

## LA SEMIPROFESIONALIZACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS

Por MARCOS GUERRERO GARCÍA

### Introducción

En este capítulo se abordará la futura oferta que las Fuerzas Armadas realizarán a la juventud española, prácticamente el único mercado potencial hacia el que dirigir los esfuerzos desde el punto de vista de la atracción laboral. En un momento en el que la popularidad del Ejército se pone en tela de juicio para el gran público ante la polémica suscitada por la vigencia del servicio militar, las Fuerzas Armadas se ven obligadas por otras muchas razones a la renovación siguiendo el camino de una paulatina semiprofesionalización y, con ella el intento de acercamiento a un colectivo a unas cohortes generacionales que no siempre se han visto identificadas con el Ejército.

Los auténticos factores de rechazo juvenil hacia el servicio militar son casi exclusivamente debidos a los celos que levanta el propio servicio en sí, conjugados con otras variables a tener en cuenta:

- La crisis de legitimidad en virtud de la sensación de que por el alto desarrollo tecnológico ya no somos todos necesarios para la Defensa Nacional, y la aparición de los excedentes de cupo. Al mismo tiempo cabe destacar la disminución del sentimiento de amenaza exterior que justificaría la existencia de un servicio militar como antaño.
- La quiebra del consenso social en torno a la vigencia del servicio militar en favor de la corriente que preconiza un Ejército profesional, aspecto que ya se recoge en una gran parte de los programas de los partidos políticos más importantes del arco parlamentario.

- La ampliación experimentada en las libertades individuales y la resistencia que estas puedan ser limitadas temporalmente.
- La sensación de inutilidad que se tiene actualmente del servicio militar, de más negativa repercusión que la propia limitación de la libertad. Los tiempos muertos y perdidos tienden a minar la moral de los reclutas y a crear frustración entre ellos, según afirma Francisco Alvira en la Revista de Estudios de Juventud de 1987.
- La expansión de la ideología pacifista y de los movimientos de objeción de conciencia, con sus diferentes orígenes, fundidos en muchas ocasiones con el discurso político.
- Los costes económicos familiares para la casi totalidad de los encuestados y el coste de tiempo traducido en el retraso que el servicio militar supone para la formación y la búsqueda de un empleo por parte de los jóvenes.

Por estas razones sí parece razonable afirmar que la percepción de los jóvenes hacia el ejército profesional es positiva por cuanto que conlleva una connotación de «no obligatoriedad» o de «voluntariedad».

## **El ingreso**

Conviene señalar que no han sido pocos los jóvenes que se han visto atraídos por las ofertas que las Fuerzas Armadas estarían dispuestas a realizar de una manera formal. En concreto, en el año 1996 unos 50.000 jóvenes intentaron el ingreso en las Fuerzas Armadas, mientras que en el 92 lo intentaron 10.000 personas. Los expertos dicen que el ejército profesional del año 2003 necesita más puestos de soldado de los que ahora se convocan. Dentro de los perfiles detectados entre los aspirantes podríamos señalar a los jóvenes con una media de edad de 21 años, hay una mujer por cada diez varones y su formación es de tipo medio (graduado escolar o FP de primer grado y son numerosas las preferencias por los cuerpos operativos. La Orden 42/1994, de 13 de abril nos presenta las pruebas de aptitud por las que han de regirse los procesos selectivos de ingreso. Las pruebas de ingreso constan de tres fases, a saber: Pruebas Psicotécnicas donde se evalúa el perfil psicológico y la capacidad intelectual del aspirante. Las Pruebas Médicas miden el estado general de la persona, no permitiéndose más de tres dioptrías ni menos de 1,60 de estatura. Se procede a un análisis de sangre y de orina así como a un examen cardiológico. Las Pruebas Físicas consisten en la medición del salto vertical (más de 35 cms), número determinado de flexiones (normalmente

cinco) y recorrer 1.000 metros en menos de 4' 50", así como 50 metros en un tiempo inferior a 8,6 segundos. Como dato estadístico cabe señalar que cada prueba es eliminatoria y que sólo un 5% no las supera. Una vez conseguido el ingreso como soldado profesional se puede ascender en la escala militar por antigüedad. Si se desea ser suboficial, el 60% de las plazas en las academias están reservadas para soldados con tres años dentro de las FFAA. El sueldo de un soldado profesional viene a consistir en catorce pagas de 93.000 pesetas brutas (datos de 1996) con un contrato anual y los destinos más solicitados son los de la Legión, los GOES (operaciones especiales) y la Guardia Real.

