarios del capitán Danjou logran contener los asaltos de unos 2.000 mexicanos en la denominada hacienda de *Camarone*. Desde el inicio de los combates, el capitán Danjou ha hecho jurar a sus legionarios de defenderse hasta la muerte. Y así lo hicieron, convirtiéndose la fecha del 30 de abril en la fiesta tradicional de La Legión.

Pero Francia necesitaría a La Legión no sólo para combatir fuera del territorio continental, sino también dentro a pesar de que sus estatutos no lo previeran así. Tal fue el caso durante la guerra franco-prusiana de 1870-1871, en la que La Legión luchó con el ejército del Loira frente a las tropas prusianas, siendo las tropas francesas, como se sabe, derrotadas. A partir de entonces, La Legión se vuelca en Indochina (1883-1954) participando sin embargo poco en el África Negra o Subsahariana, como se diría ahora, ya que en esta zona participaba la infantería colonial y las tropas indígenas. Durante el siglo XX, hay que destacar que La Legión se cubre de honor en la Primera Guerra Mundial, durante la cual el famoso *Régiment de Marche* se convierte en el regimiento más decorado del ejército francés. Distinta fue la situación durante la Segunda Guerra Mundial, en la que los casi 40.000 legionarios movilizados se vieron al principio envueltos en la desbandada de junio de 1940, y después divididos: unos con el general De Gaulle y otros se dirigieron hacia el norte de África. Tan sólo después del desembarco americano en esta zona, se recompuso la unidad.

Después de la Segunda Guerra Mundial, La Legión constituye la punta de lanza en la guerra de Argelia (1954-1962), aunque las victorias militares se revelan inútiles, ya que con la independencia de Argelia se ve obligada a abandonar su tierra natal. Este hecho es significativo, ya que, a partir de entonces, algunos regimientos se establecen en territorio metropolitano (por ejemplo el 1.º Regimiento, el 1.º REC y el 1.º REP) mientras que otros van a Yjibouti, Madagascar o Polinesia. En la década de los setenta, La Legión lleva a cabo operaciones militares en el Chad (1970), y después la arriesgada operación aerotrasportada de Kolwezi (1978) en el antiguo

Zaire. A partir de entonces, se va a ver envuelta en numerosas operaciones de Naciones Unidas participando además muy activamente en la primera guerra del Golfo en 1991.

Aunque mencionamos a Francia como país “pionero” en esta materia, algo que para el objeto de este trabajo es cierto, no hay que olvidar la historia de los *gurkha* en el Ejército británico. En efecto, originariamente, los *gurkha* eran una casta militar de Nepal, procedentes de Gorka, una ciudad feudal situada en las montañas del oeste de Nepal que desde finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX llevaban a cabo continuas incursiones en el norte de la actual India, por aquel entonces ya en manos del Imperio Británico desde la batalla de Plassey de 1758. Esas incursiones trajeron consigo distintas territoriales con las fuerzas británicas, lo que llevó al gobernador general británico a declarar la guerra a Nepal en el año 1814. La guerra se desarrolló entre la casta de los *gurkha* y las fuerzas británicas hasta que después de varias campañas y batallas sangrientas, se llegó al Tratado de Paz de Sugauli en 1816, que recoge la victoria británica, ya que se anexionaron los distritos del Carhual y del Kumaon.

Pero esta victoria de las fuerzas británicas no estableció en sí un régimen de vencedores y vencidos ni fue el origen de que se desatara odio entre unos y otros, sino todo lo contrario, ya que la guerra desató un sentimiento de respeto mutuo. Es más, los británicos se vieron sumamente impresionados por el valor en el combate y otras cualidades de sus adversarios, lo que les llevó a plasmar en el propio Tratado de Sugauli que los *gurkha* pudieran servir como voluntarios a las fuerzas británicas en la India. Fue así como fueron creados los primeros regimientos que configurarían la Brigada *gurkha*, que estaría presente en todas las guerras que tuvieron las fuerzas británicas en la India durante el siglo XIX, como la primera guerra contra los Sikh de 1846 o la segunda de 1848. Conviene resaltar que el reclutamiento de los *gurkha* y las condiciones requeridas para el servicio era estrictamente un asunto de las autoridades británicas de la India, sin que el Gobierno de Londres participara para nada. No obstante, en las condiciones del reclutamiento se tomaba en consideración las costumbres, las tradiciones y el modo de vivir de los *gurkha*, lo que trajo consigo que nunca faltaran voluntarios para la brigada. En estas circunstancias, una fuerte solidaridad se forjó entre unos y otros, de forma que cuando estalló la Primera Guerra Mundial, el ejército nepalés al completo se puso a disposición de la

Corona británica, sustituyendo así en la India a las tropas británicas llamadas a combatir en el exterior. Respecto a la brigada de los Gurkha, no hay que olvidar que alrededor de cien mil participaron en los combates en el frente franco-belga, en Mesopotamia, Persia, Egipto, Palestina, etc., destacando por su coraje y valor en Gallípoli.

Si nos trasladamos a la Segunda Guerra Mundial, cuarenta batallones de Gurkhas prestaron sus servicios a los británicos, totalizando aproximadamente unos 110.000 hombres. Desde esta perspectiva, no es extraño pues que británicos y tropas gurkhas de la Commonwealth “lucharan codo con codo en Siria, Italia o Grecia, pero también en Birmania así como desde Malasia a Singapur. La amistad y la solidaridad entre las tropas *gurkhas* y los británicos trajo consigo unos lazos muy estrechos entre el Nepal y Gran Bretaña, de forma que cuando Francia cayó ocupada ante el avance de las tropas alemanas en el año 1940, el por aquel entonces primer ministro nepalés dijo al representante británico en Katmandú lo siguiente:

“Does a friend desert a friend in time of need? If you win, we win with you. If you lose, we lose with you.”

Esta frase expresaba así que el Nepal estaría al lado del Reino Unido, para lo mejor o lo peor. En esta tesitura, no es extraño que el ejército nepalí al completo fuera puesto a disposición de la Corona británica.

Una vez terminada la Segunda Guerra Mundial, la brigada de los *gurkhas* continuó participando en diferentes conflictos como el de Palestina, de cuyo territorio la Gran Bretaña asumió el papel de potencia mandataria, así como en los disturbios que se generaron en la propia India a raíz de la partición. Conviene apuntar, a este respecto, que cuando la India obtuvo la independencia había diez Regimientos *gurkhas* en el Ejército británico de la India, cuatro de los cuales fueron transferidos al ejército británico. En cuanto al resto, permanecieron en la India como parte del nuevo Ejército indio. Y es que toda esta operación fue fruto del Acuerdo Tripartito firmado el mismo año de 1947 entre la India, el Nepal y el Reino Unido, según el cual el Gobierno nepalés accedía a que las tropas *gurkhas* sirvieran en los Ejércitos de la India y del Reino Unido en condiciones similares. El Acuerdo Tripartito cubre así no sólo el tiempo del reclutamiento, sino también las principales condiciones del

servicio como el salario, la pensión, los permisos, la educación de los hijos, etc. Una de las claves del compromiso del reclutamiento es que el soldado *gurkha* debe ser reclutado como ciudadano nepalí y servir como tal (Para más detalles, veáse *infra*).

### **Los antecedentes en La Legión española y su evolución**

El esquema de la "La Legión extranjera" francesa fue seguido por España para nuestra Legión. En efecto, fundada por Real Decreto de 28 de enero de 1920, La Legión, cuyo nombre inicial fue "Tercio de extranjeros", en contra del deseo del fundador, teniente coronel Millán Astray, que pretendía llamarla "Legión", nació con la vocación de acoger a los extranjeros en sus filas, debido sobre todo a la imperiosa necesidad de relevar a los contingentes de reclutamiento forzoso, que hacían por aquel entonces la campaña de Marruecos, por tropas voluntarias. El reclutamiento de estos extranjeros en las unidades de La Legión se legisló en el Reglamento que regulaba su organización (Real Orden 4/9/1920 *Diario Oficial* 199) en cuyo artículo 27 se decía que:

"El Tercio se nutrirá de extranjeros y de españoles de 18 a 40 años de edad...".

Fue así como entre 1920 y 1930, 4.304 hombres procedentes de 48 Estados fueron reclutados por La Legión, sobre un total de 24.521. El porcentaje de extranjeros era pues de un 17,55% del total (cuadro1). A este respecto, conviene apuntar que en estos momentos ya se vio una buena participación por parte de nuestros hermanos latinoamericanos, ya que el 19 de septiembre de 1921 llegaron a Cádiz 287 voluntarios procedentes de Buenos Aires, y pronto llegarían también 731 componentes de lo que se denominó Legión Hispanocubana, compuesta por 466 españoles y el resto iberoamericanos de diferentes nacionalidades. Fue así como, por ejemplo, la XIII Compañía estaba formada mayoritariamente por argentinos, quienes denominaron a la misma "Compañía de Hierro". Tomando en consideración estas premisas, no es extraño que el cambio de denominación de "Tercio de extranjeros" al de "Legión española" fuera debido a que del 20% por ciento de extranjeros en el año 1920, se pasó después al 10% en el 1925, y a tan sólo al 5% en los inicios de la guerra civil, a pesar de la llegada de los "Viriatos portugueses",

de los irlandeses de la "Bandera Católica" y de los franceses de la "Compañía Juana de Arco".

Este sistema de reclutamiento por parte de La Legión se mantuvo sin grandes contratiempos, y sin grandes cambios sustanciales, hasta la Ley 55/1968 General del Servicio Militar, que recogía en su artículo 49 la necesidad de poder contar con un voluntariado especial, Ley que fue desarrollada por el *Reglamento del voluntariado en La Legión* (octubre de 11 de septiembre de 1970), siguiendo en general los parámetros esenciales existentes ya desde el año 1920, y por lo tanto se seguían admitiendo extranjeros. Conviene apuntar que, respecto a la nacionalidad, tanto el Reglamento de 1920 como el de 1970 recogían la posibilidad de expedir a los dos años de servicio un certificado para la concesión de la nacionalidad española, si ese era el deseo del soldado y siempre en cuando su conducta fuera considerada como intachable. La cuestión de la nacionalidad era pues contemplada de una forma muy positiva para aquellos tiempos, algo que no ocurre en la actualidad, como señalaremos más adelante. Los principios básicos del reclutamiento estaban pues bastante bien anclados, lo que no dejaría de repercutir en el rendimiento de los extranjeros en La Legión, que fue considerado como "positivo". Desde esta perspectiva, conviene añadir que se contaba para ello con una poderosa herramienta para que La Legión pudiera prescindir rápidamente de aquellos que su fundador consideró como "indeseables", ya que el artículo 21 del Reglamento permitía rescindir el compromiso contraído con La Legión de esos extranjeros "por ineptitud manifiesta para el servicio especial de estas fuerzas". Por lo tanto, La Legión no tenía las manos atadas con estos voluntarios extranjeros, recurriendo a esta medida en algunos casos.

Esta forma de reclutamiento, que había dado tan buenos resultados, fue abandonada de una forma inexplicable en 1986, cuando la Ley 19/1984 del Servicio Militar y el Reglamento que la desarrolla (Real Decreto 611/1986) terminan por razones infundadas, basadas en un cierto antimilitarismo y con un espíritu contra todo lo que representaba La Legión, con los 66 años de reclutamiento de extranjeros por parte de esta última. El sistema se unifica para el conjunto del ejército, exigiendo entre las condiciones de ingreso tener la nacionalidad española, aunque reconociendo en la disposición transitoria séptima el derecho de los extranjeros a continuar en servicio, rigiéndose por su legislación específica tal y como estaba

recogida en el antiguo Reglamento. Y es que se vislumbraba ya en esa medida un nuevo sistema de fuerzas armadas para España, sistema que se articularía posteriormente sobre la base de un ejército profesional. Pero el marco jurídico que vertebraba el ejército profesional sobre la base las Leyes 17/1989 y la posterior 17/1999 de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, seguía exigiendo como requisito la nacionalidad española para poder formar parte de las Fuerzas Armadas. No obstante, pronto se vería la necesidad de reactivar el reclutamiento de extranjeros, como se puso de manifiesto en varios informes de expertos, debido a varias razones.

### **Las reformas en la materia a partir del 2002**

La nueva realidad social, económica y demográfica es ahora completamente distinta de la existente en el momento en que en España se creó La Legión, algo que aunque es obvio, conviene siempre tenerlo presente. Tanto es así que, a pesar de que las circunstancias sean completamente distintas, existen ahora determinadas razones que recomiendan para las Fuerzas Armadas en general la reactivación del reclutamiento de extranjeros. Entre estas causas, cabe citar las siguientes:

1. La pobre cobertura de las plantillas de las unidades, no solo por razones coyunturales --bonanza económica, riesgos del servicio en filas--, sino también por claras razones estructurales como son la disminución demográfica y la distribución no homogénea de las unidades por el territorio nacional.
2. La plena integración en la Unión Europea, que favorece la libre circulación de ciudadanos, la libre contratación, e incluso el sufragio pasivo en corporaciones locales, sin descontar la progresiva construcción de la Defensa Europea que diluye el concepto de Defensa Nacional frente a una Defensa Compartida.
3. La presión migratoria, percibida en la actualidad como uno de los principales problemas de nuestra sociedad, que rechaza a su vez las actitudes xenófobas, y que se configura, cada vez más, como una sociedad multiétnica y multicultural<sup>(78)</sup>.

---

<sup>78</sup> Informe presentado al Ministerio de Defensa por el Comandante de la Brigada de la Legión, *Miguel Ballenilla y García de Gamarra*, 2001.



Todo esto llevó a la Ley 10/2002, de 27 de diciembre, y al Real Decreto 1244/2002 sobre el acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería, en donde se vuelve a permitir el ingreso de extranjeros en las Fuerzas Armadas, limitándose sin embargo sólo a las unidades siguientes: la Brigada Paracaidista, La Legión, el Tercio de la Armada y el Escuadrón de Zapadores Paracaidistas del Ejército del Aire. Además, se fijaba un porcentaje máximo de extranjeros, que era del 2% del total de la tropa, y los extranjeros debían proceder de países que tuvieran una vinculación histórica, cultural y lingüística con España, precisando que su reclutamiento no debería estar prohibido por la legislación de su país y que no trajera consigo la pérdida de su nacionalidad. Así las cosas, los que podían alistarse eran los hispanoamericanos y los ecuatoguineanos entre los 18 y 28 años, por un periodo mínimo de tres años, pudiendo prorrogar su compromiso a condición de haber solicitado la nacionalidad española.

Estas restricciones, tanto cuantitativas como cualitativas, pueden estar en nuestra opinión justificadas. Es indudable que un reclutamiento de extranjeros sin limitaciones no sólo suscitaría una cierta desconfianza de la sociedad en nuestras Fuerzas Armadas, sino que podría además interpretarse como un rotundo fracaso del modelo elegido de fuerzas armadas profesionales. Dicho esto, conviene apuntar que el tope de 2% nos parece demasiado residual. En un mundo globalizado en el que España se está convirtiendo en un destino importante para muchos inmigrantes, el porcentaje de 2% no era el más adecuado, cosa que se vio rápidamente y que sería corregido dos años más tarde. En nuestra opinión, no pasaría nada si en determinadas unidades ese porcentaje llega al 20 o incluso al 30% de la plantilla, algo que ya ocurre en estos momentos en La Legión y en la Brigada Paracaidista respectivamente, poniendo en evidencia que la cifra del 2% era extremadamente baja. Sobre esta cuestión, ya en enero de 2001, en un Informe que formuló el comandante de Infantería don Miguel Ballenilla y García de Gamarra relacionado con el alistamiento de extranjeros en La Legión se pronunciaba por fijar un tope inicial de un 20% como máximo de la plantilla, recordando que ese porcentaje ya lo tuvo la Legión en sus momentos de mayor presencia extranjera.

Posteriormente, siendo ya ministro de Defensa, don José Bono, tanto el porcentaje del 2% como las unidades en las que los extranjeros podían alistarse se modificaron por la Orden Ministerial número 217/2004, de 30 de diciembre (*Boletín Oficial de*

*Defensa* número 2, de 4 de enero de 2005). En efecto, esta Orden modifica los anexos dos y tres del *Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería*, elevando el cupo de extranjeros hasta el 7% (equivalente a 8.400 efectivos) y ampliando las unidades en las que se podían alistar. La cifra del 7% fue elegida, según el precitado ministro, para equiparar el porcentaje de extranjeros en las fuerzas armadas con el de la inmigración a nivel nacional. Respecto a la cuestión de quién podía alistarse, se recoge que cualquier hispanoamericano o ecuatoguineano entre 18 y 28 años con residencia legal en España puede alistarse en las Fuerzas Armadas españolas por un período mínimo de tres años. Este compromiso podía ser prorrogado siempre y cuando hubiera solicitado la nacionalidad española. Es obvio que el requisito de *residencia legal* en España es ya un impedimento importante, ya que cierra la posibilidad de alistamiento de extranjeros sin más requisitos, como hace la Legión Extranjera francesa. Pero esta reforma también trajo novedades en ámbitos más materiales, pero que eran necesarios, como mayor estabilidad y sueldos más altos, lo que trajo consigo que desde enero de 2005, las fuerzas armadas contaran con 2000 foráneos más en sus filas.

Por último, la nueva Ley de Tropa y Marinería (Ley 8/2006, de 24 de abril, *Boletín Oficial del Estado* número 98, de 25 de abril de 2006) ha dado una vuelta de tuerca más en esta materia de reclutamiento de extranjeros, a nuestro entender de una manera positiva, ya que trae notables mejoras, aunque quizás todavía no todas que se podían esperar. En efecto, la nueva Ley prevé que los extranjeros, que tienen que tener residencia legal en España (artículo 1.2), podrán firmar hasta seis años sus compromisos con las fuerzas armadas, conservando su nacionalidad de origen, pudiendo además continuar por tres años más en el caso de haber solicitado la nacionalidad española. Otro paso positivo es que si el extranjero ha obtenido ya la nacionalidad española, y si tiene cinco años de servicio (las dos condiciones son cumulativas), podrá firmar un contrato de larga duración hasta los 45 años (artículo 6.1.b), lo mismo que los soldados españoles. Se elimina pues el párrafo del Reglamento de Extranjeros que establecía como condición fundamental la nacionalidad española para poder continuar en las Fuerzas Armadas. Sin embargo, no hemos llegado a las condiciones existentes en La Legión extranjera francesa ni a las previstas en Estados Unidos, y quedan por resolver todavía una cierta burocracia

administrativa, que no tiene sentido tratándose de extranjeros que sirven en las fuerzas armadas. Es más, la cuestión de la nacionalidad hubiera podido tener muchas más mejoras y facilidades.

Desde esta perspectiva, queremos traer a colación aquí el régimen previsto en los Estados Unidos (algo similar ocurre con Francia) como un ejemplo entre aquellos que benefician a la hora de obtener la nacionalidad a los que se alistaron en sus fuerzas armadas. En efecto, según el Departamento de Defensa, Inmigración y Servicio de Naturalización (*cf. www.ins.usdoj.gov*) se han llevado a cabo algunos cambios en relación con los extranjeros en las Fuerzas Armadas, estableciendo a este respecto dos categorías: a) aquellos que han servido a las Fuerzas Armadas de Estados Unidos durante un periodo mínimo de tres años (8 U.S.C. & 1.439); y b) aquellos que han estado en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos y han servido durante periodos de hostilidades (8 U.S.C. & 1.440). La primera categoría permite la naturalización para aquellos que han servido por lo tanto al menos tres años con una conducta honorable a la hora de solicitarla. No requieren pues los criterios de residencia que se exigen a las otras categorías de extranjeros si se hace la solicitud mientras que se está en servicio o dentro de los seis meses posteriores a la terminación del servicio militar. La segunda categoría permite la naturalización de personas que han servido honorablemente en activo en las Fuerzas Armadas estadounidenses durante periodos de hostilidades militares, incluyendo cualquier período que pueda ser designado por el presidente en una orden de conformidad con el artículo 8 & 329 (a) del Código Federal. Es más, el 3 de julio de 2002, el presidente Bush firmó una Orden en el sentido antes comentado en la que apuntaba lo siguiente:

“By the authority vested in me as President by the Constitution and the laws of the United States of America including section 329 of the Immigration and Nationality Act (8 U.S.C. 1.440) (the “Act”), and solely in order to provide expedited naturalization for aliens and noncitizen nationals serving in an active-duty status in the Armed Forces of the United States during the period of the war against terrorists of global reach, it is hereby ordered as follows:

For the purpose of determining qualification for the exception from the usual requirements for naturalization, I designate as a period in which the Armed

Forces of the United States were engaged in armed conflict with a hostile foreign force the period beginning on September 11, 2001. Such period will be deemed to terminate on a date designated by future Executive Order. Those persons serving honourably in active-duty status in the Armed Forces of the United States, during the period beginning on September 11, 2001, and terminating on the date to be so designated, are eligible for naturalization in accordance with the statutory exception to the naturalization requirements, as provided in section 329 of the Act. Nothing contained in this order is intended to affect, nor does it affect, any other power, right, or obligation of the United States, its agencies, officers, employees, or any other person under Federal law or the law of nations” (para más detalles, cfr. <http://usmilitary.about.com/od/theorderlyroom//aacitizen1.htm>).

¿Acaso no es esto un ejemplo de reconocimiento a aquellos extranjeros que en momentos difíciles se vuelcan en la defensa del país que les acogió y que ellos adoptaron?

Así las cosas, no es extraño que millones de ciudadanos México-americanos hayan servido honorablemente en todas las secciones de las fuerzas armadas estadounidenses. Cientos de México-americanos han sido condecorados por su valor en numerosos conflictos, incluyendo la Segunda Guerra Mundial, la guerra de Corea, la guerra de Vietnam y la operación *Tormenta del Desierto*, por ejemplo. Los militares estadounidenses reconocen la importante contribución de los mexicano-americanos en las fuerzas armadas de Estados Unidos, las cuales se honran en contar con 107.566 personas de origen latino (de diferentes países) entre sus miembros, representando el 7,3% del total de las Fuerzas Armadas de Estados Unidos. Ya se sabe que desde 1973 se eliminó el reclutamiento obligatorio en las fuerzas armadas de este país, por lo que el ejército está actualmente compuesto por reclutas voluntarios. Es más, no hay planes de reinstaurar, por el momento, el reclutamiento obligatorio, según indicó el ya ex secretario de la Defensa, Donald Rumsfeld, el 25 de septiembre. Hay que apuntar también que los extranjeros que se encuentran sin la documentación pertinente en Estados Unidos (comúnmente conocidos como extranjeros indocumentados o ilegales) no pueden ser voluntarios en la milicia estadounidense, por lo que sólo los ciudadanos estadounidenses y los residentes legales permanentes pueden ser voluntarios en el servicio militar.

Actualmente, tal y como se ha publicado en diversos medios de comunicación (*La Razón*, de 17 de julio de 2006, p.17), 3.328 extranjeros sirven en nuestras Fuerzas Armadas, de los cuales 1.427 son ecuatorianos y 1.241 colombianos. No obstante, como ya hemos apuntado, algunas unidades de elite de nuestras Fuerzas Armadas. Como la Brigada Paracaidista, llegan a tener un alto porcentaje de extranjeros con un poco más del 30% o La Legión con un 20%. No hay que olvidar que el paracaidista muerto recientemente en Afganistán, el caballero legionario paracaidista don Jorge Arnaldo Hernández Seminario, tenía la nacionalidad peruana. Para concluir con este pequeño resumen, sólo queremos afirmar que si los extranjeros están dispuestos a luchar y morir por España, también deberían tener los mismos derechos que los españoles en un periodo de tiempo que fuera el más corto posible, incluida la nacionalidad.

*La cuestión de la nacionalidad de los extranjeros*

*¿afecta a la moral de las tropas y a la defensa de la nación?*

La cuestión de la nacionalidad de los extranjeros reclutados en las Fuerzas Armadas puede plantear cuestiones de diversa índole. Una de ellas atañe al país de procedencia, ya que no hay que olvidar que el reclutamiento de extranjeros debe responder a los intereses nacionales, debiendo evitar en la medida de lo posible el denominado “conflicto de lealtades”. En efecto, partiendo siempre de la premisa de que el reclutamiento de extranjeros nos parece sumamente positivo en las actuales circunstancias, no conviene perder de vista este problema que ha sido puesto de manifiesto por el Profesor de Ética y Política de la Universidad de California don Juan A. Herrero Brasas (*El Mundo*, de 18 de enero de 2001). Este conflicto de lealtades no es exclusivo de los extranjeros reclutados en las Fuerzas Armadas, sino que se da en general en la mente y en el espíritu de cualquier emigrante, que muchas veces tiene que dilucidar entre el país de origen y el de residencia.

Dicho esto, es comprensible el hecho de que en España se haya pensado en primer lugar en los ciudadanos de países que tienen especiales lazos históricos y culturales con España, aunque, en nuestra opinión, no convendría excluir otras posibilidades, siempre y cuando se dé la preparación psicológica, política, moral y espiritual necesaria (A este respecto, cfr. Courtade, P.: “La préparation du combat et sa dimension psychologique et spirituelle”, *Défense nationale*, juillet 2002, pp. 107-120). Ya se sabe que estos elementos psicológicos, morales y políticos son inherentes a

cualquier soldado porque los necesita, pero es evidente que son imprescindibles cuando se trata de extranjeros. Los analistas franceses reconocen, por ejemplo, que en la guerra de Indochina fallaron los resortes morales necesarios a cualquier combatiente, como el desinterés de la metrópoli por todo lo que estaba ocurriendo allí o la hostilidad internacional, por oposición a las fuerzas de los *viet-minhs*, galvanizados por la fe comunista de sus combatientes y por un “patriotismo” tradicional. Este mismo problema se plantearía después en las fuerzas estadounidenses, etc.

Ni que decir tiene que algo de esto se atisba en España en relación con nuestros territorios africanos. Al margen de algunas consideraciones que se han hecho precisamente por algún diplomático español en torno a estos territorios, y que no dejan de ser no ya una salida de tono sino un auténtico exabrupto, precisamente de alguien que debería defender con ahínco los intereses de España, es evidente que algo de lo que acabamos de comentar en relación con Francia y Estados Unidos, puede ocurrir también con España en relación con nuestras plazas y peñones en África. Esto que acabamos de apuntar no es un sueño ni una utopía, ya que basta con oír o leer la posición de algunos medios de comunicación en torno a la cuestión de Perejil para poder apercibirse claramente de ello. Si a esto añadimos el peso, cada vez más relevante, del *lobby* promarroquí en España, anclado en diferentes pilares del poder económico, político y militar, habrá que estar muy vigilante para que no se produzca lo que aconteció en el año 1975 a raíz de la denominada “marcha verde”. Sin embargo, mucho me temo de que no se haya aprendido la lección, y que se pueda mercadear como ya se hizo entonces. Si decimos esto es porque no deberíamos caer en la tentación de no controlar con sumo cuidado las fuerzas y la nacionalidad de sus componentes que defienden estos territorios. Es más, en los tiempos que corren, y sin prejuizar a nadie, habría que tomar quizás alguna medida también a nivel de la religión, etc.

Así las cosas, no hay que olvidar tampoco que tenemos un nuevo reto en esta materia, que se debe a la profesionalización de las fuerzas armadas. Y es que no hay que ocultar que una cuestión subyacente en el tema que nos ocupa es precisamente esa profesionalización, ya que puede generar un distanciamiento, más material que formal, entre las fuerzas armadas y la nación que tienen que defender. Este temor de distanciamiento, o incluso de ruptura, ha estado presente en la mente

de varios analistas franceses, sin que el temor se haya convertido en realidad. Este fenómeno de la profesionalización de las fuerzas armadas es visto por otros analistas desde una perspectiva completamente distinta, al sostener que conduce necesariamente a un acercamiento entre la sociedad civil y la militar. Esta es la tesis de M. Janowitz (*The Professional Soldier. A social and Political Portrait*, Nueva York, The Free Press, 1971), que se basa precisamente en la experiencia de Estados Unidos y del Reino Unido. Esta parece ser también la tendencia en los nuevos ejércitos profesionales europeos y la pregunta es si esto ocurre también en el nuestro. No estamos seguros de poder dar a este respecto una respuesta afirmativa. Y es que lo que ha ocurrido en nuestro país es muy especial.

