

LICENCIADOS CON HONOR

Vicente GONZALVO NAVARRO



Yo no sé quien fue mi abuelo; me importa mucho más saber quién será su nieto.

(A. Lincoln).

Introducción



A gradual aplicación de la Ley 7/2007 (LCM) (1) conlleva la implantación de un nuevo modelo de carrera militar. Esta ley, entre otras muchas cosas, establece un nuevo de sistema de ascensos para los cuadros de mando de las FAS. Este nuevo procedimiento teóricamente permitirá que la *estructura jerárquica piramidal* de la institución sea grande en la base y, progresivamente, mucho más estrecha en el vértice superior, de manera que los puestos más altos del escalafón sean ocupados por oficiales cada vez más «jóvenes», en un sistema que premie el mérito y la capacidad, en detrimento de otros elementos habitualmente valorados hasta el momento, como básicamente la antigüedad.

Este aspecto influye definitivamente en las expectativas del militar profesional de la Armada que, a pesar de haber desarrollado una intensa y dedicada labor durante su vida profesional, puede encontrarse sin posibilidades de promoción en las FAS e inmerso en un, para él, «sorprendente» cambio de actividad laboral.

El objeto de este ensayo es desarrollar de manera somera las dos ideas expuestas anteriormente, profundizar en los aspectos relativos a esta posible desvinculación profesional del militar profesional de la Armada, las dificulta-

(1) Jefatura del Estado. BOE 20-11-07. Núm. 278. <http://mtas.es/es/Guia/pdfs/L3907.pdf>. Ley 7/2007 de la Carrera Militar que viene a reemplazar a la Ley 17/99, que sustituyó del mismo modo a la 17/89.

des y las oportunidades que ofrece y las repercusiones que tiene, en general, sobre el militar perteneciente a los cuadros de mando de las FAS.

Desarrollo

La posible causa del problema

La LCM establece un nuevo sistema de evaluación para realizar los ascensos de los militares de carrera al empleo superior. El desarrollo normativo posterior (2) que detalla el sistema establece que habiéndose determinado la aptitud para el ascenso existirá un número *máximo de ciclos*, esto es, de años, para que un militar deje de ser evaluado para promocionar al empleo inmediatamente superior. En un aspecto más negativo, como consecuencia del resultado de la evaluación del militar en cuestión, si resultare una valoración desfavorable para el sujeto interesado, queda también establecida en la legislación la posibilidad de «no declaración de la aptitud para el ascenso», mediante un «procedimiento administrativo» fijado en el posterior desarrollo normativo de la ley.

Por otra parte, el resultado directo de la aplicación de este sistema puede ser la existencia de personal que, habiendo sido evaluado y apto para un posible ascenso, no promocione por falta de vacantes en el empleo superior.

La legislación además contempla la posibilidad de incoar un expediente de insuficiencia de facultades profesionales en ambos casos (*apto sin ascender en máximo número de ciclos* y *no apto*), resultado del cual se produciría el «pase a la reserva» (si las plantillas reglamentarias y la política de personal lo hacen necesario, en su caso). Por otro lado, y en el caso posible de que este personal quedara «retenido en su empleo», podría ocurrir otra indeseada situación, la «inmovilización» progresiva del escalafón.

Ello implica la posibilidad de existencia de personal inmovilizado en el empleo, sin posibilidad de ascender, y que en determinados casos puede pasar a la situación de reserva de manera *no voluntaria*; es decir, se vea «obligado» a abandonar el servicio activo en los empleos intermedios de su carrera (comandante/capitán de corbeta, teniente coronel/capitán de fragata, brigada, sargento 1.º...) cuando teóricamente, y de acuerdo con el sistema

(2) Jefatura del Estado. Real Decreto 168/2009 de 13 de febrero por el que se aprueba el «Reglamento de Evaluaciones y Ascensos del Militar Profesional», Orden Ministerial 18/09 de 24 de abril de 2009, «Relación del número de evaluados en cada ciclo», y Orden Ministerial 20/09 sobre «Número máximo de ciclos para que un militar deje de ser evaluado por los sistemas de evaluación y clasificación». Existen además instrucciones de los JEM sobre elementos de ponderación en las evaluaciones y notas informativas específicas de los JEPER.

anteriormente en vigor, le quedaba por delante una larga trayectoria profesional (3).

La trampa de la inacción

Particularmente, considero que los efectos de la desvinculación laboral del militar profesional tienen dos vertientes principales.

La primera es fundamentalmente moral. La profesión de las armas es una carrera eminentemente vocacional (4) en la que el reconocimiento al militar profesional viene de la mano, más que de una recompensa económica o de una satisfacción material, de la *íntima satisfacción del deber cumplido* y del *oportuno reconocimiento de méritos* en su actividad profesional. En el caso de la Armada este tema se «acentúa», ya que a la dureza inherente a nuestra carrera militar se une el hecho de las habituales ausencias que nuestra profesión demanda, y que muchas veces, todos lo sabemos, nuestras familias han debido sobrellevar.