### **Tipologías de los posibles candidatos**

Pero, ¿qué tipo de jóvenes estarían dispuestos a ingresar en el Ejército bien por vocación o bien por encontrar una salida a la situación de desempleo, en muchos casos angustiosa?

Para contestar a esta cuestión y buscar tipologías de jóvenes cuyas inclinaciones no estarían, en principio, en oposición tajante a un hipotético ingreso en las FFAA citaremos las categorías que el profesor D. Javier Elzo expone en su trabajo del INJUVE 94.

Los llamados jóvenes «bien integrados» (aproximadamente un 35% de la juventud) se debaten entre un apoyo al Servicio Militar Obligatorio (aunque esta defensa decrezca) y una aprobación cada vez mayor del Ejército Profesional.

Condenan los comportamientos incívicos como el fraude fiscal, el vandalismo callejero y se posicionan políticamente en el centro y en la derecha moderada, declarándose mayoritariamente católicos. Son de clase media y media-baja, con un nivel medio de estudios.

Otro grupo es el llamado como de «reaccionarios», que supone un 15% de nuestros jóvenes. Representan el colectivo que mayor apoyo manifiesta a las FFAA aunque también se cuestionan la idoneidad del Servicio Obligatorio en favor de la profesionalización. Se sitúan dentro de la derecha política y se consideran católicos practicantes aunque no habría que obviar el número de los «no practicantes» y su nivel social es medio y medio-bajo.

Los denominados como «conservadores moderados» representan aproximadamente un 14% de la juventud española. Mantienen una visión positiva sobre el Ejército que aumenta en virtud de las nuevas funciones de

carácter humanitario que las FFAA desempeñan en los últimos años. Se sitúan en el centro político o en el centro-derecha. Y se confiesan católicos «no practicantes» en el plano religioso y pertenecen a estratos sociales medios y altos.

Aun cuando los jóvenes de otros grupos no descartarían su ingreso profesional en el Ejército, sí son estos los grupos más proclives a sentirse atraídos por las ofertas laborales militares aunque la vocación no sea necesariamente la razón fundamental de su elección.

Los retos que aguardan al Ejército español en virtud de su posición y de sus compromisos externos apuntan hacia la necesidad de una profesionalización de sus soldados y, además de las tipologías señaladas con anterioridad, citamos los perfiles básicos del futuro soldado profesional con las que habrá que jugar a la hora de la captación de candidatos:

- No serían válidos, a priori, los individuos cuya integración en la sociedad es nula o apenas perceptible, por el nivel de compromiso que una Institución como el Ejército exige.
- Los analfabetos o los individuos de escasa formación encontrarían serios problemas para su adaptación en los nuevos planes formativos del Ejército. La alfabetización fue una importantísima labor del Ejército en un momento dado, pero hoy tal misión es encomendada a la Administración civil. Sería positivo buscar un nivel cultural adecuado y un nivel escolar mínimo exigible para no hacer el período de formación más largo y más costoso en términos de trabajo y dinero.
- Es necesaria una disposición de ánimo determinada para aceptar los sacrificios propios de los servicios a desempeñar, ya que en sociedad los valores de disciplina, responsabilidad, deber, sacrificio, etc..., se dejan al libre albedrío de los ciudadanos, siempre dentro de los límites de la ley, mientras que tales valores se exigen en plenitud dentro del contexto de las FAS.

En resumidas cuentas, es preciso efectuar una selección de personal para evitar que las FAS se conviertan en un centro de acogida de desengañados de otras opciones profesionales. La razón más importante para este rigor en la selección reside en la necesidad de potenciar paulatinamente al soldado profesional, con nuevas misiones y formación cualitativamente distinta. Para el General de Brigada Francisco Laguna, Ex Subdirector General de Prestación del Servicio Militar, el soldado profesional, a diferencia del soldado exclusivamente voluntario (conceptos que a menudo se confunden) se caracteriza por:

- La permanencia: Existencia de un contrato por el que ambas partes, Institución e individuo, se comprometen durante un tiempo a ciertas obligaciones mutuas. (A diferencia del mercenario, el soldado profesional se identifica con la defensa de la Nación).
- La competencia: Los que apuestan por la profesionalización señalan la necesidad de expertos, ya que existe una relación entre competencia y proceso formativo, yendo más allá de la instrucción y el adiestramiento vigente con la tropa de reemplazo.
- La integración en la vida militar: Este rasgo va ligado al proceso de socialización adquirido a través de los períodos de enseñanza y de convivencia en las unidades, algo que enlaza perfectamente con la permanencia y la competencia señaladas con anterioridad.

