

LA RESERVA MILITAR VOLUNTARIA EN EL ENTORNO INTERNACIONAL

Juan José Alberto CASTELLÓN SÁNCHEZ DEL PINO
Teniente médico (RV)
Subdirector del Observatorio de Inteligencia, Seguridad
y Defensa (Diario Militar digital)



L espectro de las misiones a las que se enfrenta la Organización del Atlántico Norte, en una época de cambios profundos y continuos para el entorno de la seguridad internacional, es más amplio y desafiante que nunca. Dentro de este ámbito, el uso de la Reserva Militar por parte de los miembros de la Alianza se considera una opción en muchas misiones. Las reservas son fuerzas compuestas de diversas categorías de personal movilizable que no es habitualmente empleado en el servicio militar a tiempo completo. El personal, voluntario o exmilitar profesional, puede ser asignado a unidades organizadas y/o servir individualmente en unidades regulares.

Los países miembros están haciendo un uso extensivo del personal reservista en unidades de apoyo a las misiones internacionales. La operatividad general de la Alianza se deriva no solo de la disposición y uso de sus propias fuerzas activas, sino también de la disponibilidad de sus reservas. La actuación de estas, ya sea para misiones de la OTAN o para recibir formación continuada, depende en gran medida de la política nacional, de la legislación y de factores sociales, tales como el estímulo, la ayuda de la familia, la actitud de la comunidad y la de los empleadores, cuyo apoyo y empuje son vitales.

A pesar de la creciente utilización de la Reserva Militar Voluntaria en los países de la OTAN para satisfacer las necesidades de estructura de fuerzas de la organización, sobre todo en el área de Nuevas Misiones, no existe todavía entre sus miembros una política coordinada sobre esta materia.

Varias naciones de la Alianza han reducido considerablemente sus fuerzas regulares y, en algunos casos, el servicio militar ha sido o está siendo suspen-

dido. La tendencia general de reducir las fuerzas regulares aumenta la importancia de las fuerzas de reserva en la organización atlántica. A medida que la importancia de la contribución que hacen los reservistas continúa creciendo dentro de ella, esta trata de captar, comprender y aprovechar mejor su potencial inherente.

Los enfoques nacionales sobre la estructura, cantidad, tipo, financiación, disponibilidad de formación, llamada a filas y utilización de las reservas no son sustancialmente diferentes. Su papel y el empleo potencial en el futuro fluyen directamente desde el concepto estratégico y en particular de las misiones ahora asignadas a la OTAN: la defensa colectiva, la prevención de conflictos, la gestión de crisis y la proyección de la estabilidad. Con las fuerzas aliadas en diferentes niveles de preparación, en muchos casos a menor nivel que antes, es vital que los reservistas participen en la formación y adquisición de habilidades, en la realización y ejecución de ejercicios colectivos. La integración efectiva y la utilización de personal de unidades reservistas, aumentando la capacidad de la fuerza total, encajan dentro del espectro de herramientas de gestión de crisis. También en tiempos de paz, la Reserva Militar puede ser una alternativa rentable para mantener grandes fuerzas en pie.

La mayoría de los países de la OTAN hacen un llamamiento a la utilización de la Reserva Voluntaria como parte de su capacidad militar nacional. La Reserva Militar Voluntaria de una nación puede estar compuesta por diversas categorías de personal o unidades reservistas que se movilizan según sea necesario. El reservista normalmente, en el servicio a tiempo completo, se puede llamar con carácter temporal a las actividades militares, bien como voluntario o como exmilitar profesional. Los Estados miembros tienen diferentes enfoques sobre la estructuración de sus fuerzas militares y, basándose en su propia legislación y en el sistema de la reserva, los ciudadanos tienen la alternativa de servir de forma voluntaria u obligatoria. Dependiendo de las necesidades operativas, los reservistas se pueden utilizar de forma individual y/o colectiva para llevar a cabo las funciones regulares, implementados en un diseño de operaciones, formando unidades o completando las unidades de reserva con militares regulares.

