

CAPÍTULO NOVENO

ALGUNOS PROBLEMAS DE LA PROFESIONALIZACIÓN EN LA VIDA COTIDIANA

ALGUNOS PROBLEMAS DE LA PROFESIONALIZACIÓN EN LA VIDA COTIDIANA

POR FRANCISCO J. BERRIO ALVAREZ-SANTULLANO

No cabe duda que la implantación, en las Fuerzas Armadas Españolas (FAS), de la total profesionalización de su personal, decidida por el actual Gobierno, como consecuencia del general sentir del pueblo español según se pudo apreciar en las pasadas elecciones generales, ha de aportar a aquellas y en consecuencia a toda la Nación importantes ventajas, la primera y fundamental el aumento de su seguridad, tanto interior como exterior, fruto del esperado aumento de la eficacia de aquellas, pudiendo considerarse en segundo lugar, y no por ello de menos importancia que la primera, la mayor aceptación de las mismas por parte de la sociedad española, al desaparecer definitivamente uno de los motivos de permanente confrontación, durante los últimos veinticinco años, entre una parte de dicha sociedad y sus Fuerzas Armadas, el Servicio Militar Obligatorio (SMO).

La puesta en marcha de esta decisión requiere la resolución de multitud de graves problemas, algunos como el económico de muy difícil y costosa solución y otros, como la captación de voluntarios y su adecuado escalonamiento en el tiempo, que han aconsejado un prudente período de adaptación, lo que ha obligado a retrasar hasta una fecha razonable la total implantación de la medida.

Evidentemente este período de adaptación, al tiempo que está permitiendo la puesta en marcha de una serie de medidas de tipo organizativo, económico, social, legislativo, etc., con las que se pretende facilitar y realizar su implantación, está poniendo en evidencia algunos pequeños proble-

mas que quizás al principio, por su menor cuantía, no fueran resaltados o tenidos en cuenta, pero que a la postre, por su cotidianeidad, es conveniente sacar a la luz y tratar de solucionarlos en la medida que sea posible.

Llamar la atención respecto de alguno de estos pequeños problemas, que por su aparición espontánea y reiterativa presencia yo denomino cotidianos, es a lo que aspiro en esta aportación personal al tema general propuesto para este año: "Profesionalización de las Fuerzas Armadas: los problemas internos de la institución".

Por otra parte, me ha parecido interesante conocer la opinión de los propios interesados, es decir, de los militares profesionales de tropa y marinería, para lo cual y con objeto de conseguir la información más directa posible me he reunido, en un par de ocasiones, con dos reducidos grupos de éstos en lo que podríamos llamar sendas conversaciones participativas y en las que los asistentes han expresados sus opiniones y pareceres de la forma más directa, sencilla y sincera. Por supuesto, para que ello fuera posible, se les garantizó no sólo su propio anonimato, sino también la máxima reserva respecto de sus unidades de procedencia.

En ambas reuniones, y con objeto de mantener una misma línea de actuación se utilizaron como documentos básicos para las discusiones y argumentaciones la encuesta realizada por la Unidad de Psicología del Ministerio de Defensa (1) y el Proyecto de Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas (2) aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión del 28 de Agosto y remitido al Congreso de los Diputados para su tramitación parlamentaria.

Así mismo, se aprovechó la ocasión para exponer y comentar ciertas aspiraciones que este personal manifiesta y que si bien la mayoría de ellas, en estos momentos, no constituyen un grave ni acuciante problema, con el transcurso del tiempo sí pueden llegar a serlo. Aspiraciones que, así mismo, han sido incluidas en estas breves reflexiones.

SUELDOS

Como suele ser normal, cuando se solicita el parecer sobre la suficiencia o no de los sueldos percibidos, es ésta una de las quejas que figuran

(1) ABC de 7 de junio de 1998 y EL PAÍS de 8 de junio de 1998.
(2) Revista Española de Defensa.

entre las mas generalizadas y principales que se formulan. No obstante, hay que señalar que se trata de un problema no estático, es decir, que aun siendo muy elevado el número de los que lo consideran muy importante no todos le dan la misma prioridad a la hora de su valoración. Su incidencia o apreciación se va agrandando con la edad, con el estado civil de los interesados y a medida que se va adquiriendo mayor graduación militar. También es factor que influye en la diversificación de las opiniones y en su valoración la plaza o guarnición de residencia.

Este agravamiento de la insatisfacción con el sueldo recibido, al aumentar la edad, la antigüedad y la graduación militar, hace de él un factor muy determinante a la hora de solicitar los sucesivos compromisos.

Precisamente por su importancia y porque su resolución se escapa de las exclusivas facultades de las Fuerzas Armadas, constituyendo un problema eminentemente político y económico, no vamos a hacer comentario alguno, limitándonos a citarlo aquí nada más que para dejar constancia del mismo, pero insistiendo una vez mas que su atención y posible resolución es de competencia del Gobierno, refrendado por el Parlamento.