### **La visión de los jóvenes**

A modo de estadística general, la encuesta del CIS realizada entre el 29 de enero y el 3 de febrero de 1997, con una muestra de 2.495 personas de ambos sexos mayores de 16 años, arroja un porcentaje de un 74,4% de españoles a favor de un ejército profesional, argumentando en su favor que es ésta la mejor forma de organización posible según las necesidades actuales de España, y sólo un 18% aprueba el actual sistema mixto.

Para más de un 60% de los entrevistados la vocación personal es la principal motivación que les impulsa a elegir la profesión militar, mientras que un 26 % se inclina por obtener a través del Ejército «un medio de vida» o una salida más. Para el 6,5% de los encuestados es el prestigio y la consideración social la razón de su elección. Entre los incentivos más valorados para hacerse soldado profesional destacan los de carácter utilitarista, sobre todo la posibilidad de «tener un sueldo digno y seguro desde el principio», sin que estos motivos tengan que entrar en contradicción con la razón vocacional.

Además destacan las facilidades que los encuestados ven para acceder posteriormente a la Administración, para encontrar un trabajo en la vida civil o cobrar el paro. La importancia concedida a estas motivaciones aumenta significativamente entre los jóvenes con estudios primarios y los obreros no cualificados (los más proclives a la incorporación), lo que vendría a demostrar que conciben esta posibilidad profesional como una vía de mejora económica. También aprecian los jóvenes los incentivos de tipo profesional, como la posibilidad de acceso a las academias militares y a

los Cuerpos de Seguridad del Estado, aspectos que cobran mayor importancia entre los entrevistados que consideran «muy» o «bastante» probable llegar a soldado profesional.

Dentro de la misma encuesta del CIS, y sobre un muestreo de 743 jóvenes de uno y otro sexo, entre 16 y 24 años, los alicientes más valorados, de mayor a menor, para hacerse soldados profesionales son los siguientes:

- *Posibilidades, materiales, formativas o de promoción que la profesionalización ofrece.* (Tener un sueldo digno y seguro desde el principio, posibilidad de seguir en las FAS como profesional permanente, seguridad de ingresar en otros cuerpos de la Administración del Estado al concluir el contrato con las FAS, obtener una formación que aumente las posibilidades de encontrar trabajo en la vida civil, obtener puntos para determinadas oposiciones de ingreso en la Administración en función de los años de servicio en las FAS, posibilidad de preparación para las Academias de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, posibilidad de acceso a las Academias Militares, libertad para optar a distintos períodos de permanencia.)
- *Aspectos derivados de la vocación y de la atracción por la función militar* (Poder participar en la defensa de España, afición por las actividades deportivas y físicas, gusto por la vida y el estilo militar, afición al riesgo y a la aventura, patriotismo etc...).
- Prestigio social.

En un sentido similar se expresaban los datos extraídos de una encuesta Demoscopia de septiembre de 1990 a jóvenes de 18 a 25 años. Un 49% se manifestaba a favor de un Ejército totalmente profesional, mientras que un 25% lo hacía en pro de un Ejército con mandos profesionales y servicio militar obligatorio. El 18% de los encuestados optaba por un modelo mixto. La comparación entre la encuesta CIS de 1997 y la anteriormente citada deja ver un claro aumento de las posturas de preferencia hacia un Ejército profesional.

## **La oferta de profesionalización**

A la hora de valorar cualquier profesión destacaremos una serie de criterios por los cuales el individuo puede acercarse o distanciarse de la misma e igualmente, la profesión militar no es una excepción. Para ello analizaremos la oferta de profesionalización derivada de la propia ley, el Real

Decreto 984/1992, de 31 de julio, por el que se aprobó el Reglamento de Tropa y Marinería profesionales de las Fuerzas Armadas. Una armonía entre los alicientes más valorados y lo ofrecido por el proyecto de profesionalización, cuya ley está en estado embrionario, significaría una inquietud positiva del joven hacia su incorporación como profesional en el ejército.

Al hablar de la *remuneración* hay que señalar con más detalle lo primero que salta a la vista al acercarse a este aspecto es que el futuro soldado profesional cobrará 33.315 pesetas, la mitad del salario mínimo, durante los dos primeros meses en filas. De esa cantidad habrá que deducir lo correspondiente retención fiscal, que en el caso de un soltero y sin hijos es de un 8 %; la cuota de desempleo y la aportación al Instituto Social de las Fuerzas Armadas, por los que el salario final a percibir apenas alcanzará las 30.000 pesetas. A partir del tercer mes, y durante los seis meses siguientes de contrato, la tropa profesional pasará a cobrar el salario mínimo interprofesional íntegro, que desde el pasado 1 de enero asciende a 66.630 pesetas brutas tras las correspondientes retenciones.

