
LA TROPA PROFESIONAL: REFLEXIONES SOBRE UN PROCESO EN MARCHA

Juan A. Moliner González
Coronel de Aviación

Cuando casi se han cumplido dos años desde la finalización en España del Servicio Militar Obligatorio y los militares de sus Fuerzas Armadas (FAS) son exclusivamente profesionales, parece un momento adecuado para realizar algunas reflexiones sobre el Soldado, elemento básico de los Ejércitos y en cuya denominación se quieren englobar todos los empleos de la Tropa y Marinería.

Con la experiencia que debería otorgar el ejercicio del mando en una Unidad en la que ya solamente están encuadrados Soldados Profesionales, se plantean las ideas que siguen, más como acicate para el intercambio de pareceres que contribuyan a mejorar actuaciones futuras, que como recetas inevitables a seguir.

La problemática que plantea el nuevo modelo de Fuerzas Armadas tiene uno de sus elementos esenciales en que los Ejércitos consigan una integración óptima en sus estructuras de la Tropa y Marinería, sea cual sea la dimensión cuantitativa final que esta tenga. Los responsables esenciales de que ese proceso culmine con éxito somos, además, desde su cometido y puesto todos los militares, incluyendo por supuesto a los propios Cabos y Soldados, aunque este sea el escalón jerárquico más bajo de la organización militar.

Hay dos consideraciones previas que se estiman esenciales. La primera es que cuando la Tropa Profesional ha sustituido en Unidades, Centros y Organismos (UCO,s) a los Militares de Reemplazo, esa sustitución no es ni puede ser paritaria: un Militar Profesional de Tropa y Marinería (MPTM) por un militar de reemplazo. Algunas cuestiones que esa progresiva implantación y el consiguiente devenir van mostrando están en pleno auge y se refieren a

diversos aspectos de motivación, aptitud y de eficiencia en la tarea de los nuevos Soldados.

La segunda consideración previa se refiere a la necesidad de asumir en todas sus consecuencias el carácter temporal del MPTM. La obtención de un rendimiento mayor que el del Soldado de Reemplazo durante su permanencia en filas es evidente, pero esa estancia en las FAS será más o menos larga y tiene un final ya conocido de antemano. Se debe intentar retener al Soldado formado y con experiencia durante esos años en los que su rendimiento, aún no dominado por la rutina y el conformismo, sigue una línea creciente. Ese tiempo óptimo que permite al MPTM desempeñar las tareas del puesto, trabajar en equipo, tener clara conciencia de su rol en el E.A. y asumir los valores y actitudes de las FAS. Pero la propia Ley 17/99 establece en treinta y cinco años el límite que no podrá superar el último compromiso adquirido.

Aunque el ciclo del Soldado Profesional en los Ejércitos constituye un todo continuo se pueden distinguir las fases de incorporación a filas, permanencia en las UCO,s y finalización del compromiso contraído voluntariamente con los Ejércitos por esos jóvenes españoles que se forman y ejercen durante un tiempo, más o menos largo, unos cometidos profesionales como Soldados. Algunos, incluso, deciden acceder a la condición de permanentes y después de superar las pruebas pertinentes hacen de la profesión militar un elemento esencial de su estar en la vida.

Cada una de las fases mencionadas con anterioridad viene marcada por la anterior y va conformando la siguiente, pero a efectos didácticos en la exposición de estas reflexiones se utilizan como periodos diferenciados.



Ana María de Andrés

UNA NUEVA VIDA: INCORPORACIÓN A LAS FUERZAS ARMADAS

La selección y el reclutamiento han ido evolucionando hacia un sistema de incorporación casi continuo, en el que se facilita a los jóvenes que quieren integrarse en las Fuerzas Armadas, al menos teóricamente, toda la información necesaria para ajustar sus preferencias y aptitudes a las diferentes oportunidades que las estructuras de los Ejércitos van ofreciendo en tareas (uniendo deseos y capacidades a puestos existentes) y zonas geográficas (de despliegue de las UCO,s y a las que aquellos aspiran por razones familiares o de otra índole). De este modo, se consigue rapidez y adaptación de las diversas especialidades profesionales a la gran variedad de perfiles de los solicitantes.