ACUARTELAMIENTOS E INSTALACIONES

El carácter inadecuado de las instalaciones militares es, por su número, la segunda en importancia entre las quejas manifestadas por soldados y marineros profesionales y sobre las que parece se puede realizar un mayor esfuerzo de adaptación a las nuevas necesidades y exigencias.

La razón de esta deficiencia quizás se encuentre en que en la mayoría de los casos los actuales acuartelamientos son construcciones que, aunque relativamente modernas pues la mayoría datan de menos de veinticinco años, estaban preparadas para recibir y alojar al clásico soldado de reemplazo, quien por tradición y escasez de recursos, venía mentalizado a permanecer en el cuartel todo el tiempo que durase su estancia en filas, sin salir del mismo nada más que para paseo o de permiso, aceptando como la cosa más natural, el vivir y dormir juntos todos los miembros de su compañía o unidad similar en grandes naves o dormitorios comunes, dadas sus escasas necesidades de confort. Lo que por otra parte era lo habitual no solo en el Ejército Español sino en todos los ejércitos del mundo.

Como ya se ha dicho más arriba el tradicional soldado de reemplazo acababa aceptando con toda naturalidad la existencia de grandes *dormitorios* en los que se alojaban todos los miembros de la unidad, pero, a medida que el nivel cultural y de vida de los ciudadanos españoles se ha ido elevando, paralelamente también han ido aumentando los deseos de comodidad e intimidad de la tropa a la hora de dormir. En los momentos actuales, con la incorporación del personal profesional de tropa, que por otra parte incluye un importante y creciente número de mujeres, ha surgido un doble problema. Por un lado, la necesidad de separarles por sexos a la hora de dormir y, por otro, el de atender sus lógicas demandas de confort e intimidad, procediendo a fraccionar los antiguos dormitorios generales o a diseñarlos de nueva planta, a base de camaretas o cuartos de reducido tamaño a fin de albergar en cada uno de ellos el menor número posible de personas. Lo que naturalmente ha de llevar consigo, donde no se haya realizado ya, una readaptación de aseos y servicios.

Es precisamente la cuestión de los *aseos y servicios* uno de los aspectos en que más se centran las quejas por la no adecuación de la mayoría de ellos y, sobre todo, por su anticuado régimen de utilización. Es afán, generalmente expresado por el personal concurrente a las reuniones comentadas, poder disponer de aseos lo más individuales y exclusivos posibles y, sobre todo, poderlos usar a cualquier hora y cuantas veces lo estimen conveniente.

Llevados de este afán de comodidad e intimidad se ha llegado incluso a sugerir, por parte de alguno de ellos, la conveniencia de organizar, dentro del mismo acuartelamiento, *residencias* para personal de tropa semejantes a las que hay en algunos acuartelamientos para oficiales y suboficiales. Esta propuesta es independiente de la que se menciona en el apartado "reivindicaciones sociales" sobre residencias de descanso y se complementa con la petición de viviendas militares citada en el mismo apartado.

Aunque quizás sea en el aspecto de las *zonas deportivas* de los acuartelamientos en el que se han realizado los mayores esfuerzos de mejora y en el que se han alcanzado mayores niveles de calidad, en comparación con las existentes hace unas décadas, en general se siguen solicitando mejores y más completas instalaciones (principalmente piscinas y pabellones cubiertos).

Sin embargo, como veremos más adelante al referirnos a sus demandas en cuestiones sociales, ya no es este tipo de instalaciones la que el

nuevo soldado profesional demanda sino que, además, solicita la construcción de clubes sociales y deportivos, semejantes a los existentes para oficiales y suboficiales, autónomos y exclusivos para ellos y sus familias.

Por ser la educación física un importante componente de la formación del soldado y un elemento fundamental para el equilibrio psíquico de la persona, no deben regatearse esfuerzos en esta cuestión mejorando y completando en lo posible este tipo de instalaciones.

Respecto a las *zonas comunes de recreo* quizás convenga, en aras a esa intimidad y confort a las que antes nos hemos referido y que el soldado profesional demanda, se sugiere: aumentar el número de las salas de TV y música lo que facilitaría la diversificación de empleo, según gustos y preferencias; potenciar las bibliotecas y salas de lectura; y sobre todo preparar, pues en algunos acuartelamientos todavía no existe, una comfortable sala de reunión o de visitas, distinta de las anteriores en la que se puedan reunir con amigos y familiares, que en nada se parezcan a las que hasta ahora existen junto a los Cuerpos de Guardia, que más que salas de visita parecen locutorios de centros penitenciarios.