En efecto, según un *Barómetro* hecho en Francia en 2001 parece que el 80% de los franceses eran favorables a mantener unas Fuerzas Armadas dignas, preparadas y portadoras de unos valores con los que comulga la sociedad francesa. Algo similar ocurre en el Reino Unido y otros países más pequeños como Noruega, Suecia o Suiza, país este último con un Ejército de Tierra muy bien equipado en hombres y material, y en donde todavía existe el servicio militar obligatorio y los cursos de repetición posteriores. En Francia, sin embargo, la cifra precitada del 80% favorables a las fuerzas armadas ha sido interpretada por algunos como algo engañosa en el sentido de que se comenta que existe una mejor opinión de las fuerzas armadas pura y simplemente porque el pueblo se ha alejado del espíritu de defensa, debido a la suspensión del reclutamiento obligatorio y al sentimiento de no sentirse amenazados militarmente (A este respecto, *cfr.* “La communication, quels enjeux pour la Défense?”, *Défense nationale*, juillet 2002, pp. 41 y siguientes especialmente p. 46).

Todo parece indicar, sin embargo, que la situación en estos países precitados anteriormente parece ser paradisiaca en comparación con la que tenemos en nuestro país, debido a muchas razones que no se pueden exponer en este trabajo. No obstante, sí que nos atrevemos a señalar que al margen de las nacionalismos existentes en España, que ven en las Fuerzas Armadas una especie de garantía de la supervivencia del Estado español, y por lo tanto sólo pueden ser odiadas, lo cierto es que existen sectores influyentes en nuestra sociedad muy alejados del espíritu de defensa, lo que ha contribuido a relegar a las fuerzas armadas a una especie de fuerzas humanitarias en las misiones internacionales, cosa que se acepta, pero no

tanto como fuerzas cuya principal misión sea la defensa de España y de sus intereses, como ocurrió con Perejil, y que es objeto todavía de burlescos comentarios. Así las cosas, hay que reconocer que esto puede afectar al espíritu de los extranjeros reclutados en nuestras Fuerzas Armadas, ya que se puede decir que si los nacionales no están interesados ¿por qué lo van a estar ellos?

## **Conclusiones**

El reclutamiento de extranjeros en las Fuerzas Armadas ha sido en general positiva y en nuestra opinión todavía lo sigue siendo hoy. Es evidente que la responsabilidad de hacer de esos extranjeros que se alistán en las Fuerzas Armadas auténtico soldados del país al que sirven, corresponde sobre todo a las unidades militares en las que van a integrarse, como tradicionalmente se ha hecho en España en La Legión. Esta es la idea que transmitía la dama legionaria paracaidista doña Rosa Eulalia Parada, de nacionalidad ecuatoriana, a la cuestión de saber si puede sentir un soldado de nacionalidad extranjera el patriotismo de un español, cuando decía:

“En este trabajo cuesta tanto sacrificio y es necesario tanto compañerismo que acabas sintiendo la bandera como los que son de aquí” (*ABC*, de 17 de julio de 2006, p. 24).

Dicho esto hay que recalcar que si el reclutamiento de extranjeros es positivo, esto no quiere decir que no haya que perder de vista el criterio estratégico del reclutamiento para evitar lo que se ha denominado un “potencial conflicto de lealtades”. Desde esta perspectiva, es obvio que nuestros soldados extranjeros deberían proceder en general de áreas geográficas culturalmente próximas, como América latina, ya que su integración política y moral será relativamente fácil. Queremos traer a colación el hecho de que cuando se celebran cursos universitarios en Europa, bien sea en La Haya, Estrasburgo, etc., el grupo más compacto es el hispano-americano ¿Por qué será?

De otro lado, ya se sabe que el número de soldados que deben componer las fuerzas armadas de nuestra nación corresponde al Gobierno. No obstante, queremos aprovechar esta ocasión para señalar que tomando en consideración los intereses que España tiene que defender, con unas plazas como Ceuta y Melilla, fuera del ámbito de acción Organización del Tratado del Atlántico Norte, y con una



participación relativamente importante en las misiones internacionales, nuestras fuerzas son demasiado limitadas para una potencia media como es España, poco importa que diga lo contrario Agamenón o su porquero. Y es que la diplomacia funciona cuando funciona, y cuando no funciona todo el mundo con los pies en el suelo sabe que la única fuerza diplomática válida y de disuasión son unas fuerzas armadas creíbles. Y es que la historia nos demuestra que la cobardía y el pacifismo barato nunca han sido buenos compañeros, etc.

## ANEXO 1

Relación numérica de los extranjeros que se alistaron en la Legión desde septiembre de 1920 hasta el 31 de agosto de 1930

Portugal	1.085
Alemania	912
Cuba	546
Francia	365
Italia	194
Argentina	140
Austria	90
Estados Unidos	73
México	70
Inglaterra	68
Bélgica	65
Chile	58
Suiza	56
Polonia	46
Puerto Rico	42

Bulgaria	42
Brasil	39
Colombia	36
Argelia	34
Rumania	32
Hungría	32
Rusia	32
Venezuela	24
Turquía	24
Checoslovaquia	19
Perú	18
Finlandia	17
Noruega	15
Serbia	15
Dinamarca	12
Grecia	11
Ecuador	10
Paraguay	8
Holanda	8
Marruecos	9
Uruguay	7
Filipinas	6
Bolivia	5

República Dominicana	5
Costa Rica	4
Siria	4
Yugoslavia	4
Lituania	3
Canadá	2
Japón	1
Guatemala	1
India	1
<b>Total</b>	<b>4.304</b>

**CAPÍTULO QUINTO**  
**INTEGRACIÓN Y CONOCIMIENTO**  
**EN UNA VÍA DE DOBLE DIRECCIÓN**

# INTEGRACIÓN Y CONOCIMIENTO, EN UNA VÍA DE DOBLE DIRECCIÓN

Por JOSÉ ANTONIO CRESPO-FRANCÉS Y VALERO

Este trabajo aborda la importancia de la integración sin que suponga la erradicación de la identidad del recién llegado, integración desde el mutuo conocimiento y la necesidad de la “mirada antropológica” para el militar, mucho más hoy día que las Fuerzas Armadas y las organizaciones humanitarias actúan en marcos definidos por la multiculturalidad.

## Sumario

- *Introducción.* La sociedad española actual y las particularidades de los países americanos dadas por el territorio y los pueblos indígenas.
- *Estimación de la población indígena en América hispana y anglosajona.* Se presentan unos cuadros comparativos de todos los países americanos para poder comparar el amplio espacio iberoamericano. Se citan los aspectos lingüísticos, la población total y el espacio, por otra parte los aspectos comparativos de población total y población indígena.
- *Qué les depara el futuro?* Bajo el título de este epígrafe se pretende concluir que todas las soluciones pasan por una visión de un futuro que debe ser pensando en común, un camino en el que nadie puede caminar sólo y que existe un futuro posible alcanzable mediante el trabajo en diferentes espacios interconectados.
- *Importancia de la mujer indígena.* Aunque puede existir un trabajo específico dedicado a la mujer, la mujer americana y en particular la indígena reviste unas particularidades que no deben separarse del conjunto pues lo que pretende este trabajo es que no existan parcelaciones sino una visión global.

- *La Antropología... sólo cuestión de y para antropólogos?* En este punto se medita sobre las actividades internacionales que no pueden vivir de espaldas a la Antropología, entre ellas las de las Fuerzas Armadas.

## **Introducción**

La sociedad española, aunque en ningún momento se está libre de ignorantes posturas excluyentes, siempre ha sido una sociedad abierta e integradora como consecuencia de su origen, fruto del profundo mestizaje secular, pues en el transcurso de los siglos se han ido fundiendo sobre el sustrato autóctono ibérico, elementos celtas, griegos, fenicios, cartagineses, romanos, cimbrios, suevos, vándalos, alanos, bizantinos, godos, árabes y europeos en un largo etcétera a lo largo de la época moderna, pues las fronteras de España extendidas por prácticamente toda Europa fueron permeables a todas sus gentes.

Tras la llegada española al Nuevo Mundo, el elemento indiano pasó a enriquecer este mestizaje, naciendo la Hispanidad con sus defensores y sus detractores. Hoy el elemento americano, y dentro de él el indígena, llega de nuevo en dirección contraria generando una nueva oportunidad de relación que hay que ver como una posibilidad de mutuo enriquecimiento en vez de fricción, tanto aquí, referida a los que vienen, como allí, referida a los españoles que por diferentes motivos, personales o familiares, profesionales, culturales o de carácter institucional se desplazan a América.

A nadie se le escapa por su evidencia, sin que sea necesario exponer un discurso demostrativo, que la integración, sin la eliminación cultural de una de las partes, es siempre fruto del conocimiento mutuo, la comprensión y la participación en actividades conjuntas a todos los niveles, local o comunitario, social y político, en fin, de todo tipo bajo el signo de la cooperación<sup>79</sup>, pues el sentimiento de pertenencia a una sociedad sólo nace, se fomenta, crece y se desarrolla cuando la propia sociedad demuestra que tiene en cuenta y que hace partícipes tanto a los miembros consolidados de la comunidad como a los recién llegados que desean integrarse en

la misma <sup>(80)</sup>. Estos aspectos están contemplados en las dos últimas Cumbres Iberoamericanas, en la de 2005 celebrada en Salamanca <sup>(81)</sup> se fijaron las *Bases para una Carta Cultural Iberoamericana* y en la de 2006 celebrada en Montevideo se tocó como elemento central el tema de la integración de los inmigrantes dentro del mutuo respeto y haciendo mención especial al respeto a las Leyes Internacionales sobre Derechos Humanos, Trabajo, Infancia, Mujer y Pueblos Indígenas y Afrodescendientes siendo de especial relevancia las intervenciones del Su Majestad el Rey de España <sup>(82)</sup> y la decisión de dar efectivo cumplimiento, expresado en el *Compromiso de Motevideo* que se acompaña como Anexo IV por su gran importancia, a las directrices contenidas en la Declaración de Salamanca, por lo que se tomó la decisión de establecer y convocar, para el año 2008, un *Foro Iberoamericano sobre Migración y Desarrollo*, que constituya un espacio de intercambio de buenas prácticas y coordinación para articular consensos y acciones compartidas por las naciones iberoamericanas en esas materias.

Es digno de destacar que cerca de un millón y medio de personas, más de un tercio de los extranjeros que viven en España, procede de Iberoamérica, una inmigración llegada en su mayor parte en la última década empujada por la situación económica en sus países <sup>(83)</sup> y que tiene a la comunidad ecuatoriana como principal protagonista. También es importante por su ascenso la avalancha de bolivianos, similar a la ocurrida en el año 2003 con nacionales de Ecuador, cuya entrada natural es Madrid, su aeropuerto, y por el que a mes de octubre de 2006 se constata que

---

<sup>79</sup> Es inevitable la cita del término **cooperación** y por ello obligado mencionar a la OEI. Ver Anexo I.

<sup>80</sup> Al hablar de **integración** debemos citar la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB). Ver Anexo II.

<sup>81</sup> Ver Anexo III con las Bases para una Carta Cultural Iberoamericana

<sup>82</sup> Ver Anexo IV con las conclusiones de la Cumbre

<sup>83</sup> La totalidad de los inmigrantes que residen en España enviaron a sus países de origen remesas por valor de 3.346 millones de euros en los siete primeros meses de 2006: Según datos del Banco de España, esto supone un incremento del 36,07 por ciento sobre los 2.459 millones que los inmigrantes retornaron a sus países en el mismo período de 2005. Sólo en el mes de julio los inmigrantes enviaron a sus tierras de origen 522 millones de euros, con un incremento interanual del 37 por ciento. De mantenerse esta evolución, es más que probable que la cantidad supere al finalizar el año los 5.000 millones de euros, batiéndose un nuevo récord. El pasado año las remesas de los inmigrantes totalizaron 4.614 millones de euros, tras crecer un 10,14 por ciento respecto al ejercicio anterior. Mientras, el dinero que los emigrantes españoles han enviado a España se situó entre enero y julio de este año en 2.683 millones de euros, un 11,83 por ciento más que en igual período de 2005 (*Perfiles*, Revista general de política social, noviembre de 2006, nº 225).

están entrando más de 15.000 personas de esta nacionalidad al mes, actualmente más de 46.000 ciudadanos de este país andino tienen residencia legal pero se calcula que viven en España unos 200.000. Madrid, Barcelona, Murcia, Cádiz y Bilbao son los principales destinos de la inmigración boliviana, las mujeres trabajan en el servicio doméstico y los hombres se emplean en la construcción fundamentalmente. Bolivia es el quinto país de Iberoamérica con mayor presencia en España después de Ecuador, Colombia, Perú y Argentina.

La inmigración iberoamericana es mayoritariamente femenina, y joven, con una media de edad que ronda los 30 años. En el año 1985 los inmigrantes residentes en España apenas superaban los 250.000 y tuvo que pasar una década hasta que esa cifra se duplicó; fue a partir de 1998 cuando España comenzó a registrar un crecimiento sin precedentes en los flujos de inmigración, hasta llegar a los cuatro millones de empadronados extranjeros a mediados de 2005. La inmigración iberoamericana, encabezada por ecuatorianos y colombianos, ha liderado en buena medida ese crecimiento y, como ejemplo, podemos citar el año 2002, en el que más de la mitad de los 607.000 extranjeros que se empadronaron procedían de países de habla hispana.

Los convenios suscritos con Ecuador, Colombia y República Dominicana para regular los flujos migratorios de trabajadores no impidieron que continuara la llegada irregular de ciudadanos de esos países, aunque el ritmo descendió con la exigencia de visados, vigente para los colombianos desde enero de 2002 y para los ecuatorianos, desde agosto de 2003.

En la actualidad, Ecuador, con cerca de medio millón de ciudadanos en España, se sitúa después de Marruecos como principal país de origen de los inmigrantes. Los ecuatorianos comenzaron a llegar de manera importante en el año 2000 y desde entonces han elegido como destino principal Madrid, Barcelona y Murcia.

Según el último padrón municipal, correspondiente al 1 de enero de 2005, en España residen 491.797 ecuatorianos, 268.931 colombianos, 151.878 argentinos, 96.844 bolivianos, 84.427 peruanos, 56.421 dominicanos y 53.736 brasileños. Hay además 48.740 venezolanos, 44.596 cubanos, 42.062 uruguayos, 35.579 chilenos, 16.210 paraguayos, 6.986 hondureños y 2.995 salvadoreños.



Muchos de ellos residían de forma irregular en el país, como puso de manifiesto el proceso de regularización de inmigrantes puesto en marcha entre los meses de febrero y mayo de este año con el fin de dar “papeles” a los extranjeros que llevaran al menos seis meses en el país y tuvieran un contrato de trabajo. A este proceso se acogieron casi 140.000 ecuatorianos, más de 56.600 colombianos, 47.202 bolivianos y 23.848 argentinos.

Los inmigrantes iberoamericanos han ocupado muchos nichos laborales no cubiertos por los nacionales y, al margen de su nivel de formación, se han centrado en empleos no cualificados en el servicio doméstico, la construcción y el sector servicios.

El impacto de la inmigración procedente de Iberoamérica también se ha visto reflejado en la tasa de natalidad. La fecundidad española alcanzó el año 2005 su valor más alto desde 1993, con una media de 1,31 hijos por mujer en edad fértil, y en gran medida se debió a la fertilidad de las madres extranjeras, responsables del 13,7% del total de nacimientos, con 62.150 niños. Las mujeres ecuatorianas representaron el colectivo más importante de ese grupo con el 17,8 por ciento de los nacimientos de madre extranjera y 11.048 hijos en 2004. Durante los últimos años, el Centro de Investigaciones Sociológicas se ha ocupado en varias ocasiones de la opinión de los españoles ante el fenómeno migratorio y, en concreto, hacia los inmigrantes iberoamericanos. Para la mayoría de los españoles, hay “bastantes, pero no demasiados” inmigrantes iberoamericanos, un colectivo que creen que se adapta bien a la sociedad de acogida y al que mayoritariamente califican de trabajador, honrado y amable.

En general, para los españoles los países que ven como más cercanos de Hispanoamérica son Argentina y México.

Dentro del actual marco legal, la Ley 32/2002 (<sup>84</sup>), de 5 de julio pasó a modificar la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas al

---

<sup>84</sup> Con anterioridad, en 2001, se llevó a cabo una acción de reclutamiento en origen, Argentina y Uruguay, orientada exclusivamente a españoles e hijos de españoles con su situación regulada como españoles y que fue entendida por muchos como un reclutamiento de extranjeros. Tradicionalmente se venía remitiendo información sobre las convocatorias de acceso a los consulados para todas las personas residentes en el extranjero.

objeto de permitir el acceso de extranjeros<sup>85</sup> a la condición a la condición de militar profesional de tropa y marinería pudiendo leer en la exposición de motivos de esta disposición:

...”La actual situación de España, en sus aspectos social, económico, jurídico y político, convierten a nuestro país en objetivo atrayente para numerosos extranjeros que desean, por diversas razones, trasladarse a vivir entre nosotros y ejercer una actividad de carácter profesional”....

Y haciendo hincapié en que las Fuerzas Armadas no pueden quedar ajenas a esta evidencia continúa: ...

”Este fenómeno de la inmigración, regulado en esencia en la ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, no sólo necesita una disposición solidaria de la sociedad española, sino que además impone un esfuerzo común de todos los poderes e instituciones públicos. A este esfuerzo no pueden quedar ajenas las Fuerzas Armadas.”

Siempre buscando en la regulación la no injerencia en asuntos internos de otros estados, ni la colisión con las Normas de Derecho Internacional y mucho menos con el concepto de Fuerzas Armadas y su misión constitucional.

Todos los aspectos citados y siguientes sobre condiciones de acceso fueron explicados debidamente en las jornadas del director general de Reclutamiento y Enseñanza Militar con los agregados de Defensa de los países cuyos nacionales podrían optar a presentarse a las pruebas de acceso, esta jornada se llevó a cabo el día 31 de enero de 2005 en Madrid.

---

<sup>85</sup> “Se considera extranjeros, a los efectos de la aplicación de la presente Ley, a los que carezcan de la nacionalidad española” (Ley Orgánica 8/2000). De esta definición legal extraeríamos la consecuencia de que es extranjero todo aquel que no tiene la nacionalidad española, definición que debemos matizar en el sentido de que a no todo extranjero le es de aplicación el mismo estatuto o conjunto de normas de extranjería, distinguiendo los siguientes: Régimen Comunitario, Régimen General, Régimen o Estatuto de Asilo y Refugio, y Régimen o Estatuto de Apátrida.

A continuación y unas semanas después, el 17 de febrero de 2005, se llevó a cabo otra jornada no menos interesante en la Brigada Paracaidista en la base de Paracuellos de Jarama, con los consulados, asociaciones y medios de comunicación hispanoamericanos y ecuatoguineanos acreditados en Madrid, en la que además de la actividad informativa se llevó a cabo una jornada de convivencia con los soldados de esas nacionalidades para que de primera mano conocieran sus impresiones sobre su integración y vida en las unidades <sup>(86)</sup>.

La adecuación de la carrera militar de los extranjeros se hace con la doble finalidad de lograr su plena integración <sup>(87)</sup> y su colaboración en la política de personal de las Fuerzas Armadas dentro del proceso de plena profesionalización<sup>88</sup>, limitando los países cuyos nacionales pueden optar al acceso a los Ejércitos en función de los especiales y tradicionales vínculos <sup>(89)</sup> históricos, culturales e incluso lingüísticos que les unen con España <sup>(90)</sup>.

El carácter integrador y los especiales vínculos citados alejan la posible idea de un mercenariado y nos acercan al concepto de búsqueda de un profesional en su significado más humano cuyas expectativas se van cumpliendo ordenadamente según la pirámide de Maslow <sup>(91)</sup> dentro de la estructura de unidad militar con su espíritu de equipo que refuerza los lazos personales y fortalece los valores.

Como condiciones específicas para los extranjeros solicitantes de cita previa para participar en los procesos selectivos de acceso a la condición de militar de tropa y marinería, en concurrencia con los españoles, se les viene exigiendo:

1. Tener en vigor la Tarjeta de Residencia temporal o permanente en España, que autorice a trabajar por cuenta ajena.
2. Ostentar la mayoría de edad con arreglo a lo dispuesto en su Ley Nacional.

3. No figurar como rechazables en el espacio territorial de países con los que España haya firmado un convenio en tal sentido.
4. No perder la nacionalidad de origen al entrar al servicio de las Fuerzas Armadas españolas o no tener prohibición de alistamiento militar en las mismas.

A parte de esas medidas oficiales también se hacen necesarias las de carácter personal, basadas en el interés <sup>(92)</sup> y en el conocimiento, pues no se puede dejar nuestra relación en la igualdad de la lengua, que incluso no es la misma, o en los vínculos históricos y culturales, sin llegar a profundizar en ellos. Por diferentes circunstancias geográficas, climáticas, ambientales, de evolución sociopolítica, tampoco es lo mismo un individuo del sur del Río Grande, de cualquier país de Centroamérica como del Cono Sur, por lo que dejar reducidas las medias a la superficialidad de esos puntos sin ahondar sería una incomprensiva y excluyente simplificación.

Por otra parte el sustrato social indígena <sup>(93)</sup> de una riqueza inimaginable, es diferente por completo en cada uno de esos países. Este sustrato ha enriquecido y

---

<sup>92</sup> En este sentido existen multitud de organizaciones iberoamericanas que se preocupan por estos temas, la regularización, tramitaciones, reagrupamiento familiar, bolsas de empleo que realiza la *Asociación Iberoamericana para la Cooperación, el Desarrollo y los Derechos Humanos* (AICODE), la puesta en marcha de proyectos de integración de inmigrantes en España que realiza la *Sociedad de Integración Iberoamericana*, las dedicadas a la información mediante los recursos más actuales, así lo hace la *Asociación de Televisión Educativa Iberoamericana* (ATEI) como espacio virtual de información en el fenómeno de la emigración, o *El Hispano* como elemento de búsqueda de espacios de convivencia, o la prensa gratuita informativa como la Guía Lazo Latino o el Diario Latino que a parte de la información se fija objetivos como la promoción de los valores, las raíces y la riqueza de la cultura, debiendo sumar a todo ello la gran cantidad de emisoras de radio creadas alrededor del fenómeno de la inmigración.

En esa búsqueda de espacios comunes de convivencia encontramos la emisora ecuatoriana llamada “*Callos y wakitas*” cuyo nombre no es otra cosa que el conocido plato castizo y su denominación sinónima en Ecuador y que pretende hacer de la inmigración un fenómeno que ofrezca un mutuo conocimiento emitiendo tanto en lengua española como en lengua quechua.

Podríamos elaborar una relación interminable pero siempre olvidaremos alguna, y todas ellas realizando una importante labor de integración: AESCO (*América-España: Solidaridad y Cooperación*), *Amigos en Acción*, ALIDO (*Asociación Latinoamericana de Inmigrantes*), *América Activa*, *Migralia*, y un largo etcétera.

<sup>93</sup> Para un europeo todos son indios, pero entre ellos no tienen absolutamente nada que ver y el término indio no tiene significado alguno, un *inuit* de Nunavut, un *nahua*, *maya*, *totonaca* o *purépecha* de México, un *pumé* de Venezuela, un *aymara* o *quechua* de los Andes, un *jíbaro* de la selva ecuatoriana, o un *mapuche* chileno.

enriquece las culturas de esas naciones, que a veces se ha mezclado y mestizado con las influencias europeas, se ha mimetizado (<sup>94</sup>) bajo ellas para lograr su supervivencia, o ha permanecido excluido de la cultura oficial. Así podemos contemplar en esos países tres elementos culturales más o menos diferenciados, uno claramente de origen europeo descendiente del elemento criollo emancipador, o llegado posteriormente en sucesivas oleadas migratorias, un elemento mestizo que se mueve casi siempre en dirección hacia el primero, en casos por razón de su pobreza hacia el más bajo de la escala (<sup>95</sup>), y el indígena que por razones históricas se ha encontrado en una posición de inferioridad cultural y sometimiento que parece estar cambiando.

Con estas sencillas líneas se pretende sembrar la inquietud hacia el interés por las prácticas y la cultura del recién llegado que por otra parte además de enriquecernos nos ayuda a comprenderle, sin ceder un ápice en nuestras convicciones y valores democráticos (<sup>96</sup>) que no pueden entender como “hecho cultural” la exclusión o prácticas discriminatorias por razón de extracción social, de sexo o religión, dentro del respeto a la alteridad (<sup>97</sup>).

---

<sup>94</sup> Baste ver las comunidades indígenas que viven en España que traen sus “*santos*” y celebraciones religiosas bajo cuyo rostro cristiano se encuentra una riqueza ancestral de creencias precolombinas.

<sup>95</sup> Nos referimos al hecho de que al recibir actualmente las comunidades indígenas ayudas, nacionales e internacionales, para su preservación cultural, los elementos mestizos desarraigados y sumergidos en la pobreza retornan a “*lo indígena*” en un fenómeno de etnogénesis.

<sup>96</sup> Valores que tenemos la obligación de cultivar, acrecentar, difundir y defender en tanto en cuanto creemos en ellos.

<sup>97</sup> Alteridad: El reconocimiento de la alteridad significa reconocer al otro como un ser individualmente diferente. Reconocer la diferencia, implica hacer distinciones. Las distinciones las realiza un observador (el observado también hace distinciones pero sólo en cuanto observador). Existe un otro que es exterior al observador-antropólogo.

La relación de alteridad se refiere a la capacidad ética de reconocer al OTRO-A como un legítimo otro.

La interrogante es ¿Quién es ese Otro?. En términos de Hans Georg Gadamer, el filósofo de la hermenéutica moderna, el conocimiento del Otro remite al Otro no como “*instrumento*”, como alguien que se pueda utilizar con fines propios, que pueda hacerse visible o invisibilizarse arbitrariamente: El Otro tampoco es el “*analogón*”, al que se considera como distinto pero siempre con referencia a mí mismo, un reflejo de mí mismo. Para Gadamer, el conocimiento del Otro es el de “*apertura*”, cuando uno se deja hablar por el Otro. Implica “*el reconocimiento que puedo estar dispuesto a dejar valer en mí algo contra mí, aunque no haya ningún otro que lo vaya hacer valer contra mí*”.

Existen dos mecanismos donde la alteridad no se percibe correctamente. Por el primero, cuando la alteridad se entiende como alteración, cuando lo ajeno es visto como enajenación, cuando la diferencia es contemplada cual deficiencia, entonces la deficiencia propicia xenofobia y victimación, en la medida en que buscando afirmar el yo se niega al tú a fin de apropiarse de él, según el frenético mecanismo de mimesis de apropiación: a partir de

Este conocimiento nos debe interesar, como miembros de la comunidad iberoamericana, también como receptores de la corriente migratoria que llega desde América en la actualidad, pero también es claro el interés que debe suscitar en los profesionales médicos, juristas, diplomáticos y los militares, todos ellos que por diferentes motivos se desplazan a América.

Para un auténtico conocimiento de la realidad americana debemos indagar y abordar el fenómeno y la situación de la realidad indígena así como raspar en la superficie y tratar de profundizar en el conocimiento de esa inmensa heterogeneidad, esa inmensidad geográfica y humana que es América a la que algunos, quizá con cierto grado de iluminación, denominan *Abi Ayala* (<sup>98</sup>), tratando de ignorar esos, para bien o para mal, 500 años de coexistencia, de convivencia y de fricción, de los que hay que salir al paso caminando juntos hacia adelante y pensando, también juntos, en un futuro común.

Cada uno de los estados americanos tiene sus particularidades históricas y sociales y han vivido diferentes procesos desde la llegada de los europeos, en muchos de ellos existen tribus o pueblos divididos por fronteras internacionales.

---

dicho momento los antagonistas aparecen como dos manos que tienden al mismo sitio, no pudiendo menos de enfrentarse.

Por el segundo torcido entendimiento de la alteridad, y junto al anteriormente citado mecanismo mimético, se encuentra otro mecanismo que me lleva a habitar en la inhóspita (sin huésped) diferencia bajo formato de indiferencia y, por ende, a vivir la diferencia como in-diferencia: ciertamente no podría negarse que existan los demás, reconozco incluso que son distintos a mí, pero, precisamente porque lo son, inhibo del todo mi preocupación respecto de su personal alteridad; en consecuencia, sólo otro rostro como el mío me interesaría, mas, no habiéndolo, me recluyo en mi individualidad separada. Es así como el otro deviene para mí lo anónimo, lo sin nombre, lo innominado, lo innostrado e innostrable, el no-ser indiferenciado y, por tanto, una presa fácil para descargar sobre ella los golpes.

<sup>98</sup> *Abya Yala o Abia Aiala*, nombre con el que se dice que los indígenas guatemaltecos denominaban a América y con el que actualmente los movimientos indígenas más excluyentes denominan al continente americano. Dentro de un movimiento utópico reflejado en la frase recogida de la II Cumbre Continental de Pueblos y Nacionalidades Indígenas de *Abya Yala*, celebrada en Quito del 22 al 25 de julio de 2004: "*Es la hora de aglutinar fuerzas y utopías contra el neoimperialismo y contra la macro dictadura económico-cultural*". Este evento tuvo como objetivo *revitalizar la organización, la lucha, la solidaridad y la identidad como actores sociales y políticos que buscan construir un nuevo orden mundial*.

