

EL RECLUTAMIENTO DE INMIGRANTES EN LAS FUERZAS ARMADAS ESPAÑOLAS: CAUSAS Y POSIBLES CONSECUENCIAS

JAVIER JORDÁN ENAMORADO*

En este artículo se estudian las causas que han motivado la decisión de iniciar el reclutamiento de inmigrantes en las Fuerzas Armadas españolas. La razón principal responde a la necesidad de cubrir las plazas del ejército profesional. Al mismo tiempo se analizan las consecuencias que dicha medida puede tener para los inmigrantes que elijan esa opción y para las propias Fuerzas Armadas. La conclusión principal es que la medida puede tener efectos positivos para las dos partes implicadas, pero que esto va a exigir de los ejércitos el respeto a la diversidad cultural de los soldados inmigrantes.

This article examines the reasons that have motivated the decision to initiate immigrants' recruitment in the Spanish Armed Forces. The principal reason lies in the necessity to cover the job vacancies of the professional army. At the same time the consequences that the measure can have for the immigrants and for the Armed Forces are analysed. The principal conclusion is that the recruitment can have

* Universidad de Granada.

positive effects for both implied parts, but this is going to request of the armies the respect of the cultural diversity of the immigrant soldiers.

A comienzos del año 2001 el Ministerio de Defensa español hizo pública la posibilidad de reclutar extranjeros en las Fuerzas Armadas profesionales. En palabras del ministro de Defensa, la finalidad de tal medida no consistiría en paliar los problemas con que se está encontrando el actual proceso de profesionalización sino abrir una vía más de integración en los inmigrantes en la sociedad española. Y ahora, en la primera mitad de 2002, el Gobierno ha iniciado los trámites legales para la implementación de dicha medida.

Este artículo tiene como objeto estudiar las causas que han llevado a plantearse tal medida y las posibles consecuencias que podría tener el reclutamiento de inmigrantes en el ejército profesional. En gran parte se trata de un trabajo de carácter exploratorio. La medida aún no se ha iniciado y sólo se conocen los detalles generales del borrador del plan de reclutamiento de inmigrantes en las Fuerzas Armadas. Sin embargo, se trata de decisión de gran importancia desde el punto de vista social y de la defensa, y con este trabajo pretendemos ofrecer algunas claves de interpretación de una cuestión tan novedosa.

1. EL PROCESO DE PROFESIONALIZACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS EN ESPAÑA

En 1996 el Gobierno español inició el proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas. La razón directa de dicha decisión estuvo en la necesidad de lograr un pacto de gobierno con el partido nacionalista catalán Convergencia i Unió, tras las elecciones generales de marzo de ese mis-

mo año. No obstante la plena profesionalización y la supresión del servicio militar obligatorio constituían desde hacía ya tiempo una repetida demanda social (España era el país con mayor número de objetores de conciencia en Europa) y una necesidad operativa de los propios ejércitos (Haltiner: 1998). La participación creciente de las Fuerzas Armadas españolas en misiones internacionales exigía contar con unos ejércitos plenamente profesionales con los que poder responder a los compromisos con los aliados. Por poner un ejemplo, la permanencia continuada de un número considerable de fuerzas terrestres en Bosnia, y posteriormente en Kosovo, de buques en aguas del Adriático, y de un contingente aéreo en la base de Aviano, y la necesidad de relevar esas fuerzas aproximadamente cada seis meses por otras de una entidad similar, hacían muy conveniente que el conjunto de las Fuerzas Armadas fueran completamente profesionales. Se trataba de un requisito tanto operativo como de disponibilidad, con el fin de que las FAS pudiesen desarrollar su dimensión internacional y convertirse en un instrumento apto para la acción exterior del Estado.

Una vez iniciado, el proceso de profesionalización se ha encontrado con importantes problemas. El número de aspirantes a tropa profesional ha experimentado a lo largo de estos años una sensible caída. En 1996 se presentaron 50.929 solicitudes para 7.937 plazas, lo que suponía un promedio de casi siete candidatos por cada puesto (*Revista Española de Defensa*, n.º 105, 1996, p. 16). En 1999 el total de aspirantes se había reducido a 39.209 para un número mayor de vacantes, 24.081 (*Revista Española de Defensa*, n.º 142, 1999, p. 8). Con lo que el promedio quedaba en 1,6. En la primera convocatoria de 2001 el número se había reducido a 7.021 en comparación con los 12.235 de la primera convocatoria del año anterior (*Revista Española de Defensa*, n.º 159, 2001, p. 8). Como consecuencia, la selección de los recursos humanos se ha visto enormemente limitada y, al final, un número importante de las plazas están quedando vacantes. El 1 de enero de

2001 las Fuerzas Armadas contaban con 76.126 soldados y marineros profesionales (68.954 si se excluyen los 7.172 que estaban todavía en periodo de formación), frente a los 85.000 previstos. Aunque durante el año anterior habían ingresado más de 20.000 nuevos soldados, casi 10.000 se dieron de baja, lo que representa el 15% de los que había en enero de 2000. Si esta tendencia se mantiene, la escasez de personal podría perjudicar a la operatividad de las Fuerzas Armadas, de manera especial a la de determinadas unidades del Ejército de Tierra y de la Armada.

Las razones que explican el escaso atractivo del empleo de tropa profesional son variadas. Destacan las siguientes:

- **Carácter moderado de los ingresos.** En el primer año de compromiso el sueldo del soldado es de 101.000 pts, subiendo a 120.000 pts a partir del tercer año. Con el empleo de cabo la mensualidad es unas 7.000 pts superior, y con el de cabo primero asciende a 137.000 pts, aumentando en los años posteriores¹. A esto se añade, que para muchos de los soldados el ingreso en las FAS supone cambiar de residencia, y que bastantes de ellos prefieren vivir fuera de los acuartelamientos. Como consecuencia, la remuneración económica del trabajo apenas permite cubrir los gastos mínimos de sostenimiento personal.
- **Expectativas profesionales inciertas.** En la mayor parte de los casos, la duración del contrato tiene un máximo de doce años. Existen algunas posibilidades para continuar la carrera militar, como son lograr una plaza de Tropa Permanente (que no puede exceder el 10%-20% del personal de las FAS) o ingresar en la escala de suboficiales a través de una oposición en la que todas las vacantes están reservadas a miembros de la tropa profesional. También se reservan la