Los reservistas son uno de los recursos valiosos de la OTAN como personal militar y miembros responsables de su comunidad. Además de su experiencia militar, pueden aportar un valor añadido en virtud de sus competencias profesionales y las estrechas relaciones que ayudan a establecer entre militares y comunidades civiles. Muchos reservistas aportan formación académica universitaria y habilidades especializadas: medicina, ingeniería, logística, legislación, conocimientos en lenguas extranjeras, relaciones públicas, sistemas de gestión de la información, etc. Al mismo tiempo, el servicio militar aporta importantes beneficios a la reserva y al empleador, como son la capacidad de liderazgo, los programas educativos y la formación continuada de los reservistas; todos estos directamente transferibles a su entorno civil.

Cuando un Estado ha comprometido a los reservistas en el servicio activo de la OTAN, tiene una responsabilidad nacional para garantizar que el individuo sea capaz de cumplir su tarea con las normas de calidad apropiadas. Una vez logrado esto, no debe haber restricciones en cuanto a la capacidad de la Reserva para asumir funciones en apoyo de las misiones internacionales. Para que los reservistas, o las unidades de reserva, puedan desplegarse en apoyo de operaciones nacionales o internacionales de la OTAN es importante que sean formados con un tiempo de preparación adecuado para que estén dispuestos a ejecutar las misiones militares que se les asignen. La política nacional de formación debe tratar de educar al personal de reserva para que, después del tiempo de preparación útil, estén tan bien cualificados como el personal regular y así poder utilizarlos en apoyo a todas las misiones donde sean necesarios.

Las unidades de reserva, debidamente entrenadas, pueden sustituir o reforzar las unidades activas en las misiones transnacionales. Los programas de capacitación para la formación individual y colectiva que permiten a las reservas superar una óptima cualificación se basan en conocimientos académicos y experiencias programadas, que siguen siendo responsabilidad nacional. Todas las formas de enseñanza existentes o programas académicos de formación destinados a mejorar las habilidades individuales y comunes del personal militar deben ser accesibles a los reservistas de acuerdo a las normas y procedimientos de cada Estado miembro.

Los países de la organización atlántica deben fomentar la participación de la Reserva, en programas conjuntos y combinados (multinacionales), con oportunidades de formación individual, de intercambio de formación e información y con accesibilidad a todos los programas individuales formativos militares. La cooperación en proyectos comunes de formación individual se debe extender a todos los Estados. En la actualidad, varios países de la OTAN están empleando reservistas, en misiones nacionales e internacionales, integrados junto con el personal regular, participando en apoyo humanitario y operaciones de paz.

Para el personal en unidades desplegadas o en apoyo a la bases, el entorno operativo ofrece una escuela muy valiosa de experiencia para el militar profesional, regular y el de reserva. No hay sustituto para la experiencia adquirida en el campo real de operaciones.

Los reservistas, de acuerdo con los requisitos nacionales, pueden completar las dotaciones en el ámbito de unidades o bases operativas, según el caso. Además, reservistas especializados, cuyos títulos no pueden estar disponibles en las unidades regulares, son de importancia crucial para la OTAN, especialmente en el contexto de sus nuevas misiones.

La CIOR (Confederación Interaliada de Oficiales de Reserva) es una confederación independiente de asociaciones de funcionarios nacionales de reserva. Está reconocida por la OTAN con los objetivos de proporcionar asesoramiento sobre la utilización de los reservistas, continuar mejorando el

conocimiento de las autoridades sobre las fuerzas nacionales de reserva e inspirar a cada país miembro para el desarrollo de sus propias fuerzas de reserva.

El NRFC (Reserva Nacional del Comité de las Fuerzas) sirve, de manera formal, como un comité reconocido de la OTAN, para proporcionar asesoramiento político sobre cuestiones de la reserva y, de manera informal, como un foro para la discusión de asuntos de interés mutuo en el campo de las fuerzas y del personal de la reserva. El NRFC ofrece asesoramiento y apoyo adecuados al CIOR para ayudar en sus actividades, en apoyo de los objetivos de la Alianza y en asesoramiento del mando, de conformidad con los documentos y protocolos actuales de esta.