En este apartado, dedicado a las zonas de recreo, merece especial atención el tradicional "hogar del soldado", mesón, cantina, taberna, bodegón, cafetería o como se le quiera llamar, dado que al menos hasta ahora es donde la tropa pasa la mayor parte de su tiempo libre. Las quejas, en este caso, se refieren fundamentalmente a su ambiente excesivamente cuartelero. En bases de gran extensión y abundante población parece aconsejable su desdoblamiento y distinta ambientación con objeto de hacer mas atractivo y variado su uso. Se comprende que este desdoblamiento puede encarecer el servicio, sobre todo por la mayor cantidad de personal que se necesitará, pero quizás con una hábil política de rotación en los horarios de apertura de los locales se puedan obtener mejores resultados con el mismo personal.

En general, no es en el aspecto material y funcional de los *comedores* el más criticado por sus usuarios ya que con la implantación, desde hace bastante tiempo, en la mayoría de los acuartelamientos, del sistema de autoservicio unido a la supresión de la formación de las unidades para realizar todos juntos y simultáneamente las distintas comidas, han simplificado notablemente estos actos y reducido notablemente sus incomodidades, siendo acogido muy favorablemente por la práctica totalidad de la tropa.

Sin embargo, no comparten la misma opinión respecto de la calidad y precio de la comida que se le suministra, siendo uno de los aspectos peor valorados en la encuesta a que nos venimos refiriendo. Incluso se pone en duda la bondad del tradicional sistema según el cual son las propias unidades, aunque con personal civil especializado y contratado para ello, las que se encarguen de la confección de las comidas. Se apunta la posibilidad de contratar, con empresas privadas del sector de la restauración, la confección y suministro de las comidas, lo que a parte de otros graves riesgos pondría en peligro la autosuficiencia que en materia de alimentación, como en todas las demás, deben tener las unidades militares, especialmente en épocas de ejercicios, maniobras y no digamos en campaña. La sugerencia se nos antoja prácticamente inviable ya que, con toda seguridad, supondrá un importante aumento en el precio de las comidas. Precisamente una de las críticas mayoritariamente expresadas.

Una de las mejoras que reivindican el personal de tropa profesional, que se incluye en este apartado pero que también se podría mencionar en el correspondiente al trato de los mandos, es la de disponer de adecuados *aparcamientos* en los que poder aparcar sus vehículos particulares, a ser posible en el interior del recinto militar donde se encuentran destinados, por supuesto limitada siempre dicha autorización a las posibilidades materiales del mismo. Consideran un agravio comparativo el que otros profesionales (en clara alusión a los jefes, oficiales y suboficiales) puedan aparcar sus vehículos particulares dentro de los acuartelamientos y ellos deban dejar los suyos fuera, en las cunetas de las carreteras o en improvisados aparcamientos de los alrededores, con grave peligro para su integridad física y en algunos casos debiendo pagar desaprensivos alquileres.

TRATO DE LOS MANDOS

Antes de seguir adelante y entrar de lleno en el contenido de este apartado, se hace preciso aclarar que ni al autor de estas líneas ni al personal de tropa con el que se ha entrevistado les gusta la expresión “trato de los mandos”, por el equívoco a que pueda inducir a primera vista en el sentido de que pudiera entenderse que lo que se cuestiona es si el mando “trata” bien o “maltrata” a sus subordinados. Por supuesto que no es esta la cuestión. Simplemente se enjuician ciertas actitudes o formas de actuación de algunos mandos respecto del personal profesional y su comparación con el dispensado al personal de tropa de reemplazo.

Al parecer, el principal motivo de disconformidad con el trato recibido es que, en ocasiones, se sienten tratados igual que la tropa no profesional — especialmente los cabos y soldados—, lo cual en parte parece lógico o al menos se comprende que así pueda suceder, ya que habrá ocasiones en que será muy difícil materializar tal diferencia y otras en las que incluso pueda ser conveniente el no hacerlo, sobre todo en circunstancias como las actuales en las que por estar mezclados y hacer servicios juntos pueda ser más perjudicial la diferenciación en el trato que su unificación. Su temor estriba en que tal forma de proceder pueda establecer costumbre o hábito en determinados mandos y continuar en el futuro cuando dicha tropa desaparezca.

Consideran que por su condición de profesionales son merecedores de ciertas consideraciones que los diferencie claramente de la tropa de reemplazo, lo que realmente nadie discute, pero sucede que, como se dice anteriormente, no siempre es posible su materialización.