¹ Una información más detallada sobre las condiciones de acceso a militar de tropa profesional y las retribuciones económicas de la misma puede encontrarse en <http://www.mde.es/mde/ejercito/ejercito.htm>.

mitad de las plazas de la Guardia Civil para los antiguos soldados, y se les concede preferencia para determinadas oposiciones del Ministerio de Defensa. Por otra parte, el Ministerio de Defensa está firmando convenios con empresas y asociaciones empresariales, y organizando cursos de formación y especialización profesional para la tropa. Sin embargo, todavía no se ha comprobado la eficacia de estas medidas. En consecuencia, cabe la posibilidad de que para muchos antiguos soldados la reincorporación al mercado de trabajo civil resulte difícil y, además, a una edad aproximada de 28-30 años, con lo que ello supone de pérdida de competitividad y de trastorno para la estabilidad vital y familiar.

- **Escasa movilidad geográfica de la mano de obra.** En España se dan unos niveles reducidos de movilidad geográfica y este es un factor negativo a la hora de optar por una profesión como la militar (Huesca, 1998: 161). Tras la aplicación del Plan Norte del Ejército de Tierra, han desaparecido un número muy elevado de las guarniciones territoriales que anteriormente se encontraban presentes en todas las provincias. El menor número de unidades se ha concentrado en bases con el fin de favorecer el adiestramiento y economizar recursos, pero esto obliga a que muchos de los miembros de tropa tengan que cambiar de lugar de residencia al ingresar en las FAS. En las encuestas realizadas a la tropa profesional se advierte que este es un factor muy significativo (Michavila, 2000: 469-470).
- **Prestigio social y cultura de defensa.** En España existe una débil cultura de defensa. Esta podría entenderse como el sistema de manifestaciones, conocimientos, modos de vida y grado de desarrollo de la defensa nacional en la sociedad. La consecuencia es que la utilidad de las Fuerzas Armadas no resulta evidente para un sector amplio de la sociedad y esto reduce el prestigio y la motivación de la profesión (Mar-

tínez Paricio, 1998). Aunque factores como la remuneración económica y el futuro profesional parezcan los únicos determinantes, la función y la valoración social también deben tenerse en cuenta. El soldado profesional reclama valores institucionales e incentivos ocupacionales, sin que unos excluyan a otros; y lo hace desde antes de su ingreso en filas. De hecho, en la lista de predictores de la disposición a presentarse como soldado profesional, la disposición a defender España es la variable que mejor define el ánimo del joven a presentarse como soldado profesional². Más concretamente, dentro de una lista de 24 motivos por los que se desea ingresar en el ejército, elaborada a partir de las respuestas de aspirantes a METP, las razones relacionadas con la cultura de defensa ocupan la siguiente jerarquía: 2.^a Poder permanecer en las FAS como profesional; 3.^a Poder participar en la defensa de España; y 10.^a Por patriotismo (Michavila, 2000: 474)

- **Demográficos.** El descenso de la natalidad en España desde finales de los años setenta ha motivado que el número de jóvenes susceptibles de optar por la profesión de soldado profesional haya descendido notablemente (Laguna, 1996: 104-122). En 1998 hubo cerca de trescientos mil nacimientos menos que en 1970. El mantenimiento de la tasa actual de fecundidad, que es la más baja de Europa, permite prever un descenso moderado del número total de población en los próximos años.
- **Relacionados con el mercado de trabajo nacional.** La reducción de la tasa de desempleo y la buena mar-

² Nada menos que el 39 por ciento de los varones que *con toda seguridad participaría voluntariamente en la Defensa de España* manifiestan su predisposición a plantearse el ingreso en las Fuerzas Armadas como tropa profesional. Sentir emoción ante los actos militares es igualmente un buen predictor de la predisposición a ser soldado profesional (32 % de predispuestos entre los que sienten emoción frente al 13 % de total) (Michavila, 2000: 346-346).

cha de la economía han restado atractivo a la opción de tropa profesional. Una tendencia que también se observa en las fuerzas profesionales de otros países aliados como son por ejemplo Estados Unidos o el Reino Unido (Boëne: 1999, 57-59)

En resumen, estos son los principales factores que explican la carencia de recursos humanos en las Fuerzas Armadas profesionales. Es verdad que estos primeros años son los más difíciles del proceso, ya que hay que completar un número muy elevado de puestos a partir de unas plantillas de profesionales muy reducidas. Una vez que finalice el proceso, sólo será necesario ofertar el número de vacantes de aquellos que han terminado el límite de su contrato o de aquellos que causa bajan a mitad de la carrera. Sin embargo, el carácter de los factores que hemos apuntado en los párrafos anteriores permite prever dificultades estructurales en el reclutamiento de la tropa profesional. No parece probable que se vaya a producir un aumento considerable del sueldo de la tropa, ya que ello requeriría aumentar significativamente el presupuesto de Defensa (una medida impopular y difícilmente conciliable con los criterios de convergencia de la Unión Europea) o reducir las inversiones en equipo (lo que afectaría negativamente a la operatividad de las FAS y además impediría alcanzar los objetivos establecidos al respecto por la Iniciativa de Capacidades de Defensa de la OTAN). La única solución viable pasaría por unas FAS aún menores pero más operativas y mejor pagadas (el paso del modelo de reclutamiento obligatorio al plenamente profesional ha supuesto descender de 300.000 a 160.000). La cuestión consiste en determinar el límite adecuado entre número y posibilidad de atender a las necesidades mínimas de defensa nacional y a los compromisos con los aliados. Este es un dilema con el que ya se están encontrando países de nuestro entorno, como es el caso de Bélgica, que una vez finalizado el proceso de profesionalización tiene dificultades para atender las opera-

ciones internacionales en las que participaba con anterioridad (WEU Assembly, 1999: 265).

Como suele suceder, los problemas engendran más problemas. La insuficiencia de recursos humanos afecta a la operatividad y disponibilidad de las unidades. Y esto resulta perceptible cada vez que hay que relevar unidades de la SFOR y de la KFOR o cuando un buque sale de maniobras. Pero también repercute negativamente sobre la motivación de los recursos humanos e indirectamente sobre los aspirantes. Muchas veces la falta de personal supone más trabajo para la tropa actual y esto, a la larga, provoca abandonos o casos de *burn out* («quemados» o hastiados del trabajo) (Tomé, 1998: 37-38).