NRFC y CIOR comparten como objetivo común el asegurar la calidad de las fuerzas de reserva de acuerdo con las políticas nacionales sobre la Reserva Militar Voluntaria. El trabajo de cada organización, dentro de sus respectivas funciones en apoyo de la Alianza Atlántica debe ser complementario y llevado a cabo en un espíritu de colaboración, especialmente cuando sus requisitos convergen.

La disponibilidad de los reservistas para las misiones y para su formación continua depende de muchos factores importantes, como la voluntad política, el fomento de la asistencia de la comunidad y el apoyo de los empleadores. Las legislaciones nacionales deben aclarar las cuestiones relativas al Estatuto de la Reserva, las obligaciones, derechos, ayudas sociales, beneficios militares, cubrir la ayuda de la familia y asegurar la protección del empleo civil. El apoyo activo de los empleadores, nacionales o multinacionales, es útil a los reservistas para cumplir con sus obligaciones y objetivos de formación y para contribuir, sobre una base a tiempo parcial, en las operaciones de seguridad de las naciones.

Los programas de empresa mejoran el apoyo civil y militar, la coordinación y cooperación de las naciones y el desarrollo de fórmulas de apoyo de los empleadores adaptados a su cultura y necesidades específicas. Las autoridades de la OTAN tienen la oportunidad de jugar un papel importante y activo en este sentido, en caso de necesidad, al representar las opiniones de todas las naciones miembros en el ámbito internacional.

La variedad de reservistas es muy importante para implementar las habilidades militares y civiles. La Reserva Militar proporciona un beneficio sustancial a la Alianza en el apoyo a misiones de la OTAN, a las misiones humanitarias de paz y apoyo a operaciones, a la propia Reserva y a los empleadores.

Las reservas militares de la OTAN han sido, y seguirán siendo, un elemento importante de la Alianza. Aportan una capacidad militar significativa y una visión muy útil a la sociedad civil. Con el creciente papel de estos ciudadanos-soldados, la organización atlántica y las fuerzas de reserva pueden mejorar el cumplimiento de las misiones de la propia organización. Esta política promueve beneficios en la formación de los reservistas, ofrece la oportunidad

de participar en operaciones de paz y promueve programas de empresa y apoyo en el pleno reconocimiento de las responsabilidades nacionales en todas estas áreas formativas y operativas.

En los próximos años la figura del reservista voluntario tendrá que hacer frente a unos retos que sin duda podrá superar con éxito. En España, la Ley Orgánica 5/2005 de la Defensa Nacional es el inicio de nuestra Reserva Militar Voluntaria, y analiza el posible escenario real ante un conflicto. Esta ley hace referencia al escenario estratégico, la eficacia de las Fuerzas Armadas, nuestras misiones, la incorporación de los ciudadanos a la Defensa y la promoción de su cultura.

Las últimas décadas nos retratan un escenario estratégico que hace desaparecer la política de bloques que protagonizó la Guerra Fría y donde emerge la globalización y un nuevo marco en las relaciones internacionales. Junto a las amenazas y riesgos tradicionales para la paz, la estabilidad y la seguridad, han surgido otros como el terrorismo transnacional con disposición y capacidad de infligir daño indiscriminadamente. Para incrementar la eficacia de las FAS, se ha concretado su organización con criterios que posibilitan la acción conjunta de los Ejércitos y la Armada.

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

La suspensión del Servicio Militar Obligatorio necesitaba que se proveyese con mayor relevancia el derecho y el deber que los españoles tienen de defender a España, según lo establecido en el artículo 30 de la Constitución. Para esto se refuerza y actualiza la posibilidad de incorporación de los ciudadanos, como reservistas, a las FAS. Estas contribuyen militarmente a la seguridad y defensa de España y de sus aliados en el marco de las organizaciones internacionales de las que formamos parte, así como al mantenimiento de la paz, la estabilidad y la ayuda humanitaria. Junto con las instituciones del Estado y las administraciones públicas, deben preservar la seguridad y bienestar de los ciudadanos en los supuestos de grave riesgo, catástrofe, calamidad u otras necesidades. La incorporación adicional de ciudadanos a la Defensa se apoya en el principio de contribución gradual y proporcionada a la situación de amenaza que sea necesaria afrontar, y será necesaria cuando los reducidos efectivos profesionales de las FAS no sean suficientes.

