

Diversidad, integración y discriminación en las Fuerzas Armadas de la España actual

Beatriz FRIEYRO DE LARA
Universidad de Granada

Desde los pasados años 1990, muchas de las democracias occidentales han ido sustituyendo el sistema de conscripción en sus ejércitos por un reclutamiento de voluntariado. Se trata de un doble proceso de profesionalización y modernización de las fuerzas armadas (FAS) en búsqueda de una mayor eficiencia que a grandes rasgos deriva del complicado panorama internacional de riesgos para la seguridad que surge a inicios del siglo XXI, de la necesidad de racionalizar gastos en un mundo donde se multiplican los despliegues en el extranjero y, por último, de la resistencia cada vez mayor de los jóvenes a ser alistados de manera forzosa¹.

La profesionalización de los ejércitos despertó entonces el interés de los investigadores de toda Europa, particularmente desde el ámbito de la sociología pero, a pesar de que son reformas relativamente recientes, ya es apreciable cómo la literatura académica sobre este tema ha ido fluctuando desde un primer momento en que el objeto de análisis era la escasez de aspirantes a unirse a estos ejércitos profesionales², que será particularmente dramática en el caso de España, hasta el día de hoy, en que el interés se centra sobre todo en aspectos cualitativos, como iremos viendo a lo largo de este

105



Artículo recibido el 29-3-2019 y admitido a publicación el 5-6-2019.

1. Una obra fundamental para entender el modo en que han ido evolucionando las fuerzas armadas españolas y sus componentes a partir de la muerte de Franco es Carlos NAVAJAS ZUBELDIA, *Democratización, profesionalización y crisis. Las fuerzas armadas y la sociedad en la España democrática (1975-2015)*, Madrid, Biblioteca Nueva, 2018.

2. Algunos ejemplos destacables son: James BURK (ed.), *The military in new times. Adapting army forces to a turbulent world*, Colorado, Westview Press, 1994; Bernard BOËNE, “The Armed Forces new mission: A european view”, *The Tocqueville Review*, XVI-1 (1995), pp. 145-165; Martín ALEÑAR GINARD (coord.), *La profesionalización en los ejércitos. Un cambio radical de mentalidad para un Estado moderno*, Madrid, Colección Veintiuno, 1996; Juan Antonio HERRERO-BRASAS, “El Ejército profesional. Una propuesta de reforma”, *Claves de Razón práctica*, 66 (1996), pp. 38-50; José Antonio OLMEDA GÓMEZ, “La privatización del deber militar”, *Revista de estudios políticos*, 97 (1997), pp. 125-158; José Manuel GARCÍA DE LA CRUZ, “La seudoprofesionalización de la tropa”, *Claves de Razón Práctica*, 82 (1998), pp. 59-65, y Narciso MICHAVALA NÚÑEZ, *El soldado profesional en España*, Madrid, Ministerio de Defensa, 2003.

estudio³. Esto último girará fundamentalmente en torno a dos cuestiones: la escasez de personal cualificado, desde médicos a mecánicos de aviones, y el interés por la captación de minorías étnicas y culturales, que será uno de los objetos de esta investigación, centrada en el caso de España.

Como es natural, el interés por el estudio de estos grupos como posible fuente de recursos humanos en las FAS es más temprano y mayor en los países con ejércitos profesionales más antiguos y en los que las minorías culturales o de inmigrantes tienen mayor representación en sus sociedades, aunque ello no se traduzca necesariamente en una mayor presencia de estos colectivos en sus filas. Ciertamente, ninguno de los dos es el caso de España, y sin embargo a día de hoy el español es uno de los pocos ejércitos del mundo que contrata extranjeros y uno de los que más mujeres tiene en sus filas, por lo que consideramos que el tema merece nuestra atención. A nuestro entender, además, el difuso contexto actual de amenazas para la seguridad requiere de un enfoque integral, que tenga en cuenta la importancia de los factores culturales para el éxito de las misiones. Desde esa perspectiva, militares de diferentes culturas, tradiciones y religiones, y que en definitiva se salgan del esquema tradicional de soldado –varón, blanco, occidental, de clase media– pueden ser de gran valor para tratar con las poblaciones de los países donde se despliegan. La muestra más evidente de lo que venimos diciendo es sin duda la asignación de mujeres soldado a los puestos de control de países musulmanes para el trato con la población femenina local.

Tres serán fundamentalmente los grupos sociales minoritarios, hoy en día integrados en las FAS españolas, sobre los que trataremos en estas páginas: mujeres, extranjeros y soldados musulmanes. Las principales perspectivas desde las que abordamos este estudio serán la de su integración, cómo ha sido este proceso y a qué responde, y la de la discriminación, es decir, si son tratados en condiciones de igualdad respecto de sus compañeros de armas. Por si fueran necesarias, vayan por delante dos aclaraciones. Una, que las limitaciones a los derechos fundamentales de los militares establecidas por la Constitución española de 1978 y el posterior desarrollo normativo⁴, y que han sido tratadas ya con profusión desde el ámbito del Derecho Constitucional, serán aquí observadas solo en tanto afecten a las minorías señaladas como objeto de nuestra investigación⁵. Y dos, que la igualdad no exige un estricto trato igualitario, sino

3. Beatriz FRIEYRO DE LARA, *La profesionalización de las fuerzas armadas en España*, Almería, Universidad de Almería, 2004; Juan LÓPEZ DÍAZ, “The All-Volunteer Spanish Armed Forces”, en Curtis GILROY y Cindy WILLIAMS (eds.), *Service to Country. Personnel Policy and the Transformation of Western Militaries*, Cambridge, The Mit Press, 2006, pp. 331-353; José PUENTE y Santos BLANCO, “Recruiting and Retention of Military Personnel: Spain”, en NATO, RESEARCH AND TECHNOLOGY ORGANIZATION, *Recruiting and Retention of Military Personnel. Final Report of Research Task Group HFM-107*, octubre 2007, pp. 2E-1/2E-13 (https://www.nato.int/issues/women_nato/Recruiting%20&%20Retention%20of%20Mil%20Personnel.pdf, consultado en 20-2-2019); Tibor SZVIRCSEV TRESCH y Christian LEUPRECHT (eds.), *Europe without soldiers?*, Montreal, McGill-Queen’s University Press, 2010, y Tibor SZVIRCSEV TRESCH y Eva MOEHLCKE DE BASEGGIO, “Recruitment and Retention”, *Res Militaris Review*, 5 (2017).

4. Estas restricciones son debidas sobre todo al uso de las armas en la profesión militar, aunque cabe suponer que también por su papel en la dictadura franquista, dado que otras profesiones que usan armas no tienen estas limitaciones. Ello hace, por ejemplo, que en España un inspector de Policía pueda militar en un partido político, pero no un soldado.

5. A este respecto, se habla de una tensión inevitable en los grupos armados entre la eficacia, es decir, las necesidades de la defensa, y los derechos y libertades de los militares, tensión que las leyes tratan de modular adaptando la singularidad militar a los principios constitucionales (Lorenzo COTINO, *La singularidad militar y el principio de igualdad*, Madrid, CEPC, 2000, pp. 66).

que el diferente trato no sea discriminatorio. De este modo, un tratamiento igualitario de la diversidad podría suponer un agravio a la propia igualdad, y así lo entiende la jurisprudencia⁶.

