

## **DOCUMENTO:**

- Plan de Acción de Personal

## **ARTÍCULOS:**

- De la disuasión convencional a la protección
- El enfoque cultural en las operaciones militares del siglo XXI



Embarcando para Irak

# Sumario

## DOCUMENTO

### Plan de Acción de Personal (PAP)

#### Introducción

CARLOS PALACIOS ZAFORTEZA  
General de brigada. Infantería. DEM.  
Jefe de la División de Logística del EME.

68



#### El PAP en la Escala de Oficiales del Cuerpo General

MIGUEL HERNÁNDEZ TURIÑO  
Teniente coronel. Caballería. DEM.

70



#### El PAP en la Escala de Suboficiales del Cuerpo General

MIGUEL HERNÁNDEZ TURIÑO  
Teniente coronel. Caballería. DEM.

76



#### El PAP en la Escala de Tropa del Cuerpo General

FRANCISCO JAVIER CARABIAS DÍAZ  
Comandante. Caballería. DEM.

81



#### EL PAP en el Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra

DOMINGO VIELBA RIVILLO  
Coronel. Infantería. DEM.

88



#### El PAP en el Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra

DOMINGO VIELBA RIVILLO  
Coronel. Infantería. DEM.

94



#### PAP y nuevo modelo de Enseñanza

ENRIQUE CAMPO LOARTE  
Teniente coronel. Artillería. DEM.

100



## NUESTRAS INSERCIONES

### Nota a los Lectores

4

### Boletín de Suscripción

107

### Libros de Defensa

118

### Normas de Colaboración

122

### Interior de Contraportada: Ordenanzas de S.M. para el Régimen, Disciplina, Subordinación y Servicio de sus Ejércitos

131

**PUBLICIDAD:** Cátedra Gran Capitán, 116 - App Revistas de Defensa 128

**Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado**  
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

EDITA



#### DIRECCIÓN

##### Director

General de Brigada  
Lorenzo ÁLVAREZ ARAGÓN

**Subdirector interino, Jefe de Colaboraciones y Ediciones**  
Coronel José Juan VALENCIA GONZÁLEZ-ANLEO

#### CONSEJO DE REDACCIÓN

##### Coroneles

Domínguez del Valle, Poutás Álvarez, Andradre Perdrix,  
López Roca, Molina Pineda de las Infantas,  
García y Pérez, Arizmendi López,  
Pelegrina Aguilar, Guerrero Sánchez y Dolado Esteban

##### Tenientes Coroneles

Urteaga Todó, Borque Lafuente,  
Sánchez Herráez y Gómez Reyes

##### Comandantes

Villalonga Sánchez, Fernández Rodríguez,  
Martínez Borrego y Ramírez Perete

##### Capitán

Del Rosal García

##### Suboficial Mayor

Blanco Gutiérrez

NIPO: 083-15-005-2 (Edición en papel)

NIPO: 083-15-004-7 (Edición en línea)

Depósito Legal: M. 1.633-1958

ISSN: 1696-7178

#### Correctora de Estilo

Paloma Prado Caballero

#### Servicio de Documentación

Emilia Antúnez Monterrubio

#### Ofimática y Edición

Fernando Aguado Martínez

Ricardo Aguado Martínez

Ana María González Perdonés

Laura Bevia González

M<sup>a</sup> Eugenia Lamarca Montes

Inmaculada del Valle Olmos

#### Fotocomposición, Fotomecánica e Impresión

CENTRO GEOGRÁFICO DEL EJÉRCITO

#### Colaboraciones Corporativas

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE  
MILITARES ESCRITORES

#### Promotor de Publicidad

EDITORIAL MIC C/ Artesiano s/n.

Polígono Industrial Trabajo del Camino,

24010 León

Teléf.: 902 271 902 / Fax: 902 371 902

Email: [direccion@editorialmic.com](mailto:direccion@editorialmic.com)

[marketing@editorialmic.com](mailto:marketing@editorialmic.com)

#### Fotografías

MDEF, DECET

#### REVISTA EJÉRCITO

C/. Alcalá 18, 4.º 28014 MADRID

Teléf.: 91-522 52 54. Teléfax: 91-522 75 53

## ARTÍCULOS

**De la disuasión convencional a la protección**  
DIEGO ALCOLEA NAVARRO  
Teniente coronel. Artillería. DEM. 8



**1914-2014: ¿El retorno de la Historia o de la gran ilusión?**  
PEDRO SÁNCHEZ HERRÁEZ  
Teniente coronel. Infantería. DEM. 16



**La Fuerza Base estadounidense tras el fin de la Guerra Fría**  
GUILLEM COLOM PIELLA  
Doctor en Seguridad Internacional 24



**El batallón dotado con MRAP: una apuesta por la polivalencia**  
LUIS FRANCISCO CEPEDA LUCAS.  
Teniente coronel. Infantería. DEM. 32



**Vigencia de las Armas Combatientes**  
FELIPE QUERO RODILES.  
General de división. DEM. 40



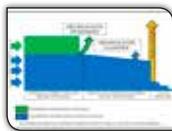
**El Enfoque Cultural en las operaciones militares del siglo XXI**  
JAVIER DE CARLOS IZQUIERDO  
Doctor en Geografía e Historia 44



**Asesoramiento en administración, política, planes y estrategia al Ministerio de Defensa Somalí**  
AMÉRICO JUAN RODRÍGUEZ MATÍAS  
Teniente coronel. Infantería. 52



**Desvinculación integral de Personal**  
FRANCISCO GONZÁLEZ NÚÑEZ  
Comandante. Infantería. DEM. 60



## SECCIONES

**Rincón de la Historia**  
**Héroes conjuntos**  
ALBERTO JOSÉ LENS BLANCO  
Teniente coronel. Ejército del Aire. DEM. 108

**Observatorio Internacional de Conflictos**  
**Intensificación de la guerra en Ucrania**  
CARLOS ECHEVERRÍA JESÚS.  
Profesor de Relaciones Internacionales de la UNED.

**La transición política de Sri Lanka y sus consecuencias**  
ALBERTO PÉREZ MORENO.  
Coronel. Infantería. DEM. 112

**Grandes Autores del Arte Militar**  
**Federico Pita Espelosín.**  
**Comandante de Infantería.**  
PEDRO RAMÍREZ VERDÚN.  
Coronel. Infantería. DEM. 117

**Información Bibliográfica**  
La Cruz de Plata  
Un español en el ejército de Napoleón 119

**Publicaciones Militares** 120

**Cine Bélico**  
Cadetes del mar  
Whisky y gloria  
FLÓPEZ. 124

**Archivo Gráfico** 126

**Sumario Internacional** 129

**Fe de erratas:**

Solicitado por el autor de artículo La felicidad en el Ejército, aparecido en el número 884, de diciembre de 2014, corrección al mismo, en la página 102 del mencionado número, 2º párrafo, **donde dice:** «la AGM trabaja con la USJ en el grupo de investigación Felicicom Lab ...», **debe decir:** «el autor trabaja con la USJ en el grupo de investigación Felicicom Lab ...»

En el número 886, ENERO 2015, para el autor del artículo Laboratorios Desplegables del Documento (Sumario, pag. 2, y artículo, pag. 104), **donde dice:** «María del Rosario Quesada Medinas. Teniente Coronel. Armamento.», **debe decir:** «Pedro Juan Mengual Buigues. Teniente Coronel. Cuerpo de Sanidad Militar. Farmacia».

La Revista Ejército es la publicación profesional militar del Ejército de Tierra. Tiene como finalidad facilitar el intercambio de ideas sobre temas militares y contribuir a la actualización de conocimientos y a la cultura de su personal. Está abierta a cuantos compañeros sientan inquietud por los temas profesionales. Los trabajos publicados representan, únicamente, la opinión personal de los autores sin que la Revista Ejército, ni ningún organismo oficial, compartan necesariamente las tesis o criterios expuestos.

Redacción, Administración y Suscripciones: Sección de Publicaciones de la JCISAT. C/. Alcalá 18, 4.º 28014 MADRID. Teléf.: 91-522 52 54. Telefax: 91-522 75 53. Pág. WEB: www.ejercito.mde.es, E-mail: ejercitorevista@et.mde.es; revistaejercito@telefonica.net. Suscripción anual: España 12,02 euros; Europa: 18,03 euros; resto del mundo: 24,04 euros. Precio unidad: 2,40 euros. (IVA y gastos de envío incluidos). La vigencia de los precios referidos será durante el año 2015.

## INFORMACIÓN AL LECTOR

La edición electrónica de la Revista puede leerse, en diferentes formatos, a través de las siguientes direcciones de INTERNET e INTRANET:

### INTERNET EJÉRCITO DE TIERRA

<http://www.ejercito.mde.es>

Publicaciones

Revista Ejército

Ejército de Tierra Español

Último número Revista (Flash)

Revistas año en curso (Flash)

Revistas de 4 años anteriores (PDF)

### INTERNET MINISDEF

<http://publicaciones.defensa.gob.es/inicio/revistas>

Tierra Español

Último Número (PDF)

Último Número (pasa página)

Ver Todas (Histórico número a número)

↳ Ejército de Tierra

↳ Ejército de

**App Revistas Defensa:** disponible en tienda Google Play <http://play.google.com/store> para dispositivos Android, y en App Store para iPhones y iPads, <http://store.apple.com/es>

### INTRANET MINISDEF/EJÉRCITO DE TIERRA

<http://intra.mdef.es>



Tierra



El Ejército informa



Revista Ejército

Último número publicado (Interactiva)

Números anteriores

### OTRAS UBICACIONES PARA SEGUIR LA REVISTA

Twitter: <https://twitter.com/ejercitotierra>

[Tweet #RevistaEjercitoTierra](#)

Slideshare: <http://es.slideshare.net/ejercitotierra>

Facebook: [http:// www.facebook.com/EjercitoTierra.Esp](http://www.facebook.com/EjercitoTierra.Esp)

**Nota:** En caso de que el lector desee recibir un aviso de publicación de la Revista en el correo electrónico, habrá de comunicarlo a la redacción de "Ejército" ([ejercitorevista@et.mde.es](mailto:ejercitorevista@et.mde.es))



## José Luis Ruiz Baranco. Coronel de Artillería. DEM.



El coronel Ruiz Baranco, nació en Gijón el 6 de marzo de 1952 y falleció en Madrid el 5 de febrero de 2015. Perteneció a la XXX promoción de la Academia General Militar y a la 263 de la Academia de Artillería. Diplomado en Estado Mayor, también era especialista en mando táctico Hawk y en sistemas de dirección de tiro y de localización de objetivos. Licenciado en Económicas.

Después de prestar servicio en diferentes unidades de artillería de campaña y antiaérea, en la Península y en el Sahara, en los empleos de teniente y capitán, tras la obtención del Diploma de Estado Mayor, lo hace en el Estado Mayor del Ejército, de comandante y teniente coronel, en este último empleo es nombrado Jefe del Estado Mayor del Mando de Artillería Antiaérea.

De coronel, ejerce el Mando del Regimiento Mixto de Artillería 94 y es Jefe de Estudios de la Escuela de Guerra del Ejército.

Tras su pase a la reserva, en mayo del 2012, se hace cargo de la Sección de Publicaciones de la JCISAT y de la Subdirección de la Revista Ejército, siendo su Jefe de Redacción hasta su fallecimiento.

Su dedicación, iniciativa y fácil trato han hecho posible que un número significativo de colaboradores se incorporaran a estas páginas, alcanzándose, tanto en la cantidad como en la calidad de los artículos recibidos, niveles destacados en los últimos años.

Su excelente trabajo ha permitido que el Consejo de Redacción llevara a cabo sus cometidos con fluidez y eficacia, y ha contribuido decisivamente a que la Revista Ejército mantenga el alto reconocimiento con que goza.

Equilibrado, sencillo, leal, honesto, buen compañero, vitalista, amigo de sus amigos, dedicado a la milicia y a su familia, disfrutaba con su trabajo, con sus nietos, con el fútbol y con su Málaga de adopción.

**DESCANSE EN PAZ**

# Presentación



Inicio este número de la Revista con tres artículos dedicados a la Seguridad y Defensa. El primero, *De la disuasión convencional a la protección*, nos habla sobre que, si bien la disuasión ha sido durante años la principal línea estratégica ejercida, la disuasión convencional muestra ciertos síntomas de debilidad, ofreciendo una sólida argumentación en base a la posibilidad de ajustar las estrategias de defensa de organizaciones y naciones al concepto de protección, tanto para la defensa del territorio nacional como para la defensa de nuestros intereses en zonas lejanas al mismo.

1914-2014: *¿El retorno de la Historia o de la gran ilusión?* efectúa un repaso del contexto global existente antes y durante la Primera Gran Guerra, del camino seguido hacia la guerra y de la esperanza que

la integración económica mundial hubiera evitado la conflagración –la «Gran Ilusión»–, para así reflexionar y establecer posibles similitudes entre el entorno y la realidad de los actores de 1914 y los actuales.

La Fuerza Base estadounidense tras el fin de la Guerra Fría, el tercero y último de los trabajos de Seguridad y Defensa en este número, realiza un análisis de la *Base Force*, una revisión de la política de defensa estadounidense iniciada pocos meses antes de la caída del Telón de Acero y que acabó convirtiéndose en la primera revisión de la defensa de la «posguerra fría» del país.

El batallón dotado con MRAP: *Una apuesta por la polivalencia* –que abre la sección Operaciones, en la que se incluyen tres trabajos más– argumenta detalladamente como la dotación a los batallones de vehículos MRAP (*Mine Resistant Ambush Protected*), que tan buen resultado han dado en Afganistán, serán fundamentales para proporcionar a las brigadas orgánicas polivalentes (BOP) la requerida polivalencia.

Un meditado estudio de como se ha ido tratando el concepto de «Arma» y «Arma combatiente» a lo largo de las últimas Doctrinas, se nos ofrece en el interesante artículo *Vigencia de las Armas Combatientes*, en el que se concluye con lo esencial que es devolver a las Armas Combatientes su valor.

De un interesante enfoque desde el punto de vista de la utilización de antropólogos en las Operaciones de Irak y Afganistán por parte de EEUU para obtener «*cultural knowlegdge*» nos habla el artículo *El Enfoque Cultural en las operaciones militares del siglo XXI*. En él, además, se muestra como se gestaron las publicaciones doctrinales que de esta materia se han elaborado por el Ejército estadounidense y por el español.

Ya cerrando la referida área de Operaciones, el trabajo *Asesoramiento en administración, política, planes y estrategia al Ministerio de Defensa somalí*, describe las funciones y productos elaborados por el asesor español al Ministerio de Defensa de Somalia como componente del Equipo de Asesoramiento Estratégico (SAT) de la Misión de la UE en dicho país.

En el área de Recursos Humanos, se ha incluido un trabajo sobre la desvinculación del personal, que basa su tesis en los beneficios que pueden obtenerse en la Administración civil y en el propio Ejército tanto integrando el personal que se desvincula de la FAS en la Administración, como que esta, en determinados empleos y casos, apoye con personal al Ejército.

En el Rincón de la Historia se presenta *Héroes conjuntos*, que relata la misión de los bombarderos enviados en auxilio de puesto de El Tigust Igurramenm en Ifni, y en la que murió cumpliendo heroicamente su misión la tripulación de uno de los bombarderos.

El DOCUMENTO está enfocado a la difusión del Plan de Acción de Personal (PAP), que ha sido aprobado por el General de Ejército Jefe de Estado Mayor del Ejército el pasado 24 de octubre de 2014, suponiendo la actualización de la Directiva 02/08.

Dividido en introducción y seis artículos, muestra detalladamente y explica las disposiciones del PAP para las Escalas de Oficiales, de Suboficiales y de Tropa del Cuerpo General del ET, así como para los Cuerpos de Intendencia y de Ingenieros Politécnicos del Ejército. Finaliza con otro trabajo que relaciona el PAP con el nuevo modelo de Enseñanza Militar.

La Revista se completa con la habituales «Secciones Fijas».

# DE LA DISUASIÓN CONVENCIONAL A LA PROTECCIÓN

Diego Alcolea Navarro. Teniente Coronel. Artillería. DEM.

*«Un ejército victorioso gana primero y  
entabla la batalla después».*

**Sun Tzu**

Le Borgne afirmaba que el verdadero especialista en estrategia es el que decide en la guerra, en la batalla, se expone en la acción y es juzgado inmediatamente por la victoria o la derrota. Mientras, los aficionados hablan o emborronan el papel, sin riesgo, pretendiendo dictar al primero su conducta. A pesar de todo, el general francés reconocía que las armas nucleares habían llevado a que la estrategia genética (concepción y construcción de los medios en tiempo de paz) anulara a la estrategia operativa (combinación de armas y maniobras en el campo de batalla), dejándola prácticamente sin vigencia. La guerra había muerto. Era el triunfo de las estrategias de

disuasión, y no solo de las nucleares, sino con el tiempo también de las convencionales.

En los últimos años, los expertos en estrategia genética han potenciado el debate sobre el concepto disuasión en un imaginario mundo sin armas nucleares (aunque dominado por las armas convencionales estratégicas norteamericanas). Sin embargo, la última revisión estratégica del Departamento de Defensa estadounidense recupera la disuasión nuclear segura y efectiva como misión prioritaria de sus Fuerza Armadas. Parece innegable que la disuasión nuclear sigue siendo una opción irrenunciable, al menos frente a los países que el general Dempsey ha llamado pesos

pesados: Rusia y China. Esta realidad no impide que la adaptación del concepto de disuasión militar convencional a cada uno de los riesgos y amenazas contemporáneos, sea hoy por hoy el caballo de batalla de la mayor parte de las estrategias genéticas. Veamos porqué.

En un mundo interconectado social, económica y culturalmente como el nuestro son muchas las herramientas que permiten ejercer una disuasión efectiva sobre los adversarios potenciales. La amenaza de congelar las cuentas bancarias a ciertos dirigentes, el bloqueo económico de un holding empresarial o la apertura de causas judiciales que impidan a una determinada elite viajar al extranjero pueden ser instrumentos muy útiles para corregir posibles actitudes agresivas de un país u organización. Economía, política o cultura son, en consecuencia, ámbitos de actuación que, acompañados de una, hoy por hoy indispensable, campaña de comunicación estratégica, pueden en gran medida contribuir a que un país u organización alcance sus objetivos de seguridad y defensa.

A pesar de todo, la escalada en el número de conflictos armados en los últimos tiempos muestra la necesidad de complementar este tipo de aproximaciones con una adecuada estrategia de disuasión militar. Disuasión militar que, por definición, implica la amenaza del uso de la Fuerza para persuadir a los posibles agresores del inicio de cualquier acción ofensiva. Buscamos influir de manera determinante sobre sus percepciones y actitudes, por lo que es esencial que la estrategia se apoye en tres elementos claves: primero, unas capacidades militares adecuadas a la amenaza; segundo, la credibilidad de que, en su caso, estas serán utilizadas y finalmente, unas líneas de comunicación claras que permitan al oponente conocer nuestras líneas rojas y los efectos a los que se expone en caso de sobrepasarlas.