Ya nos hemos referido a alguna de las consideraciones o ventajas que solicitan como, por ejemplo, la adecuación o mejora de determinadas instalaciones cuarteleras. Otras, se refieren básicamente a lo que estiman como excesivo control de sus actividades tanto profesionales como particulares, citando entre ellas el elevado número de formaciones, listas y revistas, que padecen a lo largo de cada jornada llegando incluso a proponer la supresión de algunos actos y toques de los que tradicionalmente se han venido considerando fundamentales; como por ejemplo los de diana y silencio. Consideran que actividades como las de levantarse y acostarse son asuntos privados en los que no tiene por qué inmiscuirse el mando. Entienden que si no se retrasan en su incorporación al primer acto de la mañana y rinden adecuadamente en las distintas actividades del servicio a nadie le debe importar qué hace el resto de la jornada, ni por supuesto cuantas horas dedica al descanso.

También hay quejas que se refieren a determinados servicios y destinos, por considerarlos innecesarios o impropios de su carácter profesional (entre los primeros, se citan los de cuarteros e imaginarias y, entre los segundos, los de camareros, fatigas, mozos de comedor, servicios como los de limpieza, jardinería, albañilería, etc.). La queja se fundamenta en que algunos de dichos servicios y destinos parece no estaba previsto fueran realizados por los militares profesionales de tropa y marinería (3), sino

(3) Artículo 48 del Proyecto de Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.

por personal civil contratado al efecto o por personal militar con la correspondiente especialidad, dejando para ellos solamente el desempeño de los cometidos profesionales de carácter militar, que se desprenden de las Funciones del Militar que en las RROO. (4) se establecen y que en dicho artículo se mencionan. Pero como ni unos —personal civil— ni otros —personal militar especializado— existen en cantidad suficiente en la mayoría de los acuartelamientos y centros militares y, en la actualidad, dichos cometidos están siendo realizados por personal de tropa de reemplazo, no es de extrañar que surjan nervios y preocupación por conocer quién los va a realizar en el futuro, si no se logra aumentar adecuadamente el personal civil al servicio de las FAS.

Como vemos, estamos en un caso semejante al ya referido al hablar de los sueldos, en el que por no ser su resolución competencia de las FAS. nos limitamos a exponerlo y lamentarlo. Evidentemente, que más quisieran los jefes de las unidades militares que disponer del suficiente y adecuado personal para realizar dichos cometidos, pero no existiendo éste y siendo necesario realizarlos es lógico echen mano para ello del que disponen.

Dentro de este apartado también podemos incluir las contradictorias opiniones manifestadas, incluso en público, por *personal de tropa profesional femenino*, que en un reciente programa de TV, discrepaban respecto de si el trato recibido por parte de sus mandos era o no más favorable que el que éstos dispensan a sus compañeros. Como digo, discrepaban entre sí, pues mientras unas decían que sí es absolutamente igual, otras consideraban lo recibían más favorable que aquellos, lo que curiosamente las tenía muy enfadadas pues consideraban, que además de no ser justo, a la larga puede ser contraproducente. Por el tono del programa se podía deducir que la diferencia en el trato no era sino simple manifestación de educación y caballerosidad por parte de algún superior. Lo cual por supuesto es perfectamente correcto, aunque, quizás, sea conveniente no exagerar.

También pudiera suceder que las que consideraban el trato recibido diferente y discriminatorio no supieran o no se dieran cuenta que el arte del buen mandar no consiste precisamente en exigir a todos los subordinados por igual, pues no todos son iguales ni tampoco todos tienen las

(4) Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. Título IV.

mismas capacidades, sino en saber qué se le puede pedir o exigir a cada uno/a. De modo que mientras a unos se les puede pedir mayores esfuerzos físicos, a otros se les exigirá trabajos más intelectuales o de concentración, de detalle o precisión, habrá quién pueda realizar esfuerzos continuados y otros sólo los puedan aguantar por tiempo limitado, a quienes les afecta más el calor o el frío, los que por su mejor adaptación a la oscuridad se mueven mejor de noche que otros, etc. Conocer estos detalles de cada uno de los subordinados y manejarlos de acuerdo con los mismos no es diferencia de trato sino correcto aprovechamiento de sus facultades.

Caso completamente distinto y que también se apuntó, aunque muy de pasada, como no queriendo entrar con profundidad en él en las reuniones que estamos comentando, es el que se refiere a determinados favoritismos que empiezan a observarse en algunas unidades, como consecuencia de ciertas *relaciones sentimentales* surgidas entre mandos y subordinados de distinto sexo. Es natural que estas relaciones surjan y sobre ellas nada hay que objetar, sobre todo si son llevadas con discreción y prudencia, pero cuando como vemos empiezan a dar que hablar, aunque no sea por la relación en sí, sino por su posible incidencia en la buena marcha de la unidad, es tema que debe ser tenido muy presente por los mandos por cuanto pueda suponer de merma en la moral, disciplina o compañerismo de la tropa.