Finalmente, y durante los cuatro meses siguientes, hasta completar el primer año en filas, un joven percibirá el mismo salario que cobra actualmente un soldado profesional en los tres ejércitos, es decir, 93.605 pesetas mensuales, que después de contribuir a Hacienda se quedan reducidas a unas 85.000 pesetas.

Refiriéndonos a la duración de la permanencia en filas recogeremos la idea esencial que expone el capítulo V, en su artículo 17, respecto a los tiempos máximos de servicio como profesionales en las FAS:

— Trayectoria de compromisos largos:

- Soldado o Marinero profesional: Ocho años.
- Cabo profesional: Diez años.
- Cabo primero: Dieciseis años.

— Trayectoria de compromisos cortos:

- Soldado o Marinero profesional: Ocho años.
- Cabo profesional: Diez años.
- Cabo primero: Doce años.

Como *contenido* del puesto profesional hay que resaltar que, una vez ingresado, el joven podrá elegir entre diversas especialidades. Tal y como señala el Capítulo IV en su artículo 13, estas especialidades, que se adquirirán mediante la superación de los planes de formación establecidos para

cada una de ellas, facultan para el ejercicio profesional en las FAS como militar de empleo de la categoría de tropa y marinería profesionales. Estas especialidades se determinarán reglamentariamente guardando la debida relación con las especialidades fundamentales de las Escalas básicas de los Cuerpos Generales de los Ejércitos e Infantería de Marina y de los Cuerpos de Especialistas de los Ejércitos. El citado artículo expone las siguientes especialidades:

- Actividades operativas en unidades de la Fuerza del Ejército respectivo.
- Utilización y mantenimiento de vehículos, armas, equipos, sistemas y demás medios operativos específicos de los diferentes Ejércitos.
- Utilización y mantenimiento de medios y material de apoyo.
- Actividades auxiliares de gestión y administración.

Para complementar determinadas especialidades podrán adquirirse aptitudes que faculden para desempeñar cometidos adicionales o específicos.

Para los jóvenes, los incentivos que cualquier profesión ofrece son algunos de los aspectos de mayor atracción.

Al hablar de la oferta de incentivos diremos que son éstos los que tienen una especial importancia, pues de todas las variables que intervienen es aquí donde al Estado debe actuar más directamente y con mayor efectividad, ya que el incremento o la mejora de este tipo de motivaciones es el mecanismo fundamental de regulación de la demanda de alistamiento. Esta oferta de incentivos ha de situarse en los estrechos márgenes de unos recursos limitados asignables a la defensa y más exactamente al sector de personal de las Fuerzas Armadas. Esos márgenes fueron tenidos en cuenta a la hora de evaluar el coste de un servicio militar voluntario y por supuesto al pensar en la posibilidad de un Ejército de carácter profesional.

Pero el análisis de la oferta de incentivos no debe hacerse exclusivamente desde la perspectiva de los mínimos cuantitativos de reclutamiento, sino también desde la visión de los máximos cualitativos de la calidad del personal. Es necesario realizar este estudio en términos de competitividad con el resto de las demandas de trabajo existentes en España y ello obliga a unos mínimos de homogeneidad en la relación de incentivos ofrecidos y prestaciones demandadas.

Además de los aspectos económicos sobre los cuales ya nos hemos referido con anterioridad, son también importantes los incentivos formativos.

Es este otro de los grandes atractivos que pueden influir sobre los jóvenes, sobre todo porque hay que considerar la magnitud de la temporalidad, factor que caracteriza en muchos casos la prestación laboral del joven en el Ejército. La provisionalidad en el empleo hace que el joven se preocupe especialmente por saber si los conocimientos y la experiencia que va a adquirir durante su servicio va a capacitarle o a servirle para encontrar posteriormente otro posible empleo. La propia instrucción militar y los valores de trabajo en equipo, disciplina, responsabilidad son conceptos que si se inculcan de modo correcto pueden ser valorados de manera positiva en el mercado de trabajo. Pero mayor importancia tiene la formación de doble uso, es decir, aquella específica para el puesto a desempeñar pero con aplicación en una profesión de la vida civil; así, el incremento de los niveles tecnológicos en las FFAA lleva asociado un crecimiento de la citada formación ofrecida a sus miembros.