En este pulso psicológico se puede influir sobre el rival bien llevándolo al entendimiento de que sea cual sea la naturaleza de su agresión será rechazada por nuestras defensas, o bien haciéndole saber que, en caso de que esta se produzca, habrá una réplica o represalia como respuesta. Las fuerzas terrestres, como principales garantes de la inviolabilidad de las fronteras o infraestructuras críticas, tienen normalmente un mayor protagonismo en la primera estrategia,

la llamada disuasión por negación. Mientras, las fuerzas aéreas y navales, con técnicas como los bombardeos en profundidad o los bloqueos comerciales, la tendrán en la segunda, la disuasión por castigo. Sin menospreciar la validez de esta última estrategia, creemos que la disuasión por negación, en su variante de protección estratégica, parece tener amplias ventajas ante los riesgos y amenazas de hoy en día.

La protección, aunque de una manera u otra está presente en todas las estrategias de defensa, aparece por primera vez formulada como función estratégica en el Libro Blanco de Seguridad y Defensa de Francia del año 2008. La certeza de que no es posible disuadir a determinados actores o agentes, entre otros a los responsables de las catástrofes naturales, obliga a protegerse ante ellos y a recuperarse lo antes posible de sus efectos. Dada la preponderancia de la disuasión nuclear en este país, la protección se haya circunscrita en la estrategia francesa a las tradicionales misiones permanentes de defensa del territorio, donde se incluye una fuerza terrestre de hasta diez mil hombres, a la participación integrada de todos los ministerios en la seguridad nacional y a las medidas adoptadas en el marco de la ciberdefensa.

### **PROTECCIÓN DE TERRITORIO NACIONAL**

La diferencia entre protección y disuasión es importante, ya que mientras la primera está asociada a una estrategia de defensa principalmente física, y por lo tanto válida para la mayor parte de los potenciales adversarios, incluidos los cibernéticos, la disuasión es un proceso eminentemente mental, un proceso en el que el intercambio de información entre contrincantes es fundamental, por lo que, en principio, debería estar personalizada a cada uno de nuestros posibles rivales. Cuando estos no son claramente reconocibles, como sucede con las nuevas formas de la amenaza, o no atienden a intercambios intelectuales racionales, como ocurre con muchas de las redes terroristas o criminales internacionales, la disuasión pierde en gran medida su eficacia.

Por otra parte, la mezcla ideológica y cultural de las sociedades del momento dificulta el establecimiento político de unas líneas rojas a no sobrepasar, básicas en cualquier estrategia de disuasión, y mucho más, la definición y transmisión

clara de las respuestas a las que se exponen aquellos que se aventuren a superar estas. La desigualdad entre nuestros valores, legislaciones e intereses vitales y los de nuestros potenciales adversarios hace que en muchos casos se produzca un efecto de resignación que, percibido por el contrario como una debilidad, puede llevar a paralizar nuestra estrategia de disuasión. Por el contrario, los dispositivos defensivos asociados a la protección, sean estos muros, redes anti-trepa o fuerzas presenciales muestran claramente nuestras prioridades e intenciones, lo que, sin duda, ayuda de manera definitiva a persuadir al contrario.

Además, aunque con ambas estrategias, protección y disuasión, pretendemos evitar el conflicto, su credibilidad descansa en gran medida en que exista un adecuado planeamiento de la escalada militar que se produciría si estas fallaran. En un entorno de seguridad en el que los oponentes suelen presentar formas de combate ambiguas, tal y como se ha visto en Crimea, y donde legitimidad y opinión pública constituyen elementos decisivos para el éxito de las operaciones, la gestión del tiempo de respuesta en la evolución de una crisis es esencial. Así, la rápida

transición entre la estrategia elegida para evitar el conflicto y, en su caso, la reacción militar para afrontar o detener este una vez desencadenado se convierte en un factor clave para evitar campañas de desinformación que avalen políticas de hechos consumados de nefastas consecuencias.

La protección estratégica, al implicar la actuación automática de un dispositivo defensivo, y por ende preparado para ese combate, evita, desde un punto de vista militar, que se produzcan discontinuidades temporales en el caso de que fuera necesario el uso de la fuerza. De esta forma, para que la protección funcione como línea principal de disuasión militar no basta con disponer de planes y fuerzas militares apropiadas, sino que estas deben estar alistadas, preparadas y en ocasiones desplegadas para actuar de manera inmediata en las zonas de defensa o influencia en las que pretendemos ejercer la contención. Ya no solo se trata de hacer creer al adversario de que disponemos de los planes y capacidades militares suficientes para detener su agresión, sino de tener realmente un dispositivo defensivo con la visibilidad y amplitud necesaria para disipar cualquier duda sobre nuestra voluntad de victoria.



El entrenamiento para estar preparado ante la contingencia de manifestaciones (*riot control*) en operaciones en el exterior es habitual actualmente en los Ejércitos



Despliegue de misiles Rapier británicos durante los Juegos Olímpicos de Londres

En principio, el fomento de medidas de confianza internacionales no debería impedir que un país u organización supranacional mantengan, dependiendo de sus condicionantes geoestratégicos, estructuras operativas terrestres en el interior de sus fronteras, al igual que ocurre con los tradicionales sistemas de vigilancia y defensa aérea o naval, para dar contenido a su estrategia de protección. Una política de comunicación pública transparente, junto a una adecuada graduación de despliegues y ejercicios, pueden ayudar a normalizar estas actividades militares ante la sociedad, a la par de reforzar la capacidad de resistencia y recuperación (resiliencia) de la misma. Y ello gracias a que la presencia militar, adecuadamente ajustada a los condicionantes sociopolíticos contemporáneos, permitiría rescatar el discurso entre los tres elementos esenciales para Clausewitz: Gobierno, Pueblo y Fuerzas Armadas.

Uno de los aspectos más difíciles de resolver en la aplicación una estrategia de estas características, sobre todo a nivel terrestre, es la delimitación de responsabilidades y misiones entre Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Esto ocurre no solo porque

los nuevos riesgos y amenazas se presentan con formas que tradicionalmente han sido combatidas por cuerpos policiales, sino porque, como hemos visto en Crimea, las propias fuerzas militares convencionales se manifiestan de forma sorpresiva y ambigua, utilizando tácticas, técnicas y procedimientos difíciles de catalogar. En esta línea, algunos departamentos de defensa, conscientes de las limitaciones legales y corporativistas existentes en este ámbito, están potenciando conceptos, como el «*dual effect military training*» americano con los que se pretende profundizar en la interconexión entre agencias federales y fuerzas militares operando en el interior del país.

La creciente participación de las Fuerzas Armadas en misiones de apoyo a las autoridades civiles ante catástrofes naturales, cometido diferente del que estamos tratando pero también asociado al concepto de protección estratégica, muestra la posibilidad de esta interconexión. Integración o unidad de esfuerzo que ya ha funcionado con carácter temporal, tal y como hemos visto recientemente en los últimos juegos olímpicos de Londres, en dispositivos defensivos organizados con motivo del desarrollo de

eventos de alta visibilidad. En principio no se trata de intercambiar funciones o asumir misiones que legalmente corresponden a las Fuerzas de Seguridad de un Estado, sino de buscar procedimientos sinérgicos que permitan intercambiar inteligencia, facilitar el apoyo mutuo en casos especiales (flujos migratorios masivos, alertas por atentados terroristas...) y actuar de manera coordinada en la transición entre el carácter policial y el carácter militar de los riesgos y amenazas.

La opción de protección estratégica como línea de disuasión ante amenazas contra el territorio nacional y sus áreas circundantes ha sido bien aprovechada por países como China o Irán, que han multiplicado sus inversiones en capacidades anti-acceso hasta el punto de poner en tela de juicio las posibilidades reales de proyección de fuerzas en sus zonas de influencia. De manera similar, el general Dempsey, Jefe de Estado Mayor de la Defensa de EEUU, sitúa la protección militar del territorio en un destacado segundo lugar, justo detrás de la disuasión nuclear, entre las

misiones asignadas a sus Fuerzas Armadas. El salto cualitativo que ha significado el último atentado en París, donde ya no encontramos lobos solitarios sino guerrillas paramilitares, nos debe conducir a explorar cuanto antes las posibilidades de las Fuerzas Terrestres en la protección de nuestro hogar.

### PROTECCIÓN AVANZADA

La disuasión por represalia es todavía más difícil de hacer valer cuando un país u organización necesita defender sus intereses frente a oponentes alejados geográficamente del territorio propio. En estos escenarios, a los ya mencionados problemas de ambigüedad de la amenaza y de dificultad para legitimar socialmente la estrategia de castigo, se une la complejidad tecnológica y el coste económico que supone mantener alistadas de manera continua las capacidades de proyección y ataque necesarias para hacerla creíble. Mucho más tras los síntomas de cansancio que han traído a occidente los últimos años



Es política estadounidense desplegar tropas de cara a fojar «protección avanzada»



Ejercicio «African Lion 2005», de cooperación bilateral estadounidense

de intervenciones militares. Siria es un ejemplo claro en el que, por diferentes motivos, el presidente Obama no pudo responder como previamente había prometido tras el uso de las armas químicas por el gobierno de Assad.

Una vez más, la preponderancia de las medidas no militares para «influir» sobre los actores que puedan actuar contra nuestros intereses en un área ajena a nuestro territorio nacional, no elude la necesidad de disponer de una estrategia militar de contención que permita llenar con contundencia el espacio entre la prevención militar y la, muchas veces necesaria, intervención militar. Una opción interesante puede ser construir de nuevo esta estrategia en torno al concepto de protección, pero, en esta ocasión, a través de socios estratégicos, sean estos países u organizaciones supranacionales, que por su situación geográfica o por su acervo cultural puedan beneficiarnos al aplicar esta estrategia. En definitiva, se trata de adaptar las medidas y planes militares asociados a la protección de nuestros países y zonas de influencia, a las fronteras y zonas de interés de aquellas organizaciones

o actores que nos ayuden a defender nuestros objetivos de seguridad y defensa.

Lógicamente, para la correcta orientación de esta estrategia de protección avanzada o cooperativa, es esencial elegir y priorizar adecuadamente, en el marco de una actuación exterior unitaria, los socios con los que es necesario operar. Sus propios intereses en la zona constituyen la base del factor credibilidad asociado a cualquier estrategia de disuasión, por lo que nuestra misión será conseguir que disponga de la capacidad de combate necesaria para que la estrategia de protección pueda funcionar. Así, por ejemplo, no existe la menor duda de que gobiernos como el de Mauritania o Nigeria tienen la voluntad de protegerse contra los movimientos yihadistas que se mueven en torno a sus fronteras, su problema es que no tienen las capacidades ni el adiestramiento necesario para ello. Algo similar podría argumentarse en el caso de organizaciones supranacionales como la Unión Africana, y su futura *African Standby Force*, con un gran potencial para proteger fronteras comunes, rutas transaharianas e infraestructuras críticas.

Las acciones asociadas a lo que hemos llamado protección avanzada o cooperativa no consisten exactamente en labores de instrucción militar elemental de, misión, de carácter normalmente no ejecutivo, más bien encuadrada en la prevención militar, y que se realiza normalmente en países desestructurados que necesitan una reforma profunda de su sector de seguridad. En nuestro caso, se trataría más bien de implementar medidas orientadas a apoyar militarmente a socios estratégicos con cierta solvencia para ejercer una disuasión por negación, o mejor dicho una protección efectiva, en su área de influencia. Nuestro soporte se basaría en una colaboración eminentemente operativa sobre el terreno en forma de ejercicios combinados de adiestramiento enfocados al fortalecimiento de sus Fuerzas Armadas. Buscamos reforzar sus propias estrategias de protección para obtener beneficios mutuos, por lo que el papel de las unidades terrestres es fundamental.

No obstante, para que esta estrategia que hemos llamado de protección cooperativa funcione adecuadamente no será suficiente, en la mayor parte de los casos, desarrollar actividades militares de adiestramiento combinado con la fuerzas militares de los países u organizaciones supranacionales seleccionadas. Como ya dijimos, la transición entre la protección y, en el caso de que esta falle, la intervención militar debe ser rápida y creíble por lo que en muchas ocasiones será necesario aportar a estas fuerzas capacitadores específicos de manera semipermanente con los que consolidar su potencial de combate. Esto implica no solo la entrega ocasional de armamento, sino también alcanzar la interoperabilidad necesaria para que determinadas unidades y sistemas de armas propios puedan actuar en beneficio de los planes de protección y acciones militares de nuestros socios.

Sin abandonar la opción de acción militar directa, la reciente revisión estratégica americana potencia de manera decidida elementos



Instructor español en una de las misiones de entrenamiento de la UE en África



Tropas rusas en Crimea

asociados a los que aquí hemos denominado como protección cooperativa. El propio general Dempsey declaraba recientemente que estaba dispuesto a doblar, o incluso triplicar, su esfuerzo para construir una red creíble de socios a lo largo y ancho del planeta, reforzando las capacidades de aquellos que tengan la voluntad, pero quizás no la capacidad, de actuar en su área de influencia. En este sentido, aunque excesivamente tarde para que hubiera tenido un efecto disuasorio o de contención, observamos hace unos meses el «préstamo» de varios aviones de combate por parte de Rusia al Gobierno de ex primer ministro Al Maliki en Iraq, o más recientemente, el despliegue de unidades de operaciones especiales en apoyo a los esfuerzos kurdos por protegerse del Estado Islámico. El problema es que en estos ejemplos no tuvimos la oportunidad de decidir quiénes eran y quienes no nuestros socios estratégicos porque nos hallábamos ya inmersos en una estrategia de intervención militar.

Para saber si la protección puede imponerse durante los próximos años, es importante observar la evolución estratégica en el seno de la Alianza Atlántica. Por un lado cabe preguntarse si en el marco de la defensa colectiva de su «territorio nacional» la OTAN decidirá proteger sus fronteras, especialmente la oriental y la meridional, con fuerzas terrestres desplegadas o de muy alta disponibilidad, o incluso, tras los asesinatos en París, proteger las infraestructuras críticas de los países miembros. Por otro lado, y tras años de preponderancia de la gestión de crisis fuera de sus fronteras, veremos cómo se desarrollan en la práctica los cometidos asociados a la tercera de sus misiones: la seguridad cooperativa. ¿Ayudará a protegerse a sus socios en las diferentes regiones del mundo? En fin, mientras se buscan nuevas fórmulas estratégicas para ejercer una disuasión convencional eficaz, la disuasión nuclear, tal y como han adelantado los americanos en su revisión cuatrienal de la defensa, volverá probablemente también a primera plana en la Alianza. ■

# 1914 - 2014: ¿EL RETORNO DE LA HISTORIA O DE LA GRAN ILUSIÓN?

Pedro Sánchez Herráez. Teniente Coronel. Infantería. DEM.

*«En esas inversiones internacionales de capital descansaba la mayor garantía para el mantenimiento de la paz mundial»<sup>1</sup>.*

**Jean Jaurés, político francés**

## **1914... ACABA LA GRAN ILUSIÓN**

El 28 de junio de 1914 se producía, en Sarajevo, el asesinato del Archiduque Francisco Fernando, heredero de la Corona Imperial Austro-Húngara; y lo que aparentaba ser un magnicidio más —en una época en que estos eran relativamente frecuentes—, devino en la primera gran conflagración mundial.

Diferentes circunstancias confluyeron tras ese disparo: los distintos intereses de las naciones —en ocasiones planteados como un juego suma cero—, la incapacidad de la diplomacia para resolver esta crisis — pese al mes largo que media desde el atentado al estallido de la guerra—, el paradigma bélico del momento —basado en la movilización masiva de reservistas, que

obligaba a no ser el último en decretarla so pena de arriesgarse a recibir un golpe mortal por parte del país rival—, etc.

Estas y otras circunstancias devinieron en una realidad que, de manera sorpresiva para unos y previamente anunciada para otros, paulatinamente fue implicando a más y más naciones, más y más recursos, más y más energías e ilusiones, mientras el complicado equilibrio internacional se desmoronaba al compás de cánticos patrióticos de multitudes enfervorizadas de todas las naciones en liza que proclamaban la bondad de una guerra corta («En navidades en casa») que serviría para vengar afrentas, ganar prestigio, recuperar u obtener territorios... las mismas multitudes que, unos años antes, en 1889, ante una Torre Eiffel recién construida para la Exposición Universal de París blasonaban de la era de paz y prosperidad alcanzada...

Acallados ya los ecos del Centenario, quizás convenga realizar una reflexión más sosegada y plantear: ¿cómo se había podido llegar a esa situación?

### 1914... ¿UN IRREPETIBLE ENTORNO GLOBAL?

El planeta —o la parte desarrollada del mismo, básicamente Europa, Estados Unidos y Japón— se encuentra recogiendo los frutos de la llamada «segunda revolución industrial»: aparecen nuevas formas de producción, se generan nuevos tipos de industrias —química, automovilística, eléctrica— fruto de los grandes avances científicos del momento, se comienza a emplear nuevas formas de energía —petróleo y gas—, el capitalismo y el desarrollo económico alcanzan un nivel desconocido hasta el momento, y junto al papel decisivo de los bancos, permitieron que las grandes corporaciones tuvieran un peso sustancial en las sociedades y en los gobiernos, intentando imponerse a los rivales en una fuerte competencia a nivel tanto interno como externo. Los mercados ya eran globales y se requerían materias primas de todos los continentes para mantener la producción y el consumo, hecho que coadyuvó, en gran manera, al **imperialismo**.



Bajas británicas por ataque con gases (Primera Guerra Mundial)



Alianzas en la Primera Guerra Mundial

Se producen grandes avances en las comunicaciones; se mallan con ferrocarriles los territorios, se abren nuevas rutas, los buques de transporte —y de guerra— cada vez son más grandes y poderosos; telégrafo, teléfono y «telegrafía sin hilos» permiten comunicaciones a lo largo y ancho del planeta —el primer cable telegráfico transatlántico se tiende en 1858— que permiten que la prensa, que alcanza un desarrollo sin precedentes, proporcione noticias de todo el mundo con muy escasa demora; y si viajan las noticias y las mercaderías, los flujos de población no se quedan atrás, y la emigración cambia la geografía humana de regiones y países. Todos estos hechos contribuyen a la generación de una opinión pública con conciencia y percepción de globalidad.

Esa misma población, sumida en un torbellino de cambios<sup>2</sup> con difícil parangón en la Historia, alterna mejoras y empeoramiento del nivel de vida, desarraigo social y posibilidad de ascenso social... al compás de los ciclos de la economía y de las durísimas luchas sociales espoleadas por socialistas, marxistas, anarquistas y diversos movimientos político-económicos que proclaman que es factible una sociedad nueva, un nuevo modelo de sociedad. Y ese nuevo modelo de sociedad aspira a serlo a escala global.