Ciertamente, el tratamiento de estos grupos será desigual, ya que dedicaremos mayor atención, por ejemplo, al proceso de inclusión de extranjeros en estos ejércitos respecto al de las mujeres. Esto se justifica por la existencia de abundantes publicaciones sobre las mujeres militares en España, tanto académicas como del entorno del Ministerio en relación a las otras minorías⁷, pero también por el ánimo de poner de manifiesto el valor añadido que consideramos que para la defensa nacional puede tener la integración de personas de culturas y tradiciones distintas a las tradicionalmente presentes en los ejércitos españoles. Ello es consecuencia directa de varios factores, entre los que podemos destacar la intervención cada vez más frecuente de las FAS occidentales en países musulmanes y la composición cada vez más diversa de sus habitantes, aunque también la detección de importantes recelos –por no hablar de prejuicios– contra las mujeres, los inmigrantes y los musulmanes entre algunos mandos y también en responsables del Ministerio de Defensa, que serán, como veremos, más evidentes en unas épocas que en otras. A pesar de lo dicho, el caso de las mujeres militares tendrá una importante presencia y será necesariamente recurrente en nuestro estudio, ya que supone un precedente y un modelo del que extraer conclusiones para la integración de otros grupos minoritarios, además de por la evidencia de que ellas son, con diferencia, las víctimas más comunes en casos de discriminación. De esta forma, la estructura que seguirá el trabajo será el tratamiento individualizado del proceso de integración de cada uno de estos grupos en los ejércitos profesionalizados de España, para pasar después a tratar los que consideramos principales ámbitos discriminatorios hacia ellos y terminar con una serie de reflexiones y propuestas tratando de buscar la normalización plena del desarrollo de la profesión militar por parte de estos grupos, integrados recientemente a la vida militar en España y que rompen con el perfil tradicional de militar español.

Cabe comenzar señalando que, al contrario que las mujeres, los extranjeros que sirven en las fuerzas armadas españolas de principios del siglo XXI han ocupado muy poco espacio en la literatura académica y las publicaciones oficiales, una carencia bibliográfica que será compensada con la consulta para esta investigación de muy variadas fuentes primarias. Entre ellas destacan los datos facilitados por el Ministerio de Defensa (MDE) a través de la Unidad de Estadística de la Subdirección de Reclutamiento y Orientación Laboral (SDG.RECLUYOL), que serán las cifras que usemos en este trabajo a no ser que se especifique lo contrario; una abundante cantidad de prensa nacional e internacional; las publicaciones periódicas oficiales; fuentes electrónicas como la web del MDE y la del Congreso de los Diputados, y en especial las

6. También sobre la especificidad del Derecho militar, ver Isidro FERNÁNDEZ GARCÍA, *El ejercicio de derechos fundamentales por los militares*, Universidad de Santiago de Compostela, 2014.

7. Entre los ejemplos más relevantes se encuentran los siguientes: Valentina FERNÁNDEZ VARGAS, *Las militares españolas: un nuevo grupo profesional*, Madrid, Biblioteca Nueva, 1997; María GÓMEZ ESCARDA e Isidro SEPÚLVEDA MUÑOZ, *Las mujeres militares en España (1988-2008)*, Madrid, IUGM-UNED, 2009; Soledad BECERRIL (coord.), “El papel de la mujer y el género en los conflictos”, *Revista Cuadernos de Estrategia*, 157 (2012); José Luis RODRÍGUEZ JIMÉNEZ *et alii* (coords.) *Mujer y Fuerzas Armadas: Historia, testimonios y documentación*, Madrid, Universidad Rey Juan Carlos, 2011; ídem y María SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, *La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas: historia, testimonios y fuentes de información*, Madrid, Universidad Rey Juan Carlos, 2012, y Remedios ÁLVAREZ TERÁN, *La feminización de las Fuerzas Armadas españolas (1988-2011)*, Logroño, Universidad de La Rioja, 2014.



actas de su Comisión de Defensa, otras publicaciones oficiales y, por supuesto, el *Boletín Oficial del Estado*, del que se han extraído todas las normas jurídicas que se citan en este trabajo, además de otras fuentes secundarias.

Mujeres a las armas

En 1988 se reguló el acceso de mujeres a las FAS españolas⁸. Ingresaron entonces 26 auténticas pioneras, a las que se impidió el acceso a muchas especialidades. Estas restricciones iniciales empezaron a desmontarse solo un año más tarde, con la Ley 17/89 Reguladora del Régimen de Personal Militar Profesional, que posibilitó el acceso de mujeres oficiales y suboficiales a las armas combatientes, oferta que se amplió a la clase de Tropa y Marinería Profesional (TMP) en 1992 con el Reglamento de Tropa y Marinería Profesional, y que se completó en 1999 con la Ley del Régimen de Personal de las FAS. Todo ello establece que, al menos sobre el papel, las mujeres tengan las mismas posibilidades de acceso que los hombres a todas las ramas de los tres ejércitos, sin cuotas ni limitaciones en el ascenso profesional. Esta normativa provocó la entrada masiva de mujeres a los ejércitos, nada menos que 4.600 entre 1998 y 2000, 3.500 desde entonces a 2002 y unas 1.300 más hasta 2005⁹. Ya en 2007, la Ley de la Carrera Militar dispuso la adopción de medidas de protección a la maternidad, pero no fue hasta 2011, con la Ley Orgánica 9/2011 de Obligaciones y Deberes de las FAS, cuando la perspectiva de género en las políticas de personal del MDE se volvió más contundente. Finalmente, con las Leyes Orgánicas de Régimen Disciplinario de las FAS de 2014 y el nuevo Código Penal Militar de 2015, se fijó un nuevo marco sancionador sobre acoso sexual y discriminación por género que, como veremos, no termina de funcionar, lo que trató de corregir el gobierno socialista de Pedro Sánchez en los meses previos a las elecciones generales de abril de 2019 a través de una serie de decretos y órdenes ministeriales.

Viendo las cifras de ingreso en España, se podría concluir que el gran incentivo para el ingreso de las mujeres en los ejércitos no fue otro que la profesionalización, un hecho absolutamente condicionado por el Ministerio ante el gravísimo problema para la cobertura de las plantillas que se les presentó con la eliminación del servicio militar obligatorio (para hombres)¹⁰. Así, entre el año 2000 y el 2006 el porcentaje de mujeres aumentó hasta superar el 12% del conjunto de los militares (aunque ya en 2002 pasaban del 10%). Este índice ha ido aumentando de forma lenta pero progresiva hasta situarse en el 12,7% actual, frente a un 10,6% de la media de los países de la OTAN¹¹. Es importante señalar, en todo caso, que la distribución de mujeres en las FAS es muy desigual, ya que es mayoría en la clase de TMP, donde en septiembre de 2018 servía el

8. Real Decreto-Ley 1/1988, por el que se regula la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

9. Datos de la web del *Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las FAS*, del Ministerio de Defensa (<http://www.defensa.gob.es/ministerio/organigrama/subdef/omi/>, última consulta, 15-1-2019).

10. Beatriz FRIEYRO DE LARA, “La mujer soldado en España”, en GÓMEZ y SEPÚLVEDA, *Las mujeres militares en España*, pp. 173-199.

11. “30 años de la mujer en las FAS”, *Revista Española de Defensa*, 353, (2018), pp. 8.

81,4% de las 15.286 mujeres militares que había entonces en España, el 16,3% del conjunto de esta escala¹².

Conviene señalar que algunos aspectos que a primera vista podrían interpretarse como discriminatorios hacia la mujer en la profesión militar en España son en parte fruto de lo reciente de su incorporación, ya que aunque se produjera en 1988, no es hasta el siglo XXI cuando se presentan más mujeres aspirantes. Nos referimos por ejemplo al hecho de que apenas haya mujeres en los altos mandos (el 5% de los suboficiales y casi el 9% de la oficialidad)¹³. Lógicamente, las mujeres han ido ascendiendo en este tiempo, pero a día de hoy todavía no han alcanzado el generalato y de hecho solamente Patricia Ortega, una de las 26 mujeres que ingresó en 1988, ha alcanzado el grado de coronel. También influye el recorrido tan breve de las mujeres en las FAS españolas en la precariedad laboral, que claramente afecta en mayor medida a las mujeres militares que a sus compañeros varones. Así, los datos de finales de 2017 indican que en el conjunto de las FAS, menos de una de cada cuatro mujeres en activo tenía un contrato indefinido, frente a casi uno de cada dos hombres, lo que supone una tasa de temporalidad femenina del 77,5% frente a un 51,5% entre los varones. Los datos son mucho más contundentes si nos centramos en la clase de TMP, donde la precariedad laboral, entendida ésta por temporalidad, alcanza al 92,4% de las mujeres frente al 84,4% de los varones¹⁴, aunque también es cierto que para acceder a un contrato permanente en esta escala hace falta llevar sirviendo al menos 14 años. Junto a esto, hay que señalar que, por las características de su profesión, no conviene a ningún ejército que sus soldados envejezcan, cuestión a la que más tarde volveremos. La habilidad de los responsables de la Defensa ha de estar en facilitar su reinserción en el mundo laboral, lo que en el caso español está teniendo muy pobres resultados, condicionados en gran parte por más de una década de reducción extrema de los requisitos de ingreso¹⁵.