2. LA INMIGRACIÓN COMO POSIBLE FUENTE DE RECURSOS HUMANOS

Este breve resumen sobre la marcha del proceso de profesionalización de las FAS nos permite entender mejor por qué se ha comenzado a estudiar la posibilidad de reclutar inmigrantes. Básicamente son dos las razones que explican la justificación de esa medida.

La primera de ellas es que el ejército profesional se está convirtiendo en un nicho laboral que abandonan los nacionales y que posiblemente tendrá que ser cubierto por los inmigrantes (entendiendo por tanto el nicho laboral como el vacío generado por la movilidad ascendente de los autóctonos). Esto ya está sucediendo en otros sectores de trabajo en España como son determinados segmentos de la agricultura, ganadería, construcción, comercio, venta ambulante, hostelería, restauración y servicio doméstico (Carrasco Carpio, 1999: 41-43). En este sentido, la inmigración podría convertirse en una fuente de recursos humanos que garantizase el reclutamiento futuro de las Fuerzas Armadas. La experiencia de otros segmentos laborales demuestra que algunas ocupaciones se siguen manteniendo gracias a la presencia de inmigrantes, y esta es una de

las razones que se suele emplear (también hay otros motivos) cuando se sostiene que los inmigrantes no reducen el empleo de los nacionales (Martínez Veiga, 1998: 15-16). En este caso las previsiones a largo plazo (manteniendo estables otras variables como son la remuneración económica, las expectativas profesionales, o la situación general del mercado laboral) recomendarían ofertar las plazas de tropa a la mano de obra extranjera. Esta sería al menos la conclusión que se extraería, si limitamos el análisis a la necesidad de cubrir las plantillas de las Fuerzas Armadas: sin otro tipo de consideraciones.

La segunda razón estaría relacionada con las previsiones demográficas. El descenso del número de jóvenes susceptibles de optar por el ejército profesional, unido a la causa de la que hemos hablado en el párrafo anterior, hace aún más necesario incluir a los inmigrantes dentro de los potenciales trabajadores. La combinación de los dos fenómenos también se produce en otro tipo de ocupaciones laborales como es el caso del sector agrario. El envejecimiento de la población activa y la falta de incorporación de jóvenes constituye uno de los principales problemas a los que se enfrenta el sector agrario español, según los datos oficiales. Actualmente, sólo el 4, 5% de los activos tiene menos de 35 años y el 56% supera los 55 años. La incorporación de jóvenes a la actividad agraria es prácticamente inexistente. Sólo se apuntan una parte de los que ya se hallan ligados a las explotaciones cuando no tienen otras salidas en la construcción o los servicios. En medios agrarios y de la Administración se explica esta situación por la falta de atractivo económico y social de la actividad agraria a pesar las ayudas que percibe el sector. Y es precisamente el sector agrario, particularmente las plantaciones que conllevan unas condiciones de trabajo más duras, los que están nutriéndose casi exclusivamente de mano de obra inmigrante (Colectivo OIE, 2000: 13).

Las cifras evidencian las dificultades con las que se va a encontrar el reclutamiento de recursos humanos en el futuro. El número de españoles nacidos en 1983 (que en

2001 cumplen 18 años, y pueden optar por tanto al ejercicio profesional, fue de 485.352. Actualmente la cifra de nacimientos ha descendido a 361.930 en 1998, casi la mitad que de los 663.667 nacidos en 1970³. La tasa española de fecundidad se encuentra actualmente en 1,07, según los datos del INE a finales de 1999. Aunque a mitad de 2000 se experimentó un repunte que la situó en el 1,2 el primer dato es más realista, ya que contempla también la actitud negativa de las españolas ante la maternidad, hablando en términos estadísticos. De todos modos, las dos tasas son insuficientes pues a ese ritmo de «decrecimiento» España habrá perdido, en el 2050, el 21,8% de su población actual y su media de edad será de 55 años (United Nations Population Division, 1999). Si no varían las circunstancias actuales, el modelo actual de Fuerzas Armadas profesionales puede resultar inviable desde el punto de vista de los recursos humanos, a menos que se recurra a la inmigración.

En este sentido, el reclutamiento de extranjeros sería un paso más en la ampliación del espectro potencial de candidatos a los ejércitos. Una medida previa ha consistido en la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. La experiencia en España ha sido relativamente positiva en términos de reclutamiento. El número de mujeres de tropa profesional se sitúa actualmente en 8.851, lo que representa un 12% del total. En conjunto el porcentaje es menor, ya que es más reducido comparativamente el número de mujeres en las escalas de oficiales y suboficiales (7,9% en el total de las Fuerzas Armadas, incluido tropa y mandos). El porcentaje de mujeres aspirantes que se presentan a las pruebas de ingreso es del 21,7%. En otros países de nuestro entorno el porcentaje de mujeres militares es algo más reducido en comparación con el caso español: 7,5% en el Reino Unido; 7,2% en Francia; 6,2% en Bélgica; 4,6% en Portugal; 0,4% en Alemania (*Revista Española de Defensa*, n.º 159, 2001, p. 6-9). Además de constituir un avance en lo relacionado

³ Datos del Instituto Nacional de Estadística. Disponibles en <http://www.ine.es/inebase/cgi/um>

con la igualdad de derechos entre los géneros, el reclutamiento de mujeres permite ampliar la oferta a aproximadamente el doble de población laboral. Y así, por ejemplo, en los planes de captación de personal de las fuerzas armadas británicas se está prestando especial atención a sectores que anteriormente habían sido secundarios, en especial a las mujeres y a las minorías (Ministry of Defence, 1998).