Hasta ahora el militar de carrera podía considerar «tener la vida resuelta», eso sí, en términos de relativa austeridad, al no existir excesivas dificultades en alcanzar los empleos de capitán de navío/coronel o subteniente (en sus respectivas escalas) cuando la permanencia en las FAS y la posesión de un buen expediente profesional aseguraban el progresivo ascenso por antigüedad en el escalafón militar.

Como consecuencia de la aplicación de la Ley, puede suceder, y en la mayoría de las ocasiones así sucederá estadísticamente, que un integrante de los cuadros de mando buen profesional pudiera encontrarse entre los cuarenta y los cincuenta años, después de un largo compromiso con las FAS, cuando normalmente la situación personal conlleva evidentes cargas familiares, con tener que abandonar su profesión, perder su estatus laboral (y por qué no, social...), ver reducido su sueldo y tener que buscar la integración en el hasta entonces posiblemente desconocido y complicado mercado laboral español (5).

Los agravios comparativos con otros empleados públicos (jueces, médicos, diplomáticos...) son evidentes. A nadie se le ha ocurrido pensar, por ejemplo,

(3) ASTORGA GONZÁLEZ L.: «Evaluaciones y ascensos en las FAS». REVISTA GENERAL DE MARINA. Tomo 258, p. 444. Octubre 2009.

(4) CABEZAS SAN SIMÓN, Felipe: «La importancia de los valores en el ethos militar». *Revista Ejército*. Núm. 806, p. 106. Mayo 2008.

(5) Siendo además esta franja de edad (> 45 años) una de las que más problemas tiene a la hora de la integración en el mercado laboral. Ministerio de Trabajo. Documentación. *Informe de sobre el Programa de la Presidencia española en los ámbitos socio-laboral y de inmigración*. Madrid. 2009. www.tt.mtin.es/eu2010/es/noticias/empleo/200912/EMP20091229-001.html



Pase a la Reserva. (Fuente: www.fn.mdef.es).

que un buen médico «abandone» su carrera en plena plenitud profesional, y cuando más provechosa puede ser su aportación al sistema de sanidad pública por su experiencia y capacitación técnica, cuando teóricamente los principios y normas aplicables a todos estos empleados públicos son muy «parecidos» (6).

Esta sería la segunda vertiente, la material. Es consecuencia de la asimilación de un modelo de carrera militar en el que quizá se sustituye la carrera de las armas, la vocación de servicio en la Armada, por una *profesión de paso* y en la que el compromiso y la rigidez institucional dan paso, lo queramos o no, a la mayor flexibilidad y al cambio, aunque, como es el caso, pueda haber «bastantes» perjudicados, todo ello en beneficio, supuesto o no, de la organización y funcionamiento de nuestra querida institución.

Ante este cambio del modelo de carrera militar, quizá para muchos más acorde con la realidad actual de las FAS, posiblemente la previsible reacción sea el descontento y la desconfianza de quienes mucho han trabajado con vista a su progresión personal y profesional. Las quejas son justificadas, como

(6) Art. 5 de la LCM sobre «Adaptación a las normas del empleado público». Jefatura del Estado. Ley 7/2007 de 12 de abril sobre el *Estatuto Básico del Empleado público*. EBEP. (La LCM deja abierta la puerta de establecer normas reglamentarias para efectuar adaptaciones a este Estatuto).



Primer día de servicio. (Fuente: www.fn.mdef.es).

muestran los recursos administrativos de todos conocidos, y creo que en cualquier caso deben ser escuchadas (7).

Es necesario ayudar a quienes tanto han dado, y desechar el pesimismo inicial. También es «moralmente imperativo» aceptar la realidad, que por ende es realmente incómoda, ya que nuestra carrera, salvo la de unos pocos, a partir de ahora probablemente no va a ser *para toda la vida*.

La realidad de las FAS

Pero, ¿realmente vivimos uno de «los peores tiempos» para las Fuerzas Armadas y para sus cuadros de mando? «Nunca ha habido tiempos mejores ni peores», así comienza una conocida novela de la Revolución francesa, y en cierto modo esta sería mi contestación a esta pregunta retórica.

Hemos tendido quizá a idealizar el pasado de los ejércitos, olvidando las muchas dificultades, morales y materiales, que han tenido nuestros antecesores.

(7) A pesar de que la institución pueda salir favorecida por una serie de reformas orgánicas (que por otro lado quizá puedan ser precisas).

Me viene a la memoria la figura de Churruca, y de otros muchos como él, que como sabemos, en un momento dado de su brillante carrera militar tuvo que dar clases de matemáticas como un medio más para poder sobrellevar una difícil situación económica «provocada» por el retraso en las «pagas», lo que tan habitual fue en nuestra Marina en el siglo XIX.

Además, quizá hemos despreciado el presente y seguramente nos falta la fe en el futuro y en nuestras posibilidades. Es un hecho que los ejércitos han sufrido cambios similares a lo largo de la historia, y sin embargo han conseguido mantener su cohesión y su integridad moral gracias, en gran parte, a la calidad de su personal.