Los suboficiales, por su parte, tienen un contrato indefinido, pero como vimos las mujeres son ínfima minoría en este grupo. Respecto a la oficialidad, los datos indican que la precariedad que supone perder el empleo al cumplir los 45 años, pasando a cobrar una pequeña paga como reservista, alcanza al 16% de las mujeres, frente al 3,5% de los hombres. Por lo que sí, finalmente parece que la estabilidad en el empleo de militar en España es más accesible para los hombres que para las mujeres, y aunque la argumentación de que ellas llevan menos tiempo en filas no es baladí, creemos que es difícil que el tiempo corrija todas las desigualdades. Las más acuciantes, a nuestro entender, son las relativas a la conciliación familiar a la que tienen derecho los militares como el resto de funcionarios del Estado, tema sobre el que volveremos más adelante.



12. DIVISIÓN DE IGUALDAD Y APOYO Y AL PERSONAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA, “Informe 2017 de evolución de la mujer y el hombre en las Fuerzas Armadas españolas”, (<http://www.defensa.gob.es/Galerias/ministerio/organigramadocs/omi/informe-2017-de-evolucion-de-la-mujer-y-el-hombre-en-las-fuerzas-armadas.pdf>, última consulta 15-1-2019).

13. “30 años de...”, pp. 7.

14. Miguel GONZÁLEZ, “Solo una de cada cuatro mujeres militares tiene contrato indefinido”, *El País*, 19-11-2017.

15. Beatriz FRIEYRO, *La profesionalización de las Fuerzas Armadas en España*, Almería, Servicio de Publicaciones de la UAL, 2004.

Extranjeros en el Ejército español

En 1996 se aprobó en España la progresiva profesionalización de las FAS y la suspensión del servicio militar obligatorio (SMO), un proceso que finalizó en 2001 y que la juventud española recibió encantada, aunque enseguida mostró su absoluta falta de interés por la profesión militar. Se llegaron a alcanzar entonces índices de reclutamiento negativos, y ello a pesar de las masivas convocatorias, campañas publicitarias y una drástica reducción de los requisitos de ingreso¹⁶. En estas circunstancias, la expansión de la base de reclutamiento, con la identificación de grupos tradicionalmente poco representados en las FAS, parecía un remedio obvio. Esto, como hemos visto, se tradujo en la multiplicación de medidas que incentivaran su captación, pero como los índices no terminaban de despegar, se decidió finalmente permitir el ingreso a extranjeros, aunque con enormes limitaciones en relación a los nacidos en España¹⁷. Así, la Ley 32/2002 de 5 de julio y el Real Decreto 1244/2002 de 29 de noviembre, que regulan al principio el ingreso de extranjeros a los ejércitos españoles, lo limitan a ciudadanos con residencia legal en España, de entre 18 y 28 años de edad que solo podrían acceder a la clase de TMP y cuyo cupo no podría superar el 2% del total de estos efectivos¹⁸. Se admitía solamente, además, a personas procedentes de 19 países, todos latinoamericanos y la antigua colonia española de Guinea Ecuatorial, lo que suscitó las críticas de los colectivos de inmigrantes marroquíes y de la oposición, que acusaba al Gobierno, entre otras cosas, de ignorar la preeminencia de los ciudadanos comunitarios en cuestiones laborales¹⁹. Para remate, solo se les ofrecía la posibilidad de firmar un *compromiso* único de un máximo tres años de duración, sin posibilidad de promoción, y el acceso a muy pocas unidades y especialidades, precisamente las más operativas y que con más frecuencia se despliegan en misiones internacionales, además de ser las menos demandadas. Tuvo que ver con ello, por fin, el temor a un supuesto *conflicto de lealtades*, con lo que se trató de fidelizarlos al máximo a través del corporativismo, mayor en las unidades relacionadas con el combate.

110

Para su descrédito, los temores de Defensa se hicieron públicos en un informe interno filtrado a la prensa, que alertaba de los *peligros* de esta medida. En concreto, que desmotivara a los ya de por sí escasos aspirantes españoles, que provocara reacciones xenófobas en determinados colectivos o que, tratándose de personas con un nivel cultural “sensiblemente inferior”, se plantearan problemas de convivencia en las

16. Beatriz FRIEYRO, “Latinoamérica, fuente de recursos humanos para las Fuerzas Armadas españolas”, *Convergencia*, 34 (2004), pp. 139-169.

17. No es, sin embargo, la primera vez que se recluta a extranjeros en España, ya que existe algún precedente desde la Edad Moderna y uno mucho más significativo con el reclutamiento de tropas nativas para unidades coloniales, como los Regulares o los Tiradores de Ifni, que a pesar de su carácter colonial pertenecían al Ejército español y que, al menos hasta poco antes de la independencia de Marruecos, estaban integradas mayoritariamente por extranjeros. A ello hay que añadir, por supuesto, el caso de la antigua Legión, o Tercio de Extranjeros, entre 1920 y 1986, aunque a pesar de su nombre y del propósito inicial de esta unidad, desde el principio estuvo formada mayoritariamente por españoles. Sobre estas cuestiones, ver José Luis RODRÍGUEZ JIMÉNEZ, *¡A mí La Legión! De Millán Astray a las misiones de paz*, Barcelona, Planeta, 2005, y Miguel BALLENILLA, *La Legión, 1920-1927*, Murcia, Editorial Fajardo Bravo, 2010.

18. CESEDEN, *Integración de extranjeros en las Fuerzas Armadas españolas*, Monografías n. 95 (2007).

19. La Ley 17/1993, modificada por la Ley 55/1999, establece que los ciudadanos de países comunitarios puedan optar a todos los empleos públicos en condiciones de igualdad que los nacionales, pero el Real Decreto 543/2001, de 18 de mayo, elimina de este supuesto a las FAS.

unidades²⁰. De aquí que hablamos de desconfianza –cuando no de prejuicios– en el Ministerio al inicio de la reforma.

El principal problema que heredó el Partido Socialista a su llegada al poder en el año 2000 fue justamente la pobre cobertura de las plantillas en las unidades militares, lo que hizo que se lanzara a reformar una buena parte de la normativa sobre extranjeros y acabara con muchas de las limitaciones que se les habían impuesto. En concreto, se amplió del 2 al 7% su máximo cupo, así como las unidades y especialidades en que pueden servir, y pasó de tres a seis años la duración de sus contratos, hasta nueve si el sujeto estaba en proceso de adquisición de la nacionalidad española²¹. A todo ello acompaña una extensa serie de reformas menores que mejoran las condiciones laborales de la tropa en su conjunto, relativas a retribuciones, beneficios asistenciales, oferta educativa, elección de destinos, etcétera. La última de las grandes normas de esta época es la Ley 39/2007, de la Carrera Militar, pero ya incluso antes de su promulgación, el Gobierno había elevado del 7 al 9% el cupo de extranjeros que podían servir en los ejércitos españoles.

Estas sustanciales mejoras redundaron enseguida en un aumento del número de peticionarios, y por ende del total de soldados de las FAS españolas, lo que el entonces Ministro de Defensa José Bono calificó de “milagro laico”²². Sin embargo, el entusiasmo desapareció en 2008 con el estallido de una crisis económica de dimensiones mundiales, que hizo que España alcanzase unos índices de pobreza y desigualdad social desconocidos en todo el período democrático. Una de las escasas reformas que se aplicó entonces fue la ampliación de la edad máxima para el ingreso como TMP, que pasó de los 27 a los 29 años, en los que se mantiene, en un intento del Ejecutivo de facilitar la salida de las listas del paro a personas con más edad²³. La reducción de plazas desde entonces fue tan drástica que muy pocos pudieron beneficiarse de una medida que, sin embargo, está en la base de uno de los mayores problemas actuales de la organización militar en España: el envejecimiento de sus plantillas.