Los *amerindios* (<sup>99</sup>) forman parte de una de las poblaciones culturalmente más diversas del planeta y al mismo tiempo de las más estereotipadas (<sup>100</sup>). El blanco anglosajón los ha valorado a lo largo del tiempo de forma cambiante (<sup>101</sup>), a veces como salvajes y caníbales (<sup>102</sup>) y a lo largo del siglo XVIII como “los nobles salvajes”, al tiempo que los ambientalistas actuales los denominan “*los primeros ecologistas*” (<sup>103</sup>).

---

<sup>99</sup> No podemos hablar de forma aislada de Norteamérica y Suramérica pues las problemáticas y coincidencias son mayores que las diferencias.

<sup>100</sup> Tanto que se comenzó a denominar *indios* a gentes que no tenían nada que ver unos con otros, inicialmente por la creencia de haber llegado a la India, pero finalmente *indios* como oposición a los *no-indios*, quedando poco a poco enmarcados en una categoría aislada, cercada y finalmente en la pobreza. Los blancos liberales suelen evitar la palabra “*indio*”, que para muchos pueblos autóctonos ha llegado a ser válida, sustituida por la de nativos americanos. La denominación “*indio*” llega a serles válida en la elucubración, que se les ha enseñado y han llegado a asumir algunos nativos, de que Cristóbal Colón no describió a los nativos americanos como indios o sea pobladores de la India, sino como un pueblo *in Dios*, o sea pueblo *con Dios*.

<sup>101</sup> Las primeras cuestiones jurídicas se plantearon en España en las *Ordenanzas de Burgos de 1512*, en las *de Valladolid de 1513* (donde se contemplaba que los indios podían llegar a vivir sin la tutela de los españoles) y en la refundición y complemento de *Zaragoza de 1518*, entre ellas la más importante, sin género de dudas, es la que hace referencia al estatuto civil de los indígenas, o lo que es lo mismo, a su consideración como personas y a su capacidad para ser sujetos a derechos y obligaciones. Los envíos del Almirante Colón de 500 esclavos, intentando iniciar un comercio como el de los portugueses con africanos, lo que, previa reunión de informes de letrados, teólogos y canonistas, trajo en enfado de la Reina y aquellas palabras: “¿*Qué poder tiene el mío Almirante para dar a nadie mis vasallos?*”. (Real Cédula de 20 de junio de 1500). Posturas discordantes tenemos la del Licenciado Gregorio que los calificaba de *siervos y bárbaros* o Ginés de Sepúlveda, formado en el ambiente universitario italiano, como *gentes bárbaras e inhumanas, ajenas a la vida civil y a las costumbres pacíficas*, defendiendo la licitud de la *sujeción previa del bárbaro por el hombre racional*. En la disputa acerca de la justificación de la conquista de América tenemos otros tratadistas como John Maior y Francisco de Vitoria, padre, para muchos, del Derecho Internacional.

En las *Leyes Nuevas de 1542*, con notorio avance, se prohibió hacer esclavos por guerra a los indios, en las *Ordenanzas de nuevos descubrimientos y poblaciones de Felipe II de 1573* se clarifica la posición de la Corona ante la guerra y se sustituye por orden expresa del Rey el término conquista por el de pacificación, en la *Recopilación de Indias de 1680* se aceptaron las conclusiones más avanzadas y para la implantación del cristianismo se rechaza de modo expreso el uso de la guerra. El cambio de dinastía sería, en aspectos como la relación con los indígenas, un paso atrás.

<sup>102</sup> El concepto de **caníbal** es digno de profundo estudio pues no podemos dejarlo en la ingesta de carne humana, hay algo más, la transformación que siente el que lo practica, el canibalismo de los dioses que lo practican con los muertos cuando suben a su mundo como pasa con los *araweté* de la Amazonía o lo que se calificaría como el canibalismo espiritual o filosófico de los *tzeltales* de Chiapas, que presentan una homogeneidad y autocontrol en su exterior, mientras que en su interior sus tres almas representan a lo ajeno, lo que les perjudica y trae enfermedades, lo ajeno se devora e interioriza en su geografía interna donde permanece vivo, creando memoria para poder protegerse de lo ajeno defendiéndose así de la colonización del cuerpo. Un canibalismo en la concepción filosófica y cosmos interior al cuerpo que se hereda mediante el nacimiento donde el feto de pliega dejando dentro de su cuerpo esas almas que debe tener dentro para sobrevivir, “*el otro es peligroso pero necesario*” o “*lo que no me mata me fortalece*”.

<sup>103</sup> “*Mitad espejo, mitad sueño, los indígenas americanos han representado la principal fuente de reflexión antropológica de Occidente. Cualquiera que haya sido el grado de distorsión al que la escritura europea ha sometido a las culturas indígenas, desde finales del siglo XVI, los europeos no*

De otro lado las películas de Hollywood los representaban inicialmente como salvajes sanguinarios hasta nuestros días en que aparecen como pacifistas víctimas del “progreso”. Podemos apreciar la ambivalencia puesta de manifiesto en las interpretaciones y actitudes contradictorias de la cultura europea hacia los amerindios (<sup>104</sup>). Por un lado los europeos siempre se han considerado mucho más civilizados, modernos y desarrollados considerando a los amerindios como primitivos y tradicionales, por otro lado los consideran como sabios, apegados a la tierra y practicantes de un estilo de vida que respeta las condiciones ambientales del planeta. Es lógico que los indios reaccionen de diferente forma, primero rechazando de plano las que hacen hincapié en la barbarie y desconfiando de los que sacan de contexto sus creencias religiosas (<sup>105</sup>) incorporándolas a los sistemas religiosos de la “nueva era” o *new age*, por otro lado también podemos destacar su capacidad de adaptación (<sup>106</sup>) como una cuestión de supervivencia que ha producido efectos

---

*han dejado de pensar la diferencia, y por tanto de pensarse a sí mismos, a través de los indios; nuestras antípodas por antonomasia: nobles salvajes y canibales terribles”, Pedro PITARCH, Revista de Occidente, Octubre 2003.*

<sup>104</sup> Según donde leamos encontraremos un mensaje, un recuerdo diferente, porque la Historia es muchas veces un devaneo entre el olvido y la memoria, a veces consciente, a veces forzado, a veces prostituido.

<sup>105</sup> También los indígenas adaptan las creencias que se les trata de implantar. Así la simbología de los *sipibo* del alto Amazonas adoptó para su universo simbólico la cruz, para cada niño al nacer se hace una pequeña cruz de madera pintada de rojo que se guarda en la cabaña y se entierra con él cuando muere, en su arte pictórico la representación esquemática del jaguar se hace mediante una cruz envuelta dentro de un óvalo, incluso adoptaron la cruz para ajusticiar a sus enemigos tras su contacto con los franciscanos. En la danza ritual del *tongé* de los *pumé* de los llanos de Apuré venezolanos bailan y cantan en la noche alrededor de una cruz.

En nuevas religiones indígenas, como tendencias reimplantadas, encontramos tradiciones con neo-incorporaciones a partir del cristianismo, incluso en casos marcadamente opositores a las misiones cristianas.

Los *mayeros*, *mayas* actuales, también adoptaron la cruz y según sus interpretaciones aplicaron la crucifixión en diversos momentos (1546, 1557, 1562) demostrando, como expertos en el dominio del control de la cronometría, su gran interés por el Apocalipsis y por los períodos de tiempo de la Biblia según las enseñanzas proscritas de Joaquín de Fiore (S. XIII) que calaron a través de los franciscanos. La figura masculina de Cristo se dividió según la cultura *mayera* en una dualidad con dos sexos, por una parte la cruz, elemento femenino, y por otra parte Cristo, como *héroe cultural* en el sentido amerindio.

<sup>106</sup> Es lo que Viveiros de Castro denomina la “*inconstancia del alma salvaje*” reflejada, dentro de la Amazonía y aplicable a otros lugares, en las retiradas, avances, huidas, regresos, en una constante sístole y diástole, de los movimientos misioneros, en un “*traficar*” de los indios negociando al mejor postor su conversión, algo que hicieron con las Ordenes Misioneras y ahora con los gobiernos nacionales, para sobrevivir en el lugar más conveniente. El profesor Pedro Pitarch denomina a este hecho “*Infidelidades Indígenas*”.



sincréticos fruto del encuentro de conceptos asimétricos, efectos que en el fondo mantienen las formas y creencias indígenas (<sup>107</sup>).

Tanto si hablamos de América del Norte como del Sur podemos hablar de temas comunes sobre pérdidas culturales, desagregación, sociología, humanidad/animalidad, mitos (<sup>108</sup>), visiones tóxicas, estereotipadas o falsas, victimismo indígena (<sup>109</sup>), visiones carenciales o precarias sobre el mundo indígena, en realidad todo ello nos puede ayudar a conocer a los indios, separando la lectura ecologista moderna (<sup>110</sup>) y europea del auténtico ecologismo indígena, que ni siquiera tiene por qué existir, pues el indígena como entidad ligada a la tierra existe y coexiste en paz con el medio, mientras la arrogancia de la cultura occidental la ha llevado la mayoría de las veces a imponer y sobreexplotar, en vez de aceptar y

---

<sup>107</sup> Podemos considerar una serie de características que prevalecen aunque las comunidades cambien radicalmente de creencias. Según Gary Gossen, profesor del Master de Estudios Amerindios esas características son: la **coesencia**, otras almas que uno puede tener como un jaguar o una anguila y que forman parte de su identidad (*lab* de los *tzeltal*, *wayel* de los *tzoltzil*, *tonalli* de los *aztecas*, *nahual* de Mesoamérica), el tiempo cíclico como entidad sagrada, la estructura vertical y horizontal del cosmos, el combate sobrenatural como fuerza vital, el pluralismo complementario y el cambio social, y el lenguaje como entidad sagrada. Para muchos el *nahual* es un fenómeno religioso-mágico, que consiste fundamentalmente en la íntima asociación de una persona humana con un animal de los que forman el panteón *quiché*; y que suele iniciarse desde el nacimiento cuando el recién nacido recibe el *nahual protector*, que corresponde al día de su nacimiento. La identificación entre el niño y su **nahual** se pone de manifiesto en circunstancias especialmente graves: en ellas surge el animal correspondiente, y no sólo defiende a su protegido, sino que recibe las heridas que le hubieran debido afectar. En una cultura de cazadores-recolectores esta asociación hombre/animal/*nahual* era importante y fácil de detectar.

<sup>108</sup> **Mito** es la narración que describe y retrata, en lenguaje simbólico, el origen de los elementos y supuestos básicos de una civilización; difieren de los *cuentos de hadas* y de los tradicionales en el tiempo narrativo, ya que se desarrollan en un tiempo anterior al nacimiento del mundo convencional. Por otro lado, como los mitos hablan de dioses y procesos sobrenaturales, se les relaciona con la religión, y dado que su naturaleza es la de explicar la cosmología, son elementos fundamentales para comprender la vida individual y cultural de un pueblo. Todo mito puede considerarse como una matriz cognitiva para comprender la forma de entender el universo. En el mito hay matices semánticos, de mensajes que tienen un mensaje claro y profundo sobre la organización y estructura del mundo.

<sup>109</sup> Visión que ayuda a fundamentar la evidencia de la fragilidad de la sociedad indígena, ante las multinacionales de la industria, la alimentación, la medicina etc, sobre todo si desde el punto de vista, o con la disculpa, de su preservación cultural se les mantiene en comunidades aisladas y autosuficientes, que no cuentan con personas de formación superior, químicos, ingenieros técnicos o superiores en agricultura, silvicultura o minería, y cuando optan por esa formación se les hace perder su condición indígena al abandonar el *gueto-comunidad*.

<sup>110</sup> Por ejemplo la lectura de 1973 de Ted Perry sobre el mensaje del Gran Jefe Seattle, es una lectura actual *ecologista-pacifista*, que poco tiene que ver en la del finales del XIX de Smith, pero de la que podemos sacar un mensaje ecologista más real y auténtico. Muchas veces la relación de los indígenas con la Naturaleza es una relación no pacífica más bien predatoria, que se refleja en sus mitos, con relaciones de parentesco que acaban en conflicto o tragedia. Aunque sea predatoria es menos peligrosa para la Naturaleza pues no se ejerce de forma industrial que aunque se revista de tintes verdes y ecologistas es más peligrosa, dramática y destructora.

coexistir, por ello para nosotros, los occidentales, el ecologismo es una necesidad, así lo hemos descubierto, para ellos no, es una evidencia total (<sup>111</sup>).

Quizá la mejor interpretación para los sistemas occidentales sea la de considerar esas culturas como modelos de salvación ambiental, para lo cual los *no indios* debemos actuar con más humildad y cautela en lugar de dar por sentado que sabemos todo sobre el pensamiento de los *amerindios*, aceptando que los aborígenes poseen otras formas válidas de conocer el mundo diferentes de las que plantea la ciencia y la historia occidentales, y que al igual que cualquier grupo o cultura ninguno tiene el monopolio de la verdad. Podemos saber cada vez más cosas sobre los *indios* pero en ningún caso suponer que sabemos lo que significa *ser indio* (<sup>112</sup>). Incluso para muchos *no indios* y europeos los *indios* ya no existen o incluso son meros objetos del pasado, que es como considerarlos muertos en vida, y no sólo a los indios sino también a los hispanos, tanto de origen como mestizados con el pueblo amerindio.

Debemos aprender que las culturas autóctonas ofrecen una riqueza, flexibilidad y adaptabilidad imposibles de transmitir mediante tópicos, quizá estas cualidades son las que han permitido que supervivan (<sup>113</sup>) a los traumas de los siglos transcurridos desde que los europeos pisaran América. Este legado inmaterial debe ser tenido en cuenta para no caiga víctima del elemento autodestructivo en el que viene envuelto el “falso progreso” que caracteriza la velocidad y el ritmo acelerado en el desarrollo de la vida del mundo “moderno” que no deja tiempo a la meditación, a la reflexión profunda sabiendo, pararse y contemplar la belleza y la dureza de la Naturaleza, su luz y el firmamento estrellado junto al chisporroteo de una hoguera, algo que el

---

<sup>111</sup> La relación privilegiada del indígena con la Naturaleza debe de usarse y se usa como una relación con el exterior como ocurre en el mundo amazónico, por ejemplo, en proyectos, ayudas económicas, con pueblos como los del norte de Europa con una clara tradición conservacionista, cuyo discurso ecologista lo es más que el del propio indígena amazónico.

<sup>112</sup> A esta altura hemos pronunciado muchas veces la voz *indio* pero no hemos pensado que se trata de una creación de los *no-indios*, que al crear esta categoría fundamenta una unificación que niega los diferentes modelos culturales, la inmensa complejidad, la mayor diversidad de estructuras y lenguas sin homogeneidad de ningún tipo. Esa homogeneidad forzosa en el terreno de la comprensión alcanza todos los campos, los aspectos religiosos, culinarios y la reconstrucción social a base de desplazamientos y movilización de sus territorios originarios. Los indios son una construcción de occidente, la *indianitud* la crea Europa al imponer unas formas de relación, trabajo y producción.

<sup>113</sup> Esa permeabilidad, adaptabilidad, es una cuestión de supervivencia espiritual.

indígena continua practicando y que el ciudadano urbano totalmente apartado del elemento natural ha olvidado por haber roto el cordón umbilical con sus orígenes.

Es interesante que nos detengamos un momento antes de seguir y comparemos la situación poblacional indígena en toda América, la América hispana y la América anglosajona y francófona.

Precisamente Estados Unidos de América y Canadá son unos de los países que cuentan con menor población indígena y donde mayor y más rápida disminución histórica ha sufrido (<sup>114</sup>). En otros países como Brasil donde el ambiente de selva tropical impone duras condiciones de supervivencia ha sido la propia tierra la que ha influido en el mantenimiento de unos altos niveles de dispersión humana y baja densidad de población.

### **Estimación de la población indígena en América Hispana (<sup>115</sup>) y anglosajona**

Dado que hablamos de integración en términos de conocimiento mutuo al hablar de América debemos entrar en el elemento más desconocido y deformado para los europeos por la gran cantidad de lagunas y tópicos que le envuelven que es el elemento indígena, cuadro 1.

Sería un error considerar al continente americano como un espacio más o menos homogéneo culturalmente bajo tres líneas fundamentales de influencia la hispana, la anglosajona y francesa, y la portuguesa, cuadro 2.

---

114 En este punto es interesante citar la Real Expedición Filantrópica de la vacuna, de 1803 a 1806, que llevó la Corona de España a América y Filipinas a pesar de estar en plena ebullición el brote de la emancipación de las provincias americanas, pero que sirvió para salvar miles de vidas algo que todavía en 1870 y caso en el siglo XX no ocurría en los territorios de América del Norte donde la viruela acabó con miles y miles de indios. La enfermedad fue el factor más importante del declive poblacional indio, además de la guerra, el genocidio premeditado, los traslados forzosos y el hambre consecuente de estas situaciones. Es lamentable pero hay que recordar que en 1763, el jefe militar británico de Pennsylvania ordenó que se enviaran mantas infectadas de manera deliberada con viruela.

<sup>115</sup> OIT. EQUIPO TÉCNICO MULTIDISCIPLINAR (ETM). *Estimación de la Población Indígena en América Latina (en millones de habitantes)*. Fuente Jordán Pando 1990, III FAO ([www.oit.org.cr](http://www.oit.org.cr) y [www.indigenas.oit.or.cr/](http://www.indigenas.oit.or.cr/)) Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Anuario Mundo Indígena 2002-2003, [etmsj@oit.or.cr](mailto:etmsj@oit.or.cr) (Dirección: Apartado Postal 10170, 1000 San José, Costa Rica. Tel.+(506)253-7667/7622/9376, Fax.+(506)224-2678. Ofi plaza del Este - Edificio B - 3 Piso (Rotonda de la Bandera), Sabanilla, San José).

A continuación se presentan una serie de cuadros comparativos mediante los que podemos observar y relacionar cada país con los de su entorno según diversos parámetros, por eso se han incluido todos los países americanos además de los que podemos enmarcar en el amplio espacio iberoamericano, cuadro 3.

Si hablamos en primer lugar de Etnografía debemos considerar que la población americana está constituida por los descendientes de 3 grandes grupos étnicos y su mestizaje: *amerindios* y *esquimales* (que constituyeron los habitantes autóctonos de América); europeos (de origen español, portugués, *británico*, francés, alemán, *italiano* y holandés sobre todo), y elementos africanos descendientes de esclavos. Hay también otros emigrantes más recientes, como los europeos de las regiones centrales, balcánicas y los *asiáticos* de medio y lejano oriente, cuadro 4.

En cuanto a las lenguas no podemos quedarnos en las tres o cuatro de origen europeo pues el número total de idiomas de América sobrepasa con creces las quinientas, entre idiomas, dialectos y lenguas de intercambio (<sup>116</sup>). Los principales idiomas son los correspondientes a los instaurados por los colonizadores europeos seguidos por los idiomas de las principales culturas amerindias. Podemos citar entre los más importantes:

- Español: hablado por más de 350 millones de personas en muchas naciones, regiones, islas, y comunidades a lo largo del continente.
- Inglés: hablado por unos 300 millones en Estados Unidos, Canadá, Belice e islas del Caribe y donde el español avanza a pasos agigantados.
- Portugués: hablado por unos 185 millones en Brasil.
- Quechua: lengua nativa hablada en Ecuador, Perú, Bolivia, el sur de Colombia y el norte de Chile y de Argentina.
- Guaraní (*avañe'ẽ*): lengua nativa hablada por más de seis millones de personas en Paraguay, y regiones de Argentina, Bolivia y Brasil.

---

<sup>116</sup> Pidding.

- Aymara: lengua nativa hablada en los Andes, en Bolivia y Perú.
- Náhuatl: lengua nativa hablada en el centro de México y El Salvador por 1,5 millones hablantes
- Quiché y otras lenguas mayas: lenguas nativas habladas en Guatemala, Belice y el sur de México.
- Neerlandés: hablado en las Antillas Neerlandesas, Aruba, y Surinam.
- Francés: hablado principalmente en islas del Caribe, Canadá y la Guayana Francesa.
- Créole: lengua criolla basada principalmente en el francés hablado en Haití.
- Danés y groenlandés: lenguas oficiales de Groenlandia.

Algunas otras lenguas poseen un importante peso demográfico sin ser oficiales, entre ellas:

- Mapudungun (o mapuche): lengua nativa hablada por aproximadamente 440 mil personas en Chile y Argentina.
- Wayuu: lengua indígena hablada por algo más de 100.000 en Colombia y Venezuela.
- Papiamentu: lengua criolla hablada de Aruba, Curaçao y Bonaire.
- Alemán: hablada principalmente por inmigrantes en Brasil, Argentina, Estados Unidos, Canadá, Chile, Venezuela y Bolivia.
- Italiano: lengua de inmigrantes hablada principalmente en Brasil, Canadá, Argentina, Estados Unidos, Uruguay, Venezuela y Paraguay.
- Japonés: hablado por inmigrantes en Brasil, Perú, Estados Unidos y Bolivia.
- Hindi y urdu: hablada por buena parte de la población de Trinidad y Tobago, y Guyana; y por un porcentaje menor de inmigrantes principalmente en Estados Unidos.

- Árabe y chino: hablada por inmigrantes en casi todos los países del continente.
- Polaco y croata: hablada en Estados Unidos por inmigrantes.

Con la inmigración, han ido formándose muchas comunidades donde se hablan otros idiomas de todas las partes del mundo, especialmente en Estados Unidos y Canadá, dos de los destinos más importantes para los inmigrantes.

El objetivo de los siguientes cuadros es poder comparar los escenarios geográficos, las poblaciones y sus densidades. Como se ha dicho se incluyen todos los espacios americanos además de los hispanos, cuadros 1, 2, 3, 4.

<b>NORTEAMÉRICA</b>	<b>DENSIDAD</b>	<b>SUPERFICIE</b>	<b>POBLACIÓN</b>
<b>PAÍS</b>	<b>POBLACIÓN</b> (/km <sup>2</sup> )	<b>(km<sup>2</sup>)</b>	<b>TOTAL</b>
<u>Canadá</u>	3,3	9.984.670	32.805.041
<u>Groenlandia</u>	0.025	2.166.086	56.375
Estados Unidos de América	31	9.372.610	298.171.951
<u>Méjico</u>	54,3	1.972.550	103.202.903

<b>CENTROAMÉRICA</b>	<b>DENSIDAD</b>	<b>SUPERFICIE</b>	<b>POBLACIÓN</b>
<b>PAÍS</b>	<b>POBLACIÓN</b> (/km <sup>2</sup> )	<b>(km<sup>2</sup>)</b>	<b>TOTAL</b>
Belice	11	22.966	281.084
Costa Rica	75	51.100	4.016.173
El Salvador	318,66	21.041	6.704.932
Guatemala	122	108.890	12.013.907

Honduras	62	112.492	6.974.504
Nicaragua	32	129.494	5.465.100
Panamá	37	78.200	3.140.232

<b>CARIBE</b>	<b>DENSIDAD</b>	<b>SUPERFICIE</b>	<b>POBLACIÓN</b>
<b>PAÍS</b>	<b>POBLACIÓN (/km<sup>2</sup>)</b>	<b>(km<sup>2</sup>)</b>	<b>TOTAL</b>
Cuba	102	110.860	11.346.670
Haití	255	27.750	8.121.622
Rep. Dominicana	181,8	48.730	8.900.000
Puerto Rico	430,21	9.104	3.916.632
Trinidad y Tobago	227	5.128	1.075.066
Barbados	642	431	276.607
<b>ISLAS DE BARLOVENTO</b>			
Is. Vírgenes U.K.	260	153	21.730
Is. Vírgenes U.S.A.	354	352	124.778
Dominica	92	754	69.278
Granada	259	344	89.502
Guadalupe	248,95	1.704	453.000
Martinica	354,91	1.080	383.300
Santa Lucía	260	616	160.145
San Vicente y las Granadinas	300	389	117.534
<b>ISLAS DE SOTAVENTO</b>			
Aruba	363	180	110.000
Bonaire	35	282	14.185
Antigua y Barbuda	152	443	68.722



<b>SURAMÉRICA</b>	<b>DENSIDAD</b>	<b>SUPERFICIE</b>	<b>POBLACIÓN</b>
<b>PAÍS</b>	<b>POBLACIÓN</b> (/km <sup>2</sup> )	<b>(km<sup>2</sup>)</b>	<b>TOTAL</b>
<u>Ecuador</u>	47	283.560	13.447.494
<u>Colombia</u>	36	1.138.910	42.708.227
<u>Venezuela</u>	27	916.445	24.287.670
<u>Perú</u>	22	1.285.220	26.949.639
<u>Brasil</u>	21	8.511.965	176.029.560
<u>Chile</u>	20	756.950	15.498.930
<u>Uruguay</u>	19	176.220	3.386.575
<u>Paraguay</u>	14	406.750	5.884.491
<u>Argentina</u>	13	2.791.810	36.260.130
<u>Bolivia</u>	7,7	1.098.581	8.445.134
<u>Guyana</u>	3,2	214.970	698.209
<u>Surinam</u>	2,7	163.270	436.494
<u>Guayana</u> <u>Francesa</u>	2,0	91.000	182.333
<u>Islas Malvinas</u>	0,24	12.173	2.967

A continuación pasamos al espacio indígena y hacemos la aclaración de que los cuadros anteriores no son comparables con el siguiente que se han obtenido en diferente periodo anual.

El objetivo del cuadro expuesto a continuación es exclusivamente para efectuar la comparación entre los niveles de población indígena y no indígena y ver el porcentaje de población indígena en cada espacio geográfico.

Se calcula que en Iberoamérica, con una población de unos 400 millones de personas, viven unos *50 millones de indígenas* pertenecientes a 400 etnias.

Aproximadamente el 80% de los 50 millones de indígenas estarían bajo la línea de pobreza y constituiría el 25% de la población pobre del continente, cuadro 5.

<b>PORCENTAJE POBLACIÓN INDÍGENA</b>	<b>POBLACION</b>	<b>POBLACION NACIONAL</b>	<b>POBLACION INDIGENA</b>	<b>%</b>
Más del 40%	1. Bolivia	6.9	4.9	71.00
	2. Guatemala	8.0	5.3	66.00
	3. Perú	20.0	9.3	47.00
	4. Ecuador	9.5	4.1	43.00
<b>TOTAL PARCIAL</b>		<b>44.4</b>	<b>23.6</b>	<b>53.00</b>
Del 5% al 20%	5. Belice	0.15	0.029	19.00
	6. Honduras	4.8	0.70	15.00
	7. México	85.0	12.00	14.00
	8. Chile	12.0	1.0	8.00
	9. El Salvador	5.5	0.4	7.00
	10. Guayana	0.8	0.045	6.00
	11. Panamá	2.2	0.014	6.00
	12. Surinam	0.5	0.03	6.00

	13. Nicaragua	3.5	0.16	5.00
TOTAL PARCIAL		114.45	14.504	13.00
Del 1% al 4%	14. <b>Guy. Francesa</b>	0.10	0.004	4.00
	15. Paraguay	3.50	0.100	3.00
	16. Colombia	30.00	0.60	2.00
	17. Venezuela	18.00	0.40	2.00
	18. Jamaica	2.40	0.048	2.00
	19. <b>Puerto Rico</b>	3.60	0.072	2.00
	20. <b>Trd. y Tobago</b>	0.01	0.0002	2.00
	21. Dominica	0.08	0.002	2.00
	22. Dominicana	2.70	0.035	1.00
	23. Costa Rica	0.36	0.004	1.00
	24. Guadalupe	0.28	0.003	1.00
	25. Barbados	0.25	0.003	1.00
	26. Bahamas	0.10	0.001	1.00
	27. <b>Martinica</b>	0.07	0.001	1.00
28. <b>Ant. y Barbuda</b>	30.00	0.350	1.00	
TOTAL PARCIAL		91.46	1.6232	2.00
Del .01% al 0.9%	29. Brasil	140.0	0.3	0.20
	30. Uruguay	2.5	0.004	0.016
TOTAL PARCIAL		142.5	0.3004	0.21
	31. Canadá	25.0	0.350	1.40
	32. E.U.A.	245.0	1.6	0.65
TOTAL PARCIAL		270.0	1.950	0.70

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>662.807.000</b>	<b>41.977.600 (50 m)</b>	<b>6.33</b>
----------------------	--------------------	--------------------------	-------------

## TOTAL GENERAL

- **Población total:** **662.807.000**
- **Población indígena:** **41.977.600 (50 millones)**
- **Porcentaje población indígena:** **6.33%**

## ¿Qué les deparará el futuro?

¿Cómo se ve la historia desde el ángulo de los indígenas de América, sus primeros habitantes? Con la llegada de los anglosajones, los indios:

"Tuvieron que encararse al depredador más voraz que jamás había penetrado en su entorno: los invasores blancos procedentes de Europa", dice el libro *The Native Americans-An Illustrated History (Historia ilustrada de los amerindios)*, algo que de forma idéntica se afirma de los españoles.