Pero también han adoptado otras medidas destinadas a llegar a nuevos sectores de población. Una especialmente polémica consistió en rebajar los niveles de coeficiente intelectual del 90 al 70, situándolo en la frontera de los deficientes mentales (69 y menos). Con esto se conseguía ofertar las plazas de tropa a los 200.000 jóvenes españoles que se encontraban en esa situación. Con la misma finalidad de incrementar el número potencial de aspirantes, el Ministerio de Defensa ha procedido al envío de cartas a los 90.000 españoles de entre 17 y 27 años que residen en el extranjero. Una medida que ha conseguido reclutar algo más de trescientos jóvenes, procedentes sobre todo de Argentina y Uruguay. Es en este contexto de ampliar el abanico donde se enmarca la apertura de las Fuerzas Armadas profesionales a los inmigrantes.

Otra razón, de carácter más secundario y de una motivación diferente, es la necesidad de encontrar una colocación a los miles de inmigrantes que carecen de un empleo adecuado que asegure su integración social. Los planes de integración de carácter educativo y asistencial tienen muy pocas posibilidades de éxito, si los inmigrantes no disponen de unas condiciones de vida dignas, de cierta estabilidad vital y de ingresos suficientes. Todo ello viene proporcionado en gran medida por el hecho de disponer de un empleo. La Ley de Extranjería sólo permite la residencia temporal de los inmigrantes en España, si estos cuentan con permiso y oferta de un empleo con el que sostenerse⁴.

⁴ Artículo 31. Situación de residencia temporal.

2. La situación de residencia temporal se concederá al extranjero que acredite disponer de medios de vida suficientes para atender sus gastos de manutención y estancia, incluyendo, en su caso, los de su familia, du-

Sin embargo, la realidad desborda las previsiones y es preciso facilitar una ocupación a los extranjeros que viven en nuestro país. De otro modo, los inmigrantes quedan abocados a la explotación laboral y a la exclusión, y esto además constituye una fuente de tensiones y problemas sociales. Desde esta perspectiva, la entrada de los inmigrantes en las fuerzas armadas profesionales podría ser una solución más a la hora de desactivar situaciones, que de otro modo, darían lugar a la exclusión socioeconómica, aliviando —junto con otras iniciativas— el desempleo de determinados sectores de la población inmigrante.

3. EL PLAN DEL MINISTERIO DE DEFENSA ESPAÑOL PARA EL RECLUTAMIENTO DE INMIGRANTES

La posibilidad de reclutar inmigrantes comenzó a plantearse en las Fuerzas Armadas y en el Ministerio de Defensa al hacerse evidentes los problemas con los que se enfrentaba el proceso de profesionalización (Rius, 2000:13). Sin embargo, el tema fue tratado discretamente por lo delicado de la cuestión. La defensa nacional se ha considerado de forma tradicional como un derecho y un deber intransferible de los ciudadanos, y además las tropas extranjeras tienen en España cierta connotación «africanista». A este hecho había que añadir que el tema de la inmigración se encontraba en plena actualidad social como consecuencia de la polémica suscitada por la reforma de la Ley de Extranjería.

Ha sido a lo largo de 2001 cuando la posibilidad de reclutar inmigrantes ha comenzado a ser barajada con más

rante el período de tiempo por el que la solicite sin necesidad de realizar actividad lucrativa, se proponga realizar una actividad económica por cuenta propia o ajena y haya obtenido la autorización administrativa para trabajar a que se refiere el artículo 34 de esta Ley, o sea beneficiario del derecho a la reagrupación familiar. Reglamentariamente se establecerán los criterios a los efectos de determinar la suficiencia de los medios de vida a que se refiere el presente apartado.

visos de convertirse en realidad. En una entrevista realizada por el diario *El País* el 6 de enero, el Jefe del Estado Mayor de la Defensa, almirante Moreno Barberá, admitía la opción de recurrir a los inmigrantes en caso de que sólo con nacionales no se pudieran cubrir las plazas de tropa: «*Si los sistemas que tenemos no dieran el resultado apetecido, habría que estudiarlo. En todo caso, se trata de una decisión del Gobierno, que habría que aplicar de manera gradual. Por el momento, los indicadores no son tan preocupantes como para planteárnoslo a corto plazo*». Tres meses más tarde el ministro de Defensa admitía la existencia de planes al respecto. La decisión se justificaba también como una medida dirigida a la integración de los inmigrantes «*Sería muy innovador que, con todo el problema que tiene España de inmigración, el Ejército fuera pionero en darle a determinados colectivos de inmigrantes la oportunidad de trabajar en el seno de las Fuerzas Armadas como profesionales (...) Sería un ejemplo y complementaría muy bien la modernidad de la mentalidad de las Fuerzas Armadas*» (Las Provincias, 13 de marzo de 2001).

Finalmente, el 20 de marzo *El País* publicó un reportaje detallado sobre el informe preparado por la Dirección General de Reclutamiento del Ministerio. Según este informe el objetivo consistiría en reclutar hasta 2.000 inmigrantes al año con el fin *de paliar el déficit de reclutamiento de nacionales*. El ingreso de extranjeros estaría sujeto a algunas limitaciones: no podrán ascender más allá de soldados, ni permanecer más de seis años en filas, salvo que obtengan la nacionalidad española; su acceso se restringirá a determinadas unidades y su presencia estará sujeta a porcentajes máximos. Un aspecto muy destacable del plan es que el acceso a los ejércitos quedaría reservado a *ciudadanos de países hispanoamericanos*, con quienes se presume que, dada su identidad de *lengua y religión* con los españoles, *no debería haber problemas significativos de integración cultural*.

El informe consideraba que la contratación de extranjeros no sólo permitiría *atenuar el déficit de aspirantes* a la

tropa profesional y realizar *una mejor selección de los candidatos*, sino también *mostrar a las Fuerzas Armadas como una institución que realiza una integración social y profesional* de los inmigrantes.