El efecto de la crisis sobre los índices de reclutamiento en España puede apreciarse muy claramente en el *Cuadro 1*, además del considerable descenso en el número de plazas convocadas por los gobiernos, en permanente reajuste presupuestario. La reducción de plazas para extranjeros, que alcanzó su tope en 2012, provocó como es lógico un descenso del total de los que sirven en las FAS españolas, como podemos apreciar en el *Cuadro 2*. En él vemos también cómo en ningún momento se alcanza el máximo legal del 9% que este colectivo puede suponer en el conjunto de la TMP, ya que en 2008 y 2009, cuando mayor es el número de peticionarios extranjeros, España está en plena recesión económica²⁴.



20. “Defensa necesita 2.000 inmigrantes al año para paliar el déficit de tropa”, *El País*, 20-3-2001.

21. A través del Real Decreto 2266/2004, la Orden 217/2004 y la Ley 8/2006.

22. “El ejército cuenta con 5.000 soldados más”, *El Mundo*, 9-3-2006.

23. 14ª disposición adicional de la Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

24. Los datos para ambos cuadros han sido facilitados a la autora por la Subdirección General de Reclutamiento y Orientación Laboral (SDG.RECLUYOL) del Ministerio de Defensa de España.

Cuadro 1: Reclutamiento de extranjeros en España (2002-2015)

| CONVOCATORIA | Plazas para extranjeros | Solicitudes de extranjeros | Extranjeros que firman | Total TMP (a 1 de enero) |
|---------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| Extraordinaria 2002 | 300 | 1.221 | 253 | SD (1-1-2003) |
| 2003 | 1.696 | 2.350 | 517 | 71.083 |
| 2004 | 705 | 1.842 | 399 | 70.632 |
| 2005 | 11.244 | 5.786 | 1.559 | 73.641 |
| 2006 | 5.158 | 8.525 | 1.977 | 78.058 |
| 2007 | 2.603 | 8.677 | 1.760 | 79.128 |
| 2008 | 2.761 | 15.081 | 1.793 | 81.607 |
| 2009 | 816 | 18.320 | 606 | 88.333 |
| 2010 | 6 | 1.498 | 1 | 83.769 |
| 2011 | 84 | 4.464 | 20 | 82.182 |
| 2012 | sin convocatoria para extranjeros | | | 79.321 |
| 2013 | 36 | 1.400 | 2 | 77.349 |
| 2014 | 75 | 1.719 | 6 | 77.939 |
| 2015 | 74 | 1.142 | 2 | 77.941 |

F.: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por la SDG.RECLUYOL.

Cuadro 2: Extranjeros en activo en las FAS españolas

| CONVOCATORIA | Extranjeros en activo | Porcentaje sobre el conjunto de TMP |
|---------------------|------------------------------|--|
| 2003 | 767 | 1,08 |
| 2004 | 1.174 | 1,66 |
| 2005 | 2.504 | 3,41 |
| 2006 | 4.167 | 5,34 |
| 2007 | 5.440 | 6,87 |
| 2008 | 6.205 | 7,60 |
| 2009 | 5.846 | 6,62 |
| 2010 | 4.812 | 5,74 |
| 2011 | 3.591 | 4,37 |
| 2012 | 2.613 | 3,29 |
| 2013 | 1.391 | 1,80 |
| 2014 | 561 | 0,72 |
| 2015 | 315 | 0,40 |

F.: Elaboración propia a partir de datos de la SDG.RECLUYOL.

A partir de entonces, prácticamente no se han dado medidas para la captación de extranjeros, ya que el número de peticionarios nacionales dio un vuelco²⁵. La reforma más relevante desde entonces tiene que ver con la decisión del Gobierno de Mariano Rajoy de facilitar el acceso a la nacionalidad española, en consonancia con el compromiso electoral adquirido en noviembre de 2011 por el Partido Popular²⁶. Ello implica, de una parte, que los extranjeros hayan dejado de existir en las estadísticas del MDE, y de otra, que puedan acceder ahora a contratos laborales de mayor duración, e incluso a la permanencia. La constatación de que era una importante aspiración de este colectivo ha sido la respuesta masiva que ha generado, si atendemos al número de soldados nacionalizados desde entonces, que son prácticamente todos. Así, a 1 de enero de 2015 ya solo había 561 extranjeros en las FAS, un año más tarde 315, y ya en marzo de 2016 solo 269, aunque en realidad eran nada menos que 4.523 los soldados en activo no nacidos en España, pero el 94% de ellos había adquirido ya la nacionalidad. Cabe pensar que con ello el Gobierno trataba de resolver otro de los problemas de este sistema: el de la retención. Desde esta perspectiva, resulta de interés otro de los datos obtenidos, como es su relación contractual con las FAS.

Cuadro 3: Relación contractual con las FAS españolas de los extranjeros nacionalizados (marzo 2016)

| TIPO DE RELACIÓN | Nacionalizados |
|------------------------------|----------------|
| Contrato permanente | 1 |
| Compromiso de larga duración | 3.960 |
| Compromiso inicial | 371 |
| Militar de carrera | 191 |
| <i>TOTAL</i> | 4.523 |

113



El dato más llamativo en este orden de cosas es que el 87,5% firmara un compromiso de larga duración. Estos contratos –sobre los que luego volveremos–, aunque siguen siendo temporales, suponen para este colectivo una sustancial mejora en su estabilidad laboral. La perspectiva de estabilizar su situación en el país de acogida, la seguridad laboral y la idea de un salario fijo son, además, las principales motivaciones para el ingreso que han manifestado estos soldados²⁷, junto con el atractivo por la profesión militar, sobre todo en los que han cumplido previamente el servicio militar en sus países de origen. Es el caso, por ejemplo, de los colombianos, que además es uno de los grupos más numerosos de este colectivo, ya desde el inicio de este proceso.

25. Según el periódico *El País*, se llegaron a presentar más de 80.000 peticionarios en 2011 y alrededor de 70.000 en 2014, situando el índice de aspirantes por plaza por encima de 20 (“La crisis económica vacía el Ejército de inmigrantes”, 13-8-2016).

26. *Lo que España necesita*, Programa electoral del Partido Popular 2011 (<https://www.pp.es/sites/default/files/documentos/5751-2011101123811.pdf>, última consulta, 23-2-2019), pp. 212.

27. “Un ecuatoriano en La Legión”, *Revista Española de Defensa*, 206 (2005), pp. 42-43; Natalia JUNQUERA, “Miles de extranjeros defienden la patria española”, *El País*, 30-4-2006; “La primera muerte en el exterior de un soldado no nacido en España”, *ABC*, 17-7-2006; “Latinos en primera línea del ejército español”, *El Mundo*, 10-2-2010; “Extranjeros con futuro”, *Revista Española de Defensa*, 273 (2011), pp. 29-31.

Más allá de una visión puramente cuantitativa, tratemos ahora de dar algunas pautas sobre el perfil de este colectivo. Como dijimos, solo se permite el ingreso a ciudadanos de 19 países, 18 a partir de la eliminación de Cuba de esta lista²⁸. Pero resulta muy apreciable la desigualdad en su distribución: son mayoritarios los procedentes de Colombia, que rondan cada año entre el 35 y el 40% de los peticionarios extranjeros, seguidos de los ecuatorianos, y es ínfima la representación de ciudadanos de Guinea Ecuatorial, el único país no americano del que son admitidos²⁹. Sin embargo, creemos que esta escasa diversidad de procedencia, más que ser un problema, puede servir para facilitar la acomodación cultural de estas personas.

Con respecto al nivel académico con que ingresan estos militares, que como vimos era uno de los temores de los que alertaba Defensa cuando estaba ideando esta reforma, los datos demuestran que estaban equivocados, no ya en los primeros momentos, que también³⁰, sino en tiempos más recientes. En marzo de 2016, del total de extranjeros, nacionalizados o no, que estaban sirviendo en las FAS españolas, cerca del 55% contaba con una titulación equivalente a la del Bachiller vigente en España y un 4,2% más, un nivel superior de estudios. Cabe en este punto señalar que las mujeres extranjeras presentan un comportamiento similar al de las nacionales, es decir, que ingresan con un nivel educativo algo superior al de sus compañeros, pues ostentan cerca del 60% de ellas un título equiparable al Bachiller LOGSE, y superan ese nivel algo más del 6%³¹.