### 1914... ¿UN IRREPETIBLE ORDEN INTERNACIONAL?

La geopolítica, nacida en el siglo XIX, identificó el poder del Estado con el control ejercido sobre el espacio territorial —y sobre los océanos del planeta—, de tal manera que la política internacional, las energías y recursos de los estados se orientan a incrementar el volumen de espacio bajo su control. Esta situación contribuyó a incrementar la visión del mundo como un espacio único, reforzando la tendencia iniciada en décadas anteriores respecto a la concepción del globo terráqueo como el tablero en el que se materializa «el Gran Juego».

Pero, pese a esa visión de espacio único, y pese a ese afán de crecer cada vez, los intentos por mantener la violencia bajo control han sido constantes, desde el recuerdo de las atrocidades de la Guerra de los Treinta Años hasta el desgaste inducido por las demoledoras guerras napoleónicas surgidas tras la Revolución Francesa.

Conscientes de esa realidad, las naciones europeas recurren a la búsqueda del «equilibrio», situación que resulta un tanto asimétrica por la superioridad británica —especialmente en los océanos— y la relativa diferencia de fuerzas entre el resto de actores; pero este afán permite crear un modelo —que hoy se definiría, sin ambages, como multilateralismo o multipolar<sup>3</sup>— que se

pretende proporcione un equilibrio global que abarque territorios y mercados de todo el planeta.

Este «equilibrio» se ve profundamente alterado por la llegada de dos nuevas potencias al concierto internacional, Alemania e Italia —cuyo «nacimiento» se produce en 1871 y 1861 respectivamente— a un espacio, a escala global, ya parcelado entre las «viejas» potencias, lo cual generaba tensiones en la búsqueda constante, por parte de esas potencias emergentes, de «su lugar bajo el sol». Y la canalización de esas tensiones se intentaba realizar bien por medio de conferencias, bien por la fuerza de las armas.

De esta manera, se suceden las conferencias: desde el Tratado de Viena de 1815 —tras la derrota de Napoleón I— al Tratado de París de 1856 (tras la guerra de Crimea 1853-1856); y, tras la guerra ruso turca de 1877-1878, el Congreso de Berlín de 1878 pretende equilibrar los intereses de Inglaterra, Rusia y Austria-Hungría... pese a su éxito, no es posible colmar todas las aspiraciones de las potencias, de las nuevas naciones y de los territorios que seguían bajo el poder otomano.

Esto conduciría a una carrera de armamentos, en el marco de naciones en pleno ciclo expansivo industrial, —el paradigma es el Acta de Defensa Naval británica de 1889, donde se establece el «two powers standar», la necesidad de mantener una superioridad equivalente a la suma de las siguientes dos armadas más poderosas del planeta—. Y el crecimiento demográfico asociado a los avances médicos y tecnológicos, sumado a la extensión del reclutamiento universal, generaba ejércitos masivos y bien equipados...el **militarismo** cobra fuerza en los gobiernos.

### 1914... ¿UNA IRREPETIBLE SITUACIÓN INTERNA?

Las piezas básicas del tablero mundial eran naciones e imperios —conglomerados o «prisiones de naciones» según la visión—. Y esas piezas se ven sometidas a diferentes tensiones: por un lado, el **nacionalismo**, que va endureciendo su discurso al compás de la desaparición del Imperio Otomano y de los aires posrománticos que siguen recorriendo Europa; las cuadermas de



La movilización y el reclutamiento masivo se produjo en todos los países contendientes



La Gran Guerra de 1914 fue una guerra de trincheras y frentes estabilizados

los imperios (Otomano, Austrohúngaro, Ruso y, en menor medida, Británico) crujen con aires de independencia, de creación de nuevas naciones, enfrentados con las dificultades de asimilación de minorías, de los problemas derivados del serio intento de escolarizar a todos sus habitantes en la lengua oficial...todas las viejas naciones se enfrentan a planteamientos secesionistas, en una era de cambios en la que todo es cuestionado.

Simultáneamente, y paradójicamente —o no— los movimientos «pan» —del griego *pán*, todo— tales como pangermanismo, paneslavismo... buscaban aglutinar, en una sola nación, a grupos humanos dispersos por territorios pertenecientes a diferentes países y, en sus visiones más radicales, a recuperar los territorios que, de manera real o mítica, habían ocupado en tiempos pasados, tiempos que, obviamente, siempre fueron mejores. Y, como una fuerza intra y supranacional más, los movimientos obreros y partidos políticos intentan organizar, aglutinar y concentrar los esfuerzos de las masas trabajadoras desde un marco internacional —la Primera Internacional de los Trabajadores se fundó en Londres en 1864—, aspirando a conseguir desde la mejora de condiciones laborales hasta, en su extremo, la Revolución.

Cada una de las naciones, además de estar sometidas a estas tensiones en mayor o menor grado, poseía su propia realidad: Alemania, potencia emergente, con alta demografía y poder industrial, busca «su espacio» en un planeta casi repartido —salvo África, donde se produce una nueva oleada de colonialismo—. No posee una rivalidad «clásica» con Gran Bretaña, la primera potencia mundial del momento, sino que se genera, precisamente en esta época, como consecuencia de los afanes de expansión de Alemania. Italia, en pleno «Resurgimiento», recupera mitos del pasado —la cuarta Roma, territorios irredentos...— en la búsqueda, también, de su espacio en el mundo.

Francia, potencia en cierto declive, con baja natalidad y con un poderoso sentimiento de revancha ante Alemania a consecuencia de la abrumadora derrota sufrida en la guerra franco-prusiana de 1870, busca recuperar su posición de dominio en Europa continental, y para ello forma parte de alianzas que permitan atrapar a Alemania en un «rodillo compresor» y así vencer en la potencial próxima contienda.

El Imperio Otomano, el «débil anciano enfermo» que lleva décadas en decadencia, se ve sometido a tensiones extremas, desde dentro y fuera de sus cada vez más menguados límites,

mientras su sistema organizativo, maquinaria estatal y cosmovisión no son capaces de responder a los retos y desafíos del momento; y el Imperio Austrohúngaro, también heterogéneo y plural, sujeto —como mínimo— a una bicefalia en la que, pese a ministerios conjuntos, delegaciones y demás mecanismos de coordinación, los diferentes gobiernos dentro del Imperio dificultaban enormemente la unidad de esfuerzos e, incluso, la propia visión del mismo como casa común de todos.

Y, continuando con su permanente expansión hacia aguas cálidas, hacia el oeste, el Imperio Ruso abanderó el paneslavismo, apoyando a los eslavos de Balcanes en sus afanes —o instrumentalizando a estos— para conseguir sus fines, sometiendo a su pueblo a esfuerzos de una intensidad sobrehumana<sup>4</sup>.

Todas las naciones buscaban expandirse; ninguna era suficiente potente como para batir a otra con absoluta certeza —ni siquiera Gran Bretaña—. Por eso, en ese mundo multipolar, las coaliciones, la **política de alianzas**, —Triple Alianza de 1882, Entente Cordiale de 1904, etc— constituyó una medida defensiva habitual de agrupamiento y disuasión hacia el potencial adversario.

### 1914... ¿UNOS IRREPETIBLES PROLEGÓMENOS?

En los inicios del siglo XX, la situación global dista de estar en calma: la crisis de Fachoda en 1898 o la crisis de Agadir en 1911 —incidentes en África entre potencias (Francia-Gran Bretaña y Alemania-Francia respectivamente), si bien empeñan pocas fuerzas, alcanzan una resonancia política, militar y de opinión pública tal que a punto están de desembocar en una guerra.

Las llamadas Guerras Balcánicas (octubre 1912, mayo 1913 y junio-julio de 1913) que azotan el «avispero balcánico», son contempladas como unas guerras más en una zona siempre inestable; pero, por otra parte, son guerras en las que Serbia, Bulgaria, Montenegro, Grecia, Rumania e Imperio Otomano, amigos, aliados y enemigos de según qué potencias, pretendían repartirse y reasignar territorios en esta zona del mundo, incluyendo las siempre importantes cuestiones relativas a la salida al mar (de Serbia al Adriático y el control del puerto de Salónica). Y las potencias no podían permitir que «sus» naciones «delegadas» salieran muy perjudicadas... o que posibilitasen alcanzar los objetivos a las potencias rivales.



Cocinando en la campaña



Las tensiones van incrementándose según avanza el siglo; se va percibiendo como posible la posibilidad del estallido de una guerra, conflicto que la política de alianzas podría hacer crecer hasta alcanzar niveles de violencia sin referencia previa, pero el hecho, constatado durante siglos, del intento de evitar, por parte de las potencias, la guerra entre ellas, sabedoras que al final se infieren mutuamente tal grado de desgaste que otro ocupa su lugar, mantiene las espadas en alto pero siempre se da pie a que la diplomacia haga su papel y rebaje las tensiones...

### **2014... ¿EL RETORNO DE LA GRAN ILUSIÓN?**

Tras un salto de cien años, la situación aparenta ser distinta:

*«Ahora tengo que pedirlos recapituléis por un momento las proposiciones fundamentales de esta exposición, a saber: que las relaciones de los Estados entre sí se modifican rápidamente en obediencia al rápido cambio de las condiciones circunstanciales, a la división más activa del trabajo, consecuencia de la mayor rapidez de las comunicaciones; que esta división más y más acentuada del trabajo, establece una relación de dependencia recíproca inevitable entre los que colaboran a la empresa común; que esta condición de dependencia recíproca implica, a su vez, la declinación de la fuerza física como factor o recurso en sus relaciones mutuas; que esta declinación de la importancia de la fuerza física no solo debilita necesariamente la significación del predominio político, sino que, en virtud de la misma complejidad de la división del trabajo, propende a la cooperación universal, agrupando las diversas unidades en un orden independiente de toda división, en términos que las fronteras políticas han cesado de demarcar las fronteras económicas o de coincidir con ellas; y que —por último— en virtud del efecto acumulativo de todos estos factores y como consecuencia directa de los mecanismos inherentes a la coordinación de ellos, sobreviene lo que pudiéramos llamar la reacción telegráfica de las finanzas, —un estado de sensibilidad que le permite al organismo en conjunto darse cuenta rápida de cualquier lesión que padezcan sus partes componentes. Todo lo cual se puede resumir en la aseveración de que la fuerza militar está cada vez más lejos de poder surtir los efectos a que se*

*le destina y tiene al fin que llegar —y creo que ha llegado ya— a la completa desuetud económica»<sup>5</sup>.*

Estas líneas —cambiando la palabra «telegráfica» por su equivalente *online* actual— bien pudieran haber sido pronunciadas ayer, como argumento central en cualquiera de los foros que realizan análisis en pro de paz y seguridad internacional. Pero fueron escritas en 1909 por Norman Angell, recogiendo en su obra «la Gran Ilusión» una percepción muy generalizada<sup>6</sup> relativa a que la dependencia recíproca de las economías evitaría el potencial desastre.

Finalmente, la guerra, la llamada Gran Guerra, estalló. Y la Gran Ilusión quedó en eso, en una simple ilusa ilusión... Y, en la actualidad... ¿mantenemos esa misma ilusión?

### **1914-2014... REFLEXIÓN ¿FINAL?**

Si bien las mismas causas no tienen por qué llevar inexorablemente a las mismas consecuencias, bien es verdad que, normalmente, ante estímulos similares la respuesta es similar. Imperialismo, militarismo, nacionalismo y política de alianzas, culminados con un hecho, a priori no demasiado significativo —asesinato de Sarajevo— jalonaron el camino a una guerra mundial.

Media un siglo entre 1914 y 2014... ¿han cambiado tantas cosas que no es posible reconocer los hitos que señalaron ese camino?: búsqueda del control de mercados y territorios por todo el planeta —hoy nos encontramos en la era de la lucha por los recursos—, rearme a gran escala —basta ver los presupuestos para armamento de Rusia y China—, recurso a la fuerza para la resolución de diferendos (Crimea, Oriente Próximo...), nacionalismos disgregadores —verbigracia Europa, con sus referéndums o la fragmentación y radicalización reflejada en las últimas elecciones del Parlamento Europeo en 2014—, movimientos transfronterizos (panruso...), ideologías globalistas (islamismo radical, partidos extremistas...) van generando tensión e inducen un agrupamiento/separación del planeta en alianzas que si bien no son adversarias per se, si que representan intereses distintos.

Ciertamente, se puede argumentar que este tipo de hechos no son novedosos en la Historia —quizás no tan intensos, quizás no tantos a la vez como ahora—, pero cuando recordamos que, además de lo ya referido, «nuevas



Terroristas de Boko Haram

potencias expansivas reclamaron un lugar bajo el sol o recuperar el que tuvieron —¿cómo China, Rusia... hoy día?—, cuando recordamos la generación de rivalidades no históricas fruto de la competencia en la expansión —¿cómo Asia Pacífico y EEUU hoy día?—, cuando recordamos la descohesión de las viejas naciones imperiales y, sobre todo, como un paradigma, la figura del «anciano enfermo» de cuya debilidad todo el mundo se aprovechó y acabó desintegrado —y aquí dejo al albur del lector la elección de la coalición de naciones que crea refleja mejor esa realidad—, cuando recordamos todo esto, quizás, todo nos recuerda a unos hitos muy conocidos.

Y, recordemos también, que el suceso que activó todo, a priori, no parecía importante; de hecho, gran parte de los Jefes de Estado se fueron tranquilamente de vacaciones tras el magnicidio. Confiaban que no pasaría nada, que era un incidente más en uno de los «avisperos del mundo» —¿existen en la actualidad «avisperos» en el planeta?— y que, en cualquier caso, y como un mantra, la Gran Ilusión evitaría la guerra.

Reconocidos los hitos, muy similares a los de 1914, caben dos posturas; desactivar la secuencia de los mismos, para evitar nos jalonen, de nuevo, esa ruta con el destino final ya conocido o prepararnos para llegar a ese destino en las mejores condiciones.

También cabe, ciertamente, otra opción; no hacer nada y confiar, de nuevo, en la Gran Ilusión... a ver si esta vez funciona.

#### NOTAS

<sup>1</sup> Cita recogida en FERRO Marc, *La Gran Guerra 1914-1918*, Historia y Geografía. Alianza Editorial, Madrid, 2000, página 81.

<sup>2</sup> A modo de simple reflejo de esa realidad y del impacto que esta tuvo en todos los órdenes de la vida, baste recordar la frase «Hoy las ciencias adelantan que es una barbaridad» incluida en la Zarzuela «La Verbena de la Paloma», estrenada en 1894.

<sup>3</sup> Se establecen paralelismos entre el «mundo multipolar» y el que es denominado «directorio de potencias europeas del siglo XIX» en la obra KAGAN, Robert, *El Retorno de la Historia y el Fin de los Sueños*, Taurus, Madrid, 2008.

<sup>4</sup> Sufrimientos tan intensos que motivaron que, pese a ser una sociedad agrícola y no industrial, el primer país del mundo donde estallase la revolución marxista fuera en la «Santa Rusia».

<sup>5</sup> Angell Norman, *La Grande Ilusión*, Colección Española Nelson, Thomas Nelsons and Sons, París, 1911, páginas 230-231.

<sup>6</sup> Incluso un político y sindicalista como Jean Jaurés —autor de la cita que principia este artículo, enemigo declarado de la guerra y asesinado tres días después del estallido de las hostilidades— compartía esa visión.

# LA FUERZA BASE ESTADOUNIDENSE TRAS EL FIN DE LA GUERRA FRÍA

Guillem Colom Piella. Doctor en Seguridad Internacional.

Existe una idea, ampliamente extendida entre la comunidad de defensa internacional, que asume que fue el final de la Guerra Fría el factor que motivó la redefinición de la política de defensa estadounidense desde un enfoque global para combatir a la Unión Soviética en cualquier punto del globo siguiendo la estrategia de contención establecida en los primeros años de este periodo, a otra estrategia más regional y limitada. Aunque no puede negarse el importante papel que tuvo el fin del mundo bipolar para redefinir la gran estrategia del país, proporcionar el dividendo de la paz y replantear la presencia norteamericana en el mundo, este artículo tratará de arrojar

luz sobre un aspecto muy olvidado pero muy interesante de este periodo histórico: la visión que tenía Washington de la década de los noventa antes de que en noviembre de 1989 se transformara por completo el marco de relaciones internacionales.

Efectivamente, poco tiempo antes de que se iniciara la crisis sistémica del bloque Oriental que culminaría con la caída del Muro de Berlín, la disolución del Pacto de Varsovia, la desaparición de la Unión Soviética y la reorganización del continente europeo, las clases políticas y militar estadounidenses estimaron necesario redefinir su arquitectura de defensa para ajustar sus

planes de contingencia, volumen de fuerzas, patrones de despliegue y catálogo de capacidades a la década de 1990. Estos asumían que los dos principales elementos que determinarían esta década serían el cambiante escenario internacional —donde la amenaza global soviética parecía dejar paso a inestabilidades regionales más limitadas— y los importantes recortes (cuantificados entre un 10% y un 25% para el periodo 1990-95) que experimentaría el presupuesto de defensa del país debido a la mala marcha de su economía<sup>1</sup>.

Y es que tras el nombramiento de Mijail Gorbachov como Secretario General del Partido Comunista de la Unión Soviética, Moscú emprendió un conjunto de profundas reformas políticas, económicas y sociales en el país. En el ámbito de la seguridad, estas se tradujeron en la disminución de su presencia militar en el Centro y Este de Europa, la reducción del volumen de sus ejércitos o el relanzamiento de medidas de fomento de la confianza mutua entre los dos bloques, culminando con la firma del *Tratado de*

*Fuerzas Nucleares de Alcance Intermedio* (1987), que proponía eliminar los arsenales de misiles de alcance intermedio (IRBM) de ambas superpotencias y que puso punto final a la crisis de los *euromisiles* que arrancó en 1979 o las negociaciones para la firma del *Tratado para la Reducción de las Fuerzas Armadas Convencionales en Europa* (FACE), que pretendía reducir el volumen de fuerzas ofensivas —carros de combate, artillería, vehículos blindados, aviones o helicópteros de combate— de la Alianza Atlántica y del Pacto de Varsovia con el objetivo de mantener el equilibrio estratégico en el continente europeo<sup>2</sup>.

Para la inteligencia estadounidense, estos cambios en el liderazgo soviético y en el entorno de seguridad europeo no solo atenuaban el peligro de desatarse un conflicto global entre ambas potencias; sino también reducían sensiblemente la amenaza de guerra en Europa, especialmente después del éxito de la estrategia de compensación propuesta por Harold Brown y que permitió suplir con calidad la brecha numérica que existía



Los presidentes de EEUU y de Rusia, George Bush y Gorbachov, al final de la Guerra Fría

entre los medios militares de ambos bloques. Paralelamente, también advirtieron de los riesgos vinculados a la creciente inestabilidad en regiones clave para Estados Unidos como Oriente Medio, América Latina o el Sureste Asiático y el debilitamiento del sistema de alianzas. Ello les alentó a sustituir la estrategia global contra la Unión Soviética —que desde la codificación de la contención del comunismo en el inicio de la Guerra Fría era la base de la acción exterior y de seguridad estadounidense— por un nuevo patrón regional; reducir el despliegue militar en la periferia soviética, sustituir la defensa avanzada por la presencia avanzada y liberar fuerzas suficientes como para responder a crisis limitadas que pudieran surgir alrededor del globo. Estos planes se plasmaron inicialmente en la *Estrategia Militar Nacional* de 1987 y en la *Estrategia Nacional de Seguridad* de marzo de 1989 y sentaron los pilares para la elaboración de la Fuerza Base (*Base Force*).