El capítulo III, en su artículo 7, hace referencia a la formación. Ésta se realizará de forma continuada mediante los procesos de:

- Formación elemental: Tiene como fin capacitar a los alumnos para el acceso a militares de empleo, proporcionándoles los conocimientos militares y profesionales básicos de una especialidad o, en su caso, aquellos que le permitan el manejo o utilización de equipos concretos a su nivel.

Los alumnos que no superen este período de formación podrán solicitar su repetición por una única vez.

- Formación complementaria: En aquellas especialidades que lo requieran y en función de los niveles de titulación o conocimientos acreditados, la formación elemental se complementará con los sucesivos períodos de formación necesarios de forma que se adquieran los conocimientos suficientes para desempeñar cometidos de mayor complejidad.

Quien no superase este período de formación podrá optar por solicitar su repetición una única vez o por cumplir el compromiso contraído.

- Cursos de perfeccionamiento: Tienen como finalidad capacitar al personal profesional para el desempeño de los cometidos propios de los empleos de Cabo profesional y Cabo Primero.

Los que no superasen esta formación podrán solicitar su repetición por una sola vez o por cumplir en su empleo el compromiso contraído.

Para completar su formación se podrán realizar cursos específicos para actualizar o ampliar los conocimientos de cada especialidad o para cubrir un área concreta no relacionada con ella.

Cabe señalar también que durante el proceso de formación regulado en el presente Reglamento se facilitará la obtención de titulaciones correspondientes del sistema educativo general y el acceso a los módulos de formación profesional y ocupacional, según la propia capacidad, nivel de conocimientos y especialidad de manera que se obtenga, en lo posible, la equiparación con titulaciones de dicho sistema.

Con respecto a la estabilidad, a la promoción en el empleo y a la reincorporación en la vida laboral civil, hay que señalar, ante el hecho de que la temporalidad es muchas veces inherente la mayoría de los empleos, que el objetivo de ofrecer un alto nivel de estabilidad en el profesional de las FFAA parece ciertamente alcanzable. Debido a que esta estabilidad debe buscarse sin provocar un excesivo envejecimiento en los miembros, la cuestión estaría estrechamente ligada a las posibilidades de promoción interna. Se trataría de asegurar que todo aquel que superase unos requisitos mínimos y deseara permanecer en las FFAA pudiera hacerlo, accediendo a un nivel profesional superior. De este modo, las distintas categorías no debieran ser compartimentos estancos sino permeables.

En el artículo 40 del capítulo X se describe la promoción profesional en los siguientes términos:

- El personal de tropa y marinería profesionales que lleve al menos un año de servicios efectivos en el cargo Cabo Primero, podrá ingresar por promoción interna en los centros docentes militares de formación para acceder a la Escala básica del Ejército correspondiente, reservándose para ellos, al menos, el sesenta por ciento de las plazas convocadas.
- Podrá este personal presentarse a los procesos selectivos de acceso a la Guardia Civil al Cuerpo Nacional de Policía y a las Policías Autonómicas. Para ello será imprescindible haber cumplido el compromiso inicial.

Con respecto a la reincorporación laboral, el artículo 41 del mismo capítulo afirma que durante su servicio activo se facilitará al personal profesional la obtención de titulaciones del sistema educativo general, mediante el acceso a los módulos de formación profesional o programas de formación ocupacional según sus conocimientos, experiencia adquirida y capacidades personales.

Cumplidos al menos cuatro años de servicios efectivos, se podrá optar, al concluir el compromiso, a ampliaciones extraordinarias trimestrales hasta un máximo de cuatro durante las que deberá cursar estudios de formación profesional u ocupacional. Durante este período, el citado personal seguirá teniendo la condición de militar en activo.

Al personal de tropa y marinería profesionales se le expedirán aquellos diplomas que acrediten los cursos superados, las actividades desarrolladas, las cualificaciones profesionales y las especializaciones adquiridas, así como las convalidaciones y títulos oficiales de formación profesional del sistema educativo general.

Otro incentivo sobre el que apenas se repara es el del *ambiente o clima de trabajo*. El éxito de un alistamiento de tipo voluntario y, más aún, profesional depende en gran medida de las informaciones que circulan acerca del ambiente de mayor o menor compañerismo y el trato personal hacia los subordinados. En este último aspecto cabría destacar la capacidad de liderazgo del mando, esto es, la capacidad de los mandos de atraer e integrar a sus subordinados en el seno de su unidad y en su función, para mantener un alto nivel de comunicación e interrelación en ambos sentidos. El soldado debe ver en su superior la solución a muchos de sus problemas derivados del puesto y no la causa de los mismos. Asimismo es vital también el sentimiento de utilidad anteriormente aludido y la identificación del hombre con su unidad y con su actividad.