La primera consideración que es necesario remarcar en relación con esta fase de encuentro y ajuste es el carácter sustancial de una profesión en la que se hace una voluntaria renuncia a muchos derechos que, como ciudadanos, tienen los jóvenes españoles en la sociedad del bienestar y la comodidad de nuestro tiempo, profesión en la cual disciplina y sacrificio son exigencia y norma de vi-

da. La socialización anticipatoria con que los Aspirantes a Soldado llegan a las FAS, es decir, el grado de adquisición previo de valores, conductas y actitudes relevantes en los Ejércitos es muy limitado, por no decir nulo e incluso basado en expectativas poco valiosas sobre el puesto de trabajo.

Para paliar ese problema la información es elemento básico y sin embargo se percibe su falta en la que se ofrece o al menos eso manifiestan habitualmente los recién incorporados a la Unidad. Ciertamente es que hasta la firma del compromiso inicial, el aspirante a MPTM tiene la oportunidad de completar en los Centros de Formación los conocimientos iniciales, escasos o abundantes, con que llega a las FAS, pero en los Centros de Reclutamiento, así como en las campañas de captación, no debería haber ningún recelo en exponer todas y cada una de las condiciones y características reales de ese nuevo trabajo que va a desarrollar en los Ejércitos, ampliando los a veces escuetos datos informativos que las más de las veces se le presentan en cuadros y tablas.

Entre los ejemplos habituales que se recogen respecto a la información que se debería proporcionar desde un primer momento y que estiman inadecuada (incluyendo las manifestaciones de los pro-

pios MPTM), se pueden citar: desconocimiento sobre las posibilidades de movilidad, mayor o menor, de vacantes y destinos, incluyendo la existencia de los forzosos; imprecisión de las condiciones relativas a los haberes y gastos inherentes al ejercicio de la profesión; los aspectos relativos a ascensos, con sus exigencias y la necesidad del imprescindible paso del tiempo; los criterios y baremos, a veces cambiantes, de concursos para acceder a las Escalas de Suboficiales por promoción interna; y algunas cuestiones más.

La necesidad de información absolutamente veraz desde el principio, que es una exigencia ética, contribuye a evitar pequeños o grandes desengaños y a largo plazo se opina que mejora la retención y el aumento en las renovaciones de nuevos compromisos ya que alienta el establecimiento del "contrato psicológico" con la Institución, además del legal.

Sin embargo, es preciso reconocer que los organismos del Ministerio de Defensa y los Ejércitos hacen grandes esfuerzos en lograr una difusión completa de toda aquella información de carácter previo que es necesario conocer y ello por diversos medios, quizá sin obtener aún la eficacia perseguida y posiblemente siendo necesaria continuarla y complementarla adecuadamente en las UCO,s.

En particular, se desea resaltar en el ámbito de nuestro Ejército del Aire, la infrautilización de una figura que existe en el organigrama de nuestras Unidades como es la del Tutor. Éste, normalmente Suboficial y de la misma especialidad que el grupo de Soldados que se ponen bajo su tutela, podría ser un elemento fundamental, no sólo en proporcionar información actual y veraz sobre todas aquellas cuestiones que afectan a la profesión y vida cotidiana del MPTM, pudiendo solventar en gran modo el problema indicado respecto a la formación, sino constituyéndose en elemento esencial que consiga una adaptación al nuevo ambiente profesional y un ajuste al puesto de trabajo que provoque, en definitiva, la mejor integración del nuevo Soldado al medio militar.

Es importante constatar que el E.A. fue el pionero en la institución del Tutor, ya en época del voluntariado especial, pero así como en otros Ejércitos han adoptado medidas para promover los procesos de integración y motivación de su personal (creación de la Dirección de Integración y Planes de Personal en la Jefatura de Personal de la Armada que, entre otras finalidades, lleva a cabo los planes de captación, retención, seguimiento y Tutorías, información general y asistencia al personal), nuestra Fuerza Aérea no aprovecha totalmente las estructuras existentes.

También es frecuente oír a los miembros de la Unidad el comentario relativo a la insuficiente preparación con que llega el Soldado de los centros de formación.

