

La plena profesionalización fue uno de los pilares de modernización de la Defensa Nacional

# 20 AÑOS DEL FINAL DEL SERVICIO MILITAR

**E**L 9 de marzo de 2001 se aprobó el decreto por el que se suspendía el servicio militar obligatorio a partir de diciembre de ese mismo año, dando fin a sus casi dos siglos de existencia. Con ocasión del vigésimo aniversario de esa decisión histórica, es un buen momento para hacer balance de lo que supuso para las Fuerzas Armadas, así como para examinar cómo se ha desarrollado su plena profesionalización hasta nuestros días.

Sería enormemente injusto obviar la contribución a la Defensa nacional de los españoles que realizaron la «mili», a los que cabe agradecer una vez más su gran servicio a España. Sin embargo, es innegable que la profesionalización supuso una oportunidad para las Fuerzas Armadas, ya que permitió optimizar la gestión de los recursos humanos, con un aprovechamiento adecuado del talento en la permanente búsqueda de la excelencia en la formación, garantizando así la máxima competencia técnica requerida para el manejo de sistemas y equipos cada vez más complejos.

De entrada, conviene recordar cuál era el entorno estratégico en el que se tomó esa decisión, coincidiendo con el final de la Guerra Fría, la «revolución en los asuntos militares» impulsada por los avances tecnológicos, y el cambio de paradigma de las misiones de las Fuerzas Armadas, de la defensa territorial a los despliegues en escenarios lejanos, en el marco de las operaciones de paz y estabilización posconflicto de las organizaciones internacionales a las que España pertenece.

Todo ello demandaba una creciente transformación, en términos de modernización de los equipos y profesionalización del per-



**Vicealmirante  
Manuel María  
Romasanta  
Pavón**

Subdirector general de Reclutamiento y Desarrollo Profesional de Personal Militar y Reservistas de Especial Disponibilidad

sonal que los maneja, un proceso en el que España no se embarcó en solitario, pues prácticamente todos los países de nuestro entorno emprendieron dinámicas similares, en la búsqueda de una mayor eficacia y eficiencia para sus Fuerzas Armadas.

En términos cuantitativos, la profesionalización supuso una reducción progresiva del número de efectivos de tropa y marinería, desde los más de 300.000 militares de reemplazo existentes en 1984, hasta la horquilla de entre 102.000 y 120.000 profesionales fijada por la Ley 17/1999, con la que se implantó el nuevo modelo.

Además, el proceso se desarrolló en gran medida a la vez que se abordaba la plena integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, conforme a un modelo avanzado e igualitario, que requirió de una progresiva modificación del marco normativo para garantizar la igualdad legal en aspectos fundamentales como el régimen de acceso, la formación o la carrera militar. En ese sentido, podemos afirmar que España es un referente en lo relativo a la formación en materia de género y al despliegue de mujeres en las misiones en el exterior, misiones en las que desempeñan un papel sobresaliente, con un efecto moral importantísimo en la población femenina de los territorios en conflicto gracias a su imagen de liderazgo y talento.

En lo relativo a los cambios normativos, una vez transcurridos los primeros años el hito más relevante del proceso de profesionalización fue la aprobación en 2006 de la Ley de Tropa y Marinería, por la que se estableció un novedoso modelo basado en la estabilidad y desarrollo profesional. De esta manera, los soldados y marineros comienzan su relación de servicios con un



Pepe Díaz

compromiso inicial, y después tienen la opción de suscribir otro de larga duración, configurando un modelo de relación profesional con las Fuerzas Armadas similar al de nuestros socios y aliados.

El modelo también garantiza a los soldados y marineros la posibilidad de consolidar su trayectoria profesional en las Fuerzas Armadas, promocionando a la escala de suboficiales y a la de oficiales, o bien adquiriendo la condición de permanente. Además, se promueve el reconocimiento del tiempo de servicio en los Ejércitos como mérito en el acceso a las Administraciones Públicas, y se les reservan plazas para el ingreso como personal laboral en el Ministerio de Defensa y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, para aquellos que prefieran continuar su actividad profesional en otros ámbitos.

En lo referente al Reclutamiento, no cabe duda de que la correcta selección, en cantidad y calidad, de las mujeres y hombres que integrarán los Ejércitos del futuro, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, representa uno de los pilares fundamentales de la institución militar. En conjunto, y con las lógicas oscilaciones a lo largo del tiempo, la mencionada Ley de Tropa y Marinería ha posibilitado el mantener un buen número de solicitudes por cada plaza ofertada, lo que permite cubrir las necesidades en términos de cantidad y de captación del talento en los procesos selectivos.

Por poner un ejemplo concreto, y dentro del límite máximo de 79.000 efectivos fijado en la actual Ley General de Presupuestos del Estado, en enero de 2021 se han incorporado a su periodo formativo 3.500 nue-

vos soldados y marineros, plazas para las que se recibieron más de 18.600 solicitudes. Además, en lo relativo al nivel académico, el 82 por 100 de los ingresados acreditan un título de formación profesional, bachillerato o estudios universitarios, superior por tanto al mínimo exigido de graduado en enseñanza secundaria obligatoria.

Para consolidar y profundizar en esos avances, es objetivo del Ministerio la mejora continua de los procesos de selección, orientados a cubrir las necesidades de personal cualificado y con vocación de servicio, con una aproximación integral en la búsqueda del talento, su evaluación, selección y retención. En ese proceso, se busca incentivar aún más la integración de la mujer, garantizando la igualdad efectiva y erradicando cualquier discriminación.

Cabe destacar que el número actual de mujeres en las Fuerzas Armadas es de 15.702, lo que supone el 12,8 por 100 de los efectivos, un porcentaje superior a la media de nuestros aliados de la OTAN. Gracias al esfuerzo de todos los hombres y mujeres que las integran, nuestras Fuerzas Armadas han evolucionado hacia una igualdad no solo legal, sino también real y efectiva.

*El ingreso como militar profesional sigue siendo una opción atractiva para nuestra juventud*

En resumen, la plena profesionalización, la renovación de los medios materiales, las reformas legales y las misiones internacionales, han sido los cuatro grandes pilares de modernización de la Defensa nacional. El servicio y entrega de nuestros militares es reconocido por los españoles, que consideran a las Fuerzas Armadas como una de las instituciones más valoradas, y el ingreso como militar profesional sigue siendo una opción atractiva para nuestra juventud. ■