Las convocatorias de plazas para extranjeros serían especiales y limitadas a determinadas unidades *con personalidad propia, capaces de inculcar a sus componentes tradición y espíritu específicos*. Así, se preveía el ingreso de extranjeros en la Legión, por el Ejército de Tierra; en la Infantería de Marina y en algunas especialidades, como hostelería y automoción, por la Armada; y en las agrupaciones de varias bases aéreas, como las de Torrejón de Ardoz (Madrid) y Zaragoza, por el Ejército del Aire. Se pretendía evitar que los inmigrantes llegasen a ser mayoría en esas unidades, por lo que limitaba su presencia a un 30% como máximo de los efectivos de tropa de la Legión o a un 10% de la dotación de marinería de los buques. A los extranjeros, que deberían tener permiso de residencia temporal o permanente en España, se les sometería a una prueba cultural adicional e incluso, según el informe, *podría considerarse la posibilidad de unas pruebas físicas más selectivas*. El certificado de buena conducta ciudadana se sustituiría, en el caso de los inmigrantes, por un documento de Interior, acreditativo de la falta de antecedentes policiales, a través del CESID. Los extranjeros que superasen estas pruebas firmarían un compromiso inicial con el Ejército de tres años, sólo prorrogable por otros tres, si no lograsen la nacionalidad española. Según el estudio, los inmigrantes sólo podrían acceder al empleo de soldado o marinero, sin posibilidad de ascenso. En vez de la tradicional jura de bandera, estaba previsto establecer para ellos una «fórmula específica de jura o promesa de fidelidad». Además, deberían aceptar las normas y obligaciones de la unidad en la que se integren, incluida su posible participación en operaciones fuera de España.

Con el fin de asegurar el control del proceso el informe recomendaba que el primer año la convocatoria fuese de

un máximo de 1.000 plazas, aunque las necesidades sean del doble. El principal incentivo para que los extranjeros se hagan soldados era el acceso a la nacionalidad española. El estudio preveía la posibilidad de que el informe favorable del Ejército correspondiente tuviese carácter vinculante para lograrla y que, una vez alcanzada ésta, se reconociera el tiempo de servicios prestados. La concesión de la nacionalidad española, regulada por el Código Civil, corresponde al Ministerio de Justicia. Para obtenerla por razón de residencia se requieren diez años de permanencia en España, que pueden reducirse a dos para los iberoamericanos.

Estas eran las líneas principales del plan de reclutamiento de inmigrantes en las FAS españolas. Pero finalmente el proyecto de ley presentado en el Congreso de los Diputados en marzo de 2002 contenía algunas modificaciones. La primera de ellas es que la nacionalidad de los candidatos se encontrará limitada a los países con los que se mantienen especiales vínculos históricos. Lo cual incluye a los hispanoamericanos (según lo previsto por el informe al que nos acabamos de referir) pero también a los procedentes de países como Filipinas y Guinea Ecuatorial, excluyendo a los ciudadanos de la Unión Europea. También constituye un cambio importante que la pertenencia a las Fuerzas Armadas no suponga un mérito para la obtención de la nacionalidad. El contrato tendrá una duración máxima de tres años, que podrá prolongarse otros tres años más si se encuentran realizando los trámites para la obtención de la nacionalidad. Finalmente, también los extranjeros deberán prestar el juramento a la bandera española.

Una vez puesta en práctica, la medida puede suponer una experiencia de interés para otros países de la Alianza que también han profesionalizado o están profesionalizando sus fuerzas armadas, y que a su vez se encuentran con problemas para cubrir todas las vacantes. El reclutamiento de extranjeros es una práctica también realizada en Estados Unidos, donde pueden alistarse en las fuerzas arma-

das los extranjeros con permiso de residencia indefinida⁵. En Gran Bretaña pueden ingresar también en las fuerzas armadas los no británicos nacionales de países de la Commonwealth. Para ello deben tener un permiso de residencia y trabajo indefinido expedido por las autoridades de inmigración británicas. En el Reino Unido el objetivo para finales de 2001 consiste en haber alcanzado el 4% de representación de minorías⁶. Es especialmente conocido el colectivo de militares gurkhas, que actualmente ha sido reducido a 3.400 hombres. Estos integran un Regimiento reforzado que tiene el nombre de *The Royal Gurkha Rifles*. Por su parte, Francia dispone de la Legión Extranjera en la que pueden enrolarse los candidatos de entre 17 y 40 años, con independencia de la nacionalidad, que superen el proceso de selección.

La puesta en marcha del plan de reclutamiento de inmigrantes no tiene todavía fecha. Según afirmó el ministro de Defensa, durante la jura de bandera de los hijos de inmigrantes el 8 de julio de 2001, el Gobierno está estudiando una modificación de la Ley con el fin de permitir la entrada de extranjeros en las Fuerzas Armadas (El Mundo, 9 de julio de 2001). Esto se podría interpretar como una aprobación del plan y el paso de etapa a los aspectos jurídicos.

4. CONSECUENCIAS DEL RECLUTAMIENTO DE EXTRANJEROS

Comenzamos la parte especulativa del trabajo, ya que al no haberse iniciado la medida no existen datos con los que

⁵ También la única excepción de extranjeros no residentes en Estados Unidos son los ciudadanos de los Estados Federados de Micronesia y de la República de las Islas Marshall. Una información más detallada al respecto puede encontrarse en <http://books.usapa.belvoir.army.mil/cgi-bin/bookmgr/BOOKS/R601210/2.4>

⁶ Más información disponible al respecto en <http://www.army.mod.uk/careers/enquiry/solentryrequire.htm#01>

trabajar, y el estudio comparado con otros países no es del todo esclarecedor, pues muchas de las variables (cultura de procedencia, características y percepción por parte de la sociedad, particularidades y misiones de las fuerzas armadas) varían sensiblemente. Por esta razón, apuntaremos algunas ideas que pueden ser de interés a la hora de anticipar las consecuencias de la medida, y que pueden permitir evaluar los pros y contras de la misma.

4.1. Consecuencias para los inmigrantes

De entrada, la posibilidad de ingresar en las Fuerzas Armadas puede interpretarse como un factor positivo para los propios inmigrantes. Las razones serían las siguientes:

- La profesión de tropa les concede un empleo y unos ingresos económicos que le permiten unas condiciones de vida aceptables, en muchos casos mejor a las que tenían en su país de origen. No obstante, y como ya hemos visto anteriormente, el sueldo de soldado profesional es exiguo y sólo le proporciona los medios para el sostenimiento personal. Difícilmente el de una familia.
- Concede un estatus regular a su residencia en España
- Incrementa las posibilidades de acceder a la nacionalidad española
- Puede favorecer su recolocación laboral en la vida civil o abrir las puertas a la carrera militar
- Puede contribuir a su formación profesional a través de la experiencia adquirida (sobre todo si el interesado ocupa un puesto especializado: mecánico, electricista, conductor de camiones, etc) o gracias a los cursos recibidos a lo largo del contrato⁷.