Junto al nivel académico, otros temores que más o menos abiertamente manifestaron los responsables de Defensa al inicio de la reforma fueron si la presencia de ciudadanos de otras naciones generaría tensiones con los nacionales y si el desarrollo de la profesión sería capaz de satisfacer las aspiraciones de este grupo de inmigrantes. En este sentido, parece que desde el inicio hubo un muy buen grado de aceptación tanto por parte de los militares extranjeros, que parecían integrarse bien y manifestaban sentirse satisfechos, como de sus mandos y compañeros españoles, que también se declaraban satisfechos con el trabajo realizado por este colectivo y en lo relativo a sus relaciones personales³².

Aunque no supone un indicador del grado de satisfacción, es interesante la información que facilita el Centro de Investigaciones Sociológicas, que desde 2009 incluye en su encuesta bianual sobre Defensa Nacional la pregunta “¿Está usted en favor o en contra de que los extranjeros que residen legalmente en España tengan acceso a las FAS?, y en caso de que la respuesta sea “depende” se rastrea, además, de qué aspectos. Así, se observa que apenas varía la opinión pública a este respecto con el paso de los años, y que se posiciona mayoritariamente a favor en torno a un 68% de media, frente a alrededor de un 20% de media de los que no apoyan esta medida. Si se aprecia algún cambio a lo largo del periodo 2009-2017 en que se mueven estas encuestas del CIS, es precisamente en este último grupo, donde se percibe una cierta disminución de

28. A partir de la Resolución 452/38202/2015, que aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería.

29. Son datos de febrero de 2016 de la SDG.RECLUYOL, MDE.

30. FRIEYRO, “Latinoamérica, fuente de...”

31. Cabe señalar que también en cuanto a las diferenciaciones por géneros, la proporción de mujeres extranjeras respecto a los hombres es similar al caso de las nacidas en España.

32. Beatriz FRIEYRO y Carlos NAVAJAS, “Foreigners in the Spanish Armed Forces”, *Res Militaris*, 5 (2017), (disponible en <http://resmilitaris.net/index.php?ID=1026461>, consulta 23-3-2019).

las personas que no son partidarias de la presencia de extranjeros en las FAS españolas. Esto se compensa con un leve aumento con el paso de los años de las personas que responden “depende”, entre las que destacan los que condicionan su integración al “patriotismo” o al “sentimiento de ser español”, que son aproximadamente un tercio³³.

Soldados musulmanes

Otro colectivo minoritario en esta organización son los militares de confesión musulmana. Como es sabido, España cuenta con dos ciudades en el continente africano, Ceuta y Melilla, separadas entre ellas por cerca de 400 Km por carretera y rodeadas de territorio marroquí. Además, por sus especiales características cuentan con una amplia y tradicional presencia militar. De ellas procede la inmensa mayoría de militares que profesan la fe musulmana. La religión de las personas, como resulta obvio y en atención a la Ley de Protección de Datos, es una información a la que no es posible acceder, por lo que no hay cifras oficiales. Utilizaremos en su lugar datos aparecidos en distintos medios de comunicación, que apuntan a que en torno al 30% de los soldados españoles que sirve en Ceuta y Melilla son musulmanes, y que la tendencia es a ir en aumento, por razones de inmigración y natalidad³⁴.

Esta concentración de tropa de origen marroquí en Ceuta y Melilla, que como veremos explica la preocupación del Ministerio de Defensa a este respecto, tiene varias causas. Por una parte, el sobresueldo que cobra el funcionariado público en estas ciudades, lo que las hace más atractivas. Por otra, el escaso nivel cultural de la mayoría de los candidatos procedentes de estas ciudades, que hace que se deriven hacia unidades sin requisitos académicos, como son las ubicadas allí, principalmente la Legión. Por supuesto, incide en la concentración de personal de religión musulmana el hecho de que sus familias residan en el norte de África y que con el sistema de selección actual sea el propio aspirante quien elija dónde quiere ser destinado. Ello, por otra parte, es algo que ocurre por toda la geografía española, lo que ha provocado la formación de unidades *gallegas, andaluzas, etcétera*, solo que esos casos no preocupan a los responsables de la Defensa, dado que sus miembros no son mayoritariamente musulmanes.

Estos soldados de confesión musulmana son en su mayoría hijos de residentes de larga duración que han ido regularizando su situación y, por tanto, españoles de pleno derecho. Sin embargo, independientemente de donde nacieran, no cabría extrañar que fueran considerados *extranjeros* a los ojos de muchos de los componentes de una organización que hace constantes alardes de su confesionalidad católica. La desconfianza hacia el colectivo se ha puesto, además, de manifiesto en muchas ocasiones desde el entorno militar, mucho más con el auge de la insurgencia yihadista desde que comenzó la guerra en Siria y el recrudecimiento del riesgo en las rutas africanas de tráfico de armas, personas y drogas. Todos estos factores están considerados como riesgos de incidencia internacional, pero en los que España, por su condición geográfica y también histórica, está especialmente imbuida. Por no hablar del



33. CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS, *La defensa nacional y las Fuerzas Armadas*, 2009, 2011, 2013, 2015 y 2017(http://www.cis.es/cis/opencms/ES/2_bancodatos/catalogoencuestas.html, última consulta en 30-1-2019).

34. “Uno de cada cuatro soldados españoles en Ceuta y Melilla es de origen marroquí”, *El País* 31-10-2001; “La presión de nuestro islam”, *El País*, 12-9-2005; “Militares españoles musulmanes en Ceuta y Melilla”, *Época*, 16-12-2005).

efecto que hayan podido tener los atentados terroristas de París en 2015, Bruselas en 2016 o Barcelona en 2017. Además, la idea de que Marruecos pueda un día reivindicar la integración de estas ciudades en su territorio, añadida al hecho de que Ceuta y Melilla quedaron fuera de los acuerdos de adhesión de España a la OTAN, lo que llegado el caso dificultaría su defensa, no ayudan mucho a limar esta preocupación.

Sin embargo, en contra de la presencia de musulmanes en las FAS españolas se presentan argumentos tan poco sólidos como que se trata de soldados muy indisciplinados, lo cual tiene sobre todo que ver con su procedencia de los barrios más pobres de estas ciudades, con unas tasas excepcionalmente elevadas de paro y fracaso escolar; o que su religión obliga a las FAS a introducir multitud de modificaciones en la organización militar española. Con respecto a esto último, es obligado señalar que esta adaptación es bastante menor de las que a veces se nos quiere hacer entender, y que la integración en las FAS españolas de otros grupos sociales, particularmente las mujeres, ha requerido un esfuerzo logístico sin comparación mucho mayor, sin que por ello nadie cuestione hoy en día su derecho a formar parte de los ejércitos españoles, ni su plena integración. Particularmente interesantes resultan las entrevistas realizadas por Ana del Paso en unidades de Melilla³⁵. En todas las declaraciones de estos soldados, se percibe un fuerte corporativismo, sobre todo entre los legionarios, y la ausencia absoluta de problemas o de distinciones ya que, por poner algunos ejemplos que consideramos ilustrativos, las maniobras no se paran ni se condicionan en absoluto porque sea Ramadán. Los afectados parecen compatibilizar bastante bien su religión y el compromiso con su unidad, que todos anteponen, y no solo hay hombres, sino también mujeres musulmanas, sirviendo en estas unidades. Respecto a las declaraciones de los mandos, insisten en el grado de confianza que les merece este personal a su cargo, lo cual no nos sorprende, dado que las unidades a que hacemos referencia son La Legión y los Regulares, que como ya señalamos son altamente operativas y han hecho del corporativismo uno de sus rasgos más señalados³⁶. Recuerdan, además, que el compromiso sin fisuras de estos soldados quedó demostrado en el conflicto por la isla de Perejil y otros islotes que Marruecos reclamaba en el verano de 2002, y en el que participó una compañía de la Legión de Ceuta.

Argumentos más sólidos en contra de la presencia de musulmanes en las filas del ejército español, como el riesgo de que puedan ser objeto de captación para las redes *yihadistas* internacionales, sin dejar de ser posibles, consideramos que afectarían a casos muy aislados y más bien pondrían de manifiesto carencias en el control de los mandos sobre su tropa, y sobre todo de los sistemas de seguridad.