PROMOCIÓN INTERNA

Otra de las principales quejas del personal profesional de tropa y marinería es la que se refiere a lo que ellos consideran como escasez de oportunidades para su *promoción interna*, incluyendo en este epígrafe tanto la propiamente definida como tal en el Artículo 66 del Proyecto de Ley que venimos comentando, como sus posibilidades de ascenso y de permanencia en su escala de origen.

Como quiera que tras ella puede haber una doble vertiente voy a tratar de deslindar y aclarar, al igual que se hizo en las reuniones a que nos venimos refiriendo, lo que me parece intuir como doble juego en su planteamiento ya que, a mi entender, se puede distinguir; de un lado, la realidad indiscutible de las posibilidades de promoción interna y, de otro, la "preparación psicológica del terreno" en el sentido de que, como se sabe o sospecha muy difícil dicha promoción, hay quién intenta crear ambiente presentándola como nula o escasa, pretendiendo como compensación prolongar los tiempos de permanencia establecidos por la Ley.

Que el Ministerio de Defensa ha tenido siempre y sigue teniendo la decidida voluntad de que la tropa profesional pueda promocionarse internamente, accediendo a la correspondiente Escala Básica, mediante la superación de los estudios de la enseñanza militar de grado básico e incluso pasar de dicha escala a la Superior, mediante nueva promoción, es algo que no se puede discutir. Ya la Ley 17/1989 de 19 de Julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional (5), en su artículo 47, establecía y regulaba los sistemas de promoción interna para poder acceder de una Escala a otra. Recientemente —28 de Agosto— el Consejo de Ministros ha aprobado y acordado remitir al Parlamento el proyecto de Ley del Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, al que anteriormente aludíamos, en el que se aumentan las posibilidades de promoción interna dentro del mismo Ejército, muy especialmente las de los militares profesionales de tropa y marinería para su acceso a las escalas de suboficiales, en las que se les reservarán todas las plazas, en lugar del 60% que establecía la anterior Ley.

Reserva que se nos antoja como excesiva, pues de esta forma se cierra el acceso directo —desde paisano— a la Escala de Suboficiales, impidiendo con ello su ingreso en la misma, como viene siendo tradicional, a un gran número de muchachos con indudable vocación militar que, tras no lograr su ingreso en la Academia General Militar, lo hacían en la Básica de Suboficiales. Además, su ya citada vocación militar y su, por lo general, superior preparación intelectual, cultural y social, hacía de ellos un selecto colectivo que, independientemente de algunos conocidos y lamentables casos de frustración personal, han contribuido de forma muy especial a elevar el tono general de la Escala y a prestigiar con ello al conjunto de las FAS.

Tal vez, en las informaciones y propagandas emitidas con ocasión de convocatorias de plazas o simplemente de campañas propagandísticas, se haya hecho demasiado hincapié en esta posibilidad de promoción, haciendo de ella uno de los principales alicientes para el alistamiento entre los posibles candidatos y sus familiares. Quizás, en alguna ocasión, esta propaganda haya podido ser incluso exagerada y confundir a los solicitantes creando en ellos y su entorno familiar erróneas perspectivas, pero desde luego nunca han sido falsas las promesas ni creo haya habido intención de engañar a los aspirantes.

(5) Apéndice al BOD n.º 140 del 21 de julio de 1998.

En este tema de la promoción interna ha sucedido, creo, como en tantas otras ocasiones en cuestiones análogas, que por parte de los interesados se ha confundido las posibilidades con los derechos, entendiéndolo, o mejor queriendo entender, que el simple hecho de tener opción o posibilidad de promoción implica el derecho a ella y la obligación de la Institución a su concesión, sin comprender que toda promoción aun abierta a todos, sólo es alcanzada por unos pocos, los mejores, pues lleva consigo anejas el cumplimiento de ciertas condiciones y la exigencia de superar ciertas pruebas, lo cual unido a que lógicamente las plazas disponibles son necesariamente limitadas hacen que cualquier intento de promoción se convierta en un auténtico concurso-oposición.

El no darse cuenta de esto, o simplemente el no querer o poder superar las exigencias marcadas por la Ley, ha llevado a muchos soldados profesionales a la desilusión y desencanto, culpando al mando de lo que no es más que su propia incapacidad para superar las pruebas o, simplemente, imprevisión y negligencia propia al no dedicar el tiempo y el esfuerzo necesarios a la preparación de las pruebas. Presentándose a continuación como víctimas del sistema, por el que han sido engañados y estafados en sus legítimas aspiraciones profesionales. Poniendo a continuación en marcha el clásico sistema "plañidero-defensivo" encaminado a ablandar al mando y conseguir de éste la revocación o modificación del precepto que les permita continuar en activo o el ingreso en la escala pretendida.

