

Consideraciones sobre la participación de personal militar español en la Alianza Atlántica

ANGEL BURGOS DE LA ROCA
Comandante de Aviación

El proceso de reestructuración de la Alianza Atlántica, junto a la decisión de la integración plena de nuestro país en su estructura, tendrá, entre otras consecuencias, todas aquellas relacionadas con la logística de personal, es decir, llevará consigo la necesidad de que personal militar español pase a ocupar puestos e integrarse en los cuarteles generales de la Estructura de Mandos y Fuerza de la OTAN.

PREVISIONES DE PARTICIPACIÓN

La Orden Ministerial Comunicada 18/87 de 9 de abril, por la que se fijan los criterios que deben aplicarse en la designación de personal militar para desempeñar destinos OTAN, establece cuatro tipos de puestos o destinos bien diferenciados que pueden ser desempeñados por personal militar.

Puestos dependientes de JEMAD

- Militar Nacional (MN): de carácter militar, con representatividad española, o al servicio de España. (ejem. representación militar, misiones militares, etc.).
- Militar Alianza (MA): de carácter militar, sin representatividad española, al servicio de la Alianza. (ejem. destinos en el IMS, CG,s de la OTAN, etc.).

Puestos dependientes de MINISDEF/DIGENPOL

- Cívico-Militar Nacional (CMN): de carácter cívico-militar, con representatividad española, o al servicio de España. (ejem: representación permanente ante la OTAN)
- Cívico-Militar Alianza (CMA): de carácter cívico-militar, sin representatividad española, al servicio de la Alianza. (ejem. destinos en Agencias de la OTAN, en los que se pasa a la situación de servicios especiales).

Las previsiones que se recogen en este artículo son orientativas, y se refieren única y exclusivamente a los destinos OTAN en el extranjero dependientes de JEMAD.

Participación actual

En la actualidad, personal militar español se encuentra integrado y participando activamente en organismos de la Alianza tales como el IMS (Estado Mayor Internacional), CJPS (Estado Mayor de Planeamiento Conjunto-Combinado), agencias y escuelas de la OTAN.

Asimismo, existen misiones militares españolas (MME,s) ante cada uno de los dos Mandos Estratégicos, y diversas oficinas de enlace (OFEN,s) distribuidas en diferentes cuarteles generales.

Todo parece indicar que los actuales oficiales de enlace se irán incorporando de forma progresiva al Estado Mayor de los cuarteles generales en que se encuentran ubicados, mientras que las misiones militares serán el núcleo de las futuras representaciones militares nacionales ante los Mandos Estratégicos.

El cuadro 1 recoge el personal actualmente destinado en Organismos OTAN

Previsión y proceso de cobertura

En la actualidad, y dentro del llamado LTS (Estudio a Largo Plazo) del IMS, se está llevando a cabo la segunda fase del Manpower Study (estudio de las plantillas de personal, para periodos de Paz), conocidas como (Peace Establishment), necesarias para la futura estructura de la Alianza, a la finalización de dicha fase, prevista para el mes de abril de este año 98, se pretende haber definido el número de efectivos necesarios en cada uno de los organismos de la Alianza.

Paralelamente a dicho estudio, cada uno de los organismos de la Alianza, esta llevando a cabo el

estudio de sus propias plantillas de personal para periodos de paz. A la finalización del citado estudio, se procederá a la calificación de cada puesto resultante, como:

- Puesto Cuota: asignado a una nación específica
- Puesto No Cuota: no asignado de forma fija a nación alguna
- Puesto Rotacional: Puestos de alto mando o dirección que son ocupados de forma rotatoria por varios países.

Para el año 1.998, ya existen fondos presupuestarios para la cobertura de 69 puestos, habiéndose iniciado el proceso de solicitud de fondos para los 71 puestos que se estima cubrir durante el próximo año.

Distribución del personal

En un Cuartel General OTAN se distinguen tres diferentes tipos de puestos:

- Estado Mayor del CG (Core Staff)
- Apoyo General (Command Support Group)
- Apoyo Específico de comunicaciones (CIS Support Group).

Las estimaciones realizadas, prevén que aproximadamente el 50%, del personal militar español que ocupe puestos en los cuarteles generales, ya sean de la Estructura de Mandos o de Fuerza, corresponderá a personal del Estado Mayor del CG (Core Staff), el resto del personal corresponderá al área de apoyo, ya sea apoyo general o apoyo específico CIS.

El personal que ocupe puestos en las agencias, lo hará en su mayor parte en vacantes específicas de especialidad. Así por ejemplo en el Programa NAEW, exclusivo del Ejército del Aire, será necesario destinar personal de vuelo, mecánicos de avión, ingenieros, personal de seguridad, etc.

PRINCIPIOS EN QUE SE BASA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS VACANTES EN OTAN

Para una mejor comprensión de estas estimaciones de participación, es necesario conocer los principios en que está basada la distribución de los recursos humanos y por consiguiente de puestos en el

seno de la OTAN.

- Multinacionalidad
- Rotación de Puestos Claves

Multinacionalidad

Elemento esencial dentro de la estrategia de la Alianza, muy unido al principio de Defensa Colectiva. Aunque es un principio muy extendido entre los países miembros, en la práctica, no se ha conseguido en todos los cuarteles generales que configuran la estructura actual.