Este hecho tiene, posiblemente, una doble causa. Por un lado, todo el que se incorpora a un nuevo puesto y a una nueva profesión no está del todo preparado, sea cual sea su nivel de actuación; por otro, en el Ejército del Aire los procesos formativos (formación general militar y específica), de los MPTM en prácticamente todas las especialidades son demasiado cortos ya que no superan los tres meses.

Cuando las aptitudes y los conocimientos específicos previos tienen una cierta amplitud, en ese breve espacio de tiempo se puede inculcar un conjunto de saberes teóricos y prácticos que permiten iniciar los primeros pasos en la nueva tarea a realizar, pero si aquellos son escasos, como resulta bastante habitual en los aspirantes que buscan además de hacerse Soldados, una formación y capacitación que les permita reincorporarse el día de mañana al mundo laboral, el tiempo asignado a la formación en nuestro Ejército es, sin duda, muy escaso.

Se refiere lo anterior a las aptitudes específicas que conforman lo técnico de las especialidades y pueden tener aplicación en la vida civil. Respecto a la formación y los conocimientos militares, esenciales para el que va a ejercer de Soldado, es también habitual el comentario sobre deficiente preparación militar e incluso una insuficiente disciplina, aspectos que tienen aún una mayor trascendencia y sobre los que se hará hincapié más adelante.

Hay que reconocer que en los centros de formación de MPTM se lleva a cabo un enorme esfuerzo y dedicación para lograr la mejor de las enseñanzas en todas las áreas y particularmente en todo aquello esencial a la condición de militar.

El choque abrupto con la vida en los ejércitos de jóvenes que proceden de una sociedad muy confortable y cómoda, unido al limitado tiempo de formación, se estiman las causas principales de que el Soldado profesional no llegue a las UCO,s como se quisiera.

Pero es aquí donde todo militar del E.A. en cualquiera de sus unidades y como permanente educador que es, debe continuar la tarea iniciada y no





José María Serna Auger

excusarse en supuestas deficiencias en las enseñanzas, sino perseverar en el esfuerzo permanente del adiestramiento y la instrucción, además del ejemplo. Aspecto éste que deviene esencial en relación con los Soldados veteranos, primeros elementos que ejercen de factores de socialización laboral y fuentes de información.

LA PERMANENCIA EN LAS UCO'S

Un cambio profundo que hemos de abordar los militares de carrera respecto a la Tropa profesional afecta a nuestra mentalidad. Los MPTM en su proceso de adapta-

ción a los Ejércitos se miran en nosotros y mientras permanecen en filas se consideran acreedores a que su condición de militar sea lo sustancial, quedando como algo adjetivo el hecho de su temporalidad. Ese rasgo esencial que nos une como compañeros de trabajo: el ser militar, les impulsa a solicitar que también para la Tropa lleve pareja la consideración equivalente.

Desde el trato verbal (lo de "Soldadito" ha de quedar para el recuerdo), hasta el apoyo social, pasando por la necesidad de ajustarse a las exigencias de unas tareas y prestaciones que están establecidas para cada especialidad, los nuevos profesionales han de equipararse con los militares de carrera en su justa y equilibrada medida y sin que se pierda nunca de vista el lugar de la Tropa en nuestra jerarquizada estructura. La responsabilidad profesional que se debe exigir al Soldado se apoya en la asignación de tareas y cometidos, la formación y dotación de medios para afrontarlos y la iniciativa para llevarlos a cabo en un marco regulado por normas y disposiciones.

Cierto que es ésta la línea que se intenta imponer, aunque el hecho de que las plantillas sólo estén parcialmente cubiertas dificulta la asignación precisa de especialidades y cometidos en esta época de transición en la que todos hemos de ser "multifuncionales" y hemos de continuar adaptándonos, en cualquier escalón, al hecho de que el militar de reemplazo (y nuestro querido Recluta) ha finalizado su historia, de momento, el pasado 31 de diciembre de 2001.