Desarrollada en paralelo a la Revisión de la Estrategia de Defensa Nacional (*National Defense Strategic Review*) —un estudio técnico de carácter reservado presentado a principios de 1989 para informar la elaboración de la Estrategia Nacional de Seguridad (*National*

*Security Strategy*) de 1990<sup>3</sup>— la Fuerza Base pretendía definir las líneas maestras de la defensa estadounidense para la década de los noventa. Sin embargo, esta acabó convirtiéndose en la primera revisión de la defensa del país de la posguerra fría<sup>4</sup>.

En efecto, mientras las autoridades políticas y militares del Departamento de Defensa estaban inmersas en la elaboración de la Fuerza Base, a finales de 1989 el bloque oriental entraba en una crisis que culminaría con la caída de los regímenes socialistas europeos, la desaparición del Pacto de Varsovia, la disolución de la Unión Soviética y la redefinición del mapa europeo, y en verano de 1990 Irak invadía Kuwait, provocando con ello la mayor intervención militar norteamericana desde la Guerra de Vietnam. Estos dos elementos —el final de la Guerra Fría y las lecciones aprendidas de la Guerra del Golfo— acabarían condicionando el desarrollo y hallazgos de esta revisión de la defensa.

Por un lado, la desaparición de la Unión Soviética acabó con el enemigo contra el cual se había preparado Estados Unidos durante toda la Guerra Fría. Esta situación no solo obligó a redefinir a la baja los objetivos de fuerza planteados en los primeros borradores de la *Base*



Carros de Combate M1A1 Abrams en la operación Tormenta del Desierto



Carro de combate M3 Bradley en la operación Escudo del Desierto

Force para adecuarlos a las nuevas necesidades defensivas del país; sino también proponer una arquitectura militar más económica que la prevista en los primeros borradores (que ya asumía una disminución del 2-3% en el gasto militar) y que garantizara el cobro del dividendo de la paz.

Tomando como base la estrategia de primacía perfilada por el Presidente George Bush para construir el nuevo orden mundial —según la cual Estados Unidos debía mantener un papel activo como potencia hegemónica con el fin de modelar el ambiente internacional<sup>5</sup>— los máximos responsables de elaborar esta revisión (el Secretario de Defensa Dick Cheney, el Subsecretario Paul Wolfowitz y el Jefe de la Junta de Jefes de Estado Mayor, el General Colin Powell) diseñaron una estructura de fuerzas capaz de realizar cuatro grandes cometidos:

- *Disuasión y defensa estratégica* gracias al mantenimiento de unas fuerzas nucleares estratégicas defensivas y ofensivas suficientes en calidad y cantidad.
- *Presencia avanzada* en áreas sensibles del planeta con el objetivo de demostrar que Estados Unidos estaba determinado a defender tanto sus intereses nacionales como a sus aliados y socios.
- *Respuesta a crisis* gracias al mantenimiento de unas fuerzas capaces de desplegarse globalmente y combatir en dos conflictos regionales (*Major Regional Contingency*) de forma simultánea<sup>6</sup>.
- *Reconstitución* que, entendida como la «...preservación de una capacidad militar suficiente que prevenga a cualquier posible adversario de competir militarmente con Estados Unidos»<sup>7</sup>, entrañaba la capacidad de concentrar un volumen de fuerzas suficiente como para enfrentarse con éxito a un hipotético resurgimiento militar soviético/ruso.

Y para realizar satisfactoriamente estas labores que serían refinadas en la Estrategia Nacional Militar (*National Military Strategy*) y codificadas en la Estrategia Nacional de Seguridad presentadas en 1992, la Fuerza Base estableció una estructura de fuerzas sensiblemente más pequeña que la mantenida durante la Guerra Fría<sup>8</sup> y dividida en cuatro grandes bloques:

- Una *Fuerza Estratégica* que, equipada con una tríada nuclear pequeña y moderna, garantizara la disuasión y la respuesta frente a cualquier ataque con armamento no-convencional.
- Una *Fuerza Atlántica* que, compuesta principalmente por unidades mecanizadas



Powell, Schwarzkopf, Wolfowitz y Cheney en 1991

de alta disponibilidad, proyectabilidad y sostenimiento, estaría enfocada a garantizar la presencia avanzada y respuesta crisis —incluyendo la participación en grandes campañas militares— en la región euro-atlántica y Oriente Medio.

- Una *Fuerza del Pacífico* que, de menor entidad y distinta estructura que la anterior, estaría compuesta principalmente por unidades aeronavales, anfibia y terrestres, se orientaría a mantener la presencia avanzada en la región Asia-Pacífico.
- Una *Fuerza de Contingencia* que, integrada por unidades de alta disponibilidad estacionadas en Estados Unidos, estaría proyectada para responder rápidamente a las crisis que pudieran surgir en cualquier punto del planeta<sup>9</sup>.

La suma de estos cuatro bloques constituía la Fuerza Base, entendida esta como «...la fuerza mínima requerida para ejecutar la nueva estrategia de respuesta a crisis, preservar y proteger el liderazgo y el interés nacional americano y satisfacer las necesidades defensivas permanentes

del país en la inmediata posguerra fría»<sup>10</sup>. Y es que sus responsables consideraban que esta estructura de fuerzas no solo garantizaba el eficaz cumplimiento de los objetivos estratégicos del país en la inmediata posguerra fría; sino que también proporcionaba una perfecta base sobre la cual podría construirse una fuerza de mayor entidad en caso de necesidad.

Igualmente, para adecuar el entramado defensivo estadounidense a la disminución del gasto militar debido a la mala marcha de la economía del país y por el cobro del dividendo de la paz, los responsables de elaborar la *Base Force* diseñaron un plan de ahorro basado en el adelgazamiento de la estructura de fuerzas y la reducción del gasto en adquisición y modernización de equipos, dos partidas que sumaban el grueso del presupuesto de defensa<sup>11</sup>. Es interesante comentar que si bien se cancelaron varios proyectos militares, se revisaron a la baja las opciones iniciales de compra y descendió sensiblemente la adquisición de nuevos sistemas armamentísticos, no solo se mantuvo

estable el gasto en investigación y desarrollo sino también la obtención de tecnologías que después se demostrarían revolucionarias, como son los sistemas C<sup>4</sup>ISTAR, los vehículos no-tripulados o las armas de precisión e inteligentes<sup>12</sup>.

Además de la desaparición del bloque Oriental, la Guerra del Golfo fue otro factor que condicionó el desarrollo de la Fuerza Base. Y es que si bien la operación Tormenta del Desierto fue la mayor campaña militar estadounidense desde Vietnam, su desenlace sentó las bases de la Revolución en los Asuntos Militares (RMA) y su conducción suscitó importantes debates entre las filas de las Fuerzas Armadas estadounidenses sobre las guerras del futuro, este conflicto tuvo un efecto limitado en el diseño de la Fuerza Base. Cierto, su resultado no solo reforzó la idea —subyacente en la clase política del país— de que Estados Unidos no tenía que enfrentarse a ninguna amenaza significativa en los años venideros, sino que también sirvió para que sus estrategias tomaran el escenario iraquí como modelo de conflicto regional para el diseño de la estructura

de fuerzas. Y es que tomando como base el caso iraquí, el Pentágono trazó un escenario tipo según el cual las Fuerzas Armadas estadounidenses deberían estar preparadas para enfrentarse a un ejército enemigo con los siguientes volúmenes de fuerzas: entre 400.000 y 750.000 efectivos, 2.000-4.000 carros de combate, 3.000-5.000 vehículos de combate de infantería, 2.000-3.000 piezas de artillería, 500-1.000 aviones de combate, 100-200 buques de guerra y entre 100 y 1.000 misiles balísticos de corto o medio alcance armados con ojivas convencionales, químicas, biológicas, nucleares o radiológicas.

Esta guerra también sirvió para que Washington la tomara como ejemplo de contingencia regional y estableciera los requerimientos de defensa del país fundamentándose en la capacidad para combatir y triunfar en dos conflictos de estas dimensiones, geográficamente dispersos y que se produjeran de forma casi-simultánea. Para luchar contra unos ejércitos de estas características, fácilmente identificable con el iraquí o el norcoreano, los estrategas americanos realizaron



Helicóptero estadounidense UH-60 Blackhawk en el Kurdistán iraquí



El portaaviones USS Stennis (estadounidense) encabeza una flotilla en el golfo Pérsico

la siguiente estimación de fuerza: 4-5 divisiones del Ejército de Tierra, 4-5 brigadas expedicionarias del Cuerpo de Marines, 10 escuadrones de caza y ataque, 100 bombarderos, 4-5 grupos aeronavales y un número indeterminado de fuerzas de operaciones especiales. No obstante, estas ideas acabarían consolidándose en el año 1993, cuando el flamante Presidente Bill Clinton y el malogrado Secretario de Defensa Les Aspin elaboraron la *Bottom-Up Review*, una controvertida revisión de la defensa que mantendría su vigencia hasta 1997, cuando sería sustituida por la primera Revisión Cuadrienal de la Defensa de la historia americana.

En conclusión, tal y como se ha podido observar a lo largo del artículo, pocos meses antes de la caída del Telón de Acero Estados Unidos ya había comenzado a replantear su gran estrategia para acomodar su entramado defensivo a la década de 1990. No obstante, este ejercicio

teórico que desembocó en la *Base Force* acabó constituyendo la primera revisión de la defensa del país de la posguerra fría. Sus creadores estimaron que la estrategia, estructura de fuerzas y catálogo de capacidades que habían propuesto podrían mantenerse estables hasta mediados de la década, momento en que sería necesario proceder a su revisión para acomodar la defensa nacional al fin de siglo. Sin embargo, la vigencia de la *Base Force* fue muy breve. Duramente criticada por la oposición y fríamente acogida por las Fuerzas Armadas, en 1993 fue sustituida por la *Bottom-Up Review* que, concebida para ser la mayor y más completa revisión de la defensa americana de la posguerra fría, sería la máxima responsable de muchos de los problemas que las Fuerzas Armadas del país experimentarían a finales de la década de 1990 y observarían con toda su crudeza durante la Guerra contra el Terror.

Paradójicamente, algunos de los elementos que orientarían la Fuerza Base hace ya más de veinte años volverán a estar presentes en la *Tercera Estrategia de Compensación* con la que el Pentágono pretende garantizar la supremacía futura de sus ejércitos.

## NOTAS

- <sup>1</sup> Snider, Don (1993): *Strategy, Forces and Budgets: Dominant Influences in Executive Decision Making, Post-Cold War 1989-91*, Carlisle Barracks, U.S. Army Strategic Studies Institute, pp. 3-18.
- <sup>2</sup> Téngase en cuenta que si bien las negociaciones arrancaron en 1987 en el marco de las Reducciones de Fuerza Mutuas y Equilibradas —llevadas a cabo entre la Alianza Atlántica y el Pacto de Varsovia entre 1973 y 1989—, su firma se dilató hasta 1990, en pleno desmoronamiento del bloque Oriental, y su entrada en vigor se demoró dos años debido a la desaparición de la Unión Soviética y el reparto de las fuerzas militares entre las repúblicas que la sucedieron.
- <sup>3</sup> Office of the Secretary of Defense [OSD] (1989): *National Security Review 12 – Review of National Defense Strategy*, Washington DC, U.S. Government Printing Office.
- <sup>4</sup> Para conocer con detalle el contexto y los condicionantes de la elaboración de este documento es muy recomendable la lectura de: Jaffe, Lorna (1993): *The Development of the Base Force*, Washington DC, Joint History Office – Office of the Chairman of the Joint Chiefs of Staff.
- <sup>5</sup> Posen, Barry y Ross, Andrew: «*Competing Visions for U.S. Grand Strategy*», *International Security*, vol. 21 n° 3 (invierno 1996), pp. 5-53.
- <sup>6</sup> La capacidad para intervenir en dos conflictos regionales como pauta para articular la estructura de fuerzas estadounidense —sustituto del estándar de dos guerras y media (Two-and-a-half War) planteado por la Administración Kennedy y mantenido hasta el final de la Guerra Fría— fue severamente criticado desde su definición al considerarlo carente de toda lógica. Sin embargo, este modelo planteado por el General Powell para conservar el grueso de la estructura de fuerzas (Kagan, op. cit., pp. 151-53) se mantuvo más o menos estable hasta el año 2001 y volvió a resurgir en la Guía Estratégica de la Defensa de 2012 antes de consolidarse en la Revisión Cuadrienal de la Defensa de 2014. Para conocer la evolución de los modelos de planeamiento desde la Guerra Fría, véase: Troxell, John (1997): *Force Planning in an Era of Uncertainty: two-MRCs as a Force Sizing Framework*, Carlisle Barracks, U.S. Army Strategic Studies Institute.
- <sup>7</sup> Joint Chiefs of Staff [JCS] (1992): *National Military Strategy*, Washington DC, U.S. Government Printing Office, p. 7.
- <sup>8</sup> La estructura de fuerzas proyectada en la *Base Force* —consistente en 1'6 millones de efectivos activos y 898.000 en la reserva distribuidos en 20 Divisiones (12 activas, 6 en la reserva y 2 en cuadro); 26,5 Alas Tácticas de Caza (15,25 activas y 11,25 en la reserva), 4 Fuerzas Expedicionarias del Cuerpo de Marines y 12 grupos aeronavales— era entre un 20% y un 40% menor que la empleada durante la Guerra Fría.
- <sup>9</sup> Es interesante comentar que en el contexto del momento —coincidiendo con la definición de la nueva Agenda para la Paz (1992) de las Naciones Unidas y la proliferación de las operaciones de paz— se asumió que la *Fuerza de Contingencia* podría utilizarse también para estas labores. Sin embargo, Bush no solo mostró su negativa a utilizar esta fuerza en labores humanitarias; sino también a participar en operaciones de paz porque desviarían recursos destinados a la defensa nacional.
- <sup>10</sup> Palabras del General Powell en la comparecencia ante el Comité de Apropiaciones del Senado, el 25 de septiembre de 1991.
- <sup>11</sup> General Accounting Office (1993): *Force Structure: Issues Involving the Base Force*, Washington DC, U.S. Government Printing Office.
- <sup>12</sup> «*The Base Force: From Global Containment to Regional Forward Presence*», en Larson, Eric, Orletsky, David y Leuschner, Kristin (2001): *Defense Planning in a Decade of Change: Lessons from the Base Force, Bottom-Up Review, and Quadrennial Defense Review*, Santa Monica, RAND Corporation, pp. 5-39. ■



# EL BATALLÓN DOTADO CON MRAP: UNA APUESTA POR LA POLIVALENCIA

Luis Francisco Cepeda Lucas. Teniente Coronel. Infantería. DEM.

La «polivalencia» se ha convertido en el término de moda para referirnos a la característica fundamental de la futura organización de la Fuerza del ET. Así, se ha concebido la transformación de las actuales brigadas en «brigadas orgánicas polivalentes» (BOP), unidades que integran un amplio catálogo de capacidades, al contar orgánicamente con pequeñas unidades de diversa naturaleza, facilitando así la preparación y generación de organizaciones operativas para atender a cualquier necesidad operativa.

En este contexto, varias unidades tipo batallón han sido recientemente dotadas con vehículos MRAP (*Mine Resistant Ambush Protected*), de los modelos RG-31 Nyala y LMV Lince, procedentes de Afganistán, y con excelentes resultados en cuanto a protección y potencia de fuego también en el Líbano, Mali y República Centroafricana. Estos batallones y banderas, dotados con MRAP como medio principal de combate, serán fundamentales para proporcionar a sus BOP respectivas la pretendida polivalencia.

Se trata de unidades de nueva creación en el inventario de los batallones de Infantería de

nuestro ET. En los últimos años, en el marco de la operación R/A, han sido desplegados en Afganistán batallones/banderas de maniobra dotadas de MRAP. No obstante, su específica forma de actuación en ese escenario, fundamentalmente con unidades tipo sección, y en un entorno operativo de lucha contrainsurgencia, obliga a desarrollar su organización, concepto de empleo y procedimientos para poder hacer frente a todo el espectro del conflicto, tal y como demanda la polivalencia, y operando como grupo táctico, bien de forma independiente, o encuadrado en su BOP.

En las próximas líneas se realiza una aproximación a las capacidades que estas nuevas unidades pueden aportar a sus respectivas brigadas, en el marco del concepto BOP. Para ello, tras una visión general sobre las características de los vehículos MRAP, se realiza una reflexión sobre el significado de la polivalencia para los batallones, banderas o grupos de las BOP. A continuación, se exponen las actuaciones en curso en el Ejército británico para la constitución de batallones dotados con MRAP, y se

concluye con las capacidades y principales características que hacen a estas unidades plenamente polivalentes.

### EL MRAP O CÓMO HACER FRENTE A LA AMENAZA IED

La amenaza representada por los artefactos explosivos improvisados (IED) empleados por la insurgencia en Irak y Afganistán, que para 2006 habían causado ya más del 70% de las bajas estadounidenses hasta entonces, hizo que el Ejército de EEUU buscara una solución para aumentar la protección de sus tropas, que se movían por estos escenarios principalmente con el HUMMER. Este vehículo ligero, a pesar de sucesivas mejoras en su protección a costa de reducir su movilidad y autonomía, resultaba ineficaz contra la mayoría de los IED, de creciente carga explosiva y letalidad. El MRAP cubría esta necesidad operativa. Con un chasis blindado monocasco en «V», suspensión elevada y habitáculo aislado para personal, este vehículo está especialmente diseñado para permitir la supervivencia de sus ocupantes tras la explosión de minas e IED, y habiendo sido ya utilizado por otros ejércitos con gran eficacia.

Así, la adquisición de MRAP para las tropas desplegadas en Irak y Afganistán se convirtió en mayo de 2007 en la máxima prioridad para el nuevo Secretario de Defensa, Robert Gates. El Pentágono aprobó la compra de más de 21.000 MRAP, al coste total de 10.000 millones de dólares. Con ello se pretendía retirar definitivamente a los Hummer de su uso operativo en patrullas de combate o misiones de alto riesgo.