Este aspecto de la *continuidad en el servicio*, aunque no constituye propiamente una promoción interna, está íntimamente ligado a ella ya que en muchas ocasiones, al no poder alcanzar ésta, es la meta que se marcan algunos de los soldados profesionales a la espera de mejores momentos o circunstancias para su licenciamiento o, como se dice anteriormente, del ablandamiento en los criterios establecidos. La forma de llevar a cabo la deseada continuidad en el servicio viene regulada por el Capítulo III del Proyecto de Ley a que nos venimos refiriendo y consiste en la suscripción, por parte del interesado, de sucesivos compromisos hasta alcanzar doce años de servicio o treinta y cinco de edad (6), momento en que deberá dejar definitivamente los ejércitos, a no ser que, con anterioridad, hubiera accedido a una relación de servicios de carácter permanente.

(6) artículo 95 del Proyecto de Ley.

La principal inquietud mostrada por los interesados es la ambigüedad en que se expresa el mencionado proyecto respecto de las condiciones necesarias, tanto para la obtención de los sucesivos compromisos como para la adquisición de la referida relación de servicios de carácter permanente, ya que aquellas acaban generalmente con alguna ambigua frase como: "y las demás condiciones que se establezcan reglamentariamente".

Como quiera que otra posible manera de promoción es la de cambiar de especialidad buscando las más complejas o técnicas y las que sean más afines a las titulaciones del sistema educativo general, en las reuniones mantenidas con el personal de tropa profesional que venimos comentando, se analizó lo establecido en el Artículo 49 del Proyecto de Ley en lo referente a las posibilidades de *cambio de especialidad*, entendiendo la mayoría de los participantes que las dos opciones u oportunidades que aparentemente se establecen en dicho artículo —uno, por no superar la formación específica o pérdida de aptitudes; dos, para cubrir las plantillas de aquellas especialidades que se considere necesario completar— realmente son solamente una, ya que la primera de ellas (apartado 1) parece aplicable solo a quienes no superen la formación específica de su primera especialidad o pierdan las aptitudes psicofísicas para desempeñar la que ya poseen, permitiéndoseles, en tal caso, optar por cambiar a otra especialidad o resolver el compromiso. La segunda opción, en cambio, si parece de aplicación general y por tanto la única aplicable a la totalidad de los interesados.

En consecuencia, no se considera correcto lo señalado en el apartado 3, de dicho artículo, en el sentido de que el cambio de especialidad podrá producirse "una vez en cada una de las formas reguladas por los apartados anteriores". De acuerdo con la interpretación mencionada en el párrafo anterior, sólo dispondrán de dos opciones para cambiar de especialidad quienes fracasen en su primer intento de obtener una especialidad o pierdan las aptitudes psicofísicas necesarias para su desempeño.

En cualquier caso, la posibilidad de una sola opción de cambio de especialidad, para personal cuya carrera militar por lo general no va a pasar de los doce años (7), parece más que suficiente. Para carreras más largas, como sería el caso de quienes accedieran a una relación de servicios permanentes, parecería aceptable aumentar las posibilidades de cambiar de especialidad.

(7) Artículo 96 del Proyecto de Ley.

También es objeto de desconfianza por parte de los militares profesionales de tropa y marinería el proclamado *apoyo a la incorporación laboral* (8), pues consideran que, al menos por el momento, son pocos los puestos de trabajo y especialidades en los que se pueda facilitar la adquisición de conocimientos y experiencias que les facilite la obtención de titulaciones del sistema educativo general, así como pocas, también, las unidades en las que se facilita el acceso a módulos profesionales de formación profesional específica o a programas de formación ocupacional, que señala el referido artículo 76 de dicho Proyecto de Ley.

En este mismo orden de ideas, es decir, de cuestiones que sin ser auténtica promoción interna del personal sí son alicientes para el presente y salida para el futuro, se valoró muy positivamente lo establecido en la Disposición Final Tercera de considerar como *méritos*, en los sistemas de selección respecto de los Cuerpos, Escalas, plazas de funcionario y actividades de carácter laboral de las Administraciones Públicas *los servicios prestados, aptitudes y titulaciones adquiridos como militar durante los años de servicio*, si bien dicha positiva valoración estuvo acompañada en todo momento de ciertas dudas y escepticismo a que ello llegue a materializarse de forma definitiva y positiva.

Idéntico comentario se hizo respecto de lo también establecido en el apartado 2 de la misma Disposición Final Tercera respecto a la *reserva de plazas para el acceso a la Escala Básica de Cabos y Guardias del Cuerpo de la Guardia Civil y en las convocatorias para el acceso a Cuerpos o Escalas adscritas al Ministerio de Defensa o ingreso como personal laboral de dicho Ministerio*.