El Ministerio de Defensa debe promover el desarrollo de la cultura de Defensa con la finalidad de que la sociedad española conozca, valore y se identifique con su historia y con el esfuerzo solidario y efectivo mediante el que las FAS salvaguardan los intereses nacionales. Afrontamos amenazas y riesgos transversales, interconectados y transnacionales. Preservar la seguridad requiere coordinación, tanto internacional como interna, y la contribución de la sociedad en su conjunto.

En la doctrina conjunta de nuestras Fuerzas Armadas se define la amenaza como la existencia de indicios por los cuales se deduce la posibilidad de que se produzca una acción hostil (agresión) por parte de individuos o grupos. Las amenazas son formas activas y directas de producir daños. El riesgo es la probabilidad de que una amenaza pueda causar pérdidas o daños en términos de operatividad, integridad física de las personas, material o de imagen. Analizar las amenazas y riesgos a nuestra seguridad, identificar líneas de respuesta y definir mecanismos de coordinación son los objetivos centrales de la primera Estrategia Española de Seguridad. El horizonte útil de esta es de una década, pero es imprescindible fijar unos principios con vocación de continuidad y con revisiones quinquenales que marquen la visión de España con relación al panorama estratégico y la orientación de las políticas a desarrollar. La política de seguridad deberá estar basada en una serie de conceptos básicos como:

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

La Estrategia identifica una serie de amenazas y riesgos. Hay muchos en los que los reservistas pueden aportar conocimientos y experiencia durante los periodos de activación ordinarios y extraordinarios con motivo de posibles crisis.

El concepto de Reserva Voluntaria nace de la posibilidad de ejercer el derecho y el deber que todos los españoles tenemos, según el artículo 30 de la Constitución. Los reservistas se activan para llevar a cabo programas de formación continuada o para prestar servicio en unidades, centros u organismos del Ministerio de Defensa. Aquellos que manifiestan su voluntariedad, pueden participar en actuaciones de las FAS, en colaboración con las instituciones del Estado y las administraciones públicas, y en misiones en el extranjero de mantenimiento de la paz y de la seguridad derivadas de acuerdos internacionales suscritos por España.

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

La voluntariedad y disponibilidad son los dos pilares de la Reserva Voluntaria, y conceptualmente el modelo responde a varias premisas:

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

El modo de acceder a la condición de reservista es mediante convocatoria pública de plazas en el Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire y los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas, para los empleos de alférez (RV), sargento (RV) y soldado o marinero (RV). Las pruebas de selección consisten en un concurso de méritos, un reconocimiento médico y un examen psicotécnico. El reservista firma un compromiso inicial de tres años. Posteriormente, puede pedir prórrogas sucesivas de igual duración con posibilidad de cambio de destino al renovar el compromiso. El límite de edad de permanencia es de 61 años para oficiales y suboficiales y de 58 años para tropa y marinería.

El nuevo Reglamento de Reservistas, tras dos años de elaboración, tramitación y publicación vio la luz en marzo del 2011 (Real Decreto 383/2011, de 18 de marzo). Se tuvieron en cuenta las propuestas de todos los cuarteles generales, organismos directivos del Ministerio de Defensa y de aquellos ministerios competentes en la materia, así como las observaciones de las asociaciones de reservistas en varios aspectos importantes. Se contempla el ascenso hasta los empleos de capitán (RV), brigada (RV) y cabo primero (RV). Vale el tiempo activado para instrucción y adiestramiento y el de prestar servicio en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa.

El reservista puede ejercer funciones técnicas, logísticas, administrativas y docentes. La asignación de funciones operativas estará supeditada a la experiencia, lo que será decidido por el jefe de la unidad de activación. Para las activaciones se determinan las retribuciones e indemnizaciones, de acuerdo con el reglamento de retribuciones y el de indemnizaciones en vigor para los militares profesionales.