Con respecto al *prestigio*, es este uno de los alicientes que menos cuentan para los jóvenes a la hora de dilucidar su incorporación profesional al Ejército. En la encuesta del CIS antes mencionada, y a pesar del amplio respaldo con que cuenta la idea de FAS profesionales, la imagen de prestigio actual de nuestro ejército se mueve sobre un terreno de indefinición, si bien se percibe una mejoría respecto a sondeos anteriores. Tal vez por esta razón, no sea el prestigio lo que buscan los jóvenes en la profesión militar.

En referencia a cuestiones de *régimen interno* como horarios, permisos, vacaciones etc..., el presente Reglamento no se pronuncia y cabrá esperar a resoluciones posteriores del Ministerio de Defensa. El artículo 30.2 del capítulo VIII sí afirma, en cambio, que el personal profesional, cuando no esté obligado a permanecer en las unidades, centros y organismos de destino por guardias, servicios, prácticas o por estar sujeto a medidas disciplinarias, podrá ausentarse de aquellos desde la finalización del horario de actividad hasta la hora de comienzo de la misma al día siguiente.

La *movilidad geográfica y funcional* es ya una condición casi inexcusable para un gran parte de los empleos que hoy se ofrecen. Para definirnos más en este sentido sería necesario conocer si la apuesta futura será en favor de un conocimiento general (en cuyo caso la movilidad funcional será inevitable) o por una especialización.

La movilidad geográfica irá ligada a las características del puesto en tiempo de paz y casi inevitable en tiempo de intervención.

La necesidad de que la profesionalización avance paralelamente a la modernización del material es uno de los objetivos previstos en los próximos años, ya que sería inconcebible la idea de unas FAS profesionales con un equipo técnico obsoleto y un armamento inadecuado. Para ello el Gobierno ha adoptado decisiones como el mantenimiento del presupuesto de Defensa para 1997. Ello permitirá avanzar en la profesionalización de la tropa y marinería y en la adecuación del armamento material, equipo e infraestructura de los Ejércitos. Es impensable todo esto sin pensar en la existencia de una *formación* sistematizada que adecúe conocimientos con las necesarias innovaciones, dependiendo del puesto a desempeñar.

Dentro de la *cultura derivada de la profesión militar* habría que citar todo el conjunto de estereotipos o sistemas de valores derivados del hecho de «ser militar». Esta cultura derivada posee una doble vertiente, a saber: La que crea y maneja la sociedad y sectores más o menos numerosos de la opinión pública, manifestada a través de encuestas y otros medios de transmisión de la opinión. La otra vertiente es la que nace dentro del propio Ejército, es decir, el sentimiento de pertenencia a un cuerpo (identificación con el cuerpo) o «el espíritu de la tropa» directamente relacionado con la eficacia que recoge el teniente general en la reserva Juan Cano Hevia, la que emerge en las situaciones más dramáticas para obrar el milagro. Esto pasa obligatoriamente, a juzgar por el citado autor, por reforzar la dignidad de la tropa y la consideración del soldado así como su autoestima que, alta o baja influirá necesariamente en el rendimiento posterior.

Otro elemento a tener en consideración es el de la idea de servicio, incrementado en los últimos años por las nuevas misiones humanitarias tras los desgraciados acontecimientos de la antigua Yugoslavia y en distintos países de África, así como el mantenimiento de la paz en zona de conflicto latente. En la mayoría de los casos el servicio a prestar tendrá como marco los distintos niveles de compromisos militares: Los derivados de nuestra condición de miembro de la ONU, los propios de nuestra pertenencia a la OTAN y a la Unión Europea, así como los que se deducen de posibles acuerdos bilaterales.

De la profesión militar no podemos ignorar el factor de *riesgo o aventura* implícito en el propio carácter de las actividades a realizar. Aunque no se cita textualmente entre los alicientes señalados por los jóvenes, sí aparecen entre sus motivaciones para ingresar en el Ejército profesional ideas

como «una vida intensa y variada», «afición por la aventura», «gusto por la vida y el estilo militar» que indican una aceptación del riesgo de la propia vida en la profesión militar así como conceptos y principios de entrega atractivos en muchos casos para los jóvenes.