No cabe duda de que todas ellas son disposiciones justas y lógicas y que, en cierta medida, serán alicientes tanto a la hora de suscribir los contratos, iniciales y sucesivos, como estímulo eficaz para la buena conducta y aprovechamiento durante el desarrollo de su compromiso.

REIVINDICACIONES SOCIALES

Ya hemos mencionado alguna de ellas al hablar de la necesaria adecuación de las instalaciones militares. Nos referíamos entonces al deseo, ampliamente manifestado, de disponer de *clubes e instalaciones deporti-*

(8) Artículo 76 del Proyecto de Ley.

vas y recreativas fuera de los recintos militares, semejantes a las existentes en varias capitales para oficiales y suboficiales. De momento, se trata de una petición de escaso sentido práctico, ya que el número actual de la tropa profesional y mucho menos el de sus familiares directos no alcanzan, todavía, cifras significativas ni suficientes como para que pueda resultar rentable la construcción de tales clubes. Máxime teniendo en cuenta que tal volumen de personas se encuentra repartido por muchas ciudades españolas. No obstante, considero que no se debe rechazar esta idea ya que, en un futuro muy próximo, este colectivo se va a cuadruplicar por lo que quizás fuera conveniente ir pensando en cómo, cuando y donde se pueden instalar los primeros complejos de este tipo, al objeto de evitar en su momento prisas y precipitaciones no deseables. Además, habrá que tener en cuenta, en ese horizonte no lejano, la enorme presión social que presumiblemente ejercerá este colectivo como consecuencia del protagonismo que se le está dando en la política general del país.

En este mismo apartado de la acción o mejoras sociales es aspiración muy generalizada, entre el personal que nos ocupa, la de poder contar con *viviendas militares* y, a ser posible, en las inmediaciones de los acuartelamientos, pues ello, además de evitarles largos desplazamientos para ir y volver de su casa al cuartel y viceversa, les permitiría comer la mayoría de los días en su casa, evitándose de este modo uno de los principales motivos de queja, la mala calidad y carestía de la comida del mediodía.

Con razonamientos análogos a los anteriores, su equiparación al resto del personal militar profesional, hay quién solicita la construcción de *residencias de descanso* promovidas por Acción Social o al menos la autorización para compartir el uso de las actualmente existentes con oficiales y suboficiales. A este respecto, repetimos lo que se apunta en el párrafo anterior. De momento no es apremiante la cuestión, pero no se debe olvidar pues el tiempo pasa rápidamente y posiblemente muy pronto la demanda social de este colectivo va a ser muy fuerte.

CONSEJOS ASESORES DE PERSONAL

Otro de los temas tratados y que, por cierto, tampoco salió muy bien parado en los comentarios que se le dedicaron, fue el previsto establecimiento de los llamados Consejos Asesores de Personal (9). La principal

(9) Artículo 152 del Proyecto de Ley.

razón de esta poco favorable acogida se basa en la desconfianza o recelo mostrados, tanto en lo que se refiere a su composición como a la forma de elegir sus componentes. La mayoría de los asistentes consideraba muy dudosa la posible eficacia e incluso su propia libertad de actuación, de los miembros de tropa y marinería designados para formar parte de dichos Consejos, dada su mínima jerarquía militar y, por otra parte, la apabullante presencia de miembros de más elevado rango militar y, sobre todo, de mucha mayor formación, no solo militar sino también general.

Aunque en el texto del proyecto de ley nada se dice al respecto, se sabe o más bien se rumorea, es propósito de los responsables de Defensa que la designación de sus miembros se haga de la forma más democrática posible a fin de aumentar su representatividad, pero huyendo siempre de la realización de campañas electorales en los cuarteles y de la creación de asociaciones o de la profesionalización de los representantes (10). En tales condiciones es lógico pensar en la escasa eficacia de este personal en tales Consejos. Pero por otra parte también es lógico pensar que, de darse las circunstancias que se pretenden evitar, el riesgo de politización en las FAS. podría acarrear consecuencias muy graves.

RESUMEN Y CONCLUSIONES

De entre las muchas ventajas, que evidentemente ha de aportar a la Nación y a sus Fuerzas Armadas la total profesionalización de las mismas, queremos destacar como primera y fundamental, aunque quizás sus efectos se perciban a largo plazo, el aumento de la seguridad tanto interior como exterior, fruto sin duda de su mayor eficacia. En segundo lugar, y a un plazo mucho más corto, como que ya está dando importantes frutos, hay que señalar la mayor aceptación de aquellas por parte de la mayoría de la sociedad española, al desaparecer definitivamente uno de los motivos permanentes de confrontación, al menos durante los últimos veinticinco años, entre una parte de dicha sociedad y sus Fuerzas Armadas, el Servicio Militar Obligatorio.