Los 1.500 primeros MRAP fueron desplegados en Irak a finales de 2007. Pronto demostraron su eficacia, con una significativa reducción de bajas propias. El primer mes, los MRAP recibieron 300 ataques IED, sin contabilizar bajas mortales. Además, el empleo de los MRAP obligaba a la insurgencia a emplear IED de mayor carga explosiva y consiguiente aumento de volumen, lo que dificultaba la obtención de explosivo, su colocación, y por otro lado facilitaba su detección y desactivación por las fuerzas propias<sup>1</sup>.

España inició en 2008 el proceso de adquisición de estos vehículos tras haber sufrido varias bajas por IED. Los modelos elegidos fueron el RG-31 Nyala, apto para nueve ocupantes, y el LMV Lince, para cinco. Una vez desplegados en la operación R/A, no solo demostraron su



MRAP RG-31 estadounidense en Irak



Operaciones de mantenimiento del personal español de ISAF con los MRAP

mayor protección frente a IED, sino también sus superiores capacidades de fuego y de vigilancia y observación, con respecto a los vehículos que hasta entonces dotaban a las fuerzas españolas en operaciones.

#### LA RESPUESTA AL ENTORNO OPERATIVO ACTUAL Y FUTURO: «POLIVALENCIA»

El paradigma que tradicionalmente había regido la organización y preparación de los ejércitos cambió a finales del siglo XX, cuando el poder militar fue empeñado en un amplio espectro de operaciones, como aquellas de imposición y mantenimiento de la paz en los Balcanes, y posteriormente de contrainsurgencia en Irak y Afganistán.

Las últimas intervenciones militares occidentales se han caracterizado por la necesidad de hacer frente a todo el espectro del conflicto. Ya definió esta característica del entorno operativo el general del Marines Charles Krulak, en 1999, con su concepto de «guerra de las tres manzanas» (*Three-Block War*) con el que metafóricamente se refería a la característica esencial de los conflictos presentes y futuros: la concurrencia para la misma pequeña unidad de acciones de combate de alta intensidad, de ayuda humanitaria, y de estabilización o apoyo a la paz, a veces simultáneamente, como las entonces recientes experiencias en Somalia habían demostrado<sup>2</sup>.

En 2008, la doctrina norteamericana reflejó esta realidad de las operaciones que estaba llevando a cabo en Irak y Afganistán, con el concepto «operaciones de amplio espectro» (*Full Spectrum Operations*), que se convirtió en el concepto operacional del Army. Se refiere a la imprescindible combinación de acciones ofensivas, defensivas, y de estabilización o de apoyo a la población civil, de forma simultánea, como única manera de alcanzar los objetivos propuestos<sup>3</sup>.

Así mismo, el desarrollo del concepto «adversario híbrido» hace necesario que las fuerzas armadas sean capaces de hacer frente a un adversario que combina, simultáneamente, capacidades convencionales, asimétricas, acciones terroristas, y ciberataques.

Siendo, pues, imprescindible disponer de unidades capaces de operar en esta variada gama de escenarios, básicamente caben dos opciones para la organización de la fuerza. Por un lado, especializar determinadas unidades en operaciones de combate de alta intensidad, dejando a otras organizadas y preparadas para operaciones de estabilización y apoyo a la paz. Este fue el modelo seguido por Alemania, con sus fuerzas de reacción y fuerzas de estabilización, modelo definitivamente abandonado en 2011.

Y la otra opción es constituir unidades polivalentes, capaces de operar eficazmente en cualquier entorno operativo, como hizo el Reino Unido, que a principios de 2008 estableció la organización de brigadas polivalentes (*Multirole Brigades*)<sup>4</sup>. También Francia, en 2008, definió cuatro de sus ocho brigadas como brigadas *multirole*. Este es el modelo elegido por el ET para articular la transformación de la fuerza, convirtiendo a las actuales brigadas en brigadas orgánicas polivalentes.

La Real Academia de la Lengua define polivalente como «*que vale para muchas cosas*». En este sentido, en la Directiva 08/12 Transformación de la Estructura de la Fuerza del ET plantea las BOP como «*órganos integradores y generadores de las distintas capacidades operativas, flexibles, rápidamente adaptables y capaces de actuar en todo el espectro del conflicto con sus propios medios*»<sup>5</sup>. Esta rápida capacidad de adaptación, junto con su dotación de un variado catálogo de capacidades y medios, permitirá a las BOP actuar en la amplia gama de operaciones que el entorno actual y futuro demanda.

En relación con la polivalencia de la pequeñas unidades de las BOP, señala: «*Se deberá impulsar la polivalencia de las unidades subordinadas de cada brigada, de tal manera que cada una de ellas aporte su especialización operativa y sus características particulares de actuación al conjunto de la brigada, siendo simultáneamente aptas para asumir otros cometidos no específicos*»<sup>6</sup>. Ello obliga a una concepción polivalente de los batallones, banderas o grupos encuadrados en las BOP.

Por tanto, cabe concluir que para el nivel BOP, su polivalencia está determinada por la capacidad de adaptarse rápidamente para actuar en cualquier entorno operativo, sobre la base de sus medios orgánicos que proporcionan

un amplio catálogo de capacidades. El contar con esta variedad de unidades subordinadas, de forma orgánica, permitirá generar la fuerza operativa precisa, así como agrupamientos tácticos de diversa naturaleza.

Pero para las pequeñas unidades de la brigada, ¿qué supone la polivalencia? En esencia, también su capacidad de actuar en todo el espectro del conflicto, tanto en operaciones de combate generalizado, de intervención limitada, de estabilización, y de apoyo a la paz, frente a adversarios diversos, con un mínimo tiempo de adaptación. Esta rápida capacidad de los agrupamientos tácticos encuadrados en la BOP para operar en cualquier entorno operativo es, en definitiva, la que confiere su polivalencia.

Tras exponer en qué consiste la polivalencia, ¿cómo se alcanza realmente en las pequeñas unidades? Dos son los requisitos imprescindibles que la hacen posible. Primero, es fundamental que estos batallones/ banderas/ grupos dispongan en dotación, de forma permanente, de aquellos materiales principales que les permitan operar con unas capacidades de grado medio en todos estos entornos operativos. Una unidad dotada óptimamente para un combate de alta intensidad, por ejemplo, podría no ser la más idónea para una operación de estabilización. Solo aquellas dotadas con materiales que permitan actuar de forma «adecuada» en todos estos escenarios, y en consecuencia esté organizada y adiestrada para operar con ellos, será realmente polivalente.

El segundo requisito que consideramos imprescindible para hacer realmente polivalentes a estas pequeñas unidades es su capacidad para actuar a pie. Los conflictos actuales son predominantemente conflictos «entre la población», donde la interacción personal y directa con la gente y con los diversos actores del área de



Vehículo LMV Lince



Columna española en ISAF, Afganistán; vehículos RG-31 y LMV (al fondo)

responsabilidad, patrullando o combatiendo a pie, es absolutamente indispensable para el cumplimiento de la misión. También en contextos de combate generalizado, los entornos urbanos, predominantes en cualquier conflicto, exigen unidades que combatan fuera de sus vehículos principales, de los que no obstante recibirán apoyo.

Todo lo anterior lleva a la conclusión de que una unidad dotada con MRAP está en condiciones óptimas para su consideración como unidad polivalente.

#### EL CASO BRITÁNICO: LOS «BATALLONES DE MOVILIDAD PROTEGIDA»

Las Fuerzas Armadas británicas han emprendido un proceso de transformación, definido para su Ejército por el modelo *Army 2020*, con el que abandonan la concepción de *Multirole Brigades* anteriormente mencionado. Así, la Fuerza queda dividida en tres bloques: Fuerzas de Reacción, con cuatro brigadas de Infantería, en mayor grado de disponibilidad, fundamentalmente compuestas por militares del ejército regular; Fuerza

Adaptable, con siete brigadas de Infantería, y mayor porcentaje de reservistas; y diversas unidades de Apoyo al Combate y Logístico<sup>7</sup>.

En este contexto, el Ejército ha comenzado la organización de los denominados batallones de movilidad protegida (*Protected Mobility Battalion*) sobre la base de los vehículos MRAP empleados en Afganistán. Dos serán los vehículos principales empleados. Por un lado el Mastiff, de 20 toneladas, para nueve combatientes: jefe de pelotón/vehículo, conductor, tirador, y seis infantes. Y por otro lado el Foxhound, de 7,5 toneladas, con dos tripulantes y cuatro infantes. Pueden ser considerados, respectivamente, equivalentes a nuestros RG-31 y LMV. Existirán dos tipos de batallones MRAP:

- pesados (*Heavy Protected Mobility Battalion*), con el Mastiff y encuadrados en las brigadas pesadas de la Fuerza de Reacción;
- ligeros (*Light Protected Mobility Battalion*), con el Foxhound y encuadrados en las brigadas de la Fuerza Adaptable.

En total se organizarán tres batallones «pesados» y seis «ligeros», todos con personal

del ejército regular. Mientras que el Mastiff ha sido empleado profusamente en Afganistán, con más de 400 vehículos en todas sus variantes, el Foxhound comenzó a ser utilizado en 2010, y se van a adquirir unos 400 vehículos de distintas versiones para proporcionar a las tropas «una mejor movilidad, protección y capacidad de operar en una amplia gama de escenarios»<sup>8</sup>. Está previsto dedicar 2.500 millones de dólares en los próximos diez años a completar las capacidades de la flota de MRAP<sup>9</sup>.

Se prevé que los batallones pesados de movilidad protegida, recientemente denominados batallones mecanizados, constituyan el embrión de las Fuerzas Medias que se desarrollarán a partir del 2022 sobre la base del vehículo que sustituirá al Mastiff, por lo que suponen una solución transitoria. En relación a su concepto de empleo, si bien se admite que su capacidad ofensiva es inferior a la de los batallones de carros y de Infantería acorazada, por su menor maniobrabilidad todo terreno y potencia de fuego, sin embargo se considera que su protección y movilidad táctica los hace idóneos para lograr la sorpresa, para operaciones defensivas móviles, para protección de líneas de comunicaciones, y para todo tipo de operaciones de estabilización, como guerra irregular, evacuación de no-combatientes, apoyo a la paz, etc.

En cuanto a los batallones ligeros de movilidad protegida, se encuadran en cuatro brigadas de la Fuerza Adaptable, que cuentan además con batallones ligeros y un grupo ligero de Caballería. Estas brigadas están concebidas principalmente para operaciones de estabilización, con los batallones Foxhound, que proporciona el elemento de mayor potencia de fuego, protección y capacidad de disuasión de la brigada, pudiendo combatir tanto desde los propios vehículos como a pie.



Vehículos Mastiff británicos (Iraq)

En definitiva, estos nueve batallones de movilidad protegida de reciente creación en el Ejército británico suponen un importante elemento para la transformación de sus fuerzas terrestres, proporcionando un amplio abanico de capacidades operativas a las brigadas donde se encuadran.

#### LA POLIVALENCIA DE LOS BATALLONES DOTADOS CON MEDIOS MRAP

Los batallones/banderas de Infantería ligera recientemente dotados con MRAP responden en gran medida a las mencionadas características que definen una unidad polivalente, aportando a sus respectivas brigadas un elemento de maniobra que las capacita efectivamente como BOP. Las posibilidades operativas que les confiere el MRAP como medio principal de combate, junto a su capacidad de combatir a pie como unidades de Infantería ligera, hace que puedan ser consideradas como unidades plenamente polivalentes.

Cuatro son las principales capacidades operativas que caracterizan a estas unidades: protección, potencia de fuego, capacidad de vigilancia y observación, y movilidad táctica.

– La *protección* es la característica distintiva de estos medios, con probada eficacia en la protección de la fuerza. Ello las hace idóneas para operaciones de estabilización y apoyo a la paz, en las que la protección de la fuerza es un factor esencial que debe ser compatible con un perfil reducido y cier-



RG-31 dañado por una mina

ta capacidad de disuasión. Así mismo, en operaciones de combate proporciona una protección adicional.

- La *potencia de fuego* está enormemente incrementada por la dotación al RG-31 con la estación de armas de control remoto Mini Samson, que integra la ametralladora de 12,70 mm con el sistema de observación y puntería, que proporciona fuego de precisión con alcances de hasta 2.000 metros, sin necesidad de exponer al tirador, y puede hacer seguimiento de blancos móviles y tiro estabilizado. Estas características hacen a este sistema idóneo para acciones selectivas de fuego, y minimiza daños colaterales.

Además, la dotación con el mortero embarcado CARDOM supone un considerable aumento en su potencia de fuego indirecto, con reducido tiempo de entrada en eficacia, y un volumen de disparos por pieza muy superior respecto a las demás unidades de morteros.

- Las posibilidades de *vigilancia y observación* del campo de batalla que proporciona la torre Mini Samson son muy notables; cuenta con visor diurno, infrarrojo, telémetro láser, y pantalla de vídeo multifunción, esenciales tanto en operaciones de combate convencional, como en las de apoyo a la paz y de estabilización.
- Su elevada *movilidad táctica* a caballo de las vías de comunicación, y en entornos

urbanos, si bien con limitaciones para el movimiento en terrenos difíciles. La fácil proyección por medios aéreos facilita, además, su movilidad estratégica.

La combinación de todas estas características hace que una unidad dotada con MRAP conjugue de forma satisfactoria la necesaria protección, una suficiente potencia de fuego, una notable capa-

cidad de vigilancia y observación, y una adecuada movilidad táctica y facilidad de proyección, lo que las incluye dentro del concepto de *fuerzas medias* de nuestra Doctrina.

En cuanto a su empleo, son idóneas como unidad de primera respuesta en operaciones de intervención limitada, en entornos semipermisivos. Son muy aptas, además, en operaciones de estabilización y apoyo a la paz, donde la protección de la fuerza es un factor esencial, compatible con la capacidad de fuego discriminado. En situaciones de combate generalizado, proporcionan a la BOP un elemento de rápida reacción, suficiente protección, y adecuada potencia de fuego, idóneo para actuar a caballo de las vías de comunicación y en entornos urbanos.

La integración de unidades de entidad compañía o incluso sección en otras organizaciones operativas ligeras o pesadas proporciona a estas, flexibilidad y capacidades complementarias. El poder actuar en todos estos escenarios, gracias a los MRAP y al adiestramiento continuo de la unidad con ellos, es factor clave para su polivalencia.

Pero es la capacidad de actuar a pie, como unidad de Infantería ligera, lo que les confiere en definitiva su carácter polivalente. Su empleo idóneo será con una parte de sus unidades a pie, y con otra parte embarcada, combinando así las ventajas de ambas modalidades de empleo.



La constitución de estas unidades dotadas con MRAP supone, a su nivel, un proceso con implicaciones mucho más significativas que las derivadas de la simple dotación con este medio. Tiene importantes consecuencias en los ámbitos de formación del personal, acondicionamiento de infraestructuras, instrucción y adiestramiento, organización, y desarrollo de doctrina, tácticas, técnicas y procedimientos específicos. Para estas banderas/batallones, se trata de un auténtico proceso de transformación, en el marco del llevado a cabo para todo el ET.

## CONCLUSIONES

La polivalencia se ha convertido en una exigencia básica para las fuerzas terrestres, toda vez que la complejidad e incertidumbre de los escenarios actuales y futuros obliga a las unidades a hacer frente simultáneamente a una gran variedad de amenazas, en entornos operativos muy diversos. La adaptabilidad, o capacidad de rápida transición de una situación a otra es fundamental para poder conseguir esta polivalencia.

La creación de las BOP, que incluyen de forma orgánica unidades de diversa naturaleza, supone dotar a la brigada de un amplio catálogo de capacidades, haciéndolas aptas para implementar este concepto. En ellas, las pequeñas unidades base para la generación de agrupamientos operativos deben ser necesariamente polivalentes.

Los batallones/banderas dotados con medios MRAP cuentan con las características precisas para ser plenamente polivalentes, al tratarse de unidades de Infantería ligera dotadas orgánicamente con un medio versátil, que proporciona una adecuada protección, potencia de fuego, capacidad de vigilancia y observación, y movilidad táctica, que las hace idóneas para participar en un amplio espectro de operaciones, conteniendo asimismo las características definidas para las fuerzas medias. Además, su capacidad dual para el combate a pie, como unidades de Infantería ligera, permite su empleo en una amplia gama de situaciones tácticas, aumentando enormemente su polivalencia.

Si pensamos en «polivalencia», volvamos la vista a las unidades ligeras dotadas con MRAP...

## NOTAS

- <sup>1</sup> <http://www.infodefensa.com/wp-content/uploads/FuturoMRAP.pdf>
- <sup>2</sup> Krulak, Charles. «The Strategic Corporal: Leadership in the Three Block War». *Marine Corps Gazette*, Issue 1, 1999. [http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/usmc/strategic\\_corporal.htm](http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/usmc/strategic_corporal.htm)
- <sup>3</sup> FM 3-0 Operations, <http://fas.org/irp/doddir/army/fm3-0.pdf>
- <sup>4</sup> «British Army Proposes to Revamp Brigade Structure». *Jane's Defence Weekly*, 9 July 2008.
- <sup>5</sup> Directiva 08/12 Transformación de la Estructura de la Fuerza del ET, del GE JEME, noviembre 2012. <http://www.ejercito.mde.es/actualidad/2012/12/2041.html>
- <sup>6</sup> Ibid.
- <sup>7</sup> [http://www.army.mod.uk/documents/general/Army2020\\_Report.pdf](http://www.army.mod.uk/documents/general/Army2020_Report.pdf)
- <sup>8</sup> <https://www.gov.uk/government/news/more-foxhound-vehicles-for-british-army>.
- <sup>9</sup> «MRAP Evolution». *Jane's Defence Weekly*, 29 June 2014. ■



# VIGENCIA DE LAS ARMAS COMBATIENTES

Felipe Quero Rodiles. General de División. DEM.

En su origen, la forma del combate era la lucha de todos contra todos, cuerpo a cuerpo, que se afrontaba con tres armas de uso personal (lanza, espada, hacha y su modalidad de maza), y tres arrojadizas (jabalina, arco y honda) cuyos usuarios, una vez lanzadas, se incorporaban a la lucha en las mismas condiciones que los otros.

Una primera gran revolución fue la incorporación del caballo, de la Caballería, que, por su especificidad en la forma de combatir, obligó a diferenciar los combatientes entre peones o guerreros a pie, y jinetes o guerreros montados. Una segunda gran revolución fue la aparición del arma de fuego y, muy especialmente de la Artillería, que también, por su especificidad en la forma de combatir, obligó a diferenciar entre peones, jinetes y artilleros.

Cada uno de los tres tipos de guerreros desempeñaba una función de combate específica y concreta, claramente diferenciada, descansando el éxito táctico en la concurrencia de las tres funciones específicas. Una primera idea

fue considerar el conjunto de cada tipo como Cuerpo, entendiendo como tal la agrupación de los que tienen la misma profesión, pero dadas las acusadas diferencias morales, espirituales y técnicas de cada uno, la idea resultaba corta y ambigua.