⁷ Pueden realizar cursos de preparación para los títulos de técnico auxiliar del sistema educativo general. Con este título, además, pueden acceder a una relación de servicios de carácter permanente con las Fuerzas Armadas, y a las convocatorias para acceso a la escala de cabos y guardias de la Guardia Civil. Otra posibilidad es realizar los ciclos for-

- Permite establecer relaciones humanas sólidas con los compañeros de la tropa profesional, lo cual incluye a ciudadanos españoles y nacionales de otros países.

Tomados en abstracto todos estos factores favorecen la correcta integración de los inmigrantes en la sociedad española. Disponer de un empleo, de condiciones mínimas de vida, de una situación legal regularizada, y de relaciones humanas con la sociedad de acogida son variables clave para dicha integración (Aparicio, Tornos, Labrador, 1999: 63-73). Y, en principio, esas condiciones se ven cubiertas con el ingreso en las Fuerzas Armadas profesionales. Por tanto, desde una óptica realista y posibilista, abrir el acceso a los inmigrantes es una medida positiva para este sector de la población.

No obstante, existen también algunas incógnitas al respecto. La principal se refiere a las condiciones de retorno laboral a la vida civil. En este sentido, se plantea el mismo interrogante, aún no despejado, que planea sobre los actuales militares de tropa profesional, y que hemos desarrollado en un apartado anterior.

Otra cuestión es la adaptación de las Fuerzas Armadas a un modelo multicultural, como es el elegido por España para la integración de los inmigrantes (IMSERSO, 1994). En principio, el que los admitidos en las FAS provengan de países latinoamericanos facilita que surjan menos problemas de los que podría plantear la presencia de otros colectivos con diferencias culturales más acusadas. Sin embargo, la identidad de los posibles soldados hispanoamericanos es muy variada entre ellos mismos y es diferente a la de los españoles. Por ello, no hay que dar por supuesta la acomodación cultural de los nuevos militares. En consecuencia, de ponerse en marcha el reclutamiento de extranjeros conven-

mativos de Formación Profesional Específica de grado superior. Si su intención es aprender un oficio, también pueden realizar cursos que están tutelados por el INEM y las correspondientes consejerías de las Comunidades Autónomas.

dría conocer las particularidades culturales de cada uno de los colectivos que ingresan, y procurar respetar esas especificidades en la vida ordinaria de las unidades. La experiencia del ejército británico es interesante. Se trata de un modelo multicultural en el que diversos aspectos como el vestido, la indumentaria, los regímenes de comida, la atención espiritual, la celebración de las fiestas y demás especificidades son contempladas con el fin de que ninguna de las minorías que integran las fuerzas armadas se sienta discriminada. El programa *Equal Opportunities* prevé además un procedimiento de reclamación frente a las vulneraciones de los derechos de identidad, que se sitúa al margen de la cadena de mando. Además de constituir un derecho, el respeto de la cultura de origen es una necesidad de la propia organización militar con el fin de asegurar la llegada de nuevos candidatos. Un ejemplo de ello, en este caso, contrario, ha sido el de las fuerzas armadas francesas, que, como el propio Estado, mantienen un modelo de integración asimilacionista. La opinión de los jóvenes de origen magrebí sobre el servicio militar es más negativa que la de la media del resto de los jóvenes franceses. Lo consideran una pérdida de tiempo, y muchos de ellos se han sentido excluidos en los cuarteles por su diferencia de religión y costumbres (Desir, 1995).

4.2. Consecuencias para las Fuerzas Armadas

Este aspecto es más incierto que el anterior. Entre las consecuencias positivas se encontraría en primer lugar la que constituye la principal finalidad de la medida: disponer de un número mayor de potenciales candidatos. Esto permitiría cubrir vacantes, que de otro modo quedarían vacías, y mejorar la selección de los recursos humanos.

Según los planes, el ingreso de inmigrantes se realizaría con una cuota de dos mil anuales. Como el periodo de estancia no puede prolongarse más de seis años, el número total de extranjeros no superaría los doce mil, a no ser que

se limite la entrada de nuevos inmigrantes. Con ello se mantendría una proporción aproximada del 12% de tropa procedente de la inmigración, ya que una vez que finalice la cobertura de todas las plazas, las Fuerzas Armadas van a disponer de unos efectivos de tropa cercanos a los 102.000 hombres y mujeres. El recurso a la inmigración no es por tanto la solución definitiva a los problemas de reclutamiento, pero supone una ayuda a la hora de completar las plantillas.

Respecto a la selección, al abrir el abanico de posibles aspirantes e incrementarse el número de solicitudes, mejora el promedio de aspirantes por plaza. En lo referido a la selección de españoles, el aumento reducido que supone el reclutamiento de inmigrantes, no significará en principio una diferencia muy sensible. Sin embargo, los recursos humanos provenientes de la inmigración sí que pueden mejorar la media de los españoles. Los datos sobre el nivel de formación de los inmigrantes, y más en concreto de los de origen hispanoamericano, no es despreciable. Una realidad que contrasta con la idea generalizada de que la mano de obra inmigrante no es cualificada. En el caso de los inmigrantes latinoamericanos residentes en España sólo el 0,2% es analfabeto, mientras que el 13% ha realizado estudios primarios, el 37% secundarios, el 13% ingresó en la universidad pero no ha finalizado los estudios, y el 36% tiene estudios universitarios (Carrasco Carpio, 1999: 108). Aunque se trate de un hecho diferente, los hijos de emigrantes españoles en países latinoamericanos, que han ingresado recientemente en las Fuerzas Armadas, eran en su mayoría licenciados universitarios (La Vanguardia, 17 de junio de 2001). Por lo general, son las personas mejor preparadas, y que no encuentran un futuro esperanzador en su país, las que optan por la emigración. Para muchos de esos trabajadores cualificados, las Fuerzas Armadas pueden representar una vía legal con la que regularizar su estancia y acceder a la ciudadanía española.