Nos podemos plantear la pregunta de si el Derecho Occidental, nacido del Derecho Romano, ha intentado de la mano de los gobiernos tener en cuenta una visión indígena sobre la legitimación de las tierras o si se ha producido dentro de marcos jurídicos construidos sobre concepciones espaciales, contrapuestas o no, a las que resultan de los procesos (<sup>117</sup>) culturales de construcción de un espacio étnico de cada pueblo como sujeto singular. En este sentido se debe hacer una diferencia radical entre las legislaciones de partida, en Norteamérica y en el resto de la

---

117 *Procesualismo o Filosofía del proceso*, visión especulativa del mundo que afirma que la realidad básica está en constante proceso de flujo y cambio. De hecho, la realidad se identifica con un proceso puro. Conceptos como creatividad, libertad, innovación, emergencia y crecimiento son categorías explicativas fundamentales de la filosofía del proceso. Esta perspectiva metafísica se contrasta con una filosofía de la sustancia, la idea de que una realidad permanente y fija está por debajo del mundo cambiante y fluctuante de la experiencia común. Mientras que la filosofía de la sustancia recalca el ser estático, la filosofía del proceso acentúa el devenir dinámico.

Aunque la filosofía del proceso es tan antigua como el filósofo griego del siglo VI a.C. Heráclito, se renovó el interés por ella en el siglo XIX con la teoría de la evolución. Figuras claves en el desarrollo de la moderna filosofía del proceso fueron los británicos Herbert Spencer, Samuel Alexander y Alfred North Whitehead, los estadounidenses Charles Sanders Peirce y William James, y los franceses Henri Bergson y el teólogo Pierre Teilhard de Chardin. Progreso y Realidad: Un ensayo sobre Cosmología (1929) de Whitehead está considerado como la expresión sistemática más importante de la filosofía del proceso.

La teología contemporánea ha recibido una influencia muy intensa de las doctrinas relacionadas con la filosofía del proceso. El teólogo estadounidense Charles Hartshorne, por ejemplo, más que interpretar a Dios como un absoluto inmutable, recalca la relación sensible y solícita de Dios con el mundo. Un dios personal que entra en las relaciones de tal manera que Él resulta influido por las relaciones, y resultar influido por las relaciones es cambiar. Así, Dios también está en el proceso de crecimiento y desarrollo. Importantes contribuciones a la teología del proceso han sido elaboradas por teólogos como William Temple, Daniel Day Williams, Schubert Ogden y John Cobb, hijo.

geografía americana, iberoamericana o hispanoamericana, en la que se deben contemplar las Leyes de Burgos de 1512 y las Leyes de Indias.

Ha pasado mucho tiempo desde aquel momento y hoy podemos leer en el artículo 13 del Convenio 169 de la OIT (<sup>118</sup>) sobre pueblos indígenas (<sup>119</sup>):

1. Al aplicar las disposiciones de esta parte del convenio, los gobiernos deberán respetar la importancia especial que para las culturas y valores espirituales de los pueblos interesados reviste su relación con las tierras o territorios, o con ambos, según los casos, que ocupan o utilizan de alguna manera, y en particular, los aspectos colectivos de esa relación.
2. La utilización del término “tierras” en los artículos 15 y 16 deberá incluir el concepto de territorios, lo que cubre la totalidad de hábitat de las regiones que los pueblos interesados ocupan o utilizan de alguna otra manera.”

Algo que debe ocurrir, como única solución, en los dos subcontinente americanos es el total y libre acceso a la Enseñanza Superior en igualdad de condiciones para todos, por ello los indígenas no van a dejar de serlo, ellos son los portadores de su cultura, del mismo modo que el hijo de un campesino europeo que accede a la universidad no es visto como un desarraigo ni una pérdida cultural. En este sentido el Tratado 169 de la OIT puede ser empleado de forma perversa como freno a su desarrollo haciendo que para *ser indio* deba permanecer encapsulado en una serie de condiciones “culturales”. Por una serie de circunstancias seculares los indígenas

---

<sup>118</sup> **Convenio 169** sobre Pueblos Indígenas y Tribales suscrito en Ginebra el 27 de junio de 1989. La Conferencia General de la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT) fue convocada en Ginebra el 7 de junio de ese año en su septuagésima sesión.

<sup>119</sup> Debemos leerlo con cierta prevención pues hay quien considera que se ha construido una imagen a medida del indígena creída y asumida por ellos mismos, para que a continuación los juristas creen una legislación que protege pero que induce a la segregación de los propios indígenas con la disculpa de la protección de un derecho cultural. No hay, en sí, ni una cultura indígena, ni una lengua indígena, hay una condición socio-cultural común de pobreza respecto a la población de sus connacionales. Hay que tener cuidado para no auspiciar un principio de subordinación al modelo no-indio y que se cimiente una estructura jurídica para autoreproducir su situación con la disculpa de los derechos culturales, pero... ¿y la sanidad, la nutrición?, si luego hay legislaciones de estados que no obligan a dar servicios a poblaciones con menos de 100 habitantes (en México, por ejemplo hay 16.351 poblaciones de población indígena con menos de 100 habitantes). A nadie se le disimula que la legislación debe tener como objetivo romper la ecuación maldita que conjuga culturalidad indígena y su aislamiento en la pobreza. Es lógica y hay que entender la resistencia indígena al cambio pues históricamente le ha supuesto la desaparición, siguiendo los pasos: **1** entran en contacto, **2** pasan a depender, **3** desaparición.

actuales tienen sus conocimientos más profundos centrados en la medicina, herboristería, etc., pero en otras áreas como la Astronomía, Matemáticas, Geometría, Arquitectura, la Arqueología nos muestra que tuvieron unas técnicas y profesionales de avanzados conocimientos que se perdieron con el contacto violento con los europeos. Los indios actuales pueden y deben tener profesionales especializados en estas áreas, las ingenierías relacionadas con las actividades mineras, agrícolas y silvícolas para ser protagonistas de su futuro.

Son de un alto interés todos estos puntos recogidos por el Tratado 169 de la OIT, pero sólo hay un inconveniente y es que no hay agentes políticos que hagan y vigilen el cumplimiento del mismo.

En cuanto a la pregunta formulada como título del epígrafe en relación con las comunidades indígenas no se pretende empujar en estas líneas hacia una meditación negativa y derrotista para, invadidos por el pesimismo, pensar en una cultura al borde de la extinción.

Futuro es, y debe ser, ilusión ante un arduo camino en el que nadie ni nada puede caminar sólo. Existe un futuro posible, lejos de utopías desmoralizantes, y alcanzable mediante un trabajo en dos planos interconectados, uno local, en programas de acción concreta orientada a la actuación sobre la desigualdad y la eliminación de barreras y otro a través de los cauces nacionales y de Naciones Unidas.

Los propios líderes indígenas ven que el futuro les enfrenta *al poder de la aculturación y la integración* (<sup>120</sup>), con la pérdida de sus lenguas, antigua táctica gubernamental que fue empleada para “civilizarlos” (<sup>121</sup>) mediante la educación, cuando se les enviaba a internados y se les prohibía hablar su lengua materna<sup>122</sup>.

---

<sup>120</sup> *Integración* no tienen que suponer pérdida de identidad, sino que deben formar parte del estado mediante la participación y el estado mediante hechos debe probar que no son ciudadanos de segunda. Quizá la denominación más certera podría ser *ensamblaje*.

<sup>121</sup> Desde el comienzo de su existencia se les empujaba hacia una situación de profunda desigualdad, colonialismo interno dentro de sus propios estados, subdesarrollo, dependencia y explotación.

<sup>122</sup> Sandra Kinlacheeny, una mujer navajo, recuerda: “*Si hablaba navajo en el internado, la maestra me lavaba la boca con jabón*”. Esta actuación era aplicada también por parte de los anglosajones hacia los hispanos e indígenas que hablaban el español en el sudoeste, obligándoles a perder el español mediante la violencia.

Hoy se está tomando conciencia de la situación. Indígenas y no indígenas que ven en la lengua una identidad y una riqueza se dan cuenta de que sus idiomas desaparecerán a menos que hagan algo para conservarlos.

Hoy día en territorios que fueron españoles, en Arizona por ejemplo, en las reservas de los *navajos* y los *hopis*, se habla la lengua nativa además del inglés. El *hopi* y el *navajo* siguen siendo lenguas vivas, y a los jóvenes se les anima a utilizarlas en la escuela.

Respecto al futuro podemos decir que existen dos teorías bastante respetadas:

"La primera predice de plano la inminente desaparición de las culturas indígenas en la corriente dominante de la vida a la europea. La segunda es más vaga, menciona discretamente el proceso de aculturación, dando a entender que habrá una mezcla bien meditada de "lo mejor de lo viejo y de lo nuevo", una especie de crepúsculo cultural dorado (<sup>123</sup>) en el que el indio conserve lo típico de su artesanía, lo pintoresco de su religión y lo sensato de sus creencias, pero todavía sea tan razonable en sus relaciones con los europeos y sus descendientes (la cultura superior, del hombre blanco) como para ver las cosas a nuestra manera."

Pero surge la nueva cuestión:

"Si bien el cambio es inevitable, ¿quiénes cambiarán, y con qué propósito? (los blancos) tenemos la mala costumbre de considerar a los demás pueblos como tan solo indios subdesarrollados. Damos por sentado que tienen que estar descontentos con su forma de vida y ansiosos de vivir y pensar como nosotros (<sup>124</sup>)" que sigue: "Una cosa es segura: la historia del amerindio todavía no ha terminado, pero cómo terminará o si terminará algún día es algo que está por verse. Puede que aún haya tiempo para considerar a las

---

<sup>123</sup> Lo que algunos llaman el nacimiento de una nueva raza, *la raza cósmica*.

<sup>124</sup> Otra postura es la contraria, que lo auténticamente indio es una forma aislada de vivir, en una economía de supervivencia, cuando si se le pregunta a muchos indígenas qué es lo que quieren o a qué desean acceder la respuesta será clara "a todo", una buena sanidad, un control de los recursos, Internet, y un largo etcétera que no los va a hacer menos indios por ello.

comunidades indias que todavía sobreviven como valiosos recursos culturales (<sup>125</sup>) y no simplemente como problemas sociales desconcertantes."

Desde finales del siglo XX las constituciones americanas, fundadas en los derechos individuales, incluyen reconocimientos a derechos colectivos, pero derechos colectivos sin resolver, entrando en conflicto con las normas del Derecho Positivo que dan derechos comunes e iguales para todos. Tras la Segunda Guerra Mundial surge un nuevo desarrollismo que incita al consumo y a una nueva búsqueda de recursos, lo que trae consigo una nueva penetración en ignotos territorios en búsqueda de recursos naturales que extraer, lo cual choca de frente con los pueblos indígenas dado que esos lugares se encuentran en sus territorios provocando la defensa de los indios en cuanto a los modos y medios de explotación. Así vemos dos conceptos tan actuales que entran en juego: derechos humanos y recursos naturales.

Surge la entidad *comunidad* como el espacio de realización de acciones, cuya filosofía, la *comunalidad*, se centra en unos claros aspectos o esencias, la tierra, la práctica del consenso en las decisiones, como estructura organizativa interna, el servicio gratuito, la práctica del trabajo colectivo, y la participación en ritos y ceremonias específicas. Pero para conservar esa esencia la única posibilidad es convertirla en derechos: ser reconocidos como pueblos, disponer de territorio propio y tener la posibilidad de leyes propias, aspectos que constituyen el núcleo de la cultura propia. Surge aquí el conflicto pues las normativas del Derecho Positivo homogeneizan dando derechos comunes iguales para todos.

Por otra parte existe el peligro de querer recrear nuevos espacios sobre la base de inventar un "espacio mítico, idílico y feliz" del que "fueron despojados" en vez de estudiar cuál es la situación actual de las comunidades y pensar en un futuro posible, nuevo y diferente, pero sin pensar en recrear un mundo idílico que nunca existió.

Muchos rituales ancestrales desaparecieron o fueron prohibidos, también otros quedaron enmascarados bajo las prácticas religiosas europeas autorizadas. La

---

<sup>125</sup> Y espirituales.



supervivencia de lo sagrado a pesar de la violenta irrupción de la cultura europea, trajo consigo los traslados forzosos en Norteamérica, la aniquilación de los bisontes y demás situaciones adversa al aferrarse a sus modos tradicionales ante un inevitable cambio en el que hoy se compagina la adaptación y la supervivencia, a través de diversos movimientos, entre los que los más espirituales establecen la supervivencia en estrecha dependencia e íntima relación de las personas, Naturaleza y Espíritu, que constituye la esencia (<sup>126</sup>) de muchas culturas nativas y que se perpetua a través de la tradición oral con la que se construye *memoria* (<sup>127</sup>).

La *medicina* y actividades sanitarias también han tenido una notable influencia, hoy se ofrece atención en la mayoría de las comunidades aunque el nivel de servicios es inferior que para la población *no india* y su aceptación varía pues muchos ven en la medicina un método de opresión occidental que socava su cultura. Sin dejar de ver las utilidades de sus métodos curativos y su cultura botánica medicinal tradicional, el método para disipar recelos consistiría en el aumento paulatino de profesionales sanitarios nativos que trabajen en las comunidades indígenas, mediante programas que ofrezcan formación médica occidental a personal indígena.

Los *conflictos territoriales* son tema de actualidad permanente teniendo en cuenta que la mayor parte de los yacimientos más ricos de América se encuentran en tierras indias, lo que traerá en este siglo un nuevo arrinconamiento indígena sino se estudia un futuro posible, compartido en igualdad por *indios* y *no-indios* dentro de un desarrollo sostenible.

Desde un punto de vista estratégico y refiriéndonos en general de toda América, pues el pueblo amerindio se extiende desde los fríos polares del norte hasta los no menos fríos de la Patagonia, podemos esbozar *aspectos que afectan a los países*

---

<sup>126</sup> En general dichas creencias afirman que el Creador dictó las leyes de la naturaleza y los ritos sagrados, que son inmutable, las circunstancias materiales de un pueblo pueden cambiar, pero los ciclos sagrados de la naturaleza continúan, el pasado siempre está y estará al alcance de la mano. Viola Hatch, *cheyenne* del sur, afirma, como patente evidencia de la importancia de la tradición oral: “No tenemos un conjunto de normas escritas en un papel que nos digan cómo hay que vivir, es algo que nos dio el Gran Espíritu, nos lo dijo una vez, lo aprendimos y lo hemos cumplido hasta ahora”.

<sup>127</sup> La Memoria es fundamental en toda cultura y en las amerindias juega un papel muy importante, reflejada en objetos guardados como elementos *nemotécnicos*, renovables, para recordar las revelaciones espirituales o reflejada sobre puntos del terreno montañas y demás accidentes. Es precisamente la predisposición al cambio lo que puede constituir el factor que permita la vigencia y continuidad de las tradiciones de los nativos en el mundo moderno.

*con población amerindia* y que por tanto afectan a dicha población sin que la misma tenga muchas veces capacidad de extraer beneficios o paliar consecuencias negativas de esas situaciones.

Debemos diferenciar la situación de la América anglosajona y francófona (Estados Unidos de América y Canadá) del área de Hispanoamérica y Caribe, ya sea por el porcentaje de población indígena, por los territorios que ocupan las poblaciones indígenas, aspectos relacionados con la geografía física, la integración en la vida nacional, su organización, el potencial económico del país y su acceso a la propiedad y gestión de recursos y riquezas naturales.

Resulta de interés que al estudiar el territorio y las fronteras de los países iberoamericanos, y en lo que afecta a los pueblos indígenas, es necesario considerar:

- La importancia estratégica de este entorno geográfico, tanto en recursos naturales como humanos y culturales.
- La implicación de países externos en el teatro de las naciones iberoamericanas.
- El desarrollo futuro de la zona.
- Los pueblos con asentamiento ancestrales que quedaron a caballo de las fronteras actuales cuando quedaron fijadas.

En función de ese interés conviene que los análisis de la situación actual de las naciones de Iberoamérica se lleven a cabo sin olvidar las naciones fronterizas de ambos lados de océano, sus relaciones y las posibilidades de crecimiento de esas interrelaciones en todos los ámbitos, pues las naciones situadas fuera de ese espacio natural con grandes intereses en la zona pueden influir positiva o negativamente al tener en cuenta o no los intereses de los pueblos amerindios.

Se pueden contemplar como puntos de reflexión:

- Gran diferencia en la situación de desarrollo, tanto norte-sur en América, como entre las propias naciones de Iberoamérica y de Europa y África.

- La integración regional de naciones, que se observa iniciada, no puede limitarse a los campos arancelarios y de defensa, se deben de considerar los pueblos nativos, muchos de los cuales se encuentran divididos por las diversas fronteras actuales y prestando especial interés por la diferente suerte que corren esos pueblos a caballo entre dos o más Estados.
- Importancia de la estabilidad de los regímenes políticos de Iberoamérica con una apuesta decidida por el sistema democrático en el que los pueblos indígenas sean protagonistas de su futuro.
- Inestabilidad permanente en las áreas dominadas por dictaduras, aunque bajo el disfraz de democracias socialistas, y que no logran alcanzar un nivel aceptable en cuestión de libertades y respeto a los derechos humanos.
- División social que presenta amplias desigualdades, entre clases, y entre pueblos ocupando normalmente los pueblos indígenas el lugar más bajo de la escala social.
- Escasez de clase media para formar un grupo social estable de apoyo a los gobiernos constituidos, dada la gran desigualdad económica entre ricos y pobres, desigualdad que es común también a los mestizos que desarraigados del mundo indígena igualmente se encuentran entre las capas más oprimidas.
- Naciones en general potencialmente ricas (no sólo en recursos naturales) y con los recursos situados en territorios indígenas lo que les pone en situación de nuevo arrinconamiento o desplazamiento forzoso, cuando no de eliminación física.
- Falta o ausencia de tejido industrial.
- Dependencia del sector primario.
- Extracción y exportación de riquezas minerales, petrolíferas, madereras y ganaderas <sup>(128)</sup>, de una manera descontrolada, con posibilidades escasas de

---

<sup>128</sup> Podríamos modificar el discurso para pasar de hablar de países pobres y países ricos y hacerlo más bien de países mejor administrados y países peor administrados.

transformación que añadan valor al producto, con poco beneficio para esos estados y menos para los pueblos indígenas, y en su caso sólo para limitados y exclusivos grupos de poder. Subrayando que la explotación agresiva no tiene en cuenta el mantenimiento equilibrado del suelo y de los pueblos indígenas que lo habitan, que cuentan con un territorio desforestado, muchas veces contaminado con altísimos niveles de metales pesados, sin pesca, ni caza y que les hace desembocar en una tragedia sazónada de un amargo sentido de marginación sin viable visión de futuro.

- Explosión demográfica, índice de natalidad, esperanza de vida, todo ellos influenciado de manera decisiva por las situaciones de guerra encubierta y enfermedades contagiosas.
- Necesidad de un horizonte despejado, consolidando el despegue económico y la estabilidad política, para que los países de la zona miren simultáneamente hacia dentro y a los pueblos que los componen sin dejar de mirar hacia el exterior para ser protagonistas de su futuro, dando cabida en los gobiernos y mejorando la situación de los pueblos nativos así como de la tierra y de los recursos alejándose de la explotación salvaje.
- Riesgo que conlleva el desentendimiento de los Estados sobre las cuestiones territoriales indígenas, dejando a las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y otras agencias de desarrollo la gestión privada de este asunto. Esto puede debilitar sensiblemente el control indígena sobre sus recursos al encontrarse sometidos a la presión del mercado sin protección por parte de la administración pública.
- Peligro de los neolenguajes políticos y las interpretaciones complicadas sobre la *globalización* (<sup>129</sup>), el *ecologismo*, la *biodiversidad*, o el *desarrollo sostenible*, cuando lo necesario es alcanzar la armonía, es decir tener en cuenta las

---

<sup>129</sup> Algo que no es ajeno a los *pueblos indígenas* y que podemos apreciar ya ha existido pues los indios han asistido a varias y sucesivas *globalizaciones*. La llegada de los españoles y luego de los anglosajones supusieron las primeras globalizaciones en las que se vieron envueltos los pueblos amerindios.

iniciativas e ideas indígenas en las políticas gubernamentales (<sup>130</sup>) huyendo de discursos muchas veces vacíos: “relación con la tierra”, “poblaciones originarias”, “reforzar las fronteras pero haciéndolas fluidas” (¿?), “la pobreza (<sup>131</sup>)”, “la mujer (<sup>132</sup>)”. Manejo del concepto de la *interculturalidad*, necesario para crear una situación de confianza en la vida social y en todas sus actividades, llevándola incluso a la actividad médica.

- Actuación y participación en doble dirección de las organizaciones indígenas, de abajo arriba, desde las comunidades, regiones y Estados, buscando la mayor participación indígena, y desde arriba, desde Naciones Unidas en el nivel superior, organizaciones indígenas en segundo nivel, y así sucesivamente en dirección hacia los estados logrando que los indígenas sean actores y gestores del futuro y no sujetos pacientes.

Es una evidencia que las condiciones negativas que afectan a los *indígenas* afectan también a amplias capas de *no-indígenas* y es aquí donde se debe actuar, es decir, en el ámbito de las condiciones socioeconómicas sin dividir el espacio, físico y mental, en *indios* y *no-indios*, pues el discurso puede convertirse en una demagogia

---

<sup>130</sup> Llegar más allá de la redacción de normas o leyes supremas, constituciones, como por ejemplo la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, cuyos oportunos Capítulos VIII (De los Derechos de los Pueblos Indígenas) y IX (De los Derechos ambientales) pueden quedar en papel mojado si no se llega más allá de promesas incumplidas, que generarían más frustración y descontento.

<sup>131</sup> La falta de oportunidades, de seguridad y la vulnerabilidad, son características básicas de la pobreza; esto es, la falta de seguridad expone a riesgos, y la vulnerabilidad es la posibilidad del declive en el bienestar. La formación es otro factor importante a considerar, ya que el hecho de estar sin voz y sin poder, es otra clave de gran dimensión de la pobreza. Personas pobres, especialmente las mujeres indígenas, son frecuentemente excluidas de los procesos sociales y políticos que afectan en gran medida su vida, y este tipo de patrón se repite también en casa. Las desigualdades de género no son sólo dispares sino también conducen hacia ingresos económicos suficientes, y como resultado, se obtiene un crecimiento más lento y niveles de patrimonio más bajos; esto es, mucha más pobreza.

Para combatirla, las organizaciones internacionales se han planteado los siguientes objetivos:

- Eliminar las diferencias de género en la educación primaria y secundaria para el año 2005 (Banco Mundial, 2001)
- Integrar el aspecto de *género* en los procesos de la estrategia de reducción de la pobreza y su respectivo diagnóstico, así como en las implicaciones políticas.

<sup>132</sup> Las estadísticas que ofrece la Organización de las Naciones Unidas son contundentes: 67% de las horas laborables del mundo están a cargo de las mujeres, ganan 10% de los ingresos económicos, representan las dos terceras partes de los analfabetos y poseen 1% de las propiedades del mundo (UICN, 1998).

que no conduzca a ninguna parte. Sólo el reconocimiento y trato real como iguales para pensar juntos y solucionar problemas, comunes y no comunes, en vez de insistir en el reconocimiento de la diferencia, que también es necesario, puede ser la mejor disposición para alcanzar soluciones.

Se habla de sociedades *pre-*, *co-*, y *posfigurativas*, según sean los abuelos, los padres o los hijos los que definen el futuro. Lo que debe primar ahora debe ser un futuro nuevo, pensado entre todos, con una *visión de futuro* hacia los nietos de nuestros nietos, para que no sufran un nuevo colapso social como viene ocurriendo cíclicamente por el agotamiento o la mala gestión de los recursos. La solución no pasa por la *revitalización* de algo pasado, imperios míticos que se idealizan como perfectos donde se supone que todo era bondad y amor sin opresión, cuando la realidad fue todo lo contrario, frente a *revitalización* se debe enfrentar la *construcción* de un futuro sobre una discusión de situaciones socioeconómicas que es necesario equilibrar, no es la pobreza (<sup>133</sup>) en sí, la mujer o la infancia, eso sólo nos llevará a espectaculares informes oficiales con gráficos y fotografías magníficas que nos alejan de la realidad que debe dirigirse a la actuación sobre las diferencias discriminatorias ya sean socioeconómicas (<sup>134</sup>), hombre-mujer o niño-adulto.

### **Importancia de la mujer indígena**

Finalmente destacamos la importante labor de *la mujer indígena* en la actualidad, muchas mujeres indígenas comienzan a levantar la voz no sólo para demandar los derechos culturales y políticos de sus pueblos y comunidades, sino para señalar que la construcción de una sociedad más justa debe iniciarse desde el interior mismo de la familia. Algo impensable hace unos años, como el feminismo indígena, existe ahora ejerciendo un esfuerzo en diferentes frentes, exteriores en contra de la

---

<sup>133</sup> En efecto, Ivonne Szasz (1997) hace referencia a que la marginación y la pobreza son eminentemente rurales y afectan, en mayor medida, a los estados y regiones que contienen mayores proporciones de población rural e indígena, y de fuerza de trabajo dedicada a la agricultura.

<sup>134</sup> El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo reconoce que: "*La superación de la pobreza no puede seguirse viendo como un programa o una tarea parcial a cargo de la política social, sino que debe concebirse como un objetivo central del desarrollo*"; y al formular sus propuestas sobre "*desarrollo central sin pobreza*", sostiene que: "*... entre las oportunidades del individuo debe estar desde luego el acceso a los ingresos, pero no como un fin en sí mismo sino como medio de adquirir bienestar (...) incluyendo una vida prolongada, conocimientos, libertad política, seguridad personal, participación comunitaria y derechos humanos garantizados*" (Vuscovic, 1994).

opresión económica y el racismo e interiores para cambiar aquellos elementos de la “tradición” que las excluyen y oprimen. Todo apunta hacia un feminismo indígena, con coincidencias y divergencias respecto al feminismo urbano, creando espacios específicos de reflexión sobre sus experiencias de exclusión como mujeres y como indígenas y que han influido, junto con la migración, la experiencia organizativa, los grupos religiosos, las ONG feministas y los programas oficiales de desarrollo, en la manera en que hombres y mujeres indígenas han reestructurado sus relaciones en el interior de la unidad doméstica y han replanteado sus estrategias de lucha.

Hasta el momento el feminismo hispanoamericano se había adjudicado la representación de todas las mujeres dejando de lado a las mujeres excluidas. La historia de los Encuentros Feministas Latinoamericanos y del Caribe que desde 1981 se han venido realizando en diversos países de Hispanoamérica es, según Aida Hernández Castillo (<sup>135</sup>), una historia de exclusiones y silenciamientos (<sup>136</sup>).

Fue en el año 1996 cuando las diferencias y tensiones entre la corriente feminista, autodenominada como autónoma, y aquellas institucionales u oficialistas, casi provocaron un cisma en el movimiento feminista hispanoamericano. La mayor exclusión la han sufrido las mujeres indígenas cuya participación fue nula en los diferentes encuentros, en los que eran representadas por las asesoras de sus organizaciones. Fue a partir del año 1995 que crean sus propios espacios, los Encuentros Continentales de Mujeres Indígenas, celebrados en Quito, 1997, México, en 1997, y el tercero en Panamá, 2000, y la Cumbre de Mujeres Indígenas de las Américas, realizada en Oaxaca en 2002, ampliándose la participación a mujeres indígenas de otros continentes. Ciertamente para acabar con las exclusiones deben replantearse tanto las agendas políticas, llegando más allá de simples gestos, y que las organizaciones de mujeres busquen coincidencias en los aspectos fundamentales para no aparecer como una voz dividida y sin fuerza que vaya en detrimento del logro de objetivos generales, lo cual no quiere decir que haya una sola voz y un sólo discurso, algo que provocaría nuevamente la caída en la

---

<sup>135</sup> Revista de Occidente, Octubre 2003.

<sup>136</sup> Bogotá, Colombia, 1981; Lima, Perú, 1983; Bertioga, Brasil, 1985; Taxco, México, 1987; San Bernardo, Argentina, 1990; Costa del Sol, El Salvador, 1993; Cartagena, Chile, 1996; Juan Dolio, República Dominicana, 1999; y Playa Tambor, Costa Rica, 2002.

exclusión de voces disidentes e iría en contra de la diversidad, sino que se debe crear una estructura articulada que conecte en tiempo real los esfuerzos de todas las mujeres, indígenas y no indígenas, del continente americano.