Por fin, el Ejército y la sociedad reconocieron un carácter profesional sustancialmente diferente para cada tipo, y el hecho de que los diversos medios que empleaban eran denominados genéricamente armas condujo, con acierto al acuerdo universal y sin perjuicio para nadie, a denominar los Armas o cuerpos militares específicos, dando lugar a las de Infantería, Caballería y Artillería, las dos primeras con el carácter de cuerpos generales y la tercera de cuerpo facultativo por su carácter técnico.

También desde el origen del combate resaltó otra capacidad específica muy importante, la fortificación, derivada de la necesidad del amparo en murallas, fosos y construcciones primero, y de la conveniencia de utilizar destrucciones y

obstáculos después. Aunque inicialmente no dio lugar a un nuevo tipo de guerrero, no tardó en reconocerse como nueva forma específica de combate, surgiendo la cuarta Arma, de Ingenieros o Zapadores, también con carácter facultativo por sus condiciones técnicas.

Otra capacidad inicial de enorme importancia militar fue el enlace, es decir, la transmisión de órdenes y de medidas de coordinación para la buena conducción de la batalla, pero tampoco dio lugar originalmente a un nuevo tipo de guerrero. Su necesidad no tardó en hacerse sentir y la solución en algunas naciones fue integrar su función en un Arma ya existente, como en nuestra Patria, en la de Ingenieros, integrando las dos especialidades: Ingenieros y Transmisiones.

La evolución de la tecnología, es decir, de los medios, técnicas y procedimientos, no redujo el marcado carácter específico de las Armas sino que lo potenció, como así lo demuestra el reciente desdoblamiento del Arma de Ingenieros para dar lugar a la quinta Arma, Transmisiones.

Una última gran revolución, nacida en la Primera Guerra Mundial y consolidada en la Segunda, fue el carro de combate, cuya realidad no se limitó, como algunos pensaban, a cambiarlo por el caballo, sino a la aparición de una nueva forma específica de combatir, al procedimiento acorazado que, en algunas naciones, dio lugar a reajustar las Armas y crear una nueva, el Arma Acorazada.

Por el carácter de su función, cada Arma requiere para sus guerreros de una formación específica para adquirir la robustez espiritual, el conocimiento técnico y la pericia que el combate demanda a cada una, y la necesidad de integrar en una sola acción de conjunto el combate de las distintas Armas obliga a proporcionar a todas una formación general, pero no puede perderse de vista que, tácticamente, la fundamental, la verdaderamente importante es la específica (demandada por el combate) y no la general.

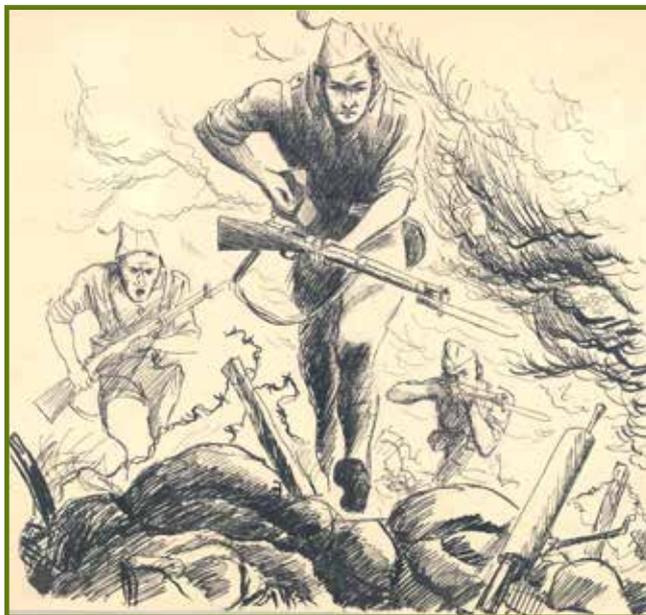
En España, las Armas son realidades desde hace siglos, pero remontrándonos a la más reciente Historia hay que recordar que el *Reglamento para el empleo táctico de las Grandes*

*Unidades* (1925) contemplaba las cuatro Armas como protagonistas principales del combate,<sup>1</sup> y que la *Doctrina Provisional para el empleo de las Armas y los Servicios* (1956) las confirmaba como tales porque a ellas corresponde *librar conjuntamente el combate*<sup>2</sup>, definición táctica que las hizo acreedoras al acertado adjetivo de *Armas Combatientes*, que ya se veía utilizando en la literatura profesional militar<sup>3</sup>.

Pero desde entonces se viene produciendo un deterioro de su valor. Así la Doctrina de 1976 mantuvo las cuatro Armas pero eludió la condición de *combatientes* y se limitó a considerarlas *clásicas* y, aunque reconoció sus diferencias por el modo de combatir, omitió reconocer su esencial tarea, la de librar conjuntamente el combate<sup>4</sup>.

La Doctrina de 1980 ahondó en el deterioro al considerar que los encargados de librar el combate son los agrupamientos tácticos<sup>5</sup> y no las unidades de las Armas, dándole así mayor valor táctico a las organizaciones funcionales (siempre limitadas a una misión concreta, un tiempo y un espacio), que a las orgánicas con lo que supone de pérdida de vínculos espirituales básicos, como la cohesión o el espíritu de sacrificio, en las Pequeñas Unidades.

Las dos ediciones de la Doctrina de 1996 y de 1998 mantuvieron las cuatro Armas sin





Transmisiones, sin embargo persistió (por mandato legal) en un solo Cuerpo General del Ejército de Tierra, en no considerar la misión de librar conjuntamente el combate y valorarlas como simples depositarias de valores tradicionales<sup>11</sup>.

Las naciones de nuestro entorno siguen manteniendo vigentes las Armas y orientan sus estructuras hacia la necesidad de librar conjuntamente el combate. A este respecto, resulta esperanzador que el Secretario de Defensa norteamericano, en su discurso en West Point de 2011, haya subrayado la

calificativos, reconociéndoles una capacidad limitada *para combatir* y, sobre todo, el carácter de depositarias de *valores tradicionales*<sup>6</sup>. Todo ello en perfecta consonancia con la Ley 17/1989, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional que considera la existencia de un cuerpo único, el *Cuerpo General de las Armas*<sup>7</sup> y del Real Decreto 288/1997, por el que se aprueba el Reglamento de Cuerpos, Escalas y Especialidades, que la desarrolla, y que las considera Especialidades Fundamentales del Cuerpo General de las Armas<sup>8</sup>. Llama profundamente la atención como una ley de claro carácter administrativo, impuso este carácter al criterio táctico que fundamentó su existencia.

La Doctrina de 2003, en consonancia con la ley del Régimen del Personal de 1999, mantuvo el concepto de Especialidades Fundamentales (el Arma de Ingenieros con dos Especialidades Fundamentales) integradas en un único Cuerpo General de las Armas, afirmando que, *solo en algunos casos*, la Especialidad se asimila al concepto y ámbito de las Armas tradicionales<sup>9</sup>.

En el deterioró ahondó la ley de la Carrera Militar, al suprimir la referencia a las Armas hasta en la designación del Cuerpo único que pasó a denominarse Cuerpo General del Ejército de Tierra, dándole con ello más valor a lo general que lo específico<sup>10</sup>.

Finalmente, la Doctrina de 2011 despertó la esperanza en la recuperación del valor de las Armas al subrayar su *marcada vocación táctica*, desestimar el concepto de Especialidad, y contemplar expresamente cinco Armas, ya con la de

necesidad de recuperar *la capacidad de combate inter-armas*.

A modo de conclusión cabe subrayar que existe preocupación por el deterioro del valor de las Armas y que, evidentemente, solo puede ser perjudicial para la función principal del Ejército. Sería necesario rectificar el proceso y devolver a las Armas Combatientes su valor. La guerra no ha desaparecido ni está superada, por lo que las Armas Combatientes siguen vigentes, hasta tal extremo de que, si vuelve a ser necesario combatir, habrá que improvisar su recuperación con urgencia. Y es bien sabido que la peor de todas las guerras es la que se pierde y que el camino más directo a la derrota es la improvisación.



## NOTAS

<sup>1</sup> Estados Mayor Central del Ejército. Servicio en Campaña. *Reglamento para el Empleo Táctico de las Grandes Unidades*. 1925. Título II Los Medios. Capítulo Primero Las Armas.

<sup>2</sup> Ministerio del Ejército. Estado Mayor Central. 1956. *Doctrina provisional para el empleo táctico de las Armas y los Servicios*. Art 11: «Las realidades del campo de batalla implican la permanencia de las viejas Armas como núcleo principal de los Ejércitos terrestres. Estas Armas son Infantería, Caballería, Artillería, Ingenieros. Las Armas tienen por misión librar conjuntamente el combate o la batalla».

<sup>3</sup> Ángel González de Mendoza y Dorvier. *Organización Militar. Fundamentos*. Madrid 1959. p.17: 5.- Las Armas combatientes.

<sup>4</sup> Ministerio del Ejército. Estado Mayor Central. 1976. *D-O-0-1 Doctrina de empleo táctico y logístico de las Armas y los Servicios*. Art. 18

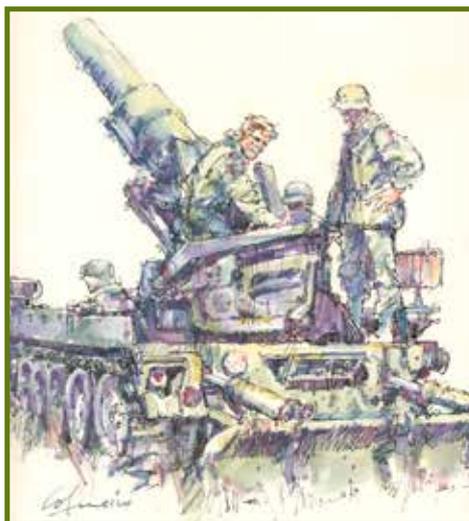
<sup>5</sup> Estado Mayor del Ejército. 1980. *D-O-0-1 Doctrina de empleo táctico y logístico de las Armas y los Servicios*. 5.10. Agrupamientos tácticos.

<sup>6</sup> Mando de Adiestramiento y Doctrina. DO1-001 Doctrina Empleo de la Fuerza Terrestre. 1998 5.3. «Las Armas y Servicios se nutren con personal procedente de los distintos Cuerpos específicos del Ejército de Tierra (General de las Armas...) y Comunes de las Fuerzas Armadas. 5.3.a: Depositarias de valores tradicionales, proporcionan identidad y espíritu a sus componentes».

<sup>7</sup> Art. 13. *Cuerpos Militares*. 2. Los Cuerpos específicos del Ejército de Tierra son los siguientes: Cuerpo General de las Armas del Ejército de Tierra...

<sup>8</sup> Real Decreto 288/1997, por el que se aprueba el Reglamento de Cuerpos Escalas y Especialidades. Título I, Capítulo I Cuerpo General de las Armas del Ejército de Tierra. Arts. 14 y 15, contemplan, para las Escalas Superior y Media, las cuatro Armas como Especialidades Fundamentales y aún se adelanta añadiendo Transmisiones como quinta Especialidad Fundamental.

<sup>9</sup> DO1-001. Doctrina Empleo de la Fuerza Terrestre. 2003. 4.3 Especialidades. El personal perteneciente al Cuerpo General de las Armas del ET posee una



especialidad fundamental.- 4.3 a Las Armas son depositarias de valores tradicionales... el Arma de Ingeniero tiene dos Especialidades fundamentales: Ingenieros y Transmisiones.

<sup>10</sup> Ley 39/2007 de la Carrera Militar. Art. 27 Cuerpo General del Ejército de Tierra. Art. 41. Especialidades.

<sup>11</sup> Ejército Español. PD1-001 Empleo de la Fuerza Terrestre. 2011. Introducción: Se diferencia de la anterior doctrina, principalmente, en su marcada vocación táctica. 4.2. «Las Armas, depositarias de valores tradicionales, proporcionan identidad y espíritu a sus componentes. El Ejército de Tierra integra las Armas de Infantería, Caballería, Artillería, Ingenieros y Transmisiones».■





# EL ENFOQUE CULTURAL EN LAS OPERACIONES MILITARES DEL SIGLO XXI

Javier de Carlos Izquierdo. Doctor en Geografía e Historia.

En los últimos años, el Ejército de los EEUU ha comenzado a estudiar las sociedades donde realiza las operaciones desde una perspectiva antropológica. La justificación de ello ha sido evitar el daño de las sociedades involucradas. Esto se llama en la literatura anglosajona *Cultural Knowledge* y se ha traducido por «Enfoque Cultural». Esta tendencia ha hecho que dentro del Ejército estadounidense haya equipos de trabajo formados por antropólogos, sociólogos o psicólogos, que trabajan en las zonas en las que despliegan sus unidades. La principal misión de estos equipos interdisciplinarios es entender como están organizadas las comunidades indígenas y cómo funcionan. Se supone que este conocimiento puede evitar el choque cultural que se produce al aplicar los esquemas occidentales cuando nos relacionamos con otras culturas. Siguiendo esta idea, un mejor conocimiento de los esquemas mentales, relaciones de poder, instituciones sociales o simplemente normas de cortesía, puede evitar fricciones innecesarias y también asegurar un mejor desarrollo de las operaciones. Los resultados se materializan en unos diagramas denominados «diagramas de influencia», que son tenidos en cuenta desde el inicio del planeamiento.

Este planteamiento general es de aplicación a las operaciones militares, pero también a operaciones humanitarias propias de los nuevos escenarios del siglo XXI, como indicó Jordi Marsal y

Muntalà<sup>1</sup>. El cambio de la naturaleza de los conflictos actuales ha hecho que también cambien las estrategias para la resolución de los mismos. Como ha señalado el general de brigada Miguel Ángel Ballesteros Martín<sup>2</sup>: se está «*haciendo frente a los riesgos y amenazas mediante nuevas estrategias que requerían nuevas capacidades, tanto civiles como militares...*».

Dentro de estas nuevas capacidades, son fundamentales los citados equipos interdisciplinarios. Porque los adversarios no son los ejércitos convencionales del siglo pasado, sino otras fuerzas no estatales agrupadas en torno a ideologías, a la religión, a aspectos étnicos o económicos. Desde esta perspectiva, cobra una verdadera dimensión un enfoque global, o una aproximación integral u holística (*Comprehensive Approach*), para actuar sobre un territorio y una sociedad, que frecuentemente es muy diferente a la occidental de los países desarrollados.

## LA ANTROPOLOGÍA

Para entender mejor el Enfoque Cultural, conviene acercarse a la antropología y observar la relación de ella con el poder. La antropología tiene una identidad propia, ya que trata de estudiar la humanidad como un todo, centrándose en la cultura. Su conocimiento es esencial para el estudio del hombre y su relación con el medio que ocupa. Hay numerosas definiciones de

cultura, pero la definición más acertada, es considerar la antropología como el resultado de la interacción del grupo humano con los medios de producción y la lucha por la supremacía frente a otros grupos, generando una serie de rasgos propios, tanto físicos como inmateriales. En la antropología existen diferentes corrientes, pero la que más nos interesa para nuestro tema es la Antropología Social o Cultural, porque es la más generalista y ambiciosa. Su objetivo es conocer al hombre en el seno de la sociedad en la que vive, a través de su cultura física e inmaterial.

### LA ANTROPOLOGÍA ESPAÑOLA

La antropología anglosajona ha ignorado tradicionalmente aquello que no procedía de su cultura: La tarea que realizaron los misioneros portugueses y españoles en el Nuevo Mundo fue pionera<sup>3</sup>, y anterior a la antropología

anglosajona. Buena parte del conocimiento de la cultura precolombina se la debemos a aquellos misioneros. Estos misioneros recorrieron, observaron, documentaron e interpretaron los territorios y las culturas indígenas. Y todo ello lo hicieron con la finalidad de evangelizar. El conocimiento de la lengua indígena, de sus costumbres o de su calendario era el instrumento indispensable para ello.

En la figura 1 se muestran algunos de los misioneros y etnógrafos más relevantes del siglo XVI. En el siglo XVII los etnógrafos españoles continuaron la descripción y estudio de las culturas desconocidas, centrándose más en el mundo espiritual y en las creencias. Con la llegada de las expediciones científicas de los siglos XVIII y XIX, continúan las descripciones de pueblos desconocidos. Este es el caso del estudio de los nativos de la costa noroeste de América del

1502 - 1547 Caribe		<b>Fray Bartolomé de las Casas</b> > Fraile misionero dominico de Sevilla. Defensor de los derechos de los indígenas. > En su "Brevisima relación de la destrucción de las Indias" formó la Leyenda negra de la conquista. > Describió ritos y costumbres	
1524 - 1569 Nueva España		<b>Padre Montolinia</b> > Fraile misionero franciscano de Benavente (Zamora). Su "Historia" describe con precisión el mundo azteca. Aprendió náhuatl. > Defensor de los derechos de los indígenas. Fue perseguido por al oponerse a que los indios pagaran el diezmo. > Defendió a Cortés frente a Bartolomé de las Casas.	
1529 - 1547 Nueva España		<b>Fray Bernardino de Sahagún</b> > Fraile misionero franciscano de Sahagún (León). Su "Historia" es esencial para conocer el Méjico precolombino. > Se consideró que sus métodos en cierta medida respetaban las costumbres indígenas. >> Escribió en náhuatl. Para algunos es el padre de la antropología.	
1553 - 1597 Brasil		<b>San José Anchieta</b> > Misionero jesuita de La Laguna (Tenerife), que unificó las lenguas indígenas tupi de Brasil. Escribió en la lengua tupi. > Medió entre los colonos y los indígenas > Colaboró en la conquista de Brasil	
1570 - 1586 Perú		<b>Padre José Acosta</b> > Misionero jesuita de Medina del Campo, que documentó la historia y costumbres de Perú. Escribió la Historia Natural y Moral de las Indias. > Precursor de la antropología moderna y de la teoría evolucionista. > Colaboró con el virrey Francisco Álvarez de Toledo	

Misioneros y etnógrafos españoles en el siglo XVI, con indicación de fechas en que estuvieron trabajando sobre el terreno y correspondencia de estas fechas con sellos de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre de España

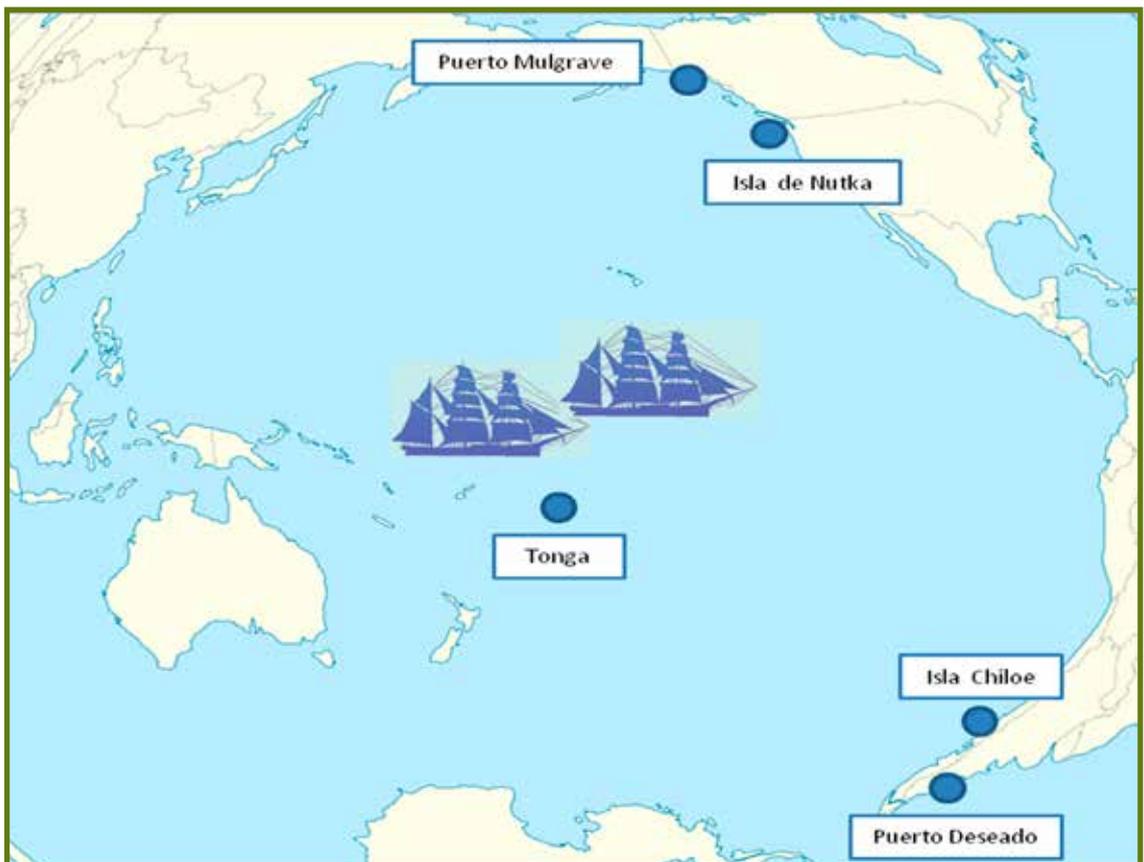
Norte, bien descritos en la Expedición Malaspina (ver figura 2) y de sus relaciones con los españoles<sup>4</sup>. En el siglo XX, cabe destacar su primera mitad, hasta la finalización del Protectorado Español en Marruecos en 1956. Durante este periodo es especialmente notoria la labor de las Intervenciones Españolas que fueron las unidades administrativas que supervisaron la actuación de las autoridades indígenas.