Dentro de la categoría de «*otros incentivos*» podríamos destacar los referentes al derecho a las prestaciones a la Seguridad Social (cuyo tiempo de cotización será objeto de cómputo recíproco entre los distintos regímenes de la Seguridad Social), las pensiones (Régimen Especial de Clases Pasivas) y el derecho al recurso contra las decisiones sobre destinos, ascensos, promoción y situaciones administrativas concretas.

### **Consecuencias positivas y negativas**

La situación laboral en España y sus dificultades han ocasionado el curioso fenómeno de contemplar cómo muchos jóvenes que nunca se había planteado vestir de uniforme decidan, de repente, ingresar en el Ejército con carácter profesional. Esto hace pensar que, además de la vocación y el convencido sentimiento filial hacia lo militar como razones para elegir esta profesión, existen también otras razones y motivaciones para ser un soldado profesional. En esta segunda situación ya hemos visto y analizado las razones esgrimidas por los que escogen lo militar por incentivos diferentes, que no opuestos, al de la mera vocación. Sin embargo, no vamos a hablar una vez más de estos últimos sino de las consecuencias que el masivo aluvión de candidatos sin vocación auténtica puede conllevar a las FAS.

Del mismo modo que una vocación asentada y convencida puede resultar beneficiosa para el rendimiento del individuo, un ingreso motivado exclusivamente por razones materiales o funcionales puede derivar en una disminución del interés y de la motivación necesaria para la óptima ejecución de la actividad a realizar.

Como consecuencia de esta realidad, algunos grupos políticos ya han dado la alerta sobre el peligro de que el Ejército profesional se convierta, por esta vía, en un reducto de marginación social en busca de una cierta estabilidad económica. Este reducto tendría como rasgos comunes la falta de vocación, la provisionalidad y por tanto la falta de concentración en la actividad y el escaso aprovechamiento de los programas de formación a impartir.

No obstante, y sin olvidar que hay vocaciones ocultas que emergen tardíamente, no hay que establecer una relación causa-efecto entre ausencia de vocación (que puede surgir después) y el fracaso laboral. A pesar de todo, el grupo mayoritario de la oposición ha declarado su intención de analizar «el número y la composición de sus efectivos» a fin de evitar el problema denunciado.

El factor de voluntariedad combinado con el elemento de profesionalidad supondrá un aumento en la eficacia para nuestras FFAA al facilitar una mejor formación del personal, un mayor adiestramiento, una mayor dotación de material por soldado, una mayor motivación personal, una mayor cohesión en el seno de las unidades y un aumento en los niveles de exigencia en cuanto a eficiencia y a disciplina así como a organización interna.

La profesionalización de las FFAA acabaría paulatinamente con la figura del personal no cualificado, pues la eficacia no debe ser medida en términos de número de hombres sino en el aspecto cualitativo de su formación y preparación. Aquí es donde convendría destacar los posibles condicionamientos de la formación profesional militar:

- La profesionalización militar necesita ser promocionada y conocida para librarse de las connotaciones de baja cualificación de los soldados en los sistemas anteriores.
- El prestigio del soldado profesional dependerá, entre otros factores, del que tengan las FAS y sus miembros. En esta dirección, nuestro Ejército debe esforzarse por subirse al tren de la vanguardia tecnológica y transmitir estos avances a los futuros soldados.
- La carencia de valores nacionales en el sistema educativo español sobre las vocaciones juveniles (no fomentada desde la escuela a diferencia de otros países) puede representar un cierto obstáculo para encontrar aspirantes que capten y compartan el espíritu de defensa y compromiso inherente al Ejército.
- La incorporación de personal voluntario con la adecuada preparación para acceder a la formación militar ha de hacerse en competencia con el mercado de trabajo ordinario y ello es posible en una situación en la que las cifras de desempleo son elevadas, pero cabe preguntarse lo que sucedería en una coyuntura de casi pleno empleo, ya que la masiva incorporación al Ejército sería un hecho dudoso salvo que se aumentaran los incentivos económicos (algo difícilmente asumible para los Presupuestos del Estado) o salvo que se rebajara el nivel de conocimientos y aptitudes exigidos, con el perjuicio que ocasionaría para la posterior formación.

Ocupándonos de las ventajas generales de un Ejército profesional destacamos las siguientes:

- Mejor nivel de instrucción de la tropa, por su mayor tiempo de permanencia en filas y por la mayor calidad de la formación recibida.
- Mejor estado del material a su disposición, por estar en manos de individuos con mayor preparación para su manejo.
- Desaparición de los problemas planteados el empleo de soldados de reemplazo obligatorio en operaciones fuera del territorio nacional.