Las posibles iniciativas

Decía Villamartín en relación a todo esto que «...desgraciado es el país que hace odiosa la carrera de las armas, aquel que alquila los Ejércitos en los días de peligro, aquel que lo degrada nutriendo sus filas de hombres sin virtudes...» (8). Por este y otros razonamientos, es muy posiblemente cuestionable el modelo de fuerzas armadas que estamos «eligiendo», y también la manera en que puede hacerse esta «desvinculación» del militar profesional. De lo que no hay duda es de que se debe tratar de respetar la integridad institucional y la fortaleza moral de las FAS. Para ello, es necesaria la implicación del Estado, a través del Ministerio de Defensa, en esta labor de la que sin duda, considero, la nación saldrá beneficiada.

Son necesarias las ayudas institucionales a todo el personal que abandona con honor las FAS, y debe contemplarse en el posterior desarrollo normativo y reglamentario de la LCM. De hecho así está estipulado en la Ley de Tropa y Marinería para un personal que, teóricamente, ha permanecido mucho menos tiempo en servicio, dicho sea de paso sin ánimo de desvirtuar una esencial labor, con una responsabilidad bastante «menor» (9).

Esta ayuda no debe ser solamente económica. Ello sería sencillamente contradictorio, pues introduciríamos rigidez en un mercado laboral que se considera es conveniente flexibilizar, especialmente en una parte sobre el que ejerce su tutela la Administración militar del Estado. La seguridad que proporciona el respaldo institucional se debe concretar en múltiples medidas de orden multidisciplinar.

(8) VILLAMARTÍN: *Nociones de arte militar*. Los Ejércitos permanentes. Cap. IV, p. 57. Colección Clásicos Militares. Ed. Ejército. Madrid. 1943.

(9) Jefatura del Estado. Ley de Tropa y Marinería 8/2006; Cap. IV «Cambio de actividad profesional»; Artículo 20 «Acceso a las administraciones públicas»; Art. 21 «Medidas de incorporación laboral»; Disp. Ad. IV: «Protección por desempleo».

El desarrollo de la cultura de defensa es esencial, de forma que aumente el conocimiento de la sociedad respecto a su Armada como ocurre en otros países de nuestro entorno. De esta forma, el haber servido en las FAS supondría un activo que muchas empresas querrían incorporar, lo que significaría uno de los puntos claves de la desvinculación profesional del personal de la Armada (10).

Posiblemente, iniciativas parecidas a las existentes para el personal de tropa, tales como convenios (11) con entidades empresariales, programas de gestión de empleo y de orientación laboral (12), y la posible creación de unidades de incorporación laboral y promoción profesional, puedan ser también soluciones parciales al problema.

La redacción de un plan global a nivel nacional, que incluya las iniciativas mencionadas, y en el que participen todas las administraciones implicadas, debe ser contemplada. En este, la asignación del necesario presupuesto económico es sólo una parte de las medidas necesarias, ya que además debería incluir la promoción de ayudas indirectas, la concesión de microcréditos para nuevos proyectos empresariales, y el fomento y la promoción de la educación.

A modo de conclusión

Los cambios producidos en las perspectivas profesionales de muchos integrantes de los cuadros de mando de las FAS, debidos a la progresiva implantación de la LCM, vienen a establecer un modelo de carrera en el que la vinculación profesional del personal de los Ejércitos y la Armada va a ser en la mayoría de los casos temporal, al menos en el largo plazo. Ante esta situación la Administración del Estado debe proporcionar los recursos morales y materiales necesarios para que la salida de este personal de las FAS sea ordenada, con reconocimiento de los «servicios prestados», y se tomen las medidas oportunas para aprovechar la formación y experiencia de estos en el mercado laboral y hagan posible que la inmersión en la vida civil de estos profesionales se realice adecuadamente.

(10) BANEGAS, J.: Actualmente director del Dpto. de Relaciones Internacionales de la CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales), que incluyó la propuesta de la puesta en marcha de un foro entre las FAS y el mundo empresarial. Seminario «FAS y Sociedad». Dpto. Organización. ESFAS. Madrid. Noviembre 2009.

(11) De manera parecida a los existentes por ejemplo con La Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI) y La Fundación Instituto Cameral para la creación y desarrollo de la empresa (INCYDE) para el Personal de Tropa y Marinería.

(12) Como la que existe para MTPM tras la firma del Convenio marco entre el MINISDEF y el INEM (Instituto Nacional de Empleo). Jefatura del Estado. BOE Núm.105, de 31/05/06.



Ejercicios en la Sierra del Retín. (Fuente: www.fn.mdef.es).

La definición de un plan nacional integral, en el que se contemplen aspectos como la cultura de defensa, y en el que intervengan representantes de las administraciones públicas, posiblemente de la CEOE y de diversas asociaciones profesionales a nivel nacional, autonómico e incluso local, es por ello necesaria. El citado plan debe ser multidisciplinar y abarcar diversos ámbitos y medidas para así garantizar su éxito y contribuir a mantener la cohesión moral y la integridad institucional de la Armada, en particular, y de las FAS en general.