Por ello, y al objeto de hacer más sólido este principio, se considera que los factores más importan-

Cuadro 1

ORGANISMO	EMPLEO				
	Of. General	Coronel Capt. Navio	Tcol/Cmte C.F/C.C	Otros Ofic. Subofic.	Total
SP MILREP	1	3	4	6	14
IMS	1	2	4	1	8
MME SACEUR	1	1	1	3	6
CJPS			3	1	4
CCC			1		1
PCC			1	1	2
OFEN CINCSOUTH		1	3	1	5
OFEN CINCENT			1	1	2
MME SACLANT	1	1	3	2	7
OFEN EASTLANT			1	1	2
OFEN IBERLANT		1	1	1	3
OFEN ARRC			1	1	2
OFEN RF(A)			1	1	2
NAEW			1		1
PAT			1		1
NEDB SACLANT				1	1
NEWSG			1		1
NATO SCHOOL			1	1	2
NADEFCOL	1	2			3
SACLANTCENT			1		1
TOTAL	5	11	30	22	68

Por parte española se prevé será necesario aumentar nuestro nivel de participación y contribución a la Alianza hasta el año 2.000 en unos 184 puestos, sobre los 68 actualmente existentes.

Esta previsión oficiosa, que debe ser tomada única y exclusivamente como una orientación, puede variar en función de: los puestos No-Cuota cubiertos por personal español; los puestos Cuota asignados a nuestro país, los puestos rotacionales en los que España entre a formar parte, etc. Las incorporaciones se realizarán de forma escalonada, mayoritariamente a lo largo de los próximos tres/cuatro años.

MANDOS Y ORGANISMOS EN LOS QUE EL E.A DESEA ESTAR REPRESENTADO

ACRÓNIMO	NOMBRE (INGLÉS/ESPAÑOL)	CIUDAD (PAÍS)
IMS	International Military Staff/Estado Mayor Internacional	Bruselas (Bélgica)
CCC	Capabilities Coordination Cell/Célula de Coordinación de Capacidades	Bruselas (Bélgica)
SHAPE	Supreme Head Quarters Allied Powers Europe/Cuartel General del Mando Supremo Aliado en Europa	Mons (Bélgica)
CJPS	Combined Joint Planning Staff /Estado Mayor de Planeamiento Conjunto	Mons (Bélgica)
RF(A	Reaction Force Air/Fuerzas Aéreas de Reacción	Kalkar (Alemania)
RC SOUTH	Regional Command South/Mando Regional del Sur	Nápoles (Italia)
CC AIR S	Component Command Air South/Mando Componente Aéreo del Sur	Nápoles (Italia)
CC NAV S	Component Command Naval South/Mando Componente Naval del Sur	Nápoles (Italia)
RC NORTH	Regional Command North/Mando Regional del Norte	Brumsum (Holanda)
CC AIR N	Component Command Air North/Mando Componente Aéreo del Norte	Ramstein (Alemania)
SRC SW	Joint Subregional Command South West/Mando Subregional Conjunto del Sur Oeste	Madrid (España)
SACLANT	Supreme Allied Command Atlantic/Mando Supremo Aliado del Atlántico	Norfolk (EE.UU)
EASTLANT	Eastern Atlantic Area/Sector Oriental del Mando Atlántico	Northwood (R. Unido)
IBERLANT	Iberian Atlantic Area/Sector Ibérico del Mando Atlántico	Lisboa (Portugal)
STFL	Striking Fleet Atlantic/Fuerza de Intervención del Atlántico	(Norfolk (EE.UU)
NAEWF	Nato Airborne Early Warning Force/Fuerza Aérea de Alerta Temprana de OTAN	Geilerkirchen (Alemania)
NATO C3	NATO Command Control & Communications Agency/Agencia OTAN de Mando Control y Comunicaciones	Bruselas (Bélgica)

tes para establecer los puestos que corresponden a cada nación, "Puestos Cuota" son:

- La contribución nacional de Fuerzas a la Alianza.

- Las capacidades militares y de apoyo que un país puede aportar a la OTAN.

Asimismo, se considera que:

- Ninguna nación debe aportar más de la mitad del personal de Estado Mayor de un determinado cuartel general. Así, España, deberá cubrir como máximo la mitad de los puestos de Estado Mayor del futuro CG OTAN que se cree en nuestro país.

- Todas las naciones que pertenecen a un Mando Estratégico, Regional, Componente, etc., deben estar representadas en sus CG,s. Así, España, deberá estar representada en SHAPE, RC South , CC NAV South, CC AIR South, etc.

- Toda nación que contribuya con fuerzas a las misiones encomendadas a un Mando, pertenezca o no a su estructura, deberán poder estar representadas en él. Así, España, que está fuera de la estructura de SACLANT, al apoyar a IBERLANT, en determinadas misiones, deberá estar representada en dichos cuarteles generales.

Rotación de Puestos Claves

Es otro concepto que aunque no nuevo dentro de la Alianza, nunca ha llegado a materializarse, sien-

do primordial para mejorar la cohesión y la multinacionalidad en la OTAN.

Dicho principio consiste en que los altos puestos de mando y dirección de determinados cuarteles generales u organismos de la Alianza, sean ocupados de forma rotatoria por oficiales generales de determinados países. CUADRO 2

CONCLUSIONES

Esta necesidad de que personal profesional del Ejército del Aire, de cualquier empleo y cuerpo, tenga que ocupar puestos en organismos de la OTAN, debe interpretarse, en sus dos vertientes: una gran oportunidad profesional y un gran reto.

Una oportunidad profesional única, para los miembros del E.A. de ocupar puestos dentro de la Organización Atlántica. Dicha oportunidad estará siempre condicionada al nivel de formación del solicitante en áreas tales como: idiomas, conocimientos de la propia organización, especialidad, etc.

Un gran reto para el Ejército del Aire, el cual además de enfrentarse a la formación y capacitación específica de su personal, deberá hacer frente a la nueva reducción de personal, altamente cualificado, que le requerirá este compromiso. ■