Discriminación en las Fuerzas Armadas

Como es sabido, las particulares características de la profesión militar hacen que los ciudadanos de uniforme tengan restringido el acceso a determinados derechos de los que la población civil sí disfruta, desde la prohibición de afiliación política y sindical, a

35. Ana DEL PASO, “Militares españoles musulmanes en Ceuta y Melilla”, *Belt*, 16-12-2005.

36. “Militares españoles musulmanes en Ceuta y a y Melilla”, *Época*, 16-12-2005; Juan Carlos ANTÚNEZ, “Los soldados musulmanes en el ejército español: marco jurídico, situación actual y futuro próximo”, *Webislam*, 13-5-2017 (https://www.webislam.com/articulos/31366-los_soldados_musulmanes_en_el_ejercito_espanol_marco_juridico_situacion_actual_y.html, última consulta en 13-2-2019).

ciertas limitaciones a su libertad de expresión, obstáculos para el ejercicio del derecho de reunión, etcétera, que a continuación trataremos, siempre y cuando afecten a los colectivos que son el objeto de este estudio. No abrimos aquí el debate en torno a otras cuestiones, aunque pudieran considerarse claramente discriminatorias, por no confundir respecto al tema que tratamos. Comenzamos, así, por el derecho a la conciliación personal, familiar y profesional, dado que el interés en las FAS por este tema se multiplica a partir del ingreso de mujeres en la organización, y aunque son minoritarias en los ejércitos, acaparan casi el 60% de las reducciones de jornada por cuestiones familiares³⁷.

En 2005, el MDE creó el *Observatorio de la Mujer*³⁸, con el objetivo de velar por el principio de no discriminación, ya sea por razones de género o de otra naturaleza, además de ser el órgano que ha de analizar las cuestiones que se planteen en relación con la igualdad y, por tanto, con el tema de la conciliación. Las medidas de conciliación en los ejércitos fueron recogidas en las órdenes ministeriales 253/2015 y 121/2006 de 4 de octubre, pero ante las muchas incidencias que generaban, han sido ampliadas el 8 de febrero de 2019. La reforma hace alusión sobre todo a lo relativo a la exoneración de guardias y reducción de jornada para las familias monoparentales y para progenitores con hijos menores de 12 años (antes menores de 4). Además, facilita la movilidad de las víctimas de violencia de género o de terrorismo y establece nuevas medidas para las situaciones de embarazo, maternidad, adopción y acogimiento, entre otras. La concesión de estos beneficios, sin embargo, queda condicionada a *las necesidades del servicio*, cuya evaluación finalmente corresponde al mando. Aquí es donde surge la polémica, primero, entre los que se acogen a la reducción de jornada, a los que se culpa de sobrecargar de guardias a sus compañeros, y que señalan las presiones a que son sometidos por sus mandos para no renovar su contrato inicial³⁹; y segundo, porque la reciente ampliación de medidas ha provocado que se manifieste en su contra ante el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas la única asociación de oficiales que hay en España (APROFAS), creada en octubre de 2018. Argumentan que estas medidas sobrecargan de trabajo a los demás compañeros, perjudican la operatividad de las unidades, y, en definitiva, que la particularidad de la profesión militar obliga a anteponer las necesidades del servicio a los derechos civiles⁴⁰.

Otro tema que está creando controversia tiene que ver con los compromisos de larga duración, un tipo de contrato para la tropa y marinería profesional y la de complemento que finaliza cuando el sujeto cumple doce años de servicio o 45 años de edad, momento en el cual pasa a ser reservista de especial disponibilidad y a cobrar unos 600 euros mensuales, a cambio de estar listo para reincorporarse si es requerido



37. Miguel GONZÁLEZ, “Solo una de cada cuatro mujeres militares tiene contrato indefinido”, *El País* 19-11-2017.

38. Desde 2011, *Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las FAS*.

39. La prensa está plagada de este tipo de casos, que incluso han llegado a los tribunales, aludiendo que existe aquí una dicotomía entre teoría y práctica.

40. “La asociación de oficiales reclama reducir los permisos por conciliación familiar”, *El Confidencial Digital*, 4-12-2018 (<https://www.elconfidencialdigital.com/articulo/defensa/asociacion-oficiales-reclama-reducir-permisos-conciliacion-familiar-todas-escalas/20181203181645118908.html>, última consulta 25-2-2019).

para ello⁴¹. El paso desde el compromiso inicial a éste de larga duración es, además, prácticamente automático.

No era difícil prever desde el principio que esta medida daría problemas, por lo precario del mercado laboral español y por las dificultades para reinsertarse a esa edad con la única experiencia de haber servido en el Ejército. Se establecieron por tanto multitud de vías para mejorar el nivel académico de estas personas y que así pudieran optar al final de su carrera a contratos más estables. No obstante, recordemos que también, ante la urgencia de cubrir vacantes, se hundieron hasta el extremo los requisitos para el ingreso, por lo que la pretensión de que mejoraran su formación académica a la vez que trabajaban en las FAS no se alcanzó en absoluto. Ahora nos encontramos que en el último año, desde febrero de 2018, en que el 85% de los soldados servía con un compromiso de larga duración, en torno a un millar ha cumplido la edad de ser prejubilado forzosamente. Se calcula que esa cifra será de entre dos y tres mil personas al año⁴², lo que provocará un enorme descenso del contingente, por no hablar del coste que va a suponer durante las dos décadas que les faltarán para alcanzar la edad de jubilación, y al que habrá que sumar el de los soldados que se vayan incorporando.

La solución no es fácil. Irá pasando el tiempo y el problema se irá, si no corrigiendo al menos paliando, ya que desde 2010 el Ministerio se volvió más exigente en este sentido, ante el aluvión de solicitudes de ingreso que permitió ser por fin más selectivo. En todo caso, y si no se cambia el modelo de contratación, seguirá el Ejército licenciando personas a los 45 años de edad, pero al menos estarán mejor preparados para reinsertarse en el mundo civil. Con todo, ello no deja de ser algo ilusorio en un país que ni en tiempos de bonanza ha sido capaz de tener un mercado laboral dinámico. En temas de captación, existe una relación directa entre mercado laboral y reclutamiento, y hay que tener en cuenta el desolador panorama de la España actual, con un índice de paro que alcanza al 26% de la población activa española; el 37% en los menores de 25 años⁴³. También la demografía es un factor muy importante a tener en cuenta⁴⁴ y que tampoco ayuda en el caso de España, cuyo saldo entre nacidos y fallecidos en la actualidad ofrece ya una cifra negativa⁴⁵. No es este un tema de hombres o de mujeres, pero si le hemos dedicado este espacio es porque, como ya tuvimos ocasión de señalar, más del 80% de las mujeres militares sirven en la clase de TMP, que

41. Solo el 14% de la TMP es permanente, y puede seguir en activo hasta los 58 años, como la mayoría de los mandos (Miguel GONZÁLEZ, “El Congreso pide una moratoria en los despidos de militares a los 45 años”, *El País*, 21-2-2018).

42. Miguel GONZÁLEZ, “Cientos de militares se quejan al Defensor del Pueblo por el despido de los mayores de 45 años” y “Demasiado viejos para servir a la Patria”, *El País*, 26-11-2016.

43. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, encuesta de la población activa del primer trimestre de 2018 (<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0118.pdf>, última consulta 30-3-2019).

44. Sobre la relación entre el mercado laboral y la capacidad de reclutamiento, ver Filip LIEVENS *et alii*, “Examining the Relationship between Employer Knowledge Dimensions and Organizational Attractiveness: An application in a Military Context”, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 78-4 (2005) pp. 553-572 (<https://doi.org/10.1348/09631790X26688>). Sobre los efectos de la demografía, Philippe MANIGART *et alii*, *The Impact of Demographic Change on the Recruitment and Retention of Personnel in European Armed Forces*, Bruselas, European Defence Agency, 2018.