En los movimientos nativistas la figura femenina es casi siempre portadora del mensaje, por otro lado la mujer ocupa un lugar primordial en determinados espacios,... pero... ¿qué piensa y qué siente la mujer indígena sobre su situación hacia el hombre y hacia el resto de la sociedad?

Las mujeres rurales, indígena y no-indígena, representan al grupo humano más descuidado en los programas y planes de desarrollo de los países a nivel mundial (<sup>137</sup>). Al atraso y la pobreza, se une el desinterés de las organizaciones e instituciones privadas y estatales. Por tal razón, 1.500 instituciones se han comprometido a participar en la campaña mundial, organizada por la Fundación de la Cumbre Mundial de Mujeres (WWSF) y la Confederación Internacional de Productores Agrícolas (IFAP).

La campaña se titula "Déle Crédito a la Mujer Rural", a propósito del cuarto aniversario del Día Mundial a favor de la mujer rural (<sup>138</sup>).

---

<sup>137</sup> Podemos observar que, en la actualidad, las actividades de estas mujeres no han variado, sino que se han incrementado. Las mujeres indígenas constituyen grupos sociales diversos: unas gestionan tierras con parcelas; otras, amas de casa campesinas que auxilian a la familia en tareas agropecuarias; otras son jornaleras; otras, emigrantes, por señalar algunas de las diversas categorías de análisis y de comprensión hacia la población femenina rural. Desde el punto de vista económico, la mujer es el pilar de la economía campesina-indígena, pues ella es quien elabora los productos de consumo imprescindibles para la familia, tales el vestido y los alimentos; organiza y cuida el hogar y a los hijos; manufacturan productos artesanales que se destinan a la venta, y muchas veces es trabajadora doméstica en las grandes urbes, con lo que incrementa el presupuesto familiar.

Sin embargo, esta mujer que se esfuerza y trabaja al máximo, vive frecuentemente una vida de extrema pobreza y marginación: donde padece hambre endémica, embarazos sucesivos, falta de atención médica oportuna, violencia física y mental, por mencionar algunos de sus múltiples problemas cotidianos; los cuales hacen que posea la devaluada condición en la que vive y la realidad sea la pobreza.

<sup>138</sup> Una de las causas por las que en muchos países las mujeres participan relativamente poco en los asuntos económicos diarios, es su relativa falta de acceso a los recursos económicos; además de que en los países en desarrollo, la propiedad de la tierra y de capital se ha inclinado más en favor de los varones, siendo para una mujer mucho más difícil poner en marcha una empresa, aunque sea pequeña, dado que carece de recursos que la avalen. Sin embargo, existen abundantes pruebas de que siempre que las instituciones sociales se desvían de la práctica habitual, donde la propiedad es masculina, las mujeres pueden aprovechar las oportunidades empresariales y económicas con notable éxito.



Las mujeres rurales y la actividad agrícola en general, sufren la demanda del mayor número de horas de trabajo, ellas deben llevar sus bienes a los mercados, acarrear agua, leña, y caminar grandes distancias, sin embargo, el ingreso que reciben es mínimo.

La microfinanciación surge como una alternativa para salir de la pobreza absoluta y mejorar su estatus económico y su posición social. El objetivo de la campaña (<sup>139</sup>) es llegar a 100 millones de las familias más pobres del mundo antes del año 2005. Los créditos hacia este sector han resultado las inversiones con más éxito, ya que ellas han convertido en una cuestión de orgullo propio, el pago de sus deudas dentro del plazo establecido.

A raíz del Premio Nobel de la Paz otorgado a Rigoberta Menchú, la mujer campesina-indígena comienza a ser considerada como actor principal de la sociedad, y ha sido objeto de numerosos congresos y homenajes donde se ha planteado y reconocido su versátil papel, donde predomina el ser madre que se sacrifica y trabaja; sin embargo, en la vida diaria, no ocupa ni remotamente el altar que el folclore, las tradiciones, y los pretextos cívicos y sociales le han asignado (<sup>140</sup>).

---

Donde sea que se tome en cuenta a las mujeres, como grupo social, se hallará que disfrutan de menos ventajas y trabajan más que los hombres. En muchos países, ellas tienen salarios más bajos que los varones, no pueden ser propietarias de tierras, enfrentan numerosos obstáculos para detentar posiciones de autoridad, y están expuestas a muchas amenazas de violencia por el simple hecho de ser mujeres (UICN, 1998).

<sup>139</sup> Más información en: e.mail: [microcreditsummit@igc.org](mailto:microcreditsummit@igc.org) y/o Internet: [www.microcreditsummit.org](http://www.microcreditsummit.org). Esta información ha salido de la página web de Las Capullanas: *Globalizando a las mujeres. Nuevos rostros, rostros de mujeres. Modernizando los mecanismos de difusión. Masificando la Reflexión, promoviendo el desarrollo y nuevos liderazgos de opinión. Las Capullanas un canal de expresión directo, transparente y masivo*.

<sup>140</sup> Los informes sobre la pobreza que presenta el Banco Mundial apuntan a la mujer como cabeza de familia, y señalan que este hecho se debe a que los hombres y las mujeres responden de forma distinta a las situaciones sociales, políticas y económicas, ya que muchos de ellos recurren al abuso doméstico y a la violencia; se sumergen en el alcohol o en las drogas o abandonan a sus familias. Ellas, por el contrario, parecen tragarse su orgullo y aceptan trabajos humillantes para poder traer comida a la mesa familiar.

En su lucha por adaptarse a los papeles económicos cambiantes en su casa, las mujeres, generalmente, señalan el aumento de trabajo; mientras que los hombres, en muchas comunidades, expresan frustración y humillación por la falta de oportunidades para sustentarse. Esta pérdida del papel tradicional masculino de “proveer el pan” y del femenino como “la guardiana de la casa” señala el organismo mundial es traumática para ambos géneros. La mayoría de las veces trae como consecuencia la ruptura familiar, pues cuando los hombres ya no están en condiciones de hacer una

Podemos concluir que reconociendo la parte central en las culturas amerindias ocupada por la mujer en los espacios ceremoniales como en la vida diaria y vistas como depositarias de la transmisión de la tradición, esto no debe de ocultarnos su situación dentro del colectivo indígena a veces comparable al de una refugiada en una tierra de refugiados (<sup>141</sup>). A pesar de que estamos en el siglo XXI y ciertamente la mujer ha conseguido logros y espacios donde antes no tenía acceso ni remotamente, todavía hoy se subestima a la mujer campesina-indígena (<sup>142</sup>) por el color de su piel, su lenguaje e indumentaria, como producto de los prejuicios racistas que ni siquiera existían durante la conquista (<sup>143</sup>) pero que se vienen arrastrando desde antiguo y a pesar de la fusión de razas europeas e indígenas son practicadas en la actualidad.

### ¿La Antropología... sólo cosa de y para antropólogos?

---

importante contribución económica al presupuesto del hogar aumenta el alcoholismo, donde la violencia es muy común. A nivel internacional, la violencia doméstica es una causa de que las mujeres sean golpeadas o mueran. A menudo este asunto se ignora o, aún peor, el Estado lo perdona, por ser un “*asunto privado*”; esto obviamente se presenta más en aquellos estratos de la población que padecen lo más crudo de la pobreza.

<sup>141</sup> Tarcila Zea, indígena quechua del Perú, expuso esta problemática en la Conferencia Internacional de las Mujeres, celebrada en el Cairo en 1994: “*La marginación y la opresión al que se ha sometido a nuestros pueblos, afecta especialmente a las mujeres, quienes no han tenido acceso a la educación, profesionalización e información*”. Fue más allá al señalar que en cuestión de su integridad física: “*...las mujeres indígenas hemos sido utilizadas en ensayos de laboratorio para probar la efectividad de los anticonceptivos, aprovechando la falta de información al respecto...*”. Asimismo, lanzó un verdadero desafío cuando mencionó: “*Nosotras entendemos por desarrollo: el respeto a nuestro territorio, utilización de nuestros propios recursos y potenciar nuestra capacidad productiva e intelectual para participar en la vida política, social, económica y cultural de nuestros países. Que todos podamos leer y escribir en nuestro propio idioma y también en lenguas nacionales. Ser respetadas en nuestra integridad material y espiritual*”.

<sup>142</sup> La situación de la mujer indígena no ha cambiado a través de la historia, a pesar de que se esfuerza y trabaja sigue viviendo en condiciones de marginación y pobreza. Ahora, en la Década de los Pueblos Indígenas (1995-2004), cuando se ha reconocido mundialmente su primordial papel como actor en la sociedad, nos enfrentamos ante un verdadero reto no solamente al reivindicar su devaluada dignidad como ser humano, sino al mejorar su condición y calidad de vida. Siboney Pineda Ruiz del Centro de Investigaciones en Ciencias Agropecuarias. Universidad Autónoma del Estado de México

<sup>143</sup> En un recorrido rápido por la historia para acercarnos a su realidad, encontramos que, según la recopilación de las *Leyes de Indias* de 1680, del que hace referencia Tuñón (1987), las mujeres no debían realizar trabajos rudos, como podía ser el de las minas o amasar pan; pero la insistencia sobre el particular sugiere que esta norma se cumplía pocas veces. De la misma manera pasaba con el trabajo doméstico, el cual, menciona, estaba regulado: mujeres y niños debían recibir un salario estipulado legalmente y debían laborar siempre de acuerdo con su voluntad, lo cual obviamente no se cumplía ya que se les podía encontrar frecuentemente como: costureras, hilanderas, tejedoras, sombrereras, zapateras y en tareas similares, agrupadas en gremios de los que algunas veces fueron maestras, y como obreras en las fábricas de tabaco, donde laboraban junto con varones. El trabajo artesanal doméstico era muy común, por lo que los talleres textiles familiares existían desde antes de la Conquista para el tejido del algodón.

Al formular la pregunta de esta manera no se pretende presentar la Antropología como si fuera una ciencia cerrada, secreta y oscurantista que todo lo guardara para ella sino todo lo contrario. Más bien al revés existen tantas personas que al oír este término vuelven su espalda como si de algo de locos o iluminados se tratara. Con esta pregunta, así expresada, aún conociendo posibles respuestas, se desea expresar si esta disciplina es sólo útil para los estudiosos y desarrolladores de la misma o si por el contrario puede haber otras ramas del saber, actividades, que no pueden ni deben vivir de espaldas a la Antropología (<sup>144</sup>).

Por definición podemos pensar en el antropólogo como un necesario diplomático, como un *diplomático per se*, en las relaciones de, para y con los pueblos indígenas. Así lo ha expuesto y demostrado el profesor Ossio (<sup>145</sup>), entre otros, al relatar sus labores de intermediación entre autoridades peruanas y nativos indígenas.

Llegamos en primer lugar a la *labor diplomática*, en la que existen personas que representan a los estados y que actúan en su nombre pretendiendo en sus actividades llegar a acuerdos, a entendimientos provechosos y sobre todo que respeten a ambas partes.

En cuanto al saber relacionado con el Derecho, podemos preguntarnos si cualquier letrado hispanoamericano, debería conocer las normas que rigen en los pueblos indígenas, costumbres no escritas y centenarias al menos, tanto para tratar, intermediar, defender sus derechos como para su propia formación, y no podemos quedarnos en la propia Hispanoamérica, pues existen organizaciones de carácter general o internacional, Naciones Unidas, donde los expertos en Derecho deberían

---

<sup>144</sup> Inicialmente podemos pensar en los diplomáticos, médicos, militares, pero no podemos olvidar los maestros que no pueden acudir a enseñar pensando que se dirigen a un pueblo de torpes sin cultura, algo que ocurrió en el suroeste de los actuales Estados Unidos de América a mediados del siglo XIX, donde existían grupos bilingües indígenas que hablaban español, así como grupos hispanos y mestizos, con doscientos cincuenta años de tradición e historia, conocedores de sus orígenes y antepasados españoles, que vieron venir, tras los Tratados de Guadalupe-Hidalgo, a maestros hablantes de inglés que no podían remontarse en sus genealogías más allá de sus abuelos y que consideraban inculto todo aquello que no se expresase en su lengua.

<sup>145</sup> Juan Ossio de Acuña, PUCP, Lima, profesor del Master de Estudios Amerindios de la Universidad Complutense, Casa de América, Madrid, en sus actividades mediadoras en el área andina.

Alexandre Surrallés, también profesor del citado Master, CNRS, París, que desempeñó actividades de apoyo al pueblo *Kandoshi* del noroeste de la selva peruana cerca de la frontera con Ecuador en defensa de sus derechos frente a las actividades de OXY, compañía petrolera californiana, o en temas sanitarios de acuciante riesgo de supervivencia como la hepatitis que puso en riesgo a este grupo a quien se llegó a responsabilizar, desde el propio gobierno peruano, cifrando como causa sus propias creencias y costumbres ancestrales.

ser concedores del derecho indígena y la normativa internacional en vigor (<sup>146</sup>), que muchas veces bajo una pátina de respeto hacia la condición de indígena puede ocultar la segregación, pensemos que la condición de pobreza (<sup>147</sup>) en la que viven muchas comunidades indígenas es el común denominador de *lo indio*.

La condición de pobres es una relación social, es una ubicación en la estructura social que marca una situación relativa hacia el mundo rico. Quizá sería más útil la actuación contra la pobreza de esos organismos de dudosa utilidad, a juzgar por las inversiones y sus resultados, si el objetivo fuera aminorar la posición relativa de los indígenas, es decir actuar decididamente contra la desigualdad (<sup>148</sup>).

---

<sup>146</sup> Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), cuyo antecedente posible lo podemos acreditar en las Leyes de Burgos de 1512 y de Valladolid de 1513 (garantías de buen trato, alimentación, duración de la jornada de trabajo, protección para el trabajador indígena, etc). También podemos pensar que tras la creación europea de la categoría “*indios*”, éstos se han construido una imagen de sí mismos que han creído y asumido, para poder sospechar finalmente que luego los juristas han creado una auténtica segregación de los pueblos indios bajo un reconocimiento de unas características o hechos diferenciales, pues si observamos, no existe realmente una lengua india ni una cultura india, en cambio sí existe una condición socio-económica y socio-cultural común que es la de *ser pobres*. Este tratado 169 adolece definitivamente de haber sido construido sobre buena voluntad, con verbos no evaluables ni cuantificables que deberían haber sido escritos de una manera ejecutiva, algo imposible pues no existen ni se han de finido los mecanismos e instrumentos de demandas de derechos y control de la ejecución de los mismos.

<sup>147</sup> El desarrollo puede concebirse como un proceso de expansión de libertades reales que deben disfrutar los individuos, libertades que también dependen de otras determinantes, como las instituciones sociales y económicas (por ejemplo, los servicios de educación y de atención médica), así como los derechos políticos y humanos. El desarrollo exige eliminar las principales fuentes de privación de la libertad: la pobreza y la tiranía; la escasez de oportunidades y las privaciones sociales sistemáticas; el abandono en el que se pueden encontrar los servicios públicos, y la intolerancia o el exceso de intervención de los Estados. A pesar de que la riqueza mundial ha experimentado un aumento sin precedentes, el mundo contemporáneo niega libertades básicas a un inmenso número de personas, quizás, incluso, a la mayoría donde podemos encontrar a las etnias y dentro de ellas a sus mujeres.

<sup>148</sup> Si bien se programan y planificado programas urgentes para contrarrestar la pobreza junto con las organizaciones internacionales, el problema es que como menciona Mercedes Barquet (1991), quien hace un recuento de las políticas de desarrollo, es que están centradas alrededor de conceptos como el de *bienestar*, el de *la antipobreza* y el de *la eficiencia*; lo que ha enfatizado los roles reproductivos carentes de valor, las condiciones materiales y el papel instrumental de las mujeres, excluyendo de sus propósitos los cambios estructurales de mayor alcance, y produciendo, en muchos casos, efectos negativos en ellas.

Por mencionar un ejemplo cito lo que Boltvinik (2000) refiere del Programa *Progresá* (del cual son beneficiarias algunas mujeres indígenas): “... es un programa que busca romper la transmisión intergeneracional de la pobreza, es decir, *como un programa que plantea abatir la pobreza de la próxima generación, pero no de ésta. Esto supone una definición de irredimibles (sic) para todos los adultos pobres actualmente: ya que son y seguirán siendo pobres extremos*”.

No podemos dejar a un lado la Medicina, que muchas veces mira desde su pedestal de desprecio o de superioridad a la medicina indígena, el chamanismo, olvidando su origen. En cambio cuando una multinacional farmacológica detecta un principio activo de alto interés en la intrincada selva es capaz de patentarlo sin pensar en sus milenarios usuarios y pasar a explotarlo sin control. Un médico que trata de ayudar, debe de hacerlo desde la *interculturalidad* mediante el intercambio de conocimientos, debe conocer los principios del colega indígena, y comprender que si muestra una jeringa con una vacuna entre ciertos grupos nativos saldrán despavoridos pensando que en realidad lo que viene en esa aguja es precisamente lo contrario (<sup>149</sup>), la enfermedad.

Finalmente la milicia, los ejércitos, las fuerzas armadas, a las que muchas veces se les niega si quiera la capacidad de un balbuceo inteligible, cuyos profesionales dedicados al estudio de todo aquello que es materia de la defensa, que participan en misiones internacionales de paz, humanitarias, en labores de intermediación, deben de conocer las creencias, la religión, el sentimiento guerrero en muchas poblaciones indígenas y sobre todo que tienen tanta dignidad al menos como cualquier occidental. Se han realizado misiones internacionales en países centroamericanos pero ignoro si a los profesionales que fueron enviados se les impartieron algunos breves y precisos conocimientos antropológicos sobre la cosmología indígena de aquellos países.

Ahora podemos preguntarnos cuáles pueden ser esos conocimientos de interés o que espacios formativos deben ser conocidos y estudiados:

- En una breve y rápida enumeración, es lógico pensar que sería necesario conocer sus orígenes y creencias, su vida espiritual, ceremonias, su relación con la Naturaleza, los seres inmateriales, su identidad, el parentesco entre los pueblos indígenas, su organización social (<sup>150</sup>), su idea de la creación del cosmos, héroes

---

<sup>149</sup> Es evidente que toda persona que participe en temas de cooperación al desarrollo necesita comunicarse y no sólo a la forma occidental, debe tener los conocimientos necesarios para “*aprender a preguntar*” y poder obtener respuestas coherentes respecto de un simple formulario que cubrir, es muy importante saber cómo se debe preguntar para poder conocer.

<sup>150</sup> Si en occidente se ha ido restando importancia, en la mayoría de los ambientes sociales, cada vez más, al protocolo creyendo que se trata de algo superficial y occidental estaremos muy errados si con

culturales, los mitos, movimientos religiosos actuales, el chamanismo y la medicina, la relación con la sociedad occidental actual.

- En una línea de doble dirección debería aparecer un punto de encuentro entre la Antropología y la Diplomacia, la Medicina, el Derecho, la Milicia, para que estas últimas se aproximaran al conocimiento y la forma de entender el Universo por parte de las comunidades indígenas.
- España por su posición (<sup>151</sup>) hacia los países de Iberoamérica quizá debiera hacer un esfuerzo para que sus profesionales de las disciplinas citadas profundizaran en esos conocimientos, desde los militares y diplomáticos que por razón de destino viajan a esos países, de igual modo los consejeros de defensa, médicos militares, médicos y abogados de organizaciones internacionales, así como maestros y voluntarios, y todos aquellos comprendidos en áreas u organizaciones que desarrollen y participen en misiones humanitarias, de paz, interposición o intermediación en zonas de conflicto donde existan facciones indígenas implicadas directa o indirectamente en los conflictos, de igual modo deberían de adoptar una visión antropológica (<sup>152</sup>), que permita conocer, preguntar, responder y en definitiva obtener soluciones concretas, que al final generarían una nueva visión cosmológica adaptada a la nueva realidad y un mutuo y enriquecedor conocimiento que facilitará una auténtica integración siguiendo conjuntamente la superación en los cinco niveles que nos llevan a la autorrealización (<sup>153</sup>).

---

esa idea nos dirigimos a un pueblo indígena, pues aunque veamos antes nosotros personas con sus pies descalzos, son gentes revestidas de una rica formalidad y respeto hacia los mayores, hacia su jefatura, hacia la reputación, y debemos dirigirnos a ellos con profundo respeto antes de contactar, entrar en sus casas y cuidar las formas que nos llevan, con sentido común, en occidente a actuar saludando primero a la o las personas más ancianas pasando luego a saludar a los adultos y jóvenes, esto si no conocemos la forma exacta en que se practica la presentación ceremonial en ese pueblo indígena.

<sup>151</sup> No sería nada nuevo, España desde el principio del poblamiento y asentamiento en América mostró su interés por las lenguas indígenas: existieron tanto en América como en la península centros de formación donde se enseñaban las lenguas y costumbres y se formaban intérpretes como el Colegio Imperial de Madrid.

<sup>152</sup> Y también una visión positiva del futuro, pues sólo una visión positiva nos permite imaginar un futuro posible, pensado en común y desarrollado también en común.

<sup>153</sup> Abraham Maslow, psicólogo Estadounidense nacido en 1908 y fallecido en 1970, desarrollo una interesante Teoría de la Personalidad, en la que desarrolla, entre otros aspectos, la Teoría de la Motivación, cuyo más representativo icono es La Pirámide de Maslow. La **Jerarquía de necesidades de Maslow o Pirámide de Maslow** es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su trabajo de 1943: una teoría sobre la motivación humana, posteriormente ampliada. Maslow formuló una jerarquía de las necesidades humanas y su teoría defiende que conforme se satisfacen las necesidades básicas, los humanos, desarrollamos necesidades y deseos más altos. A pesar de que

---

esta teoría ha sido vista como una mejora en las teorías previas sobre la personalidad y la motivación, para algunos expertos los conceptos como la "autoactualización" resultan algo vagos con la dificultad de hacer operativa esta teoría. En una revisión extensa utilizando la teoría de Maslow, Wabha y Bridwell, (1976) hay quienes dicen encontrar escasas evidencias de que este orden de necesidades fuese así o de que existiera jerarquía alguna o incluso piensan que la teoría y sus conceptos han quedado obsoletos. Sin embargo algunos eventos científicos demostraron el pleno interés del ser humano por *autoactualizarse* y tender a un nivel más alto de satisfacción.

La jerarquía de necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de 5 niveles: Los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como *necesidades del déficit o Deficit needs*; el nivel superior se le denomina como una *necesidad del ser o being needs*. La diferencia estriba en que mientras las *necesidades de déficit* pueden ser satisfechas, *las necesidades del ser* son una fuerza impelente continua que nos incita y estimula.

### **Necesidades fisiológicas**

Las necesidades fisiológicas son satisfechas mediante comida, bebidas, sueño, refugio, aire fresco, una temperatura apropiada, etc... Si todas las necesidades humanas dejan de ser satisfechas entonces las necesidades fisiológicas se convierten en la prioridad más alta. Si se le ofrecen a un ser humano soluciones para dos necesidades como la necesidad de amor y el hambre, es más probable que escoja primero la segunda necesidad, (el hambre). Como resultado todos los otros deseos y capacidades pasan a un segundo plano.

### **Necesidades de seguridad**

Cuando las necesidades fisiológicas están satisfechas entonces el ser humano busca satisfacer las necesidades de seguridad. La seguridad se convierte en el objetivo de principal prioridad sobre otros. Una sociedad tiende a proporcionar esta seguridad a sus miembros. Ejemplos recientes de esa pérdida de seguridad incluyen Somalia y Afganistán. A veces, la necesidad de seguridad sobrepasa a la necesidad de satisfacción fácil de las necesidades fisiológicas, como pasó por ejemplo en los residentes de Kosovo, que eligieron dejar un área insegura para buscar un área segura, contando con el riesgo de tener mayores dificultades para obtener comida. En caso de peligro agudo la seguridad pasa por encima de las necesidades fisiológicas.

### **Necesidades afectivas, Necesidades sociales**

Debemos resaltar en este apartado que no se puede hacer equivalente el sexo con el amor. Aunque el amor puede expresarse a menudo sexualmente, la sexualidad puede en momentos ser considerada sólo en su base fisiológica.

### **Necesidades de estima, Necesidad de Ego**

Esto se refiere a la valoración de uno mismo otorgada por otras personas.

### **Necesidades del ser, Necesidades de Autoestima**

Es la necesidad instintiva de un ser humano de hacer lo máximo que pueden dar de sí sus habilidades únicas. Maslow lo describe de esta forma: "*Un músico deba hacer música, un pintor, pintar, un poeta, escribir, si quiere estar en paz consigo mismo. Un hombre, o mujer, debe ser lo que puede llegar a ser*". Mientras las anteriores necesidades pueden ser completamente satisfechas, ésta necesidad es una fuerza impelente continua.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- ADRIANZEN, Alberto: Democracia, etnicidad y violencia política en los países andinos, Instituto de Estudios Peruanos, Lima, 1993.
- ANDERSON, Benedict: Comunidades imaginadas. Reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo, Fondo Cultura Económica, México, 1993.
- ARCOS CABRERA, Carlos: Edison Palomeque Vallejo, El mito al debate. Las ONG en Ecuador, Abya Yala, Quito, 1997.
- ARIZPE, Lourdes: Indígenas en la ciudad de México. México: SEP- Diana, 1980.
- AGUIRRE BELTRÁN, Gonzalo: Regiones de refugio, Fondo Cultura Económica, México, 1989.
- AGUIRRE BELTRÁN, Gonzalo: La política indigenista en México: métodos y resultados, Instituto Nacional Indigenista, México, 1912.
- ALBÓ, Xavier: "*El retorno del indio*", Revista Andina, Cuzco, 1991, Vol. 9, N°2.

- 
- ALCÁNTARA, R.: El Joven Guerrero, Ed. SM, 1997.
  - ALCINA FRANCH, José: Indianismo e indigenismo, Alianza Editorial, Madrid, 1990.
  - ALMEIDA VÉLEZ, Ileana; ARROBO RODAS, Nidia; ALBÓ, Xavier y otros: En defensa del pluralismo y la igualdad. Los derechos de los pueblos indios y el Estado, Abya Yala, Quito, 1998.
  - ALTA, Virginia; LÓPEZ-BASSOLS, M.A.; ITURRALDE NIETO, Isabel: Pueblos indígenas y Estado en América Latina, Abya Yala, Quito, 1998.
  - ANDERSON, Benedict: Comunidades imaginadas. Reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo, Fondo Cultura Económica, México, 1993.
  - ARIAS PEREZ, David, S.E.R.: Las raíces hispanas de los Estados Unidos, Colección MAPFRE, Madrid, 1992.
  - ASSIES, Villem; VAN DER HAAR, Gemma; HOEKEMA, André: El reto de la diversidad. Pueblos indígenas y reforma del Estado en América Latina, Colegio de Michoacán, Zamora, 1999.
  - BAMBERGER, M: Género, Documento del Banco Mundial, 2000.

<http://www.worldbank.org/poverty/spanish/strategies/mission/sptoc.htm>

- BANCO MUNDIAL: *"Lucha contra la pobreza. La pobreza en un mundo caracterizado por la desigualdad"*, en Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000/2001.

<http://www.worldbank.org/poverty/spanish/wdrpoverty/desigual.htm>

- BANCO MUNDIAL: "Lucha contra la pobreza. Una estrategia para el alivio de la pobreza", Informe sobre el Desarrollo Mundial 2000/2001.

<http://www.worldbank.org/poverty/spanish/wdrpoverty/strat.htm>

- BANCROFT-HUNT, Norman: Los Indios de Norteamérica, Ed. Ágata, 1.997.
- BARCARCEL, José Luis: "La situación de Guatemala en la década de los setenta", Movimientos populares en la historia de México y América Latina, Memoria del Primer Encuentro Nacional de Historiadores, México, 1987.
- BARQUET, Mercedes: Mujeres en la pobreza. México: El Colegio de México, Grupo Interdisciplinario sobre la Mujer, Trabajo y Pobreza, 1997.
- BARRE, Marie-Chantal: Ideologías indigenistas y movimientos indios, Siglo XXI, México, 1987.
- BASTOS, Santiago; CAMÚS, Manuela: Quebrando el silencio. Organizaciones del pueblo maya y sus demandas, 1986-1992, FLACSO, Guatemala, 1996.
- BASTOS, Santiago; CAMÚS, Manuela: "En busca de una ciudadanía para todos", en B. Roberts (comp.), Ciudadanía y política social (Centroamérica en restauración, Vol. 3), FLACSO, San José de Costa Rica, 1998.
- BATAILLON, Claude: Indianidad, etnocidio e indigenismo en América Latina, Instituto Nacional Indigenista, Centre d'Etudes Mexicaines et Centramericaines, México, 1988.
- BEAUVOIR, Simone: El segundo sexo. Buenos Aires, Argentina: Siglo XX, 1962.
- BENÍTEZ, Fernando y otros: Cultura y Derechos de los pueblos indígenas de México, Fondo de Cultura Económica, México, 1996.
- BERNAL, Angélica M.: De la exclusión a la participación: pueblos indígenas y sus derechos colectivos en el Ecuador, Abya Yala, Quito, 2000.
- BOLTVINIK, Julio: Economía moral, Evaluando el Progreso. Documento del Colegio de México. México Internet: [jbolt@colmex.mx](mailto:jbolt@colmex.mx) , 2000.
- BORJA, Raúl: Comunicación social y pueblos indígenas del Ecuador, Abya Yala, Quito, 1998.