Una cuestión importante es la motivación de los inmigrantes dentro de las FAS. Al pasar revista a los factores de

ingreso vimos que los valores institucionales ocupaban un lugar destacado en la jerarquía de los soldados profesionales. La vocación militar, participar en la defensa de España y el patriotismo, son razones que justifican la elección de los aspirantes nacionales a tropa, pero que lógicamente no se encontrarán presentes en la mayor parte de los inmigrantes que se alistán en las Fuerzas Armadas. Carecer de la identidad nacional y de los derechos que conlleva la ciudadanía y, al mismo tiempo, estar dispuesto a desempeñar una profesión y asumir unos compromisos que pueden llevar a poner en riesgo la vida por defender una colectividad a la que no se pertenece es la paradoja que conlleva el ingresar en las fuerzas armadas de un país extranjero. La profesión militar es un trabajo muy diferente a otros que se pueden encontrar en el mercado laboral, con valores y componentes ideológicos singulares. Esta peculiaridad es algo que se percibe fácilmente, y que ha sido discutida en profundidad por autores como Huntington, Janowitz y Moskos al tratar sobre la mentalidad militar y sobre el modelo ocupacional/institucional/plural de la profesión⁸. En caso extremo la condición militar puede llevar a que el trabajo se desempeñe en situaciones de crisis y de peligro inminente de muerte. Por esta razón, las motivaciones socioeconómicas no bastan para explicar la eficiencia y el correcto funcionamiento de los recursos humanos dentro de la misma.

Sin embargo, la identidad nacional y el patriotismo no son los únicos necesarios para que exista una motivación profesional adecuada en la institución militar. Si se examinan las razones que movían a los soldados que han parti-

⁸ Algunas referencias bibliográficas interesantes al respecto son HUNTINGTON, S. P. *The Soldier and the State. The Theory and Politics of Civil Military Relations*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, London, 1985; BUSQUETS, J. *El militar de carrera en España*, Ariel, Barcelona, 1984; MARTÍNEZ PARICIO, J. *Para conocer a nuestros militares*, Tecnos, Madrid, 1983. MOSKOS, C. y WOOD, F. R. *Lo militar ¿más que una profesión?*, Ministerio de Defensa, Madrid, 1991. JANOWITZ, M. *El soldado profesional*, Ministerio de Defensa, Madrid, 1990.

cipado en combate (la situación más extrema a la que puede llevar la pertenencia a la organización militar), se advierte que los principales motivos son de un carácter más concreto que los demasiados abstractos de patriotismo y convicción en la causa por la que se lucha. Se trata de sentimientos más inmediatos: no defraudar a los compañeros, volver a casa, sentido del deber, cumplir la misión que tenían encomendada, las ansias de dejar de sufrir, la autopreservación, el miedo, etc (Michavila, 2000: 26-27). Se trata de motivaciones que pueden compartir tanto los nacionales como los extranjeros. La clave se encuentra en la identificación con la institución y, más en concreto, con la unidad a la que se pertenece. Y ese espíritu de cuerpo se logra en la mayor parte de los casos a través del contacto personal y del entrenamiento diarios, de la participación en maniobras y de la relación armoniosa entre los mandos y la tropa. Esta es una experiencia común en todos los ejércitos (McNeill, 1982: 125-132).

Aunque no existen datos contrastables y detallados al respecto, y no es sencillo acceder a ellos, la experiencia de otros países aliados también confirma que la motivación de los extranjeros no plantea problemas de rendimiento y fiabilidad. Esto es lo que se deduce de ejemplos como la participación de las fuerzas armadas estadounidenses en la guerra del Golfo o en las misiones de la OTAN en Yugoslavia, de la Legión Extranjera francesa en misiones semejantes, y de la experiencia británica. El caso de la guerra de las Malvinas es además significativo. La motivación de la tropa nacional fue escasa en las fuerzas argentinas como consecuencia de las diferencias marcadas entre las condiciones de vida de los oficiales y de la tropa, y por escasa identificación con la institución, pues la mayor parte provenían del reclutamiento obligatorio. Mientras que por su parte, las fuerzas británicas emplearon como baza psicológica la alta combatividad de las tropas gurkhas, que, efectivamente, no defraudaron las expectativas (Rasor, 1991). La concesión de condecoraciones es también otra prueba de la profesionalidad de los extranjeros. De los millones de hombres y muje-

res que han servido en el ejército de Estados Unidos sólo 3.405 han recibido la Medalla de Honor, y de ellos 715 eran inmigrantes. Una proporción superior a la presencia de inmigrantes en el seno de sus fuerzas armadas (American Immigration Law Foundation, 1997).

Por esta razón el éxito de la integración profesional de los inmigrantes (y también de los nacionales) depende en gran medida de la adaptación de los mandos militares a un modelo de liderazgo en el que no tanto se imponga la disciplina, como que se transmita la responsabilidad y los valores propios de la profesión. Un cambio que se encontraría en la línea de lo argumentado por Morris Janowitz (1985: 83-94) sobre la evolución de la disciplina militar. También tienen una gran importancia para la identificación con la institución otro tipo de elementos instrumentales, como son determinados beneficios tangibles que se obtienen a través de la profesión: sueldo, asistencia médica, becas de estudio, alojamiento, condiciones laborales, etc. (Michavila, 2000: 28).

Las consecuencias negativas que puede tener el reclutamiento de inmigrantes se refieren sobre todo a problemas de percepción. Por un lado, a las consecuencias políticas y sociales que pueden tener las posibles campañas y alistamiento que realice España en los países latinoamericanos. La experiencia de los jóvenes emigrantes con doble nacionalidad, llevada a cabo en la primera mitad de 2001, ha sido bastante negativa en este sentido. En Argentina y Uruguay ha suscitado protestas al considerarla una medida imperialista (ABC, 21 de junio de 2001). Si además se dirige a personas que sólo cuentan con la nacionalidad del país en cuestión, las críticas y suspicacias pueden ser aún mayores. Esto podría incluso agravarse en aquellos países que tienen también dificultades (incluso más graves) para completar las plantillas de tropa profesional. Este podría ser por ejemplo el caso de Argentina, que suprimió el servicio militar después del escándalo que provocó la muerte de un soldado tras recibir una paliza durante su periodo de servicio.

Otro problema de percepción es el que se deriva de la imagen que puede tener la medida en la sociedad española, a efectos de prestigio de la profesión de tropa. El reclutamiento de inmigrantes puede dar la impresión de que el empleo de soldado profesional corresponde a los que no tienen otra salida como consecuencia de su escasa cualificación. El reconocimiento social es un factor que también tiene su importancia, sobre todo si existen otras posibilidades entre las que elegir.