45. En 2017 nacieron en España 391.930 personas, un 4,5% menos que en 2016, y fallecieron 423.643 (Daniel SÁNCHEZ CABALLERO, “Cada vez tenemos menos niños, pero tiene arreglo: el futuro está en la inmigración”, *Eldiario.es*, 24-6-2018, https://www.eldiario.es/sociedad/natalidad-deploma_0_784971601.html, última consulta 24-2-2019).

es a la que afecta y para quienes se ideó este tipo de compromiso de larga duración. Su reinserción, de todas formas, no podrá tener lugar en las FAS, como reclaman los afectados a día de hoy, dado el envejecimiento de las plantillas militares en España, que se está convirtiendo en un verdadero problema. Se calcula que la edad media de los militares españoles en 2018 era de 43,8 años; más grave incluso en determinadas agrupaciones, como en la suboficialidad, con alrededor del 70% de sus componentes mayores de 40 años y solo el 5,3% con menos de 31. El problema es especialmente grave en la clase de TMP, cuya media de edad ha pasado de 22,4 años a 32,9 solo entre 2010 y 2018, por lo que el ejército de Tierra se propone rebajar de 29 a 25 años la edad máxima para ingresar en filas y dificultar el paso, ahora casi automático, del compromiso inicial al de larga duración. Ciertamente este problema –que además tiende al alza– es más acuciante en el caso de la tropa en España, pero no exclusivo, ya que se calcula que la media de edad de los soldados italianos en 2018 era de 32 años y de 30 en el caso de los británicos, 28 los franceses y 27,2 en los EEUU⁴⁶.

Hay otra serie de cuestiones que también han sido calificadas de discriminatorias, y esta vez sí afectan muy directamente al hecho de ser mujer, aunque muchas de ellas ya han sido corregidas en los primeros meses de 2019. La más relevante quizás sea la relativa a la altura mínima exigida para el servicio y que en realidad apunta hacia una doble discriminación. En primer lugar, hasta ahora se exigía la misma altura mínima para todos los candidatos a la clase de TMP (160 cm). Esto se ha corregido situando en 155 cm la altura que ahora se exige a las mujeres, siguiendo el criterio de una sentencia del 18 de octubre de 2017 del Tribunal de Justicia de la Unión Europea según el cual ignorar las diferencias físicas entre géneros vulnera el principio de igualdad efectiva de oportunidades. Además, según la Organización Mundial de la Salud y la empresa demoscópica Sigma 2, un 25% de los varones españoles mide más de 179 cm y solo un 3,3% no alcanza los 160, mientras que casi el 60% de las mujeres mide menos de 160 cm, lo que significa que con la talla mínima exigida por Defensa más de la mitad de ellas no podría optar a la oposición, frente a menos de un 4% de los hombres⁴⁷. En segundo lugar, y más difícil de argumentar, está el hecho de que quedase así establecida una talla mínima distinta para suboficiales y oficiales (160 cm) que para la tropa (155 cm), lo que llevó al MDE a tomar la medida más que discutible de rebajar la talla mínima a 155 cm de los que ingresan por promoción interna. Este despropósito ha sido ya subsanado a través de la Orden Ministerial 16/2919 de 11 de enero, que equipara finalmente los requisitos de talla mínima en todos los procesos de selección de las FAS españolas.

También los tatuajes (así como las argollas, espigas, inserciones, automutilaciones o similares) han sido objeto de polémica, ya que hasta principios de 2019 se permitía a los militares tener tatuajes si no eran visibles, con el uniforme masculino para los hombres y con el de falda para la mujer. Ello se ha subsanado estableciendo la misma obligatoriedad para las mujeres que la que ya existía para los hombres.

Hay un tema más que al menos queremos citar en este contexto, y es el del acoso sexual. A este respecto, un caso muy mediático fue el de Zaida Cantera, una ex-militar que denunció en varias ocasiones haber sido acosada sexualmente por parte de su superior, lo que fue el detonante de la reforma del Código Penal Militar, recogido en la



46. Miguel GONZÁLEZ, “El ejército español envejece”, *El País*, 3-3-2018.

47. Miguel GONZÁLEZ, “Cuando la desigualdad es tratar igual a diferentes”, *El País*, 2-8-2018.

Ley orgánica 14/2015 de 14 de octubre, y en el que ya se tipifican los casos de acoso sexual, abuso de autoridad, tratos humillantes y amenazas, como delitos y no como meros abusos, como lo venía siendo bajo la norma anterior. Según datos oficiales, de finales de 2015 a finales de 2017 se abrieron un total de 40 procedimientos, 20 penales y 20 disciplinarios, y en prácticamente todos la víctima era una mujer. Parece que la tendencia, además, va hacia un aumento progresivo de los expedientes disciplinarios (ninguno en 2015, 4 en 2016 y 15 en 2017) y una reducción en paralelo de las causas penales (16 en 2016 y 5 en 2017)⁴⁸. Éste es un tema particularmente complicado de tratar en la organización militar y creemos que merece un desarrollo aparte y más pormenorizado, ya que historias como la de Zaida Cantera y la propia naturaleza de estos crímenes, tradicionalmente invisibles, hacen pensar que en la sombra puede haber mucho más de lo que sabemos.

Reflexiones a modo de conclusión

Por limitaciones de espacio, no podemos aquí más que dar algunas pinceladas sobre las reflexiones a que nos lleva el análisis de las minorías sociales representadas en la actualidad en los ejércitos españoles y que, como hemos visto, son fundamentalmente tres: mujeres, extranjeros y soldados musulmanes. Una primera apreciación necesaria es el hecho de que la inclusión en las FAS, en el caso de los dos primeros grupos, no responde a ningún afán integrador por parte de la cúpula militar o de la clase política, sino a la acuciante necesidad de efectivos impuesta por la celeridad y falta de previsión con que se abordó en España la profesionalización.

La inclusión de las mujeres, más temprana, no fue tan polémica como las de sus compañeros, aunque de lo que no cabe duda es que son ellas las protagonistas de la mayoría de casos de discriminación real en las FAS⁴⁹. A este respecto, es de destacar el esfuerzo que los distintos gabinetes de Defensa han hecho para paliar los efectos que puedan causar estas situaciones, pero el papel de la norma no siempre tiene una traslación directa a la realidad, que en ocasiones se muestra resistente al cambio. De este modo, cabría preguntarse si la presencia de mujeres en las FAS ha hecho algo por feminizar la profesión y si el feminismo ha logrado algún avance con la inclusión de mujeres en las FAS; o si el ánimo de Defensa es verdaderamente integrador o supone un uso utilitarista de estas mujeres cuando no ha tenido suficientes hombres para cubrir sus vacantes, en una profesión que tradicionalmente ha supuesto el valor una exclusividad masculina. En todo caso, si no más relevante desde luego más evidente es, a nuestro entender, el utilitarismo de que son objeto los extranjeros para los ejércitos españoles. Es cierto que se aprecian diferencias en cuanto a la inclusión de este grupo social en función de quien haya estado en cada época en el Gobierno de España, conservadores o socialdemócratas, pero también que han tenido que pasar quince años antes de que nadie se planteara facilitarles el acceso a la nacionalidad española, cuando parece una

48. Miguel GONZÁLEZ, “Solo una de cada cuatro mujeres militares tiene contrato indefinido”, *El País*, 19-11-2017.

49. Hablamos de discriminación real aludiendo, por ejemplo, a lo expuesto sobre conciliación familiar o al hecho de que se exigiera una altura mínima para el ingreso igual para hombres que para mujeres, no así a lo relativo a los soldados y marineros que firmaron un compromiso de larga duración, que aunque entendemos que se encuentren en una situación muy difícil, no creemos que sea realmente discriminatoria.

evidencia que si una persona es apta para matar y morir por una idea de patria que no es la suya de origen, como mínimo merece ser ciudadano de pleno derecho.