- 
- BOLTON, Herberto Eugene: Exploración española en el sudoeste, 1542-1706, Nueva York: Scribner, 1908; Nueva York: Barnes & Noble, 1959.
  - BOLTON, Herberto Eugene: Coronado: El caballero, Pueblos y llanos, Nueva York: Whittlesey; Albuquerque: Universidad de Nuevo México, 1949.
  - BONFIL BATALLA, Guillermo: Identidad étnica y movimientos indios en América Latina, Yaranga Valderrama, Abdón, 1993.
  - BONFIL BATALLA, Guillermo: Identidad y pluralismo cultural en América Latina, Fondo Editorial del CEHASS, Centro de Estudios Antropológicos y Sociales Sudamericanos, Buenos Aires; Editorial de la Universidad, Puerto Rico, 1992.
  - BONFIL BATALLA, Guillermo: Utopía y revolución. El pensamiento político de los indios latinoamericanos, Nueva Imagen, México, 1981.
  - BONFIL BATALLA, Guillermo: México Profundo. Una civilización negada, SEP/CIESAS, México, 1987.
  - BRETÓN SOLO DE ZALDÍVAR, Víctor: Cooperación al desarrollo y demandas étnicas en los Andes ecuatorianos, FLACSO Ecuador, Universidad de Lleida, GIEDEM, Quito, 2001.
  - BROWN, Dee: Culturas De Los Indios Norteamericanos, Ed. Könnemann Verlagsgesellschaft, 2000.
  - BUBER M.: Yo y tú, Caparrós, Madrid, 1993.
  - CANTÓN DELGADO, Manuela: Bautizados en fuego. Protestantes, discursos de conversión y política en Guatemala (1989-1993), CIRMA, La Antigua, Guatemala, 1998.
  - CARAVANTES, Carlos M.: "Los discursos indígenas y la sociedad envolvente", en La cooperación internacional y los pueblos amerindios, Alberto Virella y María Noguero, Publicaciones de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Generalitat Valenciana y Diputació de Valencia, Valencia, 1999, Tomo I.
  - CARMACK, Robert: Guatemala. Cosechas de violencia. Los indios mayas y la crisis guatemalteca, FLACSO, Guatemala, 1991.
  - CASALDÁLIGA, Pedro y otros: 500 años: una historia de resistencia, Movimiento de Objeción de Conciencia (MOC), Servicio Paz y Justicia (SERPAJ-Brasil), Madrid, 1992.
  - CHAUMEIL, Jean-Pierre: Ver, Saber, Poder, Chamanismo de los Yagua de la Amazonía Peruana, Perú, 1998.
  - CLICHE, Paul; GARCÍA, Fernando: Escuela e indianidad en las urbes ecuatorianas, EB Prodec, Quito.
  - COLOMBRES, Adolfo: La colonización cultural de la América indígena, Ediciones del Sol, Buenos Aires, 1991.
  - COLOQUIO DE MONTREAL (1992), El indio, nacimiento y evolución de una distancia discursiva, Centre d'Etudes et de Recherches Sociocritiques, Université Paul Valéry (Montpellier), 1994.
  - CONDEARENA, Luis; ELORRIAGA, Javier y otros: Chiapas: el despertar de la esperanza, Tercera Prensa-Hirugarren Prentsa, San Sebastián, 1997.
  - CONFERENCIA DE GINEBRA DE 1981, El indígena y la tierra, Abya Yala, Quito, 1992.
  - IV CONGRESO IBEROAMERICANO DE ANTROPOLOGÍA, Análisis del Encuentro sobre experiencias reivindicativas de las organizaciones indias de América Latina, Las Palmas de Gran Canaria, diciembre 1987.
  - COMISIÓN BALMIS DEL CUERPO MILITAR DE SANIDAD. Bicentenario de la Real Expedición Filantrópica de la vacuna, 1803 a 1806-2003 a 2006, Revista de Sanidad de las Fuerzas Armadas, Ministerio de Defensa, Secretaría General Técnica, 2004.
  - CRESPO-FRANCÉS y VALERO: El reclutamiento y servicio militar en España desde sus orígenes hasta nuestros días, los valores de ser soldado. Ver el apartado dedicado a los valores.
  - DARY, Claudia: La construcción de la nación y la representación ciudadana en México, Guatemala, Perú, Ecuador y Bolivia, FLACSO, Guatemala, 1998.

- 
- DAVIS, William C.: La conquista del Oeste, pioneros, colonos y vaqueros. 1800-1899, Ed. Libsa, 1994.
  - DAVIS, William C. y ROSA Joseph G.: El Oeste, Ed. Libsa, 1995.
  - DEGLER, Carl N.: Historia de los Estados Unidos, el desarrollo de una nación, 1860-1985, Ed. Ariel S. A., 1986.
  - DEL VAL, José: "Los pueblos Indios y el Convenio 169 de la OIT", Revista Del Senado de la República, México, Abril-Junio de 1998, Volumen 4 N° 11, página 130/134.
  - DEL VAL, José y otros: Conciencia étnica y modernidad, Gob. del Estado, Instituto Nacional Indigenista, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Nayarit, México, 1991.
  - DEL VAL BLANCO, José Manuel: El indigenismo, en Antropología Breve de México, Academia de Investigación Científica, CRIM, México, 1993.
  - DEL VAL, José: México, Identidad y Nación, en Colección La Pluralidad Cultural en México, Coedición CEIICH (Programa Universitario México Nación Multicultural)-UNAM, Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial; México, 2004.
  - DE LA PEÑA, Guillermo: "Territorio y ciudadanía étnica en la nación globalizada", Desacatos. Revista de Antropología Social, CIESAS, México, 1999, Vol. I, N° 1.
  - DE LA PEÑA, Guillermo: "La ciudadanía étnica y la construcción de los indios en el México contemporáneo", Revista Internacional de Filosofía Política, Madrid, 1995, N° 6.
  - DIAZ, C.: La intencionalidad en la fenomenología de Husserl, Zero, Bilbao, 1971.
  - DÍAZ-POLANCO, Héctor: Etnia y nación en América Latina, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, 1995.
  - DÍAZ-POLANCO, Héctor: Autonomía regional. La autodeterminación de los pueblos indios, Siglo XXI / Universidad Nacional de México, México, 1991.
  - DOCUMENTOS DE LA SEGUNDA REUNIÓN DE BARBADOS, Indianidad y descolonización en América Latina, Nueva Imagen, México, 1979.
  - DURKHEIM, Emile: Las Formas Elementales de la Vida Religiosa. Editorial Colofon. México.
  - ELNI, GhK: Derechos económicos, sociales y culturales de los pueblos indígenas. Prevención de impactos sociales y económicos de la explotación de los recursos, Abya Yala, Quito, 1999.
  - Enciclopedia Universal Ilustrada Europeo-Americana. Editorial Espasa-Calpe, S. A., Madrid (Ediciones de 1930, de 1985-86, de 1991, de 1993 y de 1994).
  - ENDARA, Lourdes: El marciano de la esquina. Imagen del indio en la prensa ecuatoriana durante el levantamiento de 1990, Abya Yala, Quito, 1998.
  - FERICGLA, Josep A.: Al trasluz de la Ayahuasca, Universidad Politécnica Salesiana, Quito.
  - FERICGLA, Josep A.: Los jíbaros, cazadores de sueños, Ed. Abya Yala, Quito, 1996.
  - FIGUEROA IBARRA, Carlos: El recurso del miedo. Ensayo sobre el Estado y el terror en Guatemala, Educa, San José de Costa Rica, 1991.
  - FLORES, Fátima: Sexo objeto de representación. Documento de Internet. [http://www.jornada.unam.mx/2001/sepo1/010903/arts\\_3/fatima.htm](http://www.jornada.unam.mx/2001/sepo1/010903/arts_3/fatima.htm), 2001.
  - GADAMER, Hans Georg: El círculo hermenéutico y el problema de los prejuicios, Teoría, Universidad de Chile, 1976.
  - GAMIO, Manuel: Forjando patria: pro-nacionalismo, Porrúa, México, 1992.
  - GARCÍA, Antonio: Pasado y presente del indio, Centro, Bogotá, 1939.
  - GIRARD, Raphael: Historia de las Civilizaciones Antiguas de América. Tomos I-II-III. Hispanoamérica Ediciones, S. A., México, 1978.
  - GIRARD, R.: La violencia y lo sagrado, Anagrama, Barcelona, 1983.
  - GIRARDI, Giulio: Desde su propia palabra: los indígenas, sujetos de un pensamiento emergente, Abya Yala, Quito, 1998.

- 
- GIRARDI, Giulio: El derecho indígena a la autodeterminación política y religiosa, Abya Yala, Quito, 1997.
  - GÓMEZ, Magdalena: Derecho indígena, Instituto Nacional Indigenista / Asociación Mexicana para las Naciones Unidas, México, 1997.
  - GONZÁLEZ, Soledad: Las mujeres en la Pobreza. México: Colegio de México, 1995.
  - GONZÁLEZ CASANOVA, Pablo; ROITMAN ROSENMAN, Marcos: Democracia y Estado multiétnico en América Latina, Colección La democracia en México, La Jornada, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades/UNAM, Madrid, 1996.
  - GONZÁLEZ FRANCO, Daniel: Occidente versus Tercer Mundo: el problema concreto de la Amazonía, Secretariado de publicaciones, Universidad de Valladolid, Valladolid, 1994.
  - GONZÁLEZ PAZOS, Jesús; MOLINO MENCÍAS, Juan Carlos: Pueblos indígenas. Nuestra visión del desarrollo, Mugarik Gabe / Icaria, Barcelona, 1995.
  - GOUGAUD, Henri: El árbol de los soles. Mitos y leyendas del mundo entero, Editorial Crítica, Barcelona.
  - GUERRA VILABOY, Sergio: Luchas sociales y partidos políticos en Guatemala, Universidad de La Habana, Dpto. de Actividades Culturales, La Habana, 1985.
  - GUERRERO, Andrés: El levantamiento indígena nacional de 1994: discurso y representación política, Boletín Americanista, Universitat de Barcelona, 2000, N° 50.
  - GUERRERO, Andrés: La desintegración de la identidad étnica en Ecuador: de sujetos indios a ciudadanos étnicos, Centro de Investigación de los Movimientos Sociales, Quito, 1990.
  - GUTIÉRREZ ESTEVE, Manuel; CALAVIA, Oscar; MUÑOZ-BERTRAND, Carmen; PITARCH, Pedro; HERNÁNDEZ CASTILLO, Aida; DE LA PEÑA, Guillermo; EÇA DE QUEIROZ: América, de Nuevo, en el horizonte, Revista de Occidente, Octubre, 2003.
  - GUTIÉRREZ, Natividad: Nationalist myths and ethnic identities. Indigenous intellectuals and the Mexican state, University of Nebraska Press, Lincoln, 1999.
  - HARNER, M. y otros: Derecho de los pueblos indígenas y reforma del estado, Abya Yala, Quito, 1993.
  - HARRIS, Marvin. (1987): Caníbales y reyes. Los orígenes de la cultura. Alianza Editorial, S. A., Madrid.
  - HERNÁNDEZ NAVARRO, Luis: Chiapas: la nueva lucha india, Talasa, Madrid, 1998.
  - IBARRA ILLÁNEZ, Alicia: Los indígenas y el Estado en el Ecuador. La práctica neindigenista, Abya Yala, Quito, 1987.
  - ICAZA, Jorge: Huasipungo, Plaza & Janés, Barcelona, 1994.
  - INEGI: XII Censo General de Población y Vivienda. México, 2000.
  - IRIGOYEN FAJARDO, Raquel: Pautas de coordinación entre el derecho indígena y el derecho estatal, Fundación Myrna Mack, Guatemala, 1999.
  - IWGIA (Grupo Internacional de Trabajo Sobre Asuntos Indígenas), El Mundo Indígena (anuario), Copenhague, 1991.
  - IWGIA, El Foro Permanente para los Pueblos Indígenas. La lucha por una nueva relación dentro de la comunidad internacional, N° 91.
  - JUNQUERA GÓMEZ, Mercedes: EL PERIODO DE CONTACTO. Los indios pueblos a través de las Crónicas Españolas, octubre 1999.
  - JUNQUERA GÓMEZ, Mercedes: Historia de Nuevo México, Gaspar de Villagrà, Historia 16, Madrid, 1989.
  - JUNQUERA GÓMEZ, Mercedes: La leyenda negra y las Leyes de Indias, Arboleda Ediciones, Sevilla, 2003.
  - JUNQUERA, Carlos: El chamanismo en el Amazonas, Editorial Mitre, 1984, Barcelona.
  - KAY Martin, M. y VOORHIES, Barbara. (1978): La mujer: un enfoque antropológico. Editorial Anagrama, Barcelona.

- 
- KLOOSTERMAN, Jeanette: Identidad indígena. Entre el romanticismo y la realidad, Abya Yala, Quito, 1997.
  - LAMAS, Marta: "Introducción. La antropología feminista y categoría de 'Género'. Usos, dificultades y posibilidades de la categoría 'Género', en El género. La construcción cultural de la diferencia sexual. México: PUEG – UNAM, 2001.
  - LARSEN, Stephen: La puerta del chamán de Stephen Larsen, Editorial Martínez Roca, Barcelona, 2000.
  - LE BESNERAIS, Henry. Contribution à l'étude des Indiens Yaruro. Quelques observations sur le territoire, l'habitat et la populatio. Journal de la Société des Américanistes, Nouvelles Série, XLIII, 1954.
  - LE BOT, Yvon: La guerra en tierras mayas. Comunidad, violencia y modernidad en Guatemala (1979-1992), Fondo de Cultura Económica, México, 1995.
  - LE BOT, Yvon: Guatemala: violencia, revolución y democracia, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Guatemala) y Centro de Estudios Mexicanos y Centroamericanos, México, 1992.
  - LÉVINAS, E.: Totalidad e Infinito. Ensayo sobre la exterioridad, Sígueme, Salamanca 1977.
  - LÉVINAS, E: De otro modo que ser, o más allá de la esencia, Sígueme, Salamanca 1987.
  - LÉVINAS, E: Humanismo del otro hombre, Caparrós, Madrid 1993.
  - LÉVINAS, E.: Ética e Infinito, Gráficas Rógar S. A., Madrid, España, Segunda Edición, 2000.
  - LÉVI-STRAUSS, Claude. Tristes Tropiques, Paris: Plon (Terre Humaines), 1955.
  - LEÓN-PORTILLA, Miguel Miguel: Pueblos originarios y globalización, Colegio Nacional, México, 1997.
  - LEVENE, Ricardo: las Indias no eran colonias, Espasa-Calpe, Madrid, 1961.
  - LIZARRALDE, Roberto. Informe sobre la visita al Centro de Coordinación indígena de Riecito. (11-23 de diciembre) (mecanografiado), 1961. Según cita de la profesora Orovitg.
  - LIZOT, J., COCCO L., FINKERS J.: Los pueblos indios en sus mitos, editorial Abya Yala, 1993.
  - LÓPEZ Y RIVAS, Gilberto: Antropología, minorías étnicas y cuestión nacional, Cuicuilco. ENAH (Escuela Nacional de Antropología e Historia), México, 1988.
  - LÓPEZ-GASTÓN, José R.: Tradición Hispana de Nuevo México, México D.F., 1985.
  - LUCAS, Kintto: La rebelión de los indios, Abya Yala, Quito, 2000.
  - MAIGUASHCA, Segundo: El indio cerebro y corazón de América: incorporación del indio a la vida nacional, Sto. Domingo de los Colorados, Ecuador, 1991.
  - MALO, Claudio: Pensamiento indigenista del Ecuador, Banco Central de Ecuador, Corporación Editora Nacional, Quito, 1988.
  - MALO, Miguel; TERÁN, Carlos: Políticas de salud y pueblos indios, Abya Yala, Quito, 1995.
  - MANIFIESTO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS, Situación, derechos y Cultura de la Mujer Indígena, mesa 1, grupo 4, documento de Internet. [http://www.creatividadfeminista.org/foros/cn1s2\\_gobezi.htm](http://www.creatividadfeminista.org/foros/cn1s2_gobezi.htm), 1995.
  - MARROQUÍN, Alejandro: Balance del Indigenismo. Informe sobre la política indigenista en América, Instituto Indigenista Interamericano, México, 1977.
  - MARTÍNEZ MIGUÉLEZ, Ángeles: Mujeres indígenas: entre la opresión y la resistencia, Asociación de Mujeres por la Paz, Madrid, 1994.
  - MARTÍNEZ CARAZA, Leopoldo: El norte bárbaro de México.
  - MARZAL, Manuel: Historia de la antropología indigenista: México y Perú, Antropos, Barcelona, 1993.
  - MARZAL, Manuel: Historia del indigenismo en México y en el Perú, Universidad de Católica, Lima, 1990.

- 
- MASLOW, Abraham Harold: *Toward a Psychology of Being*, New York, D. Van Nostrand, 1968.
  - MASLOW, Abraham Harold: *Motivation and Personality* (first edition, 1954, and second edition, New York: Harper & Row 1970, 1987, *Motivacion y Personalidad*, Editorial Diaz de Santos, 1992.
  - MASLOW, Abraham Harold: *The Further Reaches of Human Nature* (1971), *La amplitud potencial de la naturaleza humana*, Trillas, México D.F., 1982.
  - MASLOW, Abraham Harold: *Religions, Values, and Peak Experiences*. New York: Viking, 1964.
  - MASLOW, Abraham Harold: muchos artículos escritos por Maslow, especialmente en el *Journal of Humanistic Psychology*, de la que fué cofundador.
  - MASLOW, Abraham Harold: *La personalidad creativa*, Kairos, Buenos Aires, 1983 y 1999.
  - MASLOW, Abraham Harold: *El hombre autorrealizado*, Kairos, Buenos Aires, 2003.
  - MESAS CONCERTACIÓN: *hacia la formación de consejos estatales de asuntos indígenas*. Instituto Nacional Indigenista, México, 1996.
  - MESSMACHER: *La dinámica maya. Los refugiados guatemaltecos*, Fondo de Cultura Económica, México, 1986.
  - MILLER, Marc: *El estado de los pueblos: informe sobre los derechos humanos en las sociedades en peligro*, Edicions Bellaterra, Barcelona, 1996.
  - MINIGUA, *Acuerdo sobre identidad de los pueblos indígenas*.
  - MIRAFUENTES GALVÁN, José Luis: *Movimientos de resistencia y rebeliones indígenas en el norte de México (1680-1821)*, UNAM, Instituto de Investigaciones Históricas, 2004.
  - MIREN, Fernando: *El discurso de la indianidad*, Abya Yala, Quito, 1992.
  - MITRANI, Philippe: *Los Pumé" en Jacques Lizot (ed.). Los aborígenes de Venezuela. Vol III*, Caracas: Fundación La Salle/Monteavila ed., 1988.
  - MONOGRAFÍAS DEL CESEDEN: *las fronteras del mundo iberoamericano*, Ministerio de Defensa, Febrero 2004.
  - MONTEJO, Paulino; ARNAIZ, Xuaco; JARA, José Manuel: *Los pueblos de la esperanza. Frente al neoliberalismo*, Abya Yala, Quito, 1997.
  - MONTEMAYOR ACEVES, Carlos: *Chiapas, la rebelión indígena de México*, Espasa, Madrid, 1998.
  - MORENO, C.: *La intención comunicativa. Ontología e intersubjetividad en la fenomenología de Husserl*, Thémata, Sevilla 1989.
  - MORENO VILLA M., *El hombre como persona*, Caparrós, Madrid 1995.
  - MORGAN, Lewis H.: *La sociedad primitiva*. Editorial Endymión, Madrid, 1987.
  - MUGARIK, Gabe: *Derechos de los Pueblos Indígenas*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria, 1998.
  - NAGY-ZEKMI, Silvia, ORIHUELA, Carlos; HERNÁNDEZ, Consuelo y otros: *Identidades en transformación. El discurso indigenista de los países andinos*, Abya Yala, Quito, 1997.
  - NOLASCO, Margarita y otros: *De eso que llaman antropología mexicana*, Nuestro Tiempo, México, 1970.
  - OIT: *Convenio (N. 169) SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES EN PAÍSES INDEPENDIENTES*.
  - OIT: *Oficina Internacional del Trabajo. Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes*, 1989. México, OIT, 6ª Edición Actualizada: enero de 1995.
  - OIT: *EL CONVENIO 169 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES EN PAÍSES INDEPENDIENTES RESPECTO DE LA REPUBLICA ARGENTINA, APROBADO POR LEY Nº 24.071*, Por Luis M. Zapiola.
  - OROBITG CANAL, Gemma: *Imaginaire amérindien et modernité. Rêve et rituel chez les Pumé des Plaines du Venezuela. L'Ordinaire Latinoaméricain*, 167, 1997.

- 
- OROBITG, Gemma: *Les Pumé et leurs rêves. Étude d'un groupe indien des Plaines du Venezuela*. Paris: Éditions des Archives Contemporaines/Gordon and Breach.1998.
  - OROBITG CANAL, Gemma, del Departamento de Antropología Social Universidad de Barcelona : *Por qué soñar, por qué cantar...memoria, olvido y experiencias de la historia entre los indígenas pumé (Venezuela)*, IBEROAMÉRICA ANTE LOS RETOS DEL SIGLO XXI.

Número extraordinario dedicado al I Coloquio Internacional de Geocrítica (Actas del Coloquio), en Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona, Nº 45 (50), 1 de agosto de 1999.

- OTHÓN DE MENDIZÁBAL, Miguel: *“El problema indígena y su más urgente tratamiento”*, en Juan Comas, *La antropología social aplicada en México. Trayectoria y antología*, Por Juan Comas. Instituto Nacional Indigenista, Serie Antropología Social 6, México 1976, Páginas: 143-169.
- PATIÑO, Ninfa: *El discurso de los políticos frente al otro, Abya-Yala, Tegucigalpa, Guaymuras*, 1996.
- PENSAR IBEROAMÉRICA, Revista de Cultura de la OEI: Francisco Piñón, Jesús Martín Barbero, George Yúdice, Jesús Prieto, Lucina Jiménez, Marta Porto, Belisario Betancur, Alfons Martinell, Luis Alberto Quevedo, Albino Rubim, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI), Nº 10 Octubre 2006
- PETRULLO, Vincenzo: *Los Yaruro del río Capanaparo-Venezuela*. Caracas: Instituto de Antropología e Historia/Universidad Central de Venezuela. 1969.
- PLAN PUEBLA PANAMÁ (PPP): VI Reunión de Jefes de Estado y de Gobierno del Mecanismo de Diálogo y Concertación de Tuxtla, celebrada en Managua, Nicaragua, el 25 de abril de 2004.
- PONCE, Javier: *Y la madrugada los sorprendió en el poder*, Planeta, Quito, 2000.
- PUBLICACIONES PERIÓDICAS: *Hombre y Ambiente, Pueblos indígenas y educación*, Abya-Yala, trimestrales. Boletines Instituto Nacional Indigenista de México.
- PUBLICACIONES PERIÓDICAS: *América Indígena*, Anuario Indigenista, Noticias Indigenistas de América, Instituto Indigenista Interamericano, desde 1940 hasta hoy. México.
- PUBLICACIONES PERIÓDICAS: *Anuario de Etnología y Antropología Social*, México.
- PUBLICACIONES PERIÓDICAS: *Asuntos Indígenas*, IWGIA.
- PUBLICACIONES PERIÓDICAS: *Desacatos*. Revista de Antropología social, CIESAS, México (trimestral).
- PUBLICACIONES PERIÓDICAS: *Indigenismo*, boletín del Seminario Español de Estudios Indigenistas, adscrito al Departamento de Antropología de América (Universidad Complutense de Madrid).
- PUBLICACIONES PERIÓDICAS: *Relaciones interétnicas*, Instituto Nacional Indigenista, México.
- RAMÓN, Regino F.: *Historia General del Estado de Coahuila*, 2 vols., Universidad Autónoma de Coahuila, Saltillo, Coahuila, 1990.
- REINA, L.: *Los retos de la etnicidad en los Estados-nación del siglo XXI*, CIESAS / INI / Miguel Ángel Porrúa, México, 2000.
- RIBEIRO, Darcy: *Fronteras indígenas de la civilización, Siglo XXI*, México, 1971.
- RIVAS, Pedro: *Los Pumé: pasado y presente. Las relaciones interétnicas en los Llanos de Apure durante los períodos, Precolonial, Colonial y Republicano*. Caracas: Universidad Central de Venezuela (mecanografiado), 1993. Según referencia de la profesora Orovitg.

- 
- ROS ROMERO, M<sup>a</sup> del Consuelo: La imagen del indio en el discurso del Instituto Nacional Indigenista, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Secretaría de Educación Pública, México, 1992.
  - ROVIRA, Guiomar: Mujeres de maíz: la voz de las indígenas de Chiapas y la rebelión zapatista, Virus, Barcelona, 1996.
  - SAENZ, Moisés: Sobre el indio ecuatoriano y su incorporación al medio nacional, Publicaciones de la Secretaría de Educación Pública, México, 1933.
  - SAENZ, Moisés: México íntegro, SEP / FCE México, 1986.
  - SAENZ, Moisés: Carapán, bosquejo de una experiencia, Lima, 1936.
  - SÁNCHEZ-PARGA, José: Faccionalismo, organización y proyecto étnico en los Andes, Centro Andino de Acción Popular (CAAP), Quito, 1989.
  - SANTANA, Roberto: Ciudadanos en la etnicidad. Los indios en la política o la política de los indios, Abya Yala, Quito, 1995.
  - SANTOS GRANERO, Fernando: Globalización y cambio en la Amazonía indígena, Abya Yala, Quito, 1996.
  - SEDÓN, Victoria: "Los desafíos del Feminismo para el siglo XXI. Mas allá de igualdad nos reclama Libertad", en el suplemento Triple Jornada, <http://www.jornada.unam.mx.htm>, 2000.
  - SEN, Amartya: Desarrollo y libertad. Barcelona, España: Planeta, 2000.
  - SIERA, María Teresa: "Autonomía y pluralismo jurídico: el debate mexicano", América Indígena, 1998, LVIII, 1-2.
  - SALAS JIMÉNEZ, Rafael: La horticultura prehispánica de los Yaruro. Anuario, VII/VIII. 1971.
  - SCHNUEDER, Oscar: Geografía de América, Fondo de Cultura Económica, México, 1946.
  - SEVERI, Carlo: La memoria ritual. Locura e imagen del blanco en una tradición chamánica ameríndia. Quito: Abya Yala (Biblioteca Abya Yala), 1996.
  - STAVENHAGEN, Rodolfo; ITURRALDE, Diego: Entre la ley y la costumbre. El derecho consuetudinario indígena en América Latina, Instituto Indigenista Interamericano e Instituto Interamericano de Derechos Humanos, México, 1990.
  - STAVENHAGEN, Rodolfo: Problemas étnicos y campesinos. Ensayos, Dirección Gral. de Publicaciones del CNCA / Instituto Nacional Indigenista, México, 1989.
  - STAVENHAGEN, Rodolfo: Derecho Indígena y Derechos Humanos en América Latina, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, México, 1988.
  - STAVENHAGEN, Rodolfo: "Los derechos humanos de los pueblos indios", Anuario de Etnología y Antropología Social, Órgano Oficial del Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, México, 1988, N° 1.
  - SURRALLÉS, Alexandre; GARCÍA HIERRO, Pedro: Tierra Adentro, territorio indígena y percepción del entorno, IWIGIA, Copenhague, 1994.
  - SZASZ, Ivonne: "Las mujeres en la pobreza", en Pobreza desde la perspectiva de Género. México: El Colegio de México, Grupo Interdisciplinario sobre la Mujer, Trabajo y Pobreza, 1997.
  - TAMAYO HERRERA, José: Liberalismo, indigenismo y violencia en los países andinos, Fondo de Desarrollo Editorial, Lima, 1998.
  - TORIELLO GARRIDO, Guillermo: Guatemala, más de 20 años de traición, Ateneo de Caracas, Caracas, 1980.
  - TUÑÓN, Julia: Mujeres en México. Una historia olvidada. México: Planeta, 1987.
  - TYLOR, Anne Christine : L'oubli des morts et la mémoire des meurtres. Experiences de l'histoire chez les Jivaro. *Terrain*, Mars 1997, 1977.
  - [UNA DÉCADA DE INMIGRACIÓN IBEROAMERICANA](#). Fuente: Terra.es – España.