5. CONCLUSIÓN

No es fácil emitir un juicio favorable o contrario sobre las consecuencias del posible reclutamiento de inmigrantes en las Fuerzas Armadas españolas. En los últimos epígrafes hemos apuntado algunas ideas exploratorias al respecto, que quizás puedan ser de interés si finalmente el Gobierno decide llevar a cabo dicha iniciativa. No es posible valorar con certeza una medida que aún no se ha puesto en práctica. Lo que sí se puede deducir de todo lo tratado es que se trata de una medida delicada desde el punto de vista social y de la defensa, y que, de realizarse, puede dar lugar a un campo de estudio necesario e interesante.

Por otro lado, el análisis de las causas que hemos desarrollado al inicio de nuestra exposición sí que nos permite aventurar una hipótesis sobre este tema: el reclutamiento de inmigrantes tiene un carácter inevitable en un horizonte de planeamiento que abarque al menos los próximos veinte años. Las dificultades de mejorar las condiciones económicas de la tropa (ante la imposibilidad de aumentar sensiblemente los presupuestos de defensa) van a convertir probablemente a las Fuerzas Armadas profesionales en un nicho laboral de mano de obra poco cualificada, que tenga pocas opciones donde elegir. Dentro de este sector social se van a encontrar los inmigrantes. En ocasiones, se tratará de personas con una cualificación superior a la media, pero que optarán por el ejército como vía para regula-

rizar su situación en España. En otros casos puede ser la salida profesional de aquellos que no dispongan de otro medio para situarse en el mercado laboral. La reducción de la natalidad es otro factor importante en este sentido. Las previsiones de la División de Población de Naciones Unidas sobre España, augurando la reducción de una cuarta parte de la población y una media de edad superior a los cincuenta años para el 2050 son una llamada de atención sobre las consecuencias de los factores demográficos sobre la sociedad y, lógicamente, también sobre las Fuerzas Armadas. Como otras muchas, la institución militar es una organización que se ve afectada por las transformaciones que se producen en la sociedad, y la inmigración va a ser uno de los principales gérmenes de cambio de la sociedad española en las próximas décadas.

BIBLIOGRAFÍA

- AMERICAN IMMIGRATION LAW FOUNDATION, *Immigrants Active and Honored in the Armed Forces. Policy Report*, 1997. <http://www.aifl.org/polrep/1997/pr9731.htm>
- APARICIO, R. TORNOS, A. y LABRADOR, J. *Inmigrantes, integración, religiones*. Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, 1999.
- BOËNE, B. «L'avenir du lien armée-nation: deux scénarios», *Les Champs de Mars*, n.º 5, 1999, pp. 53-70.
- CARRASCO CARPIO, C. *Mercados de trabajo: los inmigrantes económicos*. IMSERSO, Madrid, 1999.
- COLECTIVO IOÉ, *Discriminación de los inmigrantes en el trabajo. Delimitación de una problemática*. II Congreso sobre la inmigración en España, 2000.
- DESIR, H. «Défense et Intégration», en INSTITUT DE RELATIONS INTERNATIONALES ET STRATEGIQUES ET CERCLE DE REFLEXION ET D'ETUDES SUR LES PROBLEMES INTERNATIONAUX, *Défense et Société*, La Documentation Française, Paris, 1995, pp. 59-68.
- HALTNER, K. W. «The Definite End of the Mass Army in Western Europe», *Armed Forces & Society*, vol. 25, n.º 1, 1998, pp. 7-36.
- HUESCA, A. M. «Las motivaciones ocupacionales de los jóvenes españoles y su correspondencia a la semiprofesión militar»;

- en VV.AA. *Profesionalización de las Fuerzas Armadas: Los problemas sociales*, Cuaderno de Estrategia n.º 98, Ministerio de Defensa, Madrid, 1998, pp. 149-164.
- IMSERSO, *Plan para la Integración Social de los Inmigrantes*. Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid, 1994.
- JANOWITZ, MORRIS. «Las pautas cambiantes de la autoridad organizativa: La institución militar», en BAÑÓN, R., y OLMEDA, J. A.: *La institución militar en el Estado contemporáneo*, Alianza, Madrid, 1985, pp. 81-100.
- LAGUNA SANQUIRICO, F. «Factores demográficos y sociológicos que condicionan la profesionalización»; en ALEÑAR GINARD, M. (Coord.) *La profesionalización en los ejércitos: un cambio radical de mentalidad para un Estado moderno*, Fundación Cánovas del Castillo, Madrid, 1996, pp. 99-136.
- MARTÍNEZ PARICIO, J. I. «Análisis de la situación», en MICHAVILA, B. (coord.) *La sociedad española y su defensa*, Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales, Madrid, 1998, pp. 31-86.
- MARTÍNEZ VEIGA, U. «La competición en el mercado del trabajo entre inmigrantes y nativos», *Migraciones*, n.º 3, 1998, pp. 9-30.
- MCNEILL, W. H. *The Pursuit of Power: Technology, Armed Forces and Society since A.D. 1000*, The University of Chicago Press, Chicago, 1982.
- MICHAVILA, N. *El soldado profesional en España*. Tesis doctoral, Universidad Complutense, Madrid, 2000.
- MINISTRY OF DEFENSE, *Strategic Defence Review*, July 1998.
- RASOR, E. *The Falklands/Malvinas Campaign*. Greenwood Publishing Group, Westport, 1991.
- Reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11-1-2000 (RCL 2000\72 y 209), sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *Ley Orgánica 8/2000, de 22 de Diciembre*, RCL 2000\2963.
- RIUS, J.R. «La Legión española y los problemas de la profesionalización», *Defensa*, 262, 2000, pp. 13-16.
- TOMÉ PUEYO, M. «La adaptación del soldado al medio militar», *Ejército*, n.º 691, 1998, pp. 35-41.
- UNITED NATIONS POPULATION DIVISION, Replacement migrations: Is it a solution to declining and ageing population? <http://www.un.org/esa/population/publications.htm>
- WEU ASSEMBLY, «The move towards professional armed forces in Europe», Document 1669, 10 November 1999.