De los numerosos problemas que de su implantación se pueden derivar o ya se están presentando, nos hemos referido a una serie de ellos, pequeños en comparación a otros, que por su magnitud no suelen ser objeto de comentarios de prensa y que se suelen dar de forma espontánea-

(10) EL PAÍS 8 de junio de 1998.

nea y reiterativa. Dichos problemas han sido tratados desde la perspectiva de los propios interesados, es decir, desde el punto de vista de los militares profesionales de tropa y marinería.

La escasez de las retribuciones es sin duda uno de ello, pero no el principal ni fundamental. La realidad es que afecta de forma distinta entre el personal profesional de tropa y marinería, siendo su incidencia mayor a medida que aumenta la edad y graduación militar del personal. Dependiendo, también, de forma muy sustancial del estado civil de los interesados y de las plazas o guarniciones en que se encuentren destinados.

Otro motivo de descontento es el que se refiere a la inadecuación de acuartelamientos e instalaciones. Podemos citar entre ellos, en primer lugar, los dormitorios que se desean más íntimos, confortables y dotados de mejores aseos y servicios, cuya utilización pueda hacerse en cualquier momento. En segundo lugar, figuran las zonas comunes de recreo a las que se les achaca su excesivo aspecto cuartelero. Pudiéndose citar a continuación la carencia de aparcamientos o zonas donde poder dejar sus vehículos particulares.

En el fondo de todos estos problemas o insatisfacciones, así como en otras de las cuestiones que se señalan en el presente trabajo, está el deseo del personal profesional de tropa y marinería de destacar su profesionalidad y, en consecuencia, separar lo que podríamos denominar como hábitat personal del entorno propio del lugar de trabajo.

A este mismo orden de ideas y pretensiones se refieren las aspiraciones mostradas, en el sentido de que se les conceda un trato, no diremos más favorable sino distinto, del que se dispensa a la tropa de reemplazo. En esta cuestión, como es lógico, se sienten especialmente sensibilizados los cabos y soldados, siendo los cabos primeros lo que se consideran más satisfechos con el trato recibido.

Por otra parte, consideran que determinados servicios y destinos, que tradicionalmente vienen realizando la tropa de reemplazo, no les corresponde realizarlos, ya que su profesionalidad así lo aconseja. No debiendo realizar cometidos distintos de los de carácter puramente militar que señalan las RROO.

Se apuntó, aunque solo muy de pasada, los problemas que pueden surgir en la moral y la disciplina de la tropa como consecuencia de ciertos favoritismos derivados de las relaciones sentimentales que, lógicamente empiezan a concretarse en algunas unidades, desde la incorporación a ellas de personal femenino.

En general, el personal de tropa profesional, llevado de su deseo de promoción y de seguridad, y estabilidad social y económica, considera escasas las posibilidades de promoción interna prevista en el Artículo 66 del Proyecto de Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.

Así mismo, consideran escasas las posibilidades establecidas para el cambio de especialidad (Artículo 49 del Proyecto de Ley), pues entienden que de las dos opciones contempladas sólo una de ellas será de aplicación general.

Más que disconforme, se muestra receloso o suspicaz respecto a la posible puesta en marcha y realización del previsto apoyo a la reincorporación laboral (Art. 76 del Proyecto de Ley), así como de la aceptación, por parte de las otras Administraciones Públicas e incluso por la Guardia Civil, de lo señalado en la Disposición Final Tercera, en el sentido de considerar como méritos, en los sistemas de selección para el ingreso en determinados Cuerpos o Escalas, el tiempo de servicios en las Fuerzas Armadas como militar profesional de tropa y marinería.

Amparados siempre en su carácter de profesional de las FAS, y en analogía con las ventajas y beneficios de que disfrutaban el resto de sus miembros, reivindican una serie de mejoras sociales para ellos y sus familias, como viviendas y residencias militares en las proximidades de los cuarteles, clubes e instalaciones deportivas y de recreo fuera de los mismos, residencias de descanso promovidas por Acción Social etc.

No parecen muy esperanzados con la posible presencia de personal profesional de tropa y marinería en los Consejos Asesores de Personal, ya que consideran muy dudosa su eficacia en ellos y consideran que la elección de sus miembros en la forma prevista parece una caricatura o sucedáneo de democracia.

BIBLIOGRAFIA

- Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas. Servicio Geográfico del Ejército. Madrid 1984.
- Ley del Régimen del Personal Militar Profesional (Ley 17/1.989 de 19 de Julio). Apéndice al BOD nº 140 de 21 de Julio de 1989.
- Proyecto de Ley de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas. Editado por la REVISTA ESPAÑOLA DE DEFENSA.
- Unidad de Psicología del Ministerio de Defensa.- Encuesta entre soldados y marineros profesionales. Marzo/Abril de 1998. Comentarios a la misma en los diarios ABC de 7 de Junio y EL PAIS de 8 de Junio.