- 
- UICN (Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza): "Cómo aplicar el enfoque de Género en los Programas de Desarrollo Rural", en Género en los procesos de Desarrollo. Una recopilación bibliográfica. Managua, Nicaragua: Enlace, Grupo interinstitucional Género y Agricultura, 1998.
  - URBAN, Greg; SHERZER, Joel: Nation-States and Indians in Latin America, University of Texas Press, Austin, 1991.
  - VAN COTT, Donna Lee: Indigenous peoples and democracy in Latin America, Inter-American Dialogue / St. Martin's Press, Nueva York, 1994.
  - VARESE, Stefano: Proyectos étnicos y nacionales, Fondo de Cultura Económica, México, 1983.
  - VARIOS AUTORES: El arreglo de los pueblos indios: la incansable tarea de la reconstrucción, SEP / Instituto Chiapaneco de Cultura, Tuxtla Gutiérrez, México, 1994.
  - VARIOS AUTORES: Del indigenismo a las organizaciones indígenas, Abya-Yala, Quito, 1985.
  - VARIOS AUTORES: Después de la piel: 500 años de confusión entre desigualdad y diferencia, Universidad Nacional de Misiones, Posadas, Argentina, 1993.
  - VARIOS AUTORES: Pueblos indios, Estado y derecho, Corporación Editora Nacional, Abya-Yala, Biblioteca de Ciencias Sociales, Quito, 1992, Vol. 36.
  - VILLORO, Luis: Estado plural, pluralidad de culturas, Paidós / UNAM, México, 1998.
  - VUSKOVIC, Pedro: La pobreza desafío teórico y estratégico. México: UNAM, Cuadernos de Economía, 1994.
  - WARMAN, Arturo: El campo mexicano en el siglo XX. México: Fondo de Cultura Económica, 2001.
  - WEBER: David J. Weber: La frontera española en Norteamérica, New Haven, Prensa de la Universidad de Yale, 1992.
  - YASHAR, Deborah: "*Democracy, indigenous movements, and the postliberal challenge in Latin America*", World Politics, N° 52, octubre de 1999.
  - ZAMOSC, Leon: "*Agrarian protest and the Indian movement in the Ecuatorian Highlands*", Latin American Research Review, Vol. 29, N° 3.
  - ZEA, Tarcila: "*Mujeres indígenas y políticas de población*", en Salud reproductiva y Justicia. Conferencia internacional de Mujeres en el Cairo. Documento de internet.

<http://cinet.uct.edu/women/news/pilitica.htm>, 1994.

- ZOLLA, Carlos; ZOLLA MÁRQUEZ Emiliano: Los Pueblos indígenas de México, 100 preguntas, Colección La Pluralidad Cultural en México, Coedición CEIICH (Programa Universitario México Nación Multicultural) - UNAM / Dirección General de Publicaciones y Fomento Editorial, México, 2004.



**CAPÍTULO SEXTO**  
**NORMATIVA REGULADORA**  
**DE LOS EXTRANJEROS**  
**EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS**

# NORMATIVA REGULADORA DE LOS EXTRANJEROS EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS

Por ISIDORO R. ALDEGUER MARTÍNEZ

## Introducción

El estudio de la regulación concreta aplicable a los extranjeros en las Fuerzas Armadas, comprende las siguientes normas:

1. Ley 32/2002, de 5 de julio (*Boletín Oficial del Estado* número 161, de 6 de julio), que modifica la Ley 17/1999 al objeto de permitir el acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería.
2. Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, (*Boletín Oficial del Estado* número 287, del 30 de noviembre), por el que se aprueba el Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería.
3. Real Decreto 2266/2004, de 3 de diciembre (*Boletín Oficial del Estado* número 292, de 4 de diciembre) que modifica el Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre.
4. Orden Ministerial 217/2004, de 30 de diciembre (*Boletín Oficial del Estado* número 2, de 4 de enero), por la que se modifican los Anexos segundo y tercero del *Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería*.
5. La Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería,
6. Las bases de la respectiva convocatoria anual de las pruebas selectivas en la que tomaron parte ingresar en los centros docentes militares de formación para poder acceder a la condición de militar profesional de tropa y marinería. La convocatoria para el presente año 2006 fue aprobada por la resolución 452/38000/2006, de 9 de enero, de la Subsecretaría de Defensa.

## **Condición de militar**

La Ley 32/2002, de 5 de julio, añade un segundo párrafo al apartado uno del artículo 2 de la Ley 17/1999, referido al concepto militares profesionales, del siguiente tenor:

«También endrán consideración de militares profesionales los extranjeros vinculados a las Fuerzas Armadas con la condición de militar profesional de tropa y marinería de carácter temporal, en los términos establecidos en la presente Ley.»

Por tanto, se amplía la condición de militar profesional, reservada en principio a los españoles vinculados a la Fuerzas Armadas con una relación de servicios profesionales, a los extranjeros.

Así, el artículo 5 del Real Decreto 1244/2002 dispone que los extranjeros que accedan a las Fuerzas Armadas tendrán los derechos y deberes establecidos en la Constitución y en el resto del ordenamiento jurídico, reconocidos en función de su condición, y quedarán sometidos al régimen general de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares.

Igualmente, al añadirse un segundo párrafo al apartado uno del artículo 62 de la Ley 17/1999, relativo al acceso a la enseñanza militar de formación, se posibilita que los extranjeros puedan acceder a esta enseñanza militar de formación para adquirir la condición de militar profesional de tropa y marinería de carácter temporal.

La condición de militar se adquiere al obtener el empleo de soldado o marinero concedido por el jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente, una vez superado el periodo de formación general militar establecido en la convocatoria de pruebas selectivas para el acceso a tal condición y firmado el compromiso inicial.

Este compromiso, tal como dispone el artículo 68 *bis* de la Ley 17/1999, introducido por la Ley 32/2002, desde la fecha de su firma, surte los efectos pertinentes a los fines de residencia y permiso de trabajo.

Los extranjeros deben obtener autorización para residir y trabajar en España, a tenor de lo previsto en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y en el Real Decreto

2393/2004, de 30 de diciembre, que la desarrolla. Parece que lo que quiere decir la Ley es que los extranjeros que ostenten la condición de militar, al presentar ante las autoridades competentes el compromiso firmado como tales militares de tropa, éstas les concederán las autorizaciones de residencia y trabajo. Sin embargo, ningún precepto de las normas reguladoras de los derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social se hace eco de lo dispuesto en la Ley 17/1999 sobre estas consecuencias de quienes mantienen una relación jurídico pública de carácter especial que se establece con la firma del compromiso.

### **Países cuyos nacionales pueden acceder a la condición de tropa y marinería**

#### *Países*

Para poder optar al acceso a la condición de militar profesional de tropa y marinería se requiere, en primer lugar, ser nacional de alguno de los siguientes países que mantienen con España especiales y tradicionales vínculos históricos, culturales y lingüísticos:

- Argentina.
- Bolivia.
- Costa Rica.
- Colombia.
- Cuba.
- Chile.
- Ecuador.
- El Salvador.
- Guinea Ecuatorial.
- Guatemala.
- Honduras.
- México.
- Nicaragua.
- Panamá
- Paraguay.
- Perú.
- República Dominicana.
- Uruguay.
- Venezuela

Además de ser nacional de alguno de estos países, se requiere que no esté contemplado en la legislación de su país de origen o en convenios internacionales, la pérdida de la nacionalidad por entrar al servicio de las Fuerzas Armadas españolas, y, además, la no prohibición de alistamiento militar en éstas.

### *Comunicaciones diplomáticas*

A este efecto, la Disposición adicional única del Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, contempla las comunicaciones diplomáticas.

En concreto, se dispone la puesta en conocimiento de las autoridades de los países mencionados del contenido del Real Decreto 1244/2002, lo cual se hace por medio de las correspondientes comunicaciones cursadas a través de la vía diplomática.

A cada comunicación se ha de acompañar ruego dirigido a aquellas autoridades extranjeras, a fin de que, a su vez, se sirvan dar noticia a las autoridades españolas de las disposiciones que se hallen en vigor en su legislación interna, caso de que existan, con arreglo a las cuales los ciudadanos del país respectivo hayan de perder su nacionalidad al entrar al servicio de las Fuerzas Armadas españolas o tengan prohibición de alistamiento militar en las mismas.

Recibida, en cualquier momento, por las autoridades españolas una comunicación en tal sentido procedente de aquellas autoridades extranjeras, en los procesos selectivos que se lleven ulteriormente a cabo para cubrir las plazas convocadas para el acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería de carácter temporal se adoptarán, con respecto a los nacionales del país concernido, las medidas que garanticen debidamente el cumplimiento de las disposiciones que se hallen en vigor en su legislación interna, con arreglo a las comunicaciones recibidas, excluyéndolos incluso de tomar parte en dichos procesos selectivos, si fuera necesario, y a salvo, en todo caso, de lo que pueda establecerse en convenios internacionales concluidos al efecto.

En todo caso, nada obsta al derecho de los interesados para acreditar el contenido y vigencia del derecho extranjero por cualquier medio de prueba, ni impedirá que las autoridades españolas puedan valerse de cuantos medios de averiguación estimen necesarios para su aplicación.

*Ley 17/1993, de 23 de diciembre*

Cabe preguntarse por qué se ha constreñido el acceso de extranjeros a las Fuerzas Armadas Española únicamente a los originarios de los países mencionados y no se han tomado en cuenta otros parámetros, como podría ser el de tener en cuenta aquellos que ya tuvieran residencia permanente en España. Las razones que han motivado esta opción se cifran en la especial consideración jurídica de que gozan en nuestro país los nacionales de aquellos países hispanoamericanos en razón de identidad de tradiciones, sangre, cultura y lengua, y en las facilidades con que cuentan, constitucional y legalmente, para naturalizarse españoles,

En este contexto, se ha de hacer referencia a la Ley 17/1993, de 23 de diciembre, de acceso a determinados sectores de la función pública de los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea, modificada por la Ley 55/1999, de 29 de diciembre. Esta Ley establece que, de acuerdo con el derecho comunitario, los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder en igualdad de condiciones que los españoles a todos los empleos públicos, salvo que impliquen una participación directa o indirecta en el ejercicio del poder público y se trate de funciones que tengan por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones públicas.

El Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, que desarrolla la citada Ley 17/1993, recoge el principio de acceso al empleo público de los nacionales de otros Estados en condiciones de igualdad con los españoles, estableciendo el ámbito objetivo y subjetivo de aplicación de dicho principio, y aprueba la relación de cuerpos y escalas a los que no podrán acceder los nacionales de otros Estados. En concreto, quedan excluidos del ámbito objetivo de aplicación: 1. Las Fuerzas Armadas, 2. Las Fuerzas y Cuerpos e Seguridad del Estado, 3. Los Órganos constitucionales, el Consejo de Estado y el Banco de España, 4. El Centro Superior de Información de la Defensa (hoy Centro Nacional de Inteligencia). Asimismo, quedan excluidos los cuerpos y escalas de la función pública estatal que figuran en el anexo del Real Decreto al implicar una participación directa o indirecta en el ejercicio del poder público y en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas. Así, respecto al Ministerio de Defensa, se relacionan los

Cuerpos de Ingenieros Técnicos, de Maestros y de Oficiales de Arsenales de la Armada.

En resumen, únicamente los nacionales de los países reglamentariamente especificados que mantienen con España especiales y tradicionales vínculos históricos, culturales y lingüísticos pueden optar a las plazas que se convoquen de militares profesionales de tropa y marinería de las Fuerzas Armadas españolas

### **Cupo de extranjeros**

El número de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas no puede superar un cupo. A este efecto, el Real Decreto 1244/2002 fijó el cupo máximo, con vigencia de tres años, de extranjeros con la condición de militar profesional de tropa y marinería en el 2% del total de efectivos de tropa y marinería profesional.

Este porcentaje se ha modificado por el Real Decreto 2266/2004, de 3 de diciembre, que lo ha establecido en el siete por ciento del total de efectivos de tropa y marinería profesional.

¿Cómo se determina este cupo? La Ley 8/2006 dispone en su artículo 2, por un lado, que el número de militares profesionales de tropa y marinería en la situación de servicio activo se fija teniendo en cuenta las necesidades derivadas del planeamiento de la defensa militar y los créditos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Por otro lado, atribuye la competencia al ministro de Defensa para fijar, con vigencia para uno o varios periodos anuales, las plantillas de cada uno de los Ejércitos, especificando las que corresponden a cada uno de los distintos empleos y especialidades y las que se asignan a los que mantienen una relación de servicios de carácter permanente.

Por la Orden Ministerial 51/2006, de 31 marzo, se establecen las plantillas de militares profesionales de tropa y marinería de los Ejércitos para el año 2006, las cuales no podrán superar los 80.000 efectivos el 31 de diciembre de 2006. En estas plantillas se incluyen a quienes tienen una relación de servicios de carácter permanente, que se cifran en 10.500 para el 31 de diciembre de 2006. En esta Orden no se hace referencia alguna al número de personal extranjero.

Es en la resolución 452/38000/2006, de 9 de enero, que convoca las pruebas selectivas para cubrir las plazas para acceso a militar profesional de tropa y marinería en el año 2006 donde se fija un máximo de 4.500 efectivos no nacionales durante el año 2006.

## **Encuadramiento**

### *Especialidades*

El artículo 4 del *Reglamento de extranjeros* señala que éstos, al acceder a la condición de militar profesional de tropa y marinería se encuadrarán en las correspondientes especialidades de cada Ejército, de conformidad con lo que se establezca en la correspondiente convocatoria. (A diferencia de los militares de carrera que se encuadran en el cuerpo respectivo y de los militares de complemento que quedan adscritos al cuerpo que complementan).

Sin embargo, la Ley 8/2006, en su artículo 5, dispone que los militares profesionales de tropa y marinería se encuadrarán en el Ejército de Tierra, en la Armada o en el Ejército del Aire y adquirirán de forma optativa las especialidades que determine el ministro de Defensa. Y en el proyecto de Ley del Militar de Carrera, ya éstos se encuadran en la Escala de cabos y soldados de los respectivos Cuerpos de los Ejércitos.

En cuanto las especialidades a las que pueden acceder extranjeros, conforme a la Orden Ministerial 217/2004, son las siguientes.

#### EJÉRCITO DE TIERRA:

##### *Todas las Especialidades:*

- Infantería Ligera (ILG).
- Infantería Acorazada Mecanizada (IMZ).
- Caballería (CAB).
- Artillería de Campaña (ACA).
- Artillería Antiaérea y de Costa (AAC).



- Ingenieros (ING).
- Transmisiones (TRS).
- Logística (LOG).
- Administración (ADM).
- Hostelería (HAM).
- Guarnicionería (IGU).
- Cartografía e Imprenta (AGR).
- Almacenes y Parques (APQ).
- Instalaciones (MIN).
- Electricidad (ELM).
- Mantenimiento de Vehículos (AMV).
- Mantenimiento de Aeronaves (AMA).
- Chapa y Soldadura (MCH).
- Mantenimiento de Telecomunicaciones (EST).
- Mantenimiento Electrónico (EAM).
- Mantenimiento de Armamento (MMA).
- Música (MUS).
- No queda excluida ninguna para ellos.

ARMADA:

Especialidades:

- Infantería de Marina.

- Maniobra y navegación.
- Hostelería.
- Mecánica.
- Electricidad.

Les quedan excluidas:

- Artillería y Misiles (AMM).
- Dirección de Tiro (DTM).
- Armas Submarinas (ASM).
- Sonar (SOM).
- Sistemas Tácticos (STM).
- Comunicaciones (COM)
- Electrónica (ERM).
- Administración (ADM).
- Automoción (AUM).
- Música (MUS).

EJÉRCITO DEL AIRE

Especialidades:

- Seguridad y defensa.
- Operaciones aéreas.
- Hostelería.
- Mantenimiento de vehículos.

Especialidades que les quedan excluidas:

- Mando y Control (MCO).
- Música (MUS).
- Instalaciones (MIN).
- Administración (ADM).
- Mantenimiento de Aeronaves (AMA).
- Mantenimiento de Armamento (MMA).
- Mecánica de Telecomunicaciones y Electrónica T(CE).
- Logística Aérea (LGA).

*Unidades que pueden ocupar*

De igual forma, y de acuerdo con lo que se establezca en la correspondiente convocatoria, los extranjeros que accedan a la condición de militar profesional de tropa y marinería podrán ocupar destino en las unidades siguientes.

EJÉRCITO DE TIERRA:

- Todas las Unidades.

ARMADA:

Unidades a las que pueden ser destinados:

- Tercio de Armada.
- Tercios y Agrupaciones de la Fuerza de Protección de Infantería de Marina.
- Flota.
- Buque Escuela *Juan Sebastián de Elcano*.

Unidades excluidas:

- Todas las demás que integran el Cuartel General, la Fuerza y el Apoyo de la Fuerza de la Armada.

EJÉRCITO DEL AIRE:

Unidades a las que pueden ser destinados:

- Escuadrón de Automóviles de la Agrupación del Cuartel General.
- Casa del Aviador.
- Casa del Suboficial.
- Grupo de Apoyo de la Agrupación del Cuartel General.
- Grupo de Seguridad de la Agrupación del Cuartel General.
- Zona Residencial Los Cogorros.
- Zona Residencial Navacerrada.
- Aeródromo Militar de Pollensa.
- Base Aérea de Son Sanjuán.
- 801 Escuadrón de Fuerzas Aéreas.
- Agrupación Base Aérea de Zaragoza.
- Ala número 15.
- Ala número 31.
- Unidad Médica Aérea de Apoyo al Despliegue (Zaragoza).
- Escuela de Técnicas de Seguridad, Defensa y Apoyo.
- Escuadrón de Apoyo al Despliegue Aéreo.

- Polígono de Tiro de las Bardenas Reales.
- Agrupación Acuartelamiento Aéreo *El Prat*.
- Agrupación del Acuartelamiento Aéreo de Getafe.
- 42 Grupo de Fuerzas Aéreas.
- Escuadrón de Enseñanza de Automoción.
- Centro Logístico de Transmisiones.
- Ala número 12.
- Centro Logístico de Material de Apoyo.
- 43 Grupo de Fuerzas Aéreas.
- Escuadrilla de Transmisiones número 3.
- Escuadrón de Zapadores Paracaidistas.

Unidades excluidas:

- Todas las demás que integran el Cuartel General, la Fuerza y el Apoyo de la Fuerza del Ejército del Aire.

El ministro de Defensa, a propuesta de los jefes de Estado Mayor del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, y atendiendo al grado de cobertura de las unidades y a las necesidades de las especialidades, podrá modificar los listados de las especialidades y de las unidades a las que pueden acceder extranjeros.

**Ingreso en los centros docentes militares de formación  
para el acceso a la condición de militar profesional de tropa y marinería**

Los requisitos y condiciones de los extranjeros originarios de los países mencionados a los que se permite acceder a la condición de militar profesional de tropa y marinería, son los mismos que se establecen para los españoles que aspiran a obtener esta condición.

### *Convocatoria*

Se requiere participar en la convocatoria pública del proceso selectivo para el ingreso en los centros docentes militares de formación. El sistema de selección establecido es el de concurso-oposición, que se lleva a cabo de una manera continua en la que se tienen en cuenta las aptitudes, las preferencias y los méritos de los solicitantes y las necesidades de los Ejércitos.

Las pruebas de selección constan de un concurso, en el que se valoran los méritos profesionales y académicos de los aspirantes y de una oposición, que comprende el reconocimiento médico, las pruebas físicas y las pruebas de evaluación psicológica.

Este proceso continuo de selección se realiza mediante el establecimiento de sucesivos ciclos de selección, entendiéndose como tal el período de tiempo en que se desarrollan todas las operaciones de selección e incorporación a los diferentes centros militares de formación. (Los ciclos correspondientes al año 2006 figuran como Anexo III, p. 00).

En la convocatoria anual de plazas se especifican aquéllas a las que pueden optar los extranjeros en concurrencia con los españoles, determinándose las especialidades y las unidades a las que los mismos pueden optar.

### *Condiciones para tomar parte en la convocatoria*

Conforme al artículo 3 de la Ley 8/2006 será necesario reunir, además de poseer la nacionalidad española o ser nacional de los países ya mencionados que mantienen con España especiales vínculos históricos, culturales y lingüísticos, los siguientes requisitos:

- No estar privado de los derechos civiles.
- Carecer de antecedentes penales y no tener abierto en calidad de procesado o imputado ningún procedimiento judicial por delito doloso.
- No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones públicas ni hallarse inhabilitado con carácter firme para el ejercicio de funciones públicas.

- Tener cumplidos 18 años y no más de 27.
- Estar en posesión de la titulación del sistema educativo general exigida en la convocatoria.
- Superar las pruebas selectivas que se determinen en cada convocatoria.
- Encontrarse en España en situación de residencia legal.

En la convocatoria del presente año 2006, y de conformidad con el Real Decreto 1244/2002, se establecen las siguientes condiciones específicas para solicitantes extranjeros:

- Tener en vigor la tarjeta de residencia temporal o permanente en España.
- Ostentar la mayoría de edad con arreglo a lo dispuesto en su Ley Nacional.
- No figurar como rechazables en el espacio territorial de países con los que España haya firmado un convenio en tal sentido.
- No perder la nacionalidad de origen al entrar al servicio de las Fuerzas Armadas españolas o no tener prohibición de alistamiento militar en las mismas.
- Carecer de antecedentes penales en España o en sus países anteriores de residencia por delitos existentes en el ordenamiento español.

#### EL REQUISITO DE ENCONTRARSE EN ESPAÑA EN SITUACIÓN DE RESIDENCIA LEGAL

Conforme a la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y el Reglamento que lo desarrolla, aprobado por Real Decreto 2393/2004, los extranjeros pueden encontrarse en España en las situaciones de estancia o residencia.

Los residentes vienen definidos como aquellos extranjeros que se encuentren en España y sean titulares de una autorización para residir. Esta residencia puede ser temporal o permanente. La residencia temporal autoriza a permanecer en España por un periodo superior a 90 días e inferior a cinco años.

A su vez, se prevé que los residentes puedan ejercer actividades laborales cuando estén autorizados para ello.

El Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, concreta los diversos tipos de residencia y así tipifica los siguientes:

- Residencia temporal sin realizar actividades laborales.
- Residencia temporal en virtud de reagrupación laboral.
- Residencia temporal en supuestos excepcionales (arraigo laboral, razones humanitarias, asilo y refugiados, etc.).
- Residencia temporal con autorización para trabajar con contrato por cuenta ajena.
- Residencia temporal con autorización para trabajar con contrato por cuenta ajena de duración determinada.
- Residencia temporal y trabajo por cuenta propia.
- Residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios.

Asimismo prevé el Reglamento diversas excepciones a la obligación de obtener autorización de trabajo para el ejercicio de una actividad lucrativa, laboral o profesional.

Respecto a la residencia permanente, ésta se define como aquella que permite residir en España indefinidamente y a trabajar en igualdad de condiciones que los españoles. Se requiere haber residido legalmente y de forma continuada en el territorio español durante cinco años.

Respecto a los motivos de extinción de las autorizaciones de residencia y/o trabajo, el Reglamento señala diversos supuestos, agrupándolos según sea necesaria, o no, resolución motivada de la autoridad competente para acordar la extinción. (Por ejemplo: transcurso del plazo, renuncia titular, perder la nacionalidad, permanecer fuera de España más de seis meses, etc.)



En relación con la acreditación de la situación de los extranjeros en España, el Reglamento dispone que ésta se hará, según corresponda, mediante el pasaporte o documento de viaje que acredite su identidad, visado o tarjeta de identidad de extranjero.

En cuanto a la tarjeta de identidad de extranjero, ésta se define como el documento destinado a identificar al extranjero a los efectos de acreditar su situación legal en España.

Pues bien, únicamente quienes se encuentren en la situación de residencia, sea temporal en cualquiera de sus modalidades o permanente, pueden adquirir la condición de militar profesional de tropa y marinería.

Parece claro que esta situación se debe mantener no sólo en el momento de ingresar en el centro de formación militar sino al obtener el empleo de soldado o marinero que concede el jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente, una vez superado el periodo de formación general militar y firmado el compromiso inicial.

#### *Enseñanza militar de formación*

Superado el proceso selectivo, los admitidos como alumnos se han de incorporar a los centros militares de formación o a las unidades que venían reflejadas en la convocatoria, para recibir la correspondiente enseñanza militar de formación.

Esta enseñanza, que tiene como finalidad proporcionarles la necesaria capacitación militar y profesional para el ejercicio de su especialidad, consta de una fase de formación general militar, seguida de otra de formación específica de igual duración y contenido que las establecidas para los nacionales. No obstante, se han adaptado los planes de estudios de los militares profesionales de tropa y marinería, a fin de proporcionar a los alumnos extranjeros una instrucción adecuada acerca de los principios y valores constitucionales y las instituciones, así como los conocimientos básicos históricos y culturales de España, sin que ello suponga, en ningún caso, un incremento de la carga lectiva respecto a los españoles superior a tres horas semanales.

Tal como dispone el artículo 16 de la Ley de Tropa, la formación en las Fuerzas Armadas garantizará que los militares profesionales de tropa y marinería puedan

adquirir, actualizar o ampliar sus conocimientos para un mayor desarrollo personal y profesional, a cuyo fin se les facilitará la obtención de titulaciones y acreditaciones del sistema educativo general, en especial el título de técnico correspondiente a la formación profesional de grado medio, los certificados de profesionalidad y la mejora de su cualificación a través de la formación ocupacional.

En todo caso, se les facilitará, de forma prioritaria, formación en áreas relativas a las tecnologías de la información y las comunicaciones, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, así como cursos para la obtención de los permisos de conducción y aquellos otros que se consideren de interés para su desarrollo profesional.

### *Régimen de alumnado*

Los alumnos extranjeros seguirán el régimen de alumnado del centro en que cursan los estudios previstos para los españoles (<sup>154</sup>). Como peculiaridad se fija como un motivo de baja en el centro militar de enseñanza militar correspondiente, además de los previstos para los españoles, el de pérdida de la nacionalidad de origen sin adquirir la española o cualquiera de las extranjeras contempladas en la convocatoria en la que obtuvo plaza (<sup>155</sup>).

Al causar baja los alumnos perderán la condición de militar y el empleo militar que hubieran podido alcanzar con carácter eventual y se resolverá el compromiso inicial de quien lo hubiese firmado.

### **Trayectoria profesional**

Se ha de señalar que los extranjeros que accedan a las Fuerzas Armadas tienen los derechos y deberes establecidos en la Constitución y en el resto del ordenamiento

---

<sup>154</sup> La Orden 43/1993, de 21 de abril, regula el régimen del alumnado de los Centros Docentes Militares de Formación, modificada por la Orden DEF 1968/2000, de 14 de junio.

<sup>155</sup> Los alumnos de la enseñanza militar de formación podrán causar baja a petición propia y por alguno de los siguientes motivos:

- a) Insuficiencia de condiciones psicofísicas.
- b) No superar, dentro de los plazos establecidos, las pruebas previstas en los planes de estudios o en las fases de formación.
- c) Carencia de las cualidades acreditada en expediente personal extraordinario, mediante resolución motivada y previa audiencia del interesado.
- d) Imposición de sanción disciplinaria por falta grave de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas .
- e) Sentencia firme condenatoria por delito doloso a la pena privativa de libertad superior a seis meses, inhabilitación absoluta o inhabilitación especial

jurídico, reconocidos en función de su condición, y quedan sometidos al régimen general de las Fuerzas Armadas y a las leyes penales y disciplinarias militares.

#### *Adquisición de la condición de militar profesional de tropa y marinería*

El artículo 4 de la Ley 8/2006 señala que la condición de militar profesional de tropa y marinería se adquiere al obtener el empleo de soldado o marinero concedido por el jefe de Estado Mayor del Ejército correspondiente, una vez superado el periodo de formación general militar establecido en la convocatoria de pruebas selectivas para el acceso a tal condición y firmado el compromiso inicial.

Con la firma del compromiso establece el interesado una relación jurídico-pública de carácter especial que se rige por la Ley 8/2006 y demás normativa de desarrollo. No se encuentra, por tanto, sujeto a normas de carácter laboral.