En ningún caso podrían interpretarse las consideraciones anteriores en un sentido que llevara a pensar en la

más mínima relajación del orden o el rigor de la vida militar, por una supuesta creencia en que así se facilitaría y haría más atractiva la vida del MPTM y su reclutamiento y retención serían más fáciles. Al contrario, los pilares de disciplina, lealtad y compañerismo, la cotidianeidad en la austeridad y el sacrificio del servicio, el mantenimiento de los valores profesionales recogidos en las Reales Ordenanzas, han de reforzarse y exigirse, si cabe, con mayor intensidad. Los Soldados que se presentan, conocen y aceptan su vida militar basada en los parámetros anteriores, sin edulcorar, posiblemente permanezcan más tiempo en los Ejércitos y de lo que no hay duda es que permanecerán mejor.

Todas las circunstancias del gobierno, vida y funcionamiento cotidiano del MPTM están regladas, aunque en algunos aspectos mejor sería decir que están siendo regladas, pues en nuestras estructuras se procura no dejar nada a la improvisación. Con esta intención y siguiendo las indicaciones del Art. 143 de las Reales Ordenanzas del E.A., en la Unidad hemos redactado y se ha aprobado por nuestro Mando, un "Libro de Régimen Interior del MPTM". Con él, entendido como algo dinámico y en permanente actualización, el Soldado que se incorpora a la Unidad, recibe no sólo un documento normativo que le sirve de pauta clara y precisa para su funcionamiento, sino un instrumento de consulta y apoyo inmediato.

Son notorios los esfuerzos que se están realizando en el área de las infraestructuras para dotar de las mejores instalaciones a la Tropa profesional. Desde los alojamientos hasta los equipamientos deportivos, pasando por los recreativos y culturales, un ambicioso programa de modernización se va abriendo paso en todas las unidades del E.A.

Para hacer frente a situaciones que así lo demandan existen alojamientos en las unidades que permiten, si las circunstancias lo aconsejan, acuartelar a los miembros de las mismas. La Tropa los necesita en cantidad adecuada a su número, por lo que tanto la adaptación de los antiguos como los de nueva construcción se llevan a cabo para dejarlos en óptimas condiciones. Pero quizá habría que pensar en Pabellones para los MPTM, idénticos a los que puedan existir para otros empleos, como también en Residencias y otras infraestructuras en el ámbito de la acción social, además de las ya puestas en marcha.

La Ley 17/99 establece un conjunto de disposiciones sobre algunos aspectos esenciales en la profesión del MPTM y en cuyo desarrollo los Soldados perciben problemas. Los ascensos, con cursos de Cabo y Cabo 1º que no se convocan desde hace mucho tiempo y que en el empleo de Cabo Mayor, sea el E.A. el único Ejército que no tiene ninguna plaza al no llevar nadie tres años de servicio como permanente; los destinos, escasos y difíciles de conseguir; el acceso a la condición de permanente, cuyo requisito de tiempo se percibe como excesivo; el cambio de especialidad o las diferentes circunstancias relativas a la rescisión del compromiso, algunas de las cuales se producen por primera vez y ante las que hay que adoptar las medidas pertinentes; son algunos de los problemas que los Soldados profesionales exponen una y otra vez. Sin embargo, es preciso dejar un tiempo mínimo imprescindible para que la organización, a través de sus cauces y con sus procedimientos, vaya encajando estos elementos fundamentales de la vida y profesión del militar.

El absentismo laboral en la Tropa no tiene porque tener índices diferentes a los de los militares de

carrera. En algún momento esto no ha sido así, por lo que se dictaron normas para lograr subsanar los posibles abusos en la utilización de bajas temporales por enfermedad así como deficiencias en el control de las mismas. Lo importante, una vez más, es hacer llegar al convencimiento del MPTM que la vida militar es un servicio a los demás y en la que valores como el compañerismo son absolutamente incompatibles con la deslealtad e insolidaridad que supone intentar obtener ventajas legalistas por males o enfermedades no siempre y del todo legítimamente justificadas.