Dado que el sistema del Protectorado se basaba en apoyar a las instituciones indígenas y de esa manera promover el desarrollo, era imprescindible conocer a fondo cultura autóctona. El conocimiento humano del terreno por parte de la Dirección de Asuntos Indígenas fue enorme. Como consecuencia de toda esta actividad se produjeron numerosas publicaciones de carácter etnológico. Cabe señalar alguno de los últimos trabajos, como el de Julio Caro Baroja: los *Estudios Saharianos*<sup>5</sup>. En ellos se pasa revista a la vida y las concepciones del mundo de los

habitantes del Sahara Occidental. Las monografías abarcan temas diversos como «Las guerras del Sahel contadas por los nómadas». Hay autores que señalan que como consecuencia de este trabajo se avanzó desde la administración española para luchar contra el nomadismo cabileño y así mejorar en el dominio del territorio. Es decir, se considera que las consecuencias de trabajo antropológico fueron sobre todo políticas. Muy similares al sistema preconizado ahora por el Ejército de los Estados Unidos.

### LA ANTROPOLOGÍA ANGLOSAJONA

La historia de la relación de la antropología con el ejército en el mundo anglosajón ha sido estudiada por Mc Fate<sup>6</sup>. Durante la Primera Guerra Mundial algunos antropólogos y arqueólogos fueron espías. Durante sus trabajos de campo en Centro y Sudamérica trabajaba para la Inteligencia de los EEUU, facilitando la información relativa a los movimientos pro-nazis



Principales destinos etnográficos en la Expedición Malaspina (1789-1794)



Final de la cooperación entre el Ejército de EE.UU. y los antropólogos en la década de los 70, según Montgomery Mc Fate<sup>6</sup>

en la zona. También durante la Segunda Guerra Mundial muchos antropólogos trabajaron para el departamento predecesor de la CIA, la Oficina de Servicios Estratégicos. No solo trabajaron como investigadores o analistas de inteligencia, sino también en las operaciones militares.

Otra forma diferente de colaboración entre la antropología y el ejército es lo que se ha llamado «Estudio de la Cultura a Distancia». La antropóloga Ruth Benedict, trabajó en inteligencia y llegó a ser analista principal durante la Segunda Guerra Mundial en una de las agencias de los Estados Unidos. Benedict junto con otros antropólogos realizaron un estudio sobre la cultura japonesa. Este informe fue utilizado para convencer al presidente de los EE.UU., de que el emperador japonés no aceptaría nunca la rendición.

El divorcio entre la antropología y el Ejército de los EE.UU. se fraguó entre 1960 y 1970. Y su reencuentro se produjo ya en el siglo XXI, con la invasión de Irak. Es consecuencia de dos sucesos: el Proyecto Camelot y el Escándalo Tailandés (figura 3). Entre 1964 y 1965 la Universidad de Washington y el Ejército de los EE.UU. diseñaron

el «Proyecto Camelot». Su objetivo era identificar las medidas que un gobierno debería tomar para evitar su derrocamiento. Chile fue tomado como escenario del programa para hacer un primer test. La información se filtró, se produjo un conflicto diplomático y el proyecto fue cancelado. La gota que colmó el vaso llegó después, fue el «Escándalo Tailandés». En 1970 fueron robados unos documentos en una universidad que implicaban al gobierno y a varios antropólogos en un programa secreto contra la guerrilla tailandesa.

De nuevo la información fue filtrada y la Asociación Americana de Antropología concluyó que cualquier trabajo que se realizara para el Ejército era éticamente inaceptable. El gobierno estadounidense canceló cualquier presupuesto.

## LA APARICIÓN DE LOS ANTROPÓLOGOS EN EL SIGLO XXI

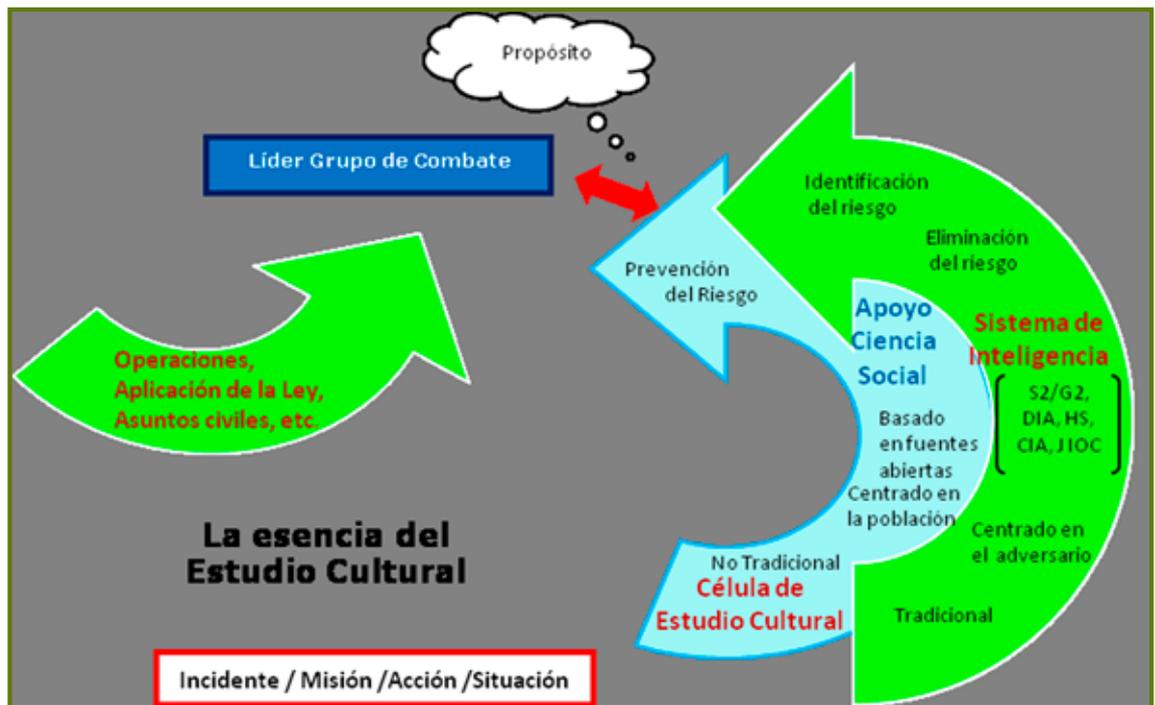
Como hemos visto en 1970 finalizó la colaboración entre antropología y el ejército. Durante más de 30 años (1970-2000), el Mando de Doctrina del Ejército estadounidense ignoró

el tema. Las operaciones en Irak primero y en Afganistán después, pusieron sobre la mesa la necesidad de capacidades de los ejércitos en antropología.

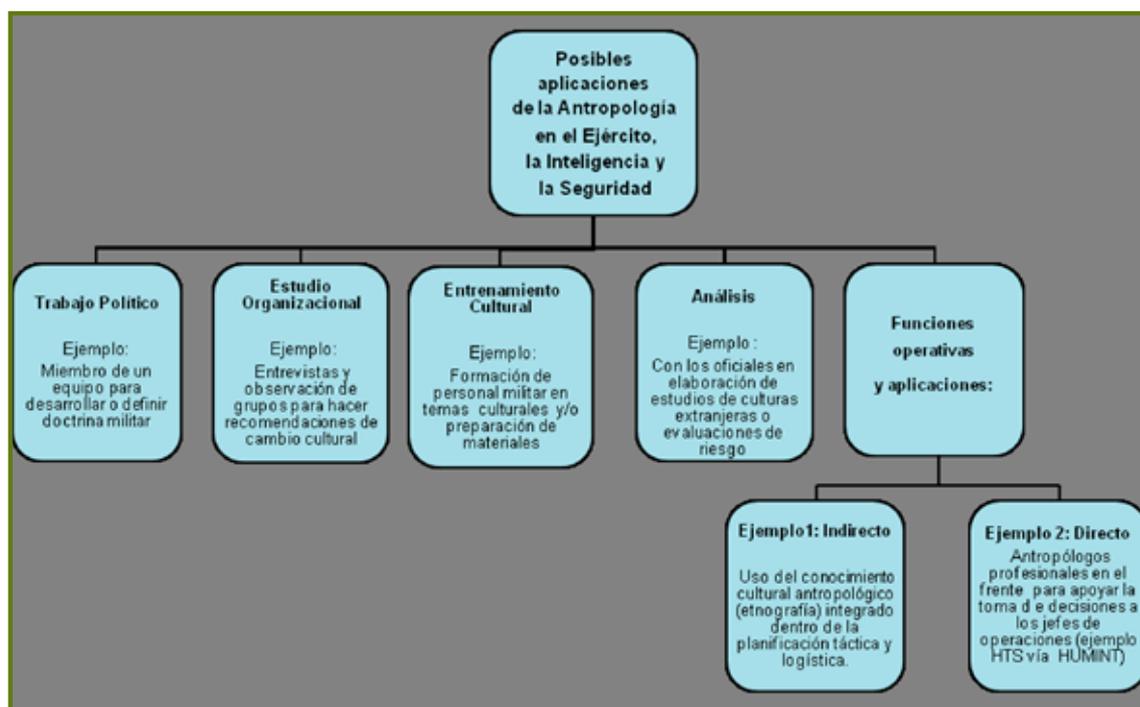
Este programa es consecuencia de la incapacidad del Ejército de EEUU para evitar los ataques de insurgentes y de entender a la sociedad. En el año 2007, se contó con un presupuesto de 40 millones de dólares para el despliegue de los antropólogos en Afganistán y de esa manera evitar las numerosas bajas por IED (artefacto explosivo improvisado). En el 2008 se publicó el manual para el Conocimiento Cultural o *Human Terrain Team Handbook*<sup>7</sup>. Este sistema, es lo que en Europa denominamos Enfoque Cultural. La esencia del Enfoque Cultural (figura 4) es el apoyo de las operaciones militares mediante el conocimiento socio cultural del área de operaciones.

Fuera del Ejército de Estados Unidos la cuestión del enfoque cultural, no tiene la misma orientación práctica y sistemática. Cabe citar entre otros: el Experimento Multinacional 6 (2009-2010), el Manual de Cross-Cultural Awareness (2011) o el seminario sobre el

Enfoque Cultural de OTAN (2013). Podemos considerar que el Experimento Multinacional 6 (MNE 6), que se desarrolló en el periodo 2009-2010, es también consecuencia de la Guerra de Irak y de Afganistán. La orientación general de Experimento MNE 6<sup>8</sup>, estaba centrada en la «necesidad de compartir la información entre los aliados para una mejor comprensión» de la situación en entornos similares en guerras irregulares con multitud de actores. España, que en este ejercicio fue responsable del objetivo 4.3, o de Concienciación Cultural, celebró en Granada unas jornadas sobre el tema y también publicó en 2011 el manual de Cross-Cultural Awareness<sup>9</sup>. Este manual, de uso interno de las Fuerzas Armadas, ofrece unas directrices para que los comandantes puedan incorporar la cultura a las operaciones militares. La misma necesidad de incorporar este enfoque a las operaciones está presente en la OTAN<sup>10</sup>. En octubre de 2013, más de 70 representantes de 34 países se reunieron en un seminario en Bruselas y coincidieron en que «la ausencia de enfoque cultural tenía un desproporcionado impacto negativo en las operaciones de la OTAN».



Apoyo de la ciencia social a las operaciones militares (según el Manual de Campo del Ejército estadounidense)



Posibles aplicaciones de la antropología. (Informe Final de la Comisión de la Asociación Americana de Antropólogos)

## POLÉMICA Y ÉTICA

Algunas doctrinas se han orientado a que los militares se conviertan en antropólogos. Pero, cuando el general David H. Petraeus dijo: «*la gente, en muchos aspectos, es el elemento decisivo y por lo tanto tenemos la obligación de estudiarla...*», no se refería a que los militares la estudiaran. Sino a que contaran con la información. Esto hizo que el año 2007 aparecieran en el teatro de operaciones antropólogos, equipados como soldados, formando las Células de Enfoque Cultural. La polémica en Estados Unidos no tardó en aparecer.

La publicación en el año 2007 del Manual de Contrainsurgencia del Ejército estadounidense fue el objetivo a batir por la Asociación de Antropólogos Americanos, asociación que constituye en colegio profesional de estos especialistas en EEUU. La Asociación que ya se había opuesto frontalmente a la guerra en Irak<sup>11</sup>, ahora se oponía al uso que hacía el Ejército de la antropología<sup>12</sup>. La interpretación que hicieron los antropólogos del manual, es que tenía la intención de salvar la imagen pública del Ejército

que estaba perdiendo la guerra en Irak. Y la forma de intentar ganar la guerra, era enfocarla desde la perspectiva académica y antropológica. El conflicto se solucionó con una comisión, que emitió un informe<sup>13</sup> en el que se dan ejemplos ilustrativos sobre cómo debe trabajar el antropólogo en su relación con el Ejército, la Seguridad y la Inteligencia.

La referida polémica plantea un conflicto ético o deontológico: ¿Cuál es la finalidad de las ciencias sociales?, ¿Cuál es la finalidad de la antropología? No es nuestra intención entrar en un debate epistemológico sobre la naturaleza de la ciencia. Pero de la misma manera que existen tecnologías duales, que tienen aplicaciones civiles y militares, también pueden existir ciencias sociales de uso dual. De hecho, como hemos visto la antropología es una de ellas, se trata de una ciencia social que tiene uso militar. Posiblemente el modelo práctico del Human Terrain System del Ejército de los Estados Unidos es incompleto y mejorable, pero permite una aplicación práctica de la antropología que mejora la seguridad y reduce la vulnerabilidad de las unidades desplegadas.



La misión de ISAF se facilitó considerablemente cuando se dió la importancia requerida al conocimiento de la cultura afgana

Lo que parece incuestionable es que si el problema permanece debemos de apresurarnos en definir las capacidades necesarias para solventarlo. La disposición de los recursos en el espacio y en el tiempo exige un adecuado conocimiento de aspecto humano. El Enfoque Cultural debe permitir al comandante evitar las ideas preconcebidas, entender la estructura de la red, conocer la visión de los diferentes actores (framing effect), ponderar las informaciones de inteligencia o la finalidad de las operaciones psicológicas.

En la nueva escena del siglo XXI las sociedades occidentales están amenazadas por nuevos riegos no convencionales. En estos casos el desarrollo de una política de seguridad y defensa eficiente, solo es posible mediante un enfoque integral que asegure la mejor utilización de los recursos, como nos señalaba el Coronel Emilio Sánchez de Rojas<sup>14</sup>. Y para ello no solo es necesaria la contribución de las administraciones públicas: las Fuerzas Armadas, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, los Servicios de Inteligencia, la Diplomacia, la Cooperación al Desarrollo o la Protección Civil. Sino todos aquellos que pueda ofrecer la sociedad civil.

## NOTAS

- <sup>1</sup> Marsal i Muntalà, J. (2007). «Consenso, operaciones de paz y cooperación civio-militar». En: Santamarta, J. et alii. La cooperación entre lo civil y lo militar. Madrid, Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado. Páginas 15-25.
- <sup>2</sup> Ballesteros Martín, M. (2013). «La evolución de los conflictos». Editado por el Instituto de Estudios Estratégicos. Panorama geopolítico de los conflictos 2013. Madrid, Ministerio de Defensa, Secretaría General Técnica. Páginas 9-27.
- <sup>3</sup> Del Pino, F. (1975). «Los cronistas de las culturas indígenas de América: su valor antropológico». En: Actas de la Primera Reunión de Antropólogos españoles. Sevilla, Universidad de Sevilla. Páginas 107-125.
- <sup>4</sup> Sánchez, E. (2013). «Los pintores de la expedición Malaspina en la costa noroeste: una etnografía ilustrada». Colección De acá y de allá, fuentes etnográficas, 10 ed. Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- <sup>5</sup> Caro Baroja, J. (1955). Estudios Saharianos. Madrid, CSIC, Instituto de Estudios Africanos.
- <sup>6</sup> McFate, M. (2005). «Anthropology and Counterinsurgency: The Strange Story of their Cu-

rious Relationship». *Military Review*, Volumen Marzo - Abril, pp. 24 - 38.

<sup>7</sup> Finney, N. (2008). *Human Terrain Team Handbook*. Unclassified ed. Fort Leavenworth, Kansas. HumanTerrain System, U.S. Army.