#### *Compromiso inicial*

Este compromiso inicial se suscribe de forma inmediata y voluntaria por aquellos aspirantes a militar profesional de tropa y marinería que hayan superado la formación general militar. En el mismo se especifican, en todo caso, su duración y el destino, así como otras circunstancias relacionadas con su trayectoria profesional de soldado o marinero.

La duración del compromiso inicial, contada desde el nombramiento como alumno del centro militar de formación, será de dos o de tres años de acuerdo con la convocatoria correspondiente. La fecha de este nombramiento será igualmente la de inicio para el cómputo del tiempo de servicios y el devengo de haberes.

El compromiso inicial se contempla como una de las tres modalidades de relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas <sup>(156)</sup>, que pueden mantener los militares profesionales de tropa y marinería.

---

<sup>156</sup> Las otras dos modalidades son: El compromiso de larga duración, hasta los 45 años de edad, al que se accederá desde el compromiso inicial y La condición de permanente, a la que se podrá acceder durante la vigencia del compromiso de larga duración.

El compromiso inicial puede renovarse, por periodos de dos o tres años, ajustando, en todo caso, la última renovación hasta alcanzar un máximo de 6 años de servicios. Para las renovaciones de compromiso es preceptivo haber sido evaluado previamente y declarado idóneo.

No podrán ser renovados los compromisos de aquellos extranjeros que *hubieran perdido la condición de residente legal en España* (<sup>157</sup>).

### *Situaciones administrativas*

Las situaciones administrativas en las que pueden encontrarse los militares profesionales de tropa y marinería son la de servicio activo, la de excedencia voluntaria para atender el cuidado de los hijos, la de suspenso de funciones y la de suspenso de empleo (<sup>158</sup>).

### *Empleos*

A diferencia de los militares españoles que pueden obtener los empleos de cabo, cabo primero y cabo mayor, el empleo de los militares profesionales de tropa y marinería extranjeros será el de soldado o marinero. Esta limitación parece acertada en cuanto supedita la obtención de superiores empleos que conllevan nuevos cometidos y responsabilidades, a la obtención de la nacionalidad española.

### *Retribuciones*

Vienen fijadas en el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas. Conviene resaltar que los militares profesionales con una relación de servicios de carácter temporal no devengan trienios si bien tienen reconocido un complemento

---

<sup>157</sup> *¿Cómo puede perder un militar la condición de residente legal en España teniendo un compromiso en vigor, es decir, manteniendo una relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas, prestando servicio en la Unidad correspondiente y sujeto a las correspondientes leyes administrativa, penales y disciplinarias, y que según la Ley produce efectos de estancia y trabajo? Se aprecia una falta de sintonía y una confusión del régimen específico jurídico público establecido para el personal de tropa con la legislación laboral. Por lo que sería preciso modificar la Ley Orgánica 4/2000, incluyendo como un nuevo supuesto de autorización de residencia y de excepción a la autorización de trabajo, el de tener suscrito el compromiso como militar profesional de tropa y marinería.*

<sup>158</sup> El Real Decreto 1385/1990, de 8 de noviembre, aprueba el Reglamento General de adquisición y pérdida de la condición de militar y de situaciones administrativas del personal militar profesional.

En el Anexo II se ofrece un cuadro en el que figuran los militares de tropa según las situaciones administrativas en que se encuentran.

por incorporación que se percibe por una sola vez al firmar el compromiso inicial y un incentivo por años de servicio.

### *Cambio de especialidad*

Los militares profesionales de tropa y marinería podrán cambiar de especialidad por las siguientes causas:

- Para cubrir las plantillas de aquellas especialidades que se considere necesario completar.
- Para adquirir otras especialidades que faciliten la movilidad territorial y las adaptaciones orgánicas en los Ejércitos.
- Por no superar la formación específica correspondiente a la especialidad asignada.
- Por pérdida de la aptitud psicofísica necesaria para desarrollar los cometidos que exige su especialidad.
- Para adquirir una formación orientada a su promoción profesional.

Los extranjeros podrán cambiar de especialidad respetando las limitaciones de especialidades y destinos previstos para ellos

### *Ampliaciones de compromiso*

A los extranjeros que hayan solicitado la adquisición de la nacionalidad española y hayan cumplido los 6 años de servicios se les podrá ampliar el compromiso hasta un máximo de 3 años, sin que en ningún caso puedan suscribir el compromiso de larga duración hasta adquirir esta nacionalidad.

### *Prórrogas de compromiso*

Los militares profesionales pueden prorrogar su compromiso como consecuencia de encontrarse en situación de insuficiencia de condiciones psicofísicas.

Igualmente, podrán prorrogar su compromiso hasta quince días después de que concluya la misión, sí así lo solicitan, cuando formen parte de unidades militares a

las que se les asigne misiones fuera del territorio nacional por un periodo igual o superior a tres meses, cuando su compromiso termine durante el desarrollo de tales misiones.

#### *Finalización y resolución del compromiso*

La relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas cesa por la finalización del compromiso o por resolución de éste.

Respecto a su finalización, el compromiso contraído finaliza en la fecha de su vencimiento. Respecto a su resolución, de los motivos contemplados en el artículo 148.3 de la Ley 17/1999, aquellos por los que los militares extranjeros pueden rescindir el compromiso son los siguientes:

- Al perder la nacionalidad de origen sin adquirir la española o cualquier otra de las que permiten el acceso a la condición de militar profesional de tropa y marinería.
- Condena por delito doloso.
- Insuficiencia de facultades profesionales.
- Insuficiencia de condiciones psicofísicas.
- Ingreso en cuerpos o escalas de funcionarios de cualquiera de las Administraciones Públicas o adquisición de la condición de personal laboral fijo de cualquier organismo público. A estos efectos, tendrán la misma consideración el nombramiento como funcionario en prácticas y la designación para realizar los períodos de prueba en los procesos selectivos de persona laboral.
- La imposición de sanción disciplinaria extraordinaria por aplicación de la Ley Orgánica de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.
- La petición expresa del interesado por circunstancias extraordinarias.
- La petición expresa del interesado, solicitándolo al menos con un mes de antelación, una vez cumplido el compromiso inicial y un mínimo de tres años de tiempo de servicios.

En caso de finalización o resolución del compromiso sin haber adquirido la nacionalidad española, el extranjero quedará sometido al régimen general de derechos y obligaciones aplicable a los extranjeros, sin que lleguen a adquirir la condición de reservista.

### **Medidas de protección**

Igual que a los militares profesionales de tropa y marinería españoles, les son aplicables las siguientes medidas.

#### *De acceso a las Administraciones públicas*

El tiempo de servicios prestados en las Fuerzas Armadas como militar profesional de tropa y marinería se considera como mérito en los sistemas de selección para el acceso a los cuerpos, escalas, plazas de funcionario y puestos de carácter laboral de las Administraciones públicas, en los términos que reglamentariamente se determinen, y, sin perjuicio de las competencias que ostenten las comunidades autónomas y entes locales en materia del régimen estatutario de los funcionarios.

Cuando las convocatorias de la Administración General del Estado reconozcan como mérito servicios previos incluirán, en todo caso, el tiempo de servicios prestados en las Fuerzas Armadas en las mismas condiciones y baremación que para dichos servicios previos se establece en la normativa vigente.

En las convocatorias para el acceso a cuerpos o escalas adscritos al Ministerio de Defensa e ingreso como personal laboral de dicho departamento y de sus organismos autónomos que se publiquen de acuerdo con la oferta de empleo público, se reservará, al menos, un 50% de las plazas para los militares profesionales de tropa y marinería que hayan cumplido, como mínimo, cinco años de tiempo de servicios.

#### *De incorporación laboral*

A los militares profesionales de tropa y marinería se les facilita, durante su permanencia en el servicio activo, los medios necesarios de orientación, impulso y apoyo para su plena incorporación al mundo laboral, al término de su compromiso con las Fuerzas Armadas. Con este propósito se han de desplegar acciones de

formación ocupacional que complementen los perfiles profesionales que faciliten su acceso al empleo.

El Ministerio de Defensa viene obligado a gestionar y establecer convenios con instituciones públicas y entidades privadas orientados a la incorporación laboral de los militares profesionales de tropa y marinería.

#### *De protección por desempleo*

Los militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal se encontrarán en situación legal de desempleo, a efectos de la protección correspondiente, cuando finalice el compromiso que tengan suscrito o se resuelva el mismo por causas independientes de su voluntad, siendo objeto de un seguimiento activo e individualizado por parte del Ministerio de Defensa, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con el objeto de facilitarles una rápida integración en el mercado laboral.

#### *De protección por incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto*

Los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causan baja en las Fuerzas Armadas, sino que se les prorroga su compromiso hasta finalizar dichas situaciones.

Los alumnos aspirantes a la condición de militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en la situación de insuficiencia de condiciones psicofísicas por accidente o enfermedad derivada del servicio no causan baja en el centro de formación hasta la finalización de la situación de insuficiencia, en cuyo momento se procederá conforme a lo dispuesto en el régimen del alumnado (<sup>159</sup>).

#### *De protección por insuficiencia temporal de condiciones psicofísicas*

---

<sup>159</sup> La Orden 43/1993, de 21 de abril, regula el régimen del alumnado de los Centros Docentes Militares de Formación, modificada por la Orden DEF 1968/2000, de 14 de junio.



Los militares profesionales de tropa y marinería a quienes como consecuencia de los reconocimientos médicos y de las pruebas psicológicas y físicas, les sea apreciada una insuficiencia de condiciones psicofísicas para el servicio, motivada por lesión o enfermedad, que no resulte irreversible, permanecen en la situación administrativa en la que se encuentren.

En el momento en que la insuficiencia se presuma definitiva o transcurrido un año desde que les fue apreciada o al finalizar el compromiso que tengan firmado, se ha de iniciar el expediente de insuficiencia de condiciones psicofísicas., cesando en su destino si lo tuvieren, y prorrogándose, en su caso, el compromiso, hasta la conclusión del referido expediente.

Para el caso de que no procediera el retiro y se resolviera el compromiso o su prórroga por insuficiencia de condiciones psicofísicas, los interesados pasarán a recibir asistencia por el Sistema Nacional de Salud, salvo que ésta no le correspondiera, en cuyo caso serán atendidos por la Sanidad Militar hasta su curación. Si continuaran en la situación de servicio activo les serán de aplicación las normas generales sobre la firma de sucesivos compromisos.

### **Clases pasivas**

La protección social de los militares profesionales, incluida la asistencia sanitaria, estará cubierta por el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

Asimismo quedarán igualmente acogidos al Régimen de Clases Pasivas del Estado, durante la vigencia de su relación de servicio, en los términos siguientes:

- Cuando se inutilicen de forma que la incapacidad sea permanente para toda profesión u oficio. Entonces, será acordado su retiro y causarán en su favor la correspondiente pensión ordinaria o extraordinaria, según sea en acto de servicio o no.
- Cuando la inutilidad sólo sea determinante de incapacidad permanente para la profesión militar. En este caso, se acordará la resolución del compromiso y causarán en su favor la indemnización por una sola vez que se determine reglamentariamente, compatible con la protección por desempleo.

- Cuando fallezcan o sean declarados fallecidos, causarán derecho a pensión a favor de familiares. La pensión podrá ser ordinaria o extraordinaria, según proceda.

Esta regulación es acorde con lo establecido en el artículo 52 bis del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado aprobado por Real Decreto Legislativo 670/87, de 30 de abril, que establece un tratamiento individualizado de los derechos pasivos de los militares profesionales de tropa y marinería.

### **Vinculación honorífica**

El militar profesional que haya cesado en su relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas por insuficiencia de condiciones psicofísicas ocasionada en acto de servicio, además de los derechos pasivos, asistenciales y de otro orden que tenga reconocidos en las Leyes, mantendrá, si lo solicita, una especial vinculación con las Fuerzas Armadas, mediante su adscripción con carácter honorífico a la unidad militar que elija, previa conformidad del jefe del Estado Mayor del Ejército correspondiente, y podrá asistir a los actos y ceremonias, en los que ésta participe (<sup>160</sup>).

### **Adquisición de la nacionalidad española**

#### *Certificaciones acreditativas*

El militar profesional de tropa y marinería extranjero que se proponga adquirir la nacionalidad española puede solicitar del jefe de su unidad la expedición de una certificación acreditativa de cuantos extremos le constaren acerca de los hechos y circunstancias prevenidos en los expedientes de nacionalidad regulados en la normativa del Registro Civil y, en particular, los relativos a:

- La identidad y estado civil.
- El tiempo de servicio prestado en las Fuerzas Armadas, con indicación del lugar de su residencia durante dicho período y, en su caso, el tiempo de servicio que le resta de compromiso.

---

<sup>160</sup> El procedimiento de vinculación honorífica está regulado por la Instrucción 103/2001, de 23 de mayo, del Subsecretario de Defensa

- La conducta observada durante su permanencia en las Fuerzas Armadas, con especial mención a su grado de adaptación a la cultura y estilo de vida españoles y a la institución militar en particular.

Igual certificación podrá solicitar el militar profesional de tropa y marinería extranjero a la finalización o resolución de su compromiso, la cual contendrá además mención expresa al motivo de esta última.

#### *Adquisición por residencia*

El Código Civil español permite adquirir la nacionalidad española por residencia en España que dure dos años, cuando se trate de nacionales de origen de países iberoamericanos, Andorra, Filipinas, Guinea Ecuatorial o Portugal o de sefardíes.

Para la adquisición de la nacionalidad no se les exige que declaren que renuncian a su anterior nacionalidad. Existen convenios de doble nacionalidad con diferentes países, que se detallan en el Anexo IV, p. 00.

Los principios en que se inspiran los tratados de doble nacionalidad son:

- Los españoles y los naturales de esos países podrán adquirir recíprocamente la otra nacionalidad por el sólo hecho de establecer su residencia en el otro país distinto del suyo de nacimiento, acudiendo al Registro Civil o a la oficina equivalente.
- La nacionalidad de origen se recupera por el hecho de volver a domiciliarse en el país de nacimiento.
- Los nacionales de cualquiera de los Estados contratantes no podrán estar sometidos simultáneamente a las legislaciones de ambas naciones, sino a aquella en que tengan su domicilio; a este efecto, en cada uno de los Estados se tendrán por cumplidas en tiempo de paz las obligaciones militares cumplidas en el otro país.
- En el supuesto de cambio de residencia a un tercer Estado, se conservará la nacionalidad del país en que se tuvo el último domicilio.

En el Anexo II, p. 00, se ofrece un cuadro con los militares de tropa y marinería que han adquirido la nacionalidad española. Extraña el bajo número de ellos que lo han solicitado, por cuanto, en principio, parecería más favorable ostentar la nacionalidad española encontrándose en España, y sin perder la de origen.

### **Bibliografía**

- .- Dictamen del Consejo de Estado núm. 1508/2001, de 12.07.01
- .- Dictamen del Consejo de Estado núm. 3796/2001, de 17.01.02
- .- Dictamen del Consejo de Estado núm. 3042/2002, de 14.11.02.
- .- “El reclutamiento de inmigrantes en las Fuerzas Armadas españolas: causas y posibles consecuencias”.- Javier Jordán Enamorado; Revista Migraciones, núm. 11, junio 2002.
- .- “El acceso de extranjeros a la tropa profesional”, GEES, Análisis núm. 10, 14 de enero de 2001.

## **ANEXOS**

## **Anexo I**

### *Normativa reguladora*

Acceso de los extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería:

- Ley 8/2006, de 24 de abril (*Boletín Oficial del Estado* número 98, de 25 de abril), de Tropa y Marinería.
- Ley 17/1999, de 18 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* número 119, de 19 de mayo), de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas,
- Ley 32/2002, de 5 de julio (*Boletín Oficial del Estado* número 161, de 6 de julio), que modifica la Ley 17/1999 al objeto de permitir el acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería.
- Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre, (*Boletín Oficial del Estado* número 287, del 30 de noviembre), por el que se aprueba el Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería.
- Real Decreto 2266/2004, de 3 de diciembre (BOE número 292, de 4 de diciembre) que modifica el Real Decreto 1244/2002, de 29 de noviembre
- Orden Ministerial 217/2004, de 30 de diciembre (*Boletín Oficial del Estado* número 2, de 4 de enero), por la que se modifican los anexos II y III del *Reglamento de acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería*.
- Las bases de la respectiva convocatoria de las pruebas selectivas en la que tomaron parte ingresar en los centros docentes militares de formación para poder acceder a la condición de militar profesional de tropa y marinería.

### Enseñanza militar

- Real Decreto 1735/2000, de 20 de octubre (*Boletín Oficial del Estado* número 253, de 21 de octubre), por el que se aprueba el *Reglamento general de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas*.

- Orden 15/2000, de 21 de enero (*Boletín Oficial del Estado* número 19, de 21 de noviembre), por la que se determinan las especialidades de los militares profesionales de tropa y marinería.
- Orden 74/1992, de 14 de octubre (*Boletín Oficial de Defensa* número 204, de 19 de octubre), por la que se aprueban las normas para la valoración psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas con responsabilidad de vuelo.
- Orden de Defensa/1683/2002, de 27 de junio, que establece los Títulos de Técnico Militar para los militares profesionales de tropa y marinería.
- Orden de Defensa/1146/2003, de 23 de mayo. Modifica Orden de Defensa/1683/2002.
- Orden de Defensa/2256/2003, de 28 de julio, aprueba los planes de estudios de técnico del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire.
- Orden de Defensa/4325/2004, de 30 de diciembre, que aprueba los planes de estudios de técnico de la Armada y del Ejército del Aire.
- Orden 43/1993, de 21 de abril, por la que se regula el régimen del alumnado de los centros docentes militares de formación, modificada por la Orden de Defensa 1968/2000, de 14 de junio.
- Orden de 28 febrero, sobre directrices generales de los planes de estudios para la de formación de los militares profesionales de tropa y marinería.

#### Retribuciones:

- Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el *Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*.
- Orden de Defensa/4324/2004, de 30 de diciembre de 2004, por la que se dictan normas para la aplicación de los incentivos por años de servicios.
- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Destinos:

- *Reglamento de destinos del personal militar profesional*, aprobado por Real Decreto 431/2002, de 10 de mayo.

Ascensos:

- Orden 84/2002 de 8 mayo. Normas para la evaluación y clasificación del personal militar profesional.
- Real Decreto 1411/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el *Reglamento de ascensos y acceso a la condición de permanente para tropa y marinería*.

Aptitud psicofísica:

- Real Decreto 944/2001, de 3 agosto, aprueba el *Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las Fuerzas Armadas*.
- Instrucción número 169/2001, de 31 de julio, del subsecretario de Defensa, por la que se dictan normas sobre la determinación y control de las bajas temporales para el servicio por causas psicofísicas del personal militar profesional. (*Boletín Oficial de Defensa* 158).
- Real Decreto 1412/2006, de 1 de diciembre, por el que se aprueba el *Reglamento que establece el procedimiento para la aplicación de las medidas de protección social para los militares de complemento y de tropa y marinería*.

Plantillas:

- Orden Ministerial 51/2006, de 31 de marzo, plantillas militares profesionales de tropa año 2006.
- Orden 77/2006, de 19 de mayo, cupos de plazas de cambio de especialidad 2006.

Compromisos:



- Orden de Defensa/3316/2006, de 20 de octubre, regula determinados aspectos de los compromisos, el cambio de relación de servicios y el cambio de especialidad de los militares profesionales de tropa y marinería.

#### Uniformidad:

- Orden Ministerial 88/2003, de 25 de junio, por la que se establece las Normas generales de la uniformidad del personal militar profesional en estado de gestación.
- Orden Ministerial número 6/1989, de 20 de enero, por la que se regula la denominación, composición y utilización de los uniformes en las Fuerzas Armadas.

#### Tarjeta de Identidad:

- Orden de Defensa/600/2002, de 7 de marzo, por la que se regula la Tarjeta de Identidad militar para el personal de las Fuerzas Armadas, Cuerpo de la Guardia Civil y militares de nacionalidad no española destinados en los Cuarteles Generales Internacionales ubicados en España.

#### Clases pasivas:

- Real Decreto 1186/2001, de 2 de noviembre, por el que se regulan las pensiones e indemnizaciones del régimen de clases pasivas del Estado a los militares de complemento y a los militares profesionales de tropa y marinería y se aprueban los cuadros médicos para el reconocimiento de dichas prestaciones.

#### ISFAS:

- Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, que aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

#### Justicia Militar:

- Ley Orgánica 13/1985, de 9 de diciembre, de Código Penal Militar.
- Ley Orgánica 2/1989, de 13 de abril, Procesal Militar.

- Ley Orgánica 4/1987, de 15 de julio, sobre Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar.
- Ley Orgánica 8/1998, de 2 de diciembre, de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas.
- Real Decreto 555/1989, de 19 de mayo, sobre anotación y cancelación de notas desfavorables en la documentación militar personal.

#### Ordenanzas:

- Ley 85/1978 de 28 de diciembre, de *Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas*.
- Real Decreto 2945/1983, de 9 de noviembre por el que se aprueban las *Reales Ordenanzas del Ejército de Tierra*.
- Real Decreto 1024/1984, de 23 de mayo de 1984. Se aprueban las *Reales Ordenanzas de la Armada*.
- Real Decreto 494/1984, de 22 de febrero por el que se aprueban las *Reales Ordenanzas del Ejército del Aire*.

#### Estructura de los Ejércitos:

- Real Decreto 912/2002, de 6 de septiembre, por el que se desarrolla la estructura básica de los Ejércitos.
- Real Decreto 1040/2003, de 1 de agosto, que modifica el Real Decreto 912/2002.
- Real Decreto 416/2006, de 11 de abril, por el que se establece la organización y el despliegue de la fuerza del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire, así como de la Unidad Militar de Emergencias.

#### Recompensas:

- Real Decreto 1040/2003, de 1 de agosto, por el que se aprueba el *Reglamento general de recompensas militares*.

Extranjeros:

- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica de la Ley 4/2000.

Nacionalidad:

- Ley 36/2002, de 8 de octubre, que modifica el Código Civil en materia de nacionalidad.
- Decreto de 14 de noviembre de 1958, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley del Registro Civil.

## **Anexo II**

### *Militares Profesionales de Tropa y Marinería Extranjeros por situaciones*

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Serv. Activo-Destinado en UCO,S	2787	582	3369
Serv. Activo-Carente Temp.Condiciones Psicofísicas.	31	5	36
Serv. Activo-Limitación Destinos Insuficiencia Temporal	5	1	6
Serv. Activo-Formación Específica MPTM.	312	76	388
Serv. Activo-Pendiente Asignación Destino	10	2	12
Suspense Funciones-Procedimiento Penal	10		10
Suspense Funciones-Expediente Gubernativo	1		1

T. Estadística	3156	666	3822
----------------	------	-----	------

*Militares Profesionales de Tropa y Marinería Extranjeros que han causado baja en las Fuerzas Armadas.*

	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Pérdida condición militar.Res.Com. por delito doloso	36		36
Pérdida condición militar Resolución compromiso. Insuficiencia Condiciones Psicofísicas	43	9	52
Pérdida condición militar. Resolución compromiso Pérdida Nacionalidad Origen	1		1
Pérdida condición militar. Finalización Compromiso	177	10	187
Pérdida condición militar. Resolución Compromiso(Petición Propia)	94	15	109
Fallecido-No en acto de servicio	6		6
Fallecido-En acto de servicio	2		2
Retiro Insuficiencia de condiciones Psicofísicas	1		1
Baja como militar alumno –No definitiva-	12	2	14
Otros motivos	19	2	21

T. Estadística	391	38	429
----------------	-----	----	-----

*Militares Profesionales de Tropa y Marinería que han adquirido la nacionalidad española:*

	TIERRA	ARMADA	AIRE	TOTAL
REPÚBLICA DE COLOMBIA	10	1	3	14
REPÚBLICA DE ECUADOR	15	7		22
GUINEA ECUATORIAL		1		1
REPÚBLICA DE PERÚ	3		1	4
REPÚBLICA DOMINICANA			1	1

T. Estadística	28	9	5	42
----------------	----	---	---	----

### **Anexo III**

*Fechas de los ciclos de selección para el año 2006*

## CICLO DE SELECCIÓN

## PUBLICACIÓN DE PLAZAS

## FINALIZA PLAZO DE SOLICITUD

## ASIGNACIÓN PLAZAS

## INCORPORACIÓN A CMFOR\* O UNIDAD

1º	PUBLICACION BOE	08FEB2006	16FEB2006	27FEB2006
2º	09FEB2006	13MAR2006	22MAR2006	03ABR2006
3º	14MAR2006	30MAR2006	06ABR2006	24ABR2006
4º	31MAR2006	25ABR2006	04MAY2006	15MAY2006
5º	26ABR2006	18MAY2006	25MAY2006	05JUN2006
6º	19MAY2006	10JUL2006	20JUL2006	04SEP2006
7º	11JUL2006	04SEP2006	14SEP2006	25SEP2006
8º	05SEP2006	02OCT2006	11OCT2006	23OCT2006
9º	03OCT2006	30OCT2006	08NOV2006	20NOV2006
10º	31OCT2006	24NOV2006	01DIC2006	18DIC2006
11º	27NOV2006	15DIC2006	21DIC2006	08ENE2007

## Anexo IV

### *Convenios de doble nacionalidad*

- Convenio de 24 de mayo de 1958, de doble nacionalidad con Chile, ratificado por instrumento de 28 de octubre de 1958 (*Boletín Oficial del Estado* 273 de 14 de noviembre de 1958).
- Convenio de 16 de mayo de 1959, de doble nacionalidad con Perú, ratificado por instrumento de 15 de diciembre de 1959 (*Boletín Oficial del Estado* 94 de 19 de abril de 1960).

- Convenio de 25 de junio de 1959, de doble nacionalidad entre España y Paraguay, ratificado por instrumento de 15 de diciembre de 1959. (*Boletín Oficial del Estado* 94 de 19 de abril de 1960).
- Convenio de 25 de julio de 1961, de doble nacionalidad entre España y Nicaragua, ratificado por instrumento de 25 de enero de 1962 (*Boletín Oficial del Estado* 105 de 2 de mayo de 1962).
- Convenio de 28 de julio de 1961, de doble nacionalidad con Guatemala, ratificado por instrumento de 25 de enero de 1962. (*Boletín Oficial del Estado* 60 de 10 de marzo de 1962).
- Convenio de 12 de octubre de 1961, de doble nacionalidad con Bolivia, ratificado por instrumento de 25 de enero de 1962 (*Boletín Oficial del Estado* 90 de 14 de abril de 1964).
- Convenio de 4 de marzo de 1964, de doble nacionalidad con Ecuador, ratificado por instrumento de 22 de diciembre de 1964. (*Boletín Oficial del Estado* 11 de 13 de enero de 1965).
- Convenio de 8 de junio de 1964, de doble nacionalidad con Costa Rica.
- Convenio de 15 de junio de 1966, de doble nacionalidad con Honduras, ratificado por instrumento de 23 de febrero de 1967 (*Boletín Oficial del Estado* 118 de 18 de mayo de 1967).
- Convenio de 15 de marzo de 1968, de doble nacionalidad con la República Dominicana, ratificado por instrumento de 16 de diciembre (*Boletín Oficial del Estado* 34 de 8 de febrero de 1969).
- Convenio de 14 de abril de 1969, de doble nacionalidad con Argentina, ratificado por instrumento de 2 de febrero de 1970 (*Boletín Oficial del Estado* 236 de 2 de octubre de 1971).

Convenio de 27 de junio de 1979, de nacionalidad entre España y Colombia, ratificado por instrumento de 7 de mayo de 1980 (*Boletín Oficial del Estado* 287 de 29 de noviembre de 1980).

## COMPOSICIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO

**Presidente:** D. MANUEL JESÚS SOLANA CORTÉS

*Subdirector general de Reclutamiento del Ministerio de Defensa.*

**Coordinador:** D. AGUSTÍN ARIAS GONZÁLEZ

*Teniente Coronel del Ejército del Aire (DEM). Profesor del CESEDEN.*

**Vocales:** D.<sup>a</sup> MARÍA BELÉN CABALLUD HERNANDO

*Vocal asesor del subsecretario de Defensa.*

D. ROMUALDO BERMEJO GARCÍA

*Catedrático de Derecho Internacional Público.*

*(Facultad de Derecho de León).*

D. JOSÉ ANTONIO CRESPO-FRANCÉS Y VALERO

*Teniente Coronel de Infantería.*

*Área de Captación de la Subdirección General de Reclutamiento.*

D. ISIDORO R. ALDEGUER MARTÍNEZ

*Comandante Auditor.*

*Asesoría Jurídica General del Ministerio de Defensa.*