Los derechos de carácter laboral desarrollan lo establecido en el artículo 134 de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar, en especial en lo que se refiere a las situaciones de incapacidad temporal en activaciones de distinto tipo, formación o servicio. Se contempla la compatibilidad de la percepción del subsidio de desempleo en los periodos de formación, de acuerdo con la Ley General de la Seguridad Social.

La protección de Seguridad Social desarrolla el artículo 134 de la Ley de la Carrera Militar y se añade el derecho a la reserva de plaza en el centro de estudios para los reservistas voluntarios.

Los funcionarios se activan mediante servicios especiales y con la realización de convenios con las administraciones públicas desarrollando la Ley 7/2007 del Estatuto del Empleado Público.

Hemos visto anteriormente cómo en la OTAN está más generalizado el empleo de la Reserva Voluntaria, especialmente para cubrir determinados puestos y/o atender a necesidades de destinos que requieren una cualificación concreta. El modelo anglosajón de Reserva Regular, también llamado Ejército Paralelo, consiste en la constitución de unidades operativas completas dotadas con reservistas. Estas pueden ser desplegadas incluso en operaciones en el exterior. La media de días de activación al año entre los países de la OTAN es de 25 y normalmente se trata de activaciones obligatorias para instrucción y adiestramiento operativo y, en muchos casos, estas se producen en los fines de semana en campos de instrucción con instructores militares. El empleo que se hace de estas reservas se basa en una adecuada determinación de los puestos:

- Estados mayores y planas mayores.
- Unidades logísticas.
- Sistemas de información y telecomunicaciones.
- Asuntos civiles y cooperación cívico-militar (CIMIC).
- Lingüistas y traductores.
- Sanidad.

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

Nuestro modelo es aún muy joven. Su andadura se inició en el año 2003 y su consolidación depende de todos nosotros. El Ministerio de Defensa debe continuar con las convocatorias anuales para adquirir la condición de reservista voluntario y con los Planes Anuales de Activación, todo ello enmarcado en un planeamiento de recursos humanos compatible con la eficiencia a la hora de fijar el número de reservistas voluntarios que sería deseable.

Es imprescindible hacer frente a los dos principales problemas a los que se enfrenta el reservista, el laboral y el social. Hay que hacer más para conseguir el apoyo de los empleadores y para su reconocimiento por parte de la sociedad y de las FAS. El Ministerio de Defensa debe promover el establecimiento de convenios de colaboración con representantes de los empleadores de reservistas voluntarios, privados y públicos, agentes sociales y demás organismos

competentes de las administraciones públicas. Todo ello promoviendo la participación de representantes de los empleadores, de los propios reservista, de las FAS y de los organismos oficiales y particulares para establecer los apoyos necesarios. Es necesario que el Ministerio de Defensa difunda la información necesaria para que tanto los reservistas voluntarios como sus empleadores conozcan sus derechos y obligaciones en las situaciones de disponibilidad y activado conforme a los Planes Anuales de Activación, procurando que el periodo de activación no suponga una carga económica y familiar.

Es vital una concienciación por parte de los militares profesionales para que confíen en el modelo y para ver a los reservistas voluntarios como algo propio de nuestras FAS. Hay que reconocer y valorar la labor realizada por los reservistas voluntarios, no hacerles perder el tiempo e integrarlos en la unidad, centro u organismo donde presten sus servicios o lleven a cabo sus programas de formación continuada. En el caso de la prestación de servicios, es preciso elaborar cuanto antes el catálogo de puestos para los reservistas para que tanto las unidades como ellos mismos sean conscientes de su utilidad y la prestación sea eficiente.

Deberíamos tener presente que nuestra incorporación a las FAS, aparte de ejercer un derecho constitucional, puede suponer un aporte eficaz en situaciones de crisis si las necesidades de la defensa no pueden ser atendidas por militares profesionales. El Gobierno en estas situaciones puede incorporar, inicialmente, reservistas voluntarios y de especial disponibilidad.

En España hemos de continuar avanzando en la difusión del conocimiento de nuestras Fuerzas Armadas y de la cultura de Defensa, área donde los reservistas voluntarios tenemos un enorme campo de actuación y donde estamos haciendo una digna labor, junto con nuestras asociaciones de reservistas.