Es cierto que el desarrollo normativo a través del cual se integra a los extranjeros en las FAS españolas sigue la misma progresión, aunque a una velocidad mucho más lenta, que la de las mujeres, es decir, hacia la progresiva eliminación de restricciones. Esto no significa, sin embargo, que estén siendo tratados de forma igualitaria, y aunque facilitar su acceso a la nacionalidad española haya supuesto un hito histórico para su integración, la puerta de entrada de estas personas a los ejércitos está siempre en su base. De hecho, si nos damos cuenta, en todo este estudio apenas aparecen oficiales ni suboficiales, dado que la inmensa mayoría de mujeres y la totalidad de extranjeros y extranjeros nacionalizados que visten el uniforme militar en España, lo hacen en la clase de tropa y marinería profesional. En todo caso, consideramos que la mayor discriminación que esconden todas estas cuestiones respecto de los extranjeros son hoy en día las limitaciones que se mantienen a la procedencia de estos militares, ya que es difícil de argumentar que solo los ciudadanos latinoamericanos sean válidos para estos puestos. Evidentemente el idioma común de sus naciones con España es un factor determinante, y crucial para la operatividad de los ejércitos, pero bastaría con que se exigiera un buen nivel de español, sin necesidad de restringir el acceso a la organización en función del país de nacimiento.

En este sentido creemos que sería razonable añadir (que no sustituir), en el esquema español de reclutamiento de extranjeros, lo que se ha dado en llamar *el modelo belga* de apertura total a los ciudadanos de la Unión Europea, más acorde y sobre todo coherente con nuestra propia legislación, como tuvimos ocasión de ver⁵⁰. Este sistema, que han asumido además de Bélgica países como Suecia⁵¹, Dinamarca o Luxemburgo, es también la línea que se plantea seguir Alemania actualmente⁵². Este último caso, además, aunque es también consecuencia de una importante escasez de candidatos nacionales a servir en filas, proyecta la captación de inmigrantes, no a cubrir plazas de soldados rasos, sino para puestos cualificados. La falta de especialistas militares, como médicos, informáticos o traductores, está despuntando como otra las grandes dificultades a que se enfrentan las FAS occidentales, también las de España, donde si bien la gran recesión de la última década ha permitido por fin llevar a cabo un verdadero proceso selectivo, al contar con suficientes aspirantes por plaza, lo cierto es que sigue faltando personal especializado. Pongamos por ejemplo el caso de los traductores que trabajan para las FAS españolas y que actualmente son en su inmensa mayoría civiles contratados a través del Ministerio de Asuntos Exteriores para funciones de apoyo en una misión determinada. A pesar de que existe la figura del intérprete y lingüista como parte de los puestos disponibles, estos rara vez se cubren y, como decimos, los intérpretes sobre el terreno muy rara vez son militares, lo que en ocasiones entraña multitud de problemas de adecuación, disponibilidad, manejo de información sensible,



50. Philippe MANIGART, "Risks and Recruitment in Postmodern Armed Forces: The Case of Belgium", *Armed Forces & Society*, 31/4 (2005), pp.559-582 (<https://doi.org/10.1177/0095327X0503100406>). Delphine RESTEIGNE *et alii*, "Ethnic Diversity in the Belgian Armed Forces", *paper* para la *International Conference of the Inter-University Seminar on Armed Forces and Society*, Chicago, octubre de 2009.

51. Emma JONSSON, "Recruitment of Persons Born Abroad to the Swedish Armed Forces", *paper* para el *Inter-University Seminar on Armed Forces and Society Biennial Conference*, Chicago, octubre de 2013.

52. Según declaraciones del general Zorn al grupo de medios de comunicación *Funke*, el 27 de diciembre de 2018, y que ha recogido toda la prensa del país.

etcétera⁵³. El grupo social sobre el que pone sus esfuerzos Defensa en este sentido, además de en la contratación de civiles, es el de los reservistas voluntarios, mientras que podría fomentar la cualificación en filas del personal militar procedente de Ceuta y Melilla cuya lengua materna es el árabe. Es decir, el lenguaje específico y las habilidades culturales de muchas de estas personas podrían ser de un enorme valor en entornos internacionales, donde la cultura occidental y el idioma inglés –y obviamente el español– no son suficientes para relacionarse de forma efectiva con las poblaciones locales y las tropas aliadas. Debiéramos haber extraído esa lección de las experiencias en Líbano, Irak o Afganistán. Creemos, por tanto, que contar en sus filas con más personal multiétnico y multilingüe facilitaría la interacción de las fuerzas armadas españolas en escenarios no nacionales con la población civil, las organizaciones no gubernamentales y los demás actores del entorno operativo.

Por último, también en relación con esta materia aunque desde otra perspectiva, hay dos situaciones con las creemos que se puede estar vulnerando la obligada aconfesionalidad del Estado español: por un lado, con la participación institucional de militares en actos como oficios o procesiones de Semana Santa, y por otro, con la celebración de actos religiosos en ceremonias o celebraciones militares. Quienes lo defienden argumentan, además de que la asistencia –naturalmente– ya no es obligatoria, que son solo reminiscencias propias del peso de la historia y la tradición que corresponde a las fuerzas armadas conservar y transmitir, pero que en realidad carecen de todo el significado confesional de antaño⁵⁴. Sin embargo, disfrazar el fomento de los valores católicos en los ejércitos de promoción del patrimonio cultural e histórico español no nos parece convincente, ya que lo aquí se discute no es el respeto a la libertad religiosa de los militares, sino la neutralidad del Estado frente a las distintas opciones religiosas.

Que los gobiernos permitan que se naturalice el fomento en el normal desarrollo de la profesión militar en España de la tradición católica, nos parece en el momento actual aún más indeseable, por no decir arriesgado. Las cuestiones relacionadas con la diversidad, la integración de minorías y la discriminación en las FAS se vuelven aún más cruciales frente a la deriva ultraderechista que estamos viviendo en toda Europa, lo que en el caso de España se concreta en la reciente aparición por primera vez en un parlamento regional de Vox, un partido de extrema derecha al que todas las encuestas auguran un buen resultado en las elecciones generales previstas para abril de 2019⁵⁵. Al interés general de esta cuestión, que tiene que ver con el ideario xenófobo de la extrema derecha sobre inmigración y minorías étnicas y culturales, hay que añadir que en el caso español, aunque ya nadie espera un golpe militar involucionista, el pasado reciente obliga en nuestra opinión a ser más previsores. En esta línea, cabe señalar el ejemplo de Canadá donde, por una parte, hay estrategias de captación y retención específicamente destinadas a mujeres, aborígenes y minorías visibles, como la de integrar miembros de estas comunidades étnicas y culturales en los grupos de captación, o con campañas de

53. Nieves ROJAS, “El rol del intérprete desde la perspectiva de las FAS”, trabajo de fin de grado de la Universidad Pontificia de Comillas, 2017 (disponible en <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/103434/retrieve>, consultado en 22-3-2019).

54. “Entrevista a Isidro Fernández García, autor de El ejercicio de derechos fundamentales por los militares”, Universidad de Santiago de Compostela (2014), disponible en <https://presnolinera.wordpress.com/2014/10/21/el-ejercicio-de-derechos-fundamentales-por-los-militares/> (consulta el 22-3-2019).

55. Este artículo se terminó de escribir en marzo de 2019.

información dirigidas a los padres en aquellas comunidades donde estos son influyentes sociales muy fuertes. Por otro lado, existen programas dirigidos a la promoción de la tolerancia étnica y la inclusión entre los militares, que tratan de crear una mayor conciencia colectiva multicultural que mejore la capacitación operativa de las unidades, entendiendo así la integración de un modo bidireccional⁵⁶.

Para concluir, solo queremos señalar que, a nuestro entender, ni la falta de identidad nacional y de patriotismo, que obviamente acusan los extranjeros que se integran en las FAS españolas, ni la religión que profesan los soldados son factores que necesariamente hayan de poner en riesgo la defensa nacional. Todo lo contrario, creemos que la presencia de estos colectivos contribuye a erosionar, como ya lo hizo años antes la integración de las mujeres, los tradicionales valores vocacionales aún presentes en los ejércitos españoles, lo que incide en nuestra propuesta de promover la diversidad como un habilitador clave para conseguir un ejército más receptivo e inclusivo.



56. DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE, *Canadian Armed Forces Employment Equity Plan 2015-2020*, Ottawa, 2015. J. WRIGHT y F. FONSECA, *Perspectives of Visible Minority Members on Recruitment and Inclusion in the CAF*, Ottawa, Department of National Defence, (2016).