## **Conclusiones**

Las cifras y la realidad laboral van, sin duda, a hacer que la oferta profesional militar y las motivaciones laborales de los jóvenes estén condenadas a entenderse. Así pues, todo coincide en señalar que la mayoría defensora de un Ejército profesional y el aumento sin detención del número de jóvenes atraídos por la profesionalización no son elementos estadísticos aislados sino dos puntos en total y absoluta conexión, así como parece que no había en España un sentimiento anti-militar tanto como una oposición muy extendida hacia el modelo de Servicio Militar Obligatorio. Una vez que éste tiene sus días contados surge el dato de que la mayoría de los españoles no solamente no está en contra del Ejército sino que además apoya su total profesionalización, y además valora positivamente el papel altruista y humanitario que ha cambiado su faz más bélica.

Por tanto, no debe extrañar que a las FFAA no sólo se acerquen los que «llevan dentro» lo militar sino los que sin sentir rechazo por el Ejército tampoco se había planteado hasta el momento la idea de formar parte de él.

Todo esto va a suponer un cambio sobre todo cualitativo en la vida y maneras de nuestras FFAA por cuanto ya no será el joven el que tenga que acercarse al Ejército, a veces sin excesivo entusiasmo, sino que a partir de este momento las FFAA pasan a competir con los demás agentes generadores de empleo en ese complicado escenario que es el mercado laboral.

En virtud de este razonamiento, el Ejército español conocerá lo que es la competencia a la hora de ofrecer reclamos atractivos para dotarse de personal al igual que ya lo llevan haciendo las empresas que se adentran en el mercado laboral en busca de personal cualificado. Esto significará que las técnicas de marketing y los medios de comunicación van a tener en nuestras FFAA un usuario cada vez más frecuente.

La optimización del Ejército Español en términos de eficacia y coste exigirá una reducción de los contingentes pero una mayor formación y eficacia.

Desde el punto de vista demográfico, la tendencia irremediable apunta hacia un Ejército de «plantilla corta». Las exigencias demográficas refuerzan la inclinación hacia una mejora de la calidad del personal de manera que permita reducir su número en pro de una mayor eficacia y, en segundo lugar hace imposible la idea de poseer un Ejército de grandes masas de combatientes para el futuro.

Y finalmente, el proceso de control de armamentos, desde el punto de vista estratégico, tiende hacia una desconcentración de efectivos y a una reducción de contingentes, así como a una necesidad de situarse en la vanguardia tecnológica y de hacerlo asimilar a los hombres que forman el Ejército, pues el mundo, aunque no sea más conflictivo que antaño, sí ofrece más competitividad y nuevos retos. El profesional y el tecnológico son algunos de ellos.

## **Bibliografía**

- CECS(1995) España 1995. *Una interpretación de su realidad social*. Madrid: Fundación Encuentro.
- CIRES. *Bases de datos de encuestas acumuladas 1990-95. Actitudes hacia el trabajo*. Octubre 1994. Madrid: Fundación BBV.
- CIS(1989). *Actitudes y valores de la juventud española*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- COSIDÓ, Ignacio (1995) *El servicio militar en los 90: perspectivas de cambio*. Madrid. Fundación Canalejas.
- DE MIGUEL, Amando. (1995) *La sociedad española 1993-94*. Madrid: Universidad Complutense.
- DEL CAMPO, S. (1996) *Tendencias de la sociedad española*. Vol II. Madrid: BBV.
- DÍEZ NICOLÁS. (1995) *La realidad social en España 1993-94*. Madrid: BBV.
- ESPINA, A. (1991) *El mercado de trabajo en España*. Madrid: CIS.
- FUNDACIÓN SANTAMARÍA (1995) *Estudio sobre la juventud española (INJUVE 94)*. Madrid: Fundación Santamaría.
- I.N.E.(varios años) *Encuesta de población activa*. Madrid Instituto. Nacional de Estadística.
- MARTÍN ALEÑAR (1996). *La profesionalización en los ejércitos*. Madrid. Fundación Cánovas del Castillo. Colección Veintiuno.
- REQUENA (1991). *Redes Sociales y mercado de trabajo*. Madrid:CIS.

REVISTA ESPAÑOLA DE DEFENSA (número 109, de marzo de 1997 y número 111, de mayo de 1997).

B.O.E: *Real Decreto 984/1992, de 31 de julio*, por el que se aprueba el Reglamento de Tropa y Marinería Profesionales.

B.O.E: *Orden 42/1994, de 13 de abril*, por la que se aprueba el cuadro médico de exclusiones y las pruebas de aptitud.