Una demanda característica de los Soldados que deciden desarrollar la profesión militar durante un tiempo de sus vidas, es la de tener la posibilidad de adquirir una formación y titulación que les habilite para acceder al mercado de trabajo una vez reincorporados a la vida civil. Es claro que las propias Fuerzas Armadas ofrecen una continuidad en la formación a través de los cursos de perfeccionamiento en aquellas materias específicas de sus cometidos y que en algunos casos pueden ser de gran utilidad para la vuelta al mundo laboral. Otras áreas en las que se ofrecen oportunidades regularmente se refieren a la formación para la incorporación a las Escalas de Suboficiales, Guardia Civil y a la condición de permanente. Respecto a esto, también es habitual el planteamiento de hacer extensivo al Cuerpo Nacional de Policía y otros de las diferentes administraciones del Estado la reserva de plazas, en forma similar a lo que se hace con la Guardia Civil.

Pero la limitación en el número de los que pueden obtener, con su esfuerzo, alguna de esas plazas es evidente. Por esto tienen tanta importancia los cursos de Formación Profesional y Ocupacional, así como las negociaciones en marcha para llegar a implementar el Título de Técnico en Defensa o Técnico Militar. Todos los esfuerzos que se hagan en este sentido necesariamente han de redundar en una mejor publicidad para la profesión, temporal, de Soldado. La tarea a realizar en las unidades ha de ser compaginar el cumplimiento ineludible de los cometidos asignados, con otorgar las facilidades adecuadas para el acceso a esos estudios, basándose en el principio de que el esfuerzo en su preparación y superación siempre serán individuales y fruto que obtendrá aquel que decide aprovechar su tiempo libre, no su tiempo de trabajo.

CONCLUSIONES A LA FINALIZACIÓN DE LOS COMPROMISOS

La relación con los Ejércitos del MPTM de carácter temporal ha de compaginar eficacia para la organización y respeto a la evolución y el deseo individual, todo ello dentro de los marcos contractuales legalmente

establecidos. El conjunto de incentivos que se ofrecen al joven para que acceda temporalmente a la profesión militar: salario, estilo de vida, promoción, seguridad, no acaban de motivar adecuadamente a la juventud española, que no demanda el acceso a Tropa Profesional en la proporción que se quisiera.

Hoy en día, en los asuntos militares hay claras tendencias de desplazamiento hacia valores ocupa-

por organismos supranacionales en misiones internacionales de carácter humanitario o de mantenimiento de la paz, debe mantener una flexibilidad y dinamismo permanente en la adecuación a los tiempos de sus principios morales y pautas de actuación. Entre estas, todo lo relativo a los MPTM,s exige un nuevo enfoque y como se ha dicho, una diferente mentalidad.

Ante el conjunto de problemas y la situación expuesta urge librarse de cualquier posible sensación de culpa o fracaso, aceptar la dificultad del proceso y la necesidad de tiempo, no siempre proporcionado en la dimensión adecuada, para acometerlo.

Por ello, no deben aceptarse como inevitables las ideas que expresan que nos espera un futuro de Soldados funcionarios o mercenarios, sino que se debe caminar hacia el Soldado profesional integrado en el sistema de valores institucionales recogidos en las Reales Ordenanzas. La Tropa comparte con los militares de carrera, desde su puesto y responsabilidad, la decisión voluntaria de desarrollar una profesión en la que el servicio de todos tiene como únicos destinatarios al conjunto de la sociedad española y como misión la recogida en la Constitución.

Debemos buscar en el Soldado que finaliza o resuelve su compromiso, después de un periodo más o menos largo, un aliado perma-

nente de las FAS, respetuoso y leal con los principios y valores que adquirió un día y por los que no sólo trabajó una parte de su vida, sino por los que juró defender hasta la entrega de su vida.

Ese joven, reintegrado al ámbito civil de la sociedad española, debería ser un ciudadano que, gracias sobre todo a su paso por la vida militar, estuviera absolutamente convencido de la necesidad de mantener el apoyo moral, social y material de la misma a sus Fuerzas Armadas ■



Jesús García Fernández

cionales más que vocacionales. Una elección vocacional de la profesión marcada por los parámetros de aceptación, compromiso e impulso es lo ideal para ser Soldado y servir a los demás, pero no suele ser así. Los propios valores de nuestra dinámica y cambiante sociedad de la globalización también se desplazan hacia posiciones individualistas.

El militar español del Siglo XXI, que tan generoso en su espíritu de sacrificio y entrega, además de eficaz, se está mostrando cuando es llamado