<sup>8</sup> Consultar el número monográfico de la Revista Ejército de Tierra Español, nº 845, de julio-agosto 2011. Este número está dedicado al Experimento Multinacional nº 6. *Conciencia Intercultural*, y en sus 67 páginas ofrece un extraordinario análisis del MNE 6.

<sup>9</sup> El Manual *Cross-Cultural Awareness*, es una publicación doctrinal del Ejército de Tierra español, que recoge las enseñanzas de Experimento Multinacional 6 y algunas orientaciones prácticas del *Human Terrain Team Handbook* del Ejército de EEUU.

<sup>10</sup> El tema del seminario (Bruselas, el 24 de octubre de 2013) fue: «Evaluando el impacto del papel del Enfoque Cultural y la percepción pública en las operaciones de la OTAN». La información más detallada sobre este asunto

está disponible en inglés en: [http://www.nato.int/cps/en/natolive/news\\_105304.htm](http://www.nato.int/cps/en/natolive/news_105304.htm). Fecha de consulta: 18/07/14.

<sup>11</sup> American Anthropological Association (2007). «A Quorum Gathered to Conduct AAA Business in San José». *Anthology News*, 48 (1). Páginas 17-18.

<sup>12</sup> La Asociación llegó a publicar un manual que reproducía físicamente el manual militar, oponiéndose al mismo. Véase: Lin, K., Lutz, C. y Price, D (2009). *The Counter-Counterinsurgency Manual, or Notes on demilitarizing American Society*. Chicago, Prickly Paradigm Press.

<sup>13</sup> Peacock, J. y otros (2007). *Commission on the Engagement of Anthropology with the US Security and Intelligence Communities*. American Anthropological Association. Arlington, Virginia.

<sup>14</sup> Sánchez de Rojas Díaz, E. (2011). «Los intereses vitales de España: Un enfoque integral». *Documentos de Seguridad y Defensa*, nº 43. pp. 47 - 64. Madrid, Centro de Estudios Superiores de la Defensa. ■



Conocer la cultura local es capital en las misiones de entrenamiento (EUTM-MALI)

# ASESORAMIENTO EN ADMINISTRACIÓN, POLÍTICA, PLANES Y ESTRATEGIA AL MINISTERIO DE DEFENSA SOMALÍ

**Américo Juan Rodríguez. Teniente Coronel. Infantería.**

## **ENTENDER SOMALIA**

La misión militar de la Unión Europea en Somalia, llega a un país donde tras más de 20 años de guerra civil, se ha convertido en el paradigma de un estado fallido, un estado inexistente donde no hay infraestructuras, sin posibilidades reales de educación hasta ahora, pues cuesta unos 10\$ por mes y alumno, y esto solo está al alcance de unos pocos; sin embargo la enseñanza del Corán, como primera prioridad que es, se proporciona con relativa facilidad, los padres pueden enseñarles. No conocen el alcantarillado. No existen direcciones postales, y la forma de localizar a alguien es a través del teléfono móvil y quedar en un punto característico de la ciudad o del terreno. Los certificados de nacimiento han comenzado a extenderse en marzo pasado; normalmente los alumbramientos tienen lugar en las propias casas pues una noche en el hospital cuesta unos 100\$. Las vacunaciones suponen un auténtico desafío, la organización terrorista Harakat Al Shabaab Mujahedin (HASM)<sup>1</sup>, advierte a la población que las vacunas producen esterilidad; si se detecta alguna enfermedad, HASM incluso ha llegado a difundir la idea de que son enfermedades provocadas por occidente. Cuando se produce un deceso, el entierro supone

unos 100\$, y debe realizarse el mismo día pues no hay tanatorios. Mucha gente desconoce qué son las letrinas ni tampoco cómo utilizarlas.

Con todo lo anterior la idea de crear un estado relativamente eficaz que pueda gestionar las necesidades de sus conciudadanos parece ficción.

## **ENTENDER LA EUTM EN MOGADISCIO, SOMALIA**

El salto de la misión EUTM (European Union Training Mission) que se produjo entre agosto y diciembre de 2013 desde Uganda a Mogadiscio, supuso iniciar trabajos y contactos a diferentes niveles. Además de una serie de consideraciones adicionales sobre seguridad que no son objeto de este artículo, el equipo europeo de asesores e instructores debía enfrentarse a la labor, en ocasiones ingrata, de tratar de asesorar sobre la creación de unas estructuras de defensa conjuntamente (y a veces en clara competencia) con otros actores («stakeholders») e intereses (bilaterales, regionales, privados...), además de enfrentarse a una administración extraordinariamente corrupta, consecuencia de tantos años de guerra civil. La articulación de la Misión que se previó para el apoyo al Gobierno Somalí, consistía en un Cuartel General que facilitara la



Equipo de Asesoramiento Estratégico (SAT)

labor de tres equipos: Equipo de Asesoramiento Estratégico (*Strategic Advisory Team: SAT*); Equipo de Asesoramiento Logístico (*Support Advisory Team: SPAT*); y Equipo de Instrucción del Sector de Defensa (*Defence Sector Training Team: DSTT*). Estos equipos desplegarían de asesores, mentores e instructores que abarcarían los campos estratégico, operacional y táctico a distintos organismos: Ministerio de Defensa (MoD), Estado Mayor de la Defensa (EMAD) y Mando de Operaciones (MOPS), a cargo del SAT; Logístico a cargo del SPAT; y de instrucción y creación de unidades a cargo del DSTT.

### ENTENDER EL EQUIPO DE ASESORAMIENTO ESTRATÉGICO (SAT) EN EUTM

Como se ha visto en el párrafo anterior, el SAT es uno de los tres equipos con los que EUTM se articuló para crear unas estructuras de defensa nacional en Somalia. El traslado a Mogadiscio de las actividades de asesoramiento, tutoría, formación y entrenamiento, en los niveles estratégico y operacional se iniciaron en septiembre de 2013, partiendo de cero. No había contactos con el

MoD ni con el Cuartel General de las Fuerzas de Defensa Somalíes. Se pretendía contribuir de manera significativa al desarrollo del Sector Seguridad somalí, centrándose en proporcionar asesoramiento a nivel estratégico y operacional al MoD y EMAD somalí. El equipo estaba liderado por un coronel italiano y cubría por un lado asesores en el MoD: en los campos de Política de Defensa, Planes y Recursos Humanos y Recursos Financieros (a cargo de un teniente coronel español), Reforma del Sector de Seguridad (a través de un civil británico) y Asuntos Legales y Jurídicos (con un teniente coronel italiano). Por otro lado el equipo cubría mentores en el EMAD somalí: con un ayudante militar del JEMAD somalí (desempeñado por un teniente coronel británico) y un asesor de Operaciones y Planes del Mando de Operaciones, a cargo de un teniente coronel alemán.

### ASESOR DE POLÍTICA DE DEFENSA, Y ADMINISTRACIÓN EN EL SAT

El puesto, a cubrir por un teniente coronel español, era de nueva creación y la descripción



Emblemas de la EUTM Somalia (cuando establecida en Uganda y en Somalia)

del puesto de trabajo era tan genérica que fue difícil poder concretar desde territorio nacional la documentación básica requerida para el desarrollo de la misión, y poder eliminar así la incertidumbre inicial de saber en qué consistía el puesto, pues al ser de nueva creación no existían referencias.

La incorporación al Equipo de Asesoramiento Estratégico de EUTM se produjo el 7 de enero de 2014 en unas circunstancias especiales, pues debido a diferencias internas con el entonces jefe del equipo, Francia decidió replegar (en noviembre de 2013) sin relevo al teniente coronel que cubría la posición de asesor de Operaciones y Planes del MOPS somalí. Reino Unido, también en noviembre de 2013 replegó sus dos asesores debido a la poca eficacia registrada hasta ese momento en el asesoramiento. A diferencia de Francia, Reino Unido sí que desplegó relevos para los puestos asignados; en diciembre de 2013 para el *Military Assistant* del Jefe de las Fuerzas de Defensa (CDF) y en febrero de dicho año para el Asesor Civil del MoD en Reforma del Sector de Seguridad. Por tanto, el ambiente de trabajo al inicio se encontraba muy deteriorado.

## COMETIDOS

La palabra «administration» creó una controversia inicial, pues los angloparlantes entienden

de forma distinta el término, más próximo al concepto de secretariado que al de recursos financieros y humanos. El puesto, inicialmente asignado a un civil o a un militar de empleo teniente coronel debe asesorar al Secretario Permanente respecto a uno de los dos departamentos en los que se organizaba el MoD somalí: el departamento de Planes, Política y Asuntos Económicos. Este departamento consta de secciones que tratan un amplio abanico de asuntos, tales como Política de Defensa, Planes, Instrucción del personal del MoD, Recursos Humanos, incluyendo veteranos, y Asuntos Financieros.

Ocasionalmente se proporcionaron análisis e informes sobre determinadas cuestiones de interés para el equipo (protección de menores en conflictos, presupuestos europeos de desarrollo y cooperación, plan estratégico, protección de la fuerza, etc) o para el Contingente español.

## EJECUCIÓN DE LOS COMETIDOS

Considerando las prioridades dadas por los somalís y teniendo presente la limitación dada por las condiciones de seguridad, el trabajo se focalizó en un principio a una profundización exhaustiva sobre la documentación básica elaborada previamente por el equipo anterior, la ya aprobada por el Gobierno Federal de Somalia (FSG) y otra documentación sobre

aspectos culturales e históricos de la zona. Inmediatamente tras la llegada del nuevo Jefe del equipo, el cometido principal fue desarrollar un nuevo Plan de Acción que se aprovecharía para la confección de unos elementos de programa presupuestario y cuyo resultado final, fue el Plan Estratégico de Defensa (DSP).

**PLANES Y DIRECTIVAS ELABORADOS**

- *Guía para la Política de Defensa*. Constituyó la guía de Planeamiento para Defensa. El documento fue firmado por el entonces Viceministro de Defensa somalí.
- *Concepto de Asesoramiento y Mentorización de la UE para el FGS*. En base a lo descrito en el Plan de la Misión. El documento fue firmado por el entonces Viceministro de Defensa somalí.
- *Plan Estratégico de Defensa (DSP)*. El documento fue ratificado por los principales donantes en Junio de 2014. El desarrollo del DPS contribuirá a que la «herramienta» militar dentro del plan de gobernabilidad y estabilidad del país consiga tener adecua-

das capacidades que permita asegurar su eficacia operativa. Es fundamental que los donantes de la Comunidad Internacional se involucren de forma decidida y constructiva en su desarrollo. Ello permitirá conseguir los objetivos de este plan.

- Los acuerdos «bilaterales» dificultan cualquier iniciativa de colaboración, por lo que es necesario que los recursos de la Comunidad Internacional aumenten gradualmente y de forma coordinada. Los esfuerzos de la Comunidad Internacional se superponen con demasiada frecuencia, malgastando el dinero y el esfuerzo. Este debe ir dirigido a encontrar un foro común donde todos los donantes / benefactores acuerden el trabajo a desarrollar. El Plan Estratégico de Defensa se articuló en:
  - Documento base: donde se explicitan los términos y conceptos del Plan de Acción.
  - Matriz principal. En ella se especifican las áreas clave de desarrollo y sus componentes clave. Estas áreas clave eran: Política, Planes y Estrategia de Defensa; Recursos



Plan Estratégico de Defensa

- Humanos; Asuntos Institucionales, Desarrollo de la Fuerza y Área de Logística.
- Sub-matrices. En ellas se definían y se concretaban las actividades necesarias para desarrollar, en un plazo de tres años, los componentes fundamentales identificados para cada una de las áreas clave. En todas ellas el representante español debió intervenir por estar comprendidas en su área de trabajo.
  - Listado de gestión de necesidades (actividades del Plan de Acción). En él se plasaban las acciones concretas necesarias para la consecución de las actividades plantadas en las sub-matrices.
  - *Propuesta de una estructura inicial del MoD.* Con este diseño se pretendía, en base a lo ya existente, por un lado agilizar la toma de decisiones (evitando el cuello de botella actual pues todo se personaliza en el Secretario Permanente), dejando a los puestos políticos (Viceministro), normalmente temporales, los contenidos Institucionales, y por otro lado, desligar el «bloque logístico» (2º Viceministro) del financiero en la medida de lo posible. Solo un número limitado de componentes del MoD se relacionan con la Comunidad Internacional. Probablemente ello se deba en gran medida al cuello de botella, aludido anteriormente, que la actual estructura presenta pues una sola persona concentra todo

- el poder de decisión en la mayoría de los casos. Ello precisa de que la nueva estructura del MoD sea implementada en prioridad, los puestos de trabajo cubiertos y los funcionarios cuenten con la cualificación necesaria. A su vez esto exige (nuevamente) un consenso en la Comunidad Internacional sobre quién, dónde, cómo se debe desarrollar este plan de cualificación de funcionarios de Defensa.
- *Directiva de salarios y nóminas en el Ministerio de Defensa.* Presentada al Secretario Permanente del MoD somalí, Jefe del Departamento de Finanzas del MoD y Asesor de Seguridad Nacional de la Misión de Naciones Unidas para Somalia (UNSOM) para el Primer Ministro.
  - *Análisis sobre el Impacto de los Presupuestos de Cooperación y Desarrollo de la Unión Europea para el Cuerno de África (DEVCO).* Hay muchos programas Europeos presupuestados y de los que EUTM no ha extraído rédito alguno para su capacidad de influencia. Por ejemplo, los programas relacionados con la gestión del agua y de la tierra, en particular la gestión sostenible de irrigación en áreas rehabilitadas; o la mejora de las condiciones de vida en las áreas urbanas y periféricas de las principales ciudades (entre ellas Mogadiscio). Importante también es la inversión en infraestructuras para el desarrollo económico (incluido el



Entrenamiento en el campo de Adistramiento de Jazeera



Visita del Jefe del Estado Mayor de la Defensa español a la EUTM Somalia.

sector privado) y la promoción de empleo. La contrata de empresas o servicios necesarios por parte de Defensa, habida cuenta de que las inversiones realizadas por este sector en otros campos (y viceversa) tienen un efecto multiplicador en la economía nacional. Respecto a los fondos programados para Contraterrorismo, no afecta a la labor que EUTM desarrolla de momento en este campo. Primordial podría ser la contribución a la Seguridad Marítima (MASE) respecto a la inversión programada hasta junio de 2018 para la mejora de las capacidades nacionales en MASE. Sin embargo, ya hay acuerdos bilaterales que podrían entorpecer esta inversión.

– *Análisis sobre el impacto de la Política sobre protección de menores en Defensa, incluyendo sistemas factibles para la determinación de la edad biológica a menores (a través de la radiografía de la muñeca por ejemplo).*

## CONCLUSIONES

### **Evolución de la Operación EUTM Somalia.**

La progresión en el inicio de cualquier actividad siempre es más lenta, por ello no se puede minimizar el esfuerzo realizado por el anterior equipo SAT. Debe haber una expansión de EUTM que aumente su peso específico en

intonía los fondos que aporta. Igualmente esta evolución debe ir acompañada de asignación de medios en consonancia con esa mayor presencia.

Hasta ahora los donantes realizan sus actividades, a base de acuerdos bilaterales y cada uno primando los intereses nacionales a cualquier otra consideración. Se está trabajando para que se sienten en una misma mesa y se coordinen los esfuerzos para apoyar de una forma más sinérgica.

EUTM no tiene forma de influir con proyectos económicos de impacto rápido con las inversiones de la UE, se intenta coordinar esto con Bruselas a través de los presupuestos DEVCO.

### **Lecciones Aprendidas**

Las operaciones conjuntas AMISOM/SAF (de la Misión de la Unión Africana para Somalia y las Fuerzas Armadas somalíes) no debe ser prioridad en EUTM.

El *training* se debe enfocar a la creación de unidades en bloque (tipo batallón), unificando y creando oficiales de cuerpo en vez de la dispersión de cadetes en distintas academias occidentales o turcas. Al menos al principio y hasta que se materialice la expansión geográfica de las SAF, el adiestramiento de EUTM podría enfocarse a detectar líderes (y proporcionarles



Vista del antiguo faro de Mogadiscio

entrenamiento específico) y a instruir y capacitar en las especialidades que se precisen (en apoyos de combate y logísticos) según vayan creciendo las Fuerzas Armadas somalíes. En definitiva, evolucionar de un *training* horizontal a uno vertical.

Es fundamental armonizar EUTM con la implementación de los presupuestos DEVCO, el Estado Mayor (MS)<sup>3</sup> se tendría que coordinar con la estructura que desarrolla el Plan de Presupuestos DEVCO.

Es fundamental entender África en general, Somalia en particular y los clanes en detalle, no basta un simple «*Cultural Awareness*», hay que tener «*Knowledge*», ello facilitará mucho las relaciones con ellos una vez se asesore con cierta rutina.

Los documentos que se habían redactado con anterioridad al comienzo del despliegue en Mogadiscio quedaron en papel mojado porque la mayoría de ellos tenían contenidos elaborados con mentalidad occidental que poco o nada se puede aplicar aquí.

Cierto es que los somalíes no saben lo que no saben, pero los 27 artículos de Thomas Edward Lawrence de Arabia, de 1917, en particular el artículo 15<sup>4</sup> son de plena aplicación.

La Unión Africana (UA), a través de AMISOM, debe ser una constante referencia, por mentalidad, por forma de trabajar, porque algún día formarán parte de la UA; por ejemplo, no hay que perder tiempo y dinero creando estructuras paralelas somalíes. Si ya hay algo en AMISOM que

funciona vamos a incorporarles a esa estructura y luego que funcionen solos cuando sean capaces.

La corrupción no se puede solucionar en un corto periodo de tiempo, y por supuesto no se puede contrarrestar solo con la diáspora, porque en cierta forma los que se quedaron en Somalia sufriendo calamidades no los ven como un ejemplo moral a seguir (al menos ahora). Hay que tener cuidado en crear una élite ficticia.

Los somalíes no terminan de involucrarse en profundidad en el movimiento de reformas propuestas, solo un número limitado de componentes del MoD se relacionan con la Comunidad Internacional. Probablemente ello se deba en gran medida al cuello de botella que la actual estructura presenta pues una sola persona concentra todo el poder de decisión en la mayoría de los casos. Ello precisa que la nueva estructura del MoD sea implementada en prioridad, los puestos de trabajo cubiertos y los funcionarios obtengan la cualificación necesaria. A su vez esto exige (nuevamente) un consenso en la Comunidad Internacional sobre quién, dónde, cómo se debe desarrollar este plan de cualificación de funcionarios de Defensa.

### **Futuro de la Operación EUTM**

En cuanto la administración se informatice, la evolución podrá ser en progresión geométrica y EUTM debe estar preparada para poder adaptarse a los cambios que se puedan producir con cierta agilidad. Para ello es fundamental cómo se lleve a cabo la revisión estratégica y el diseño de la estructura de la misión.

Es previsible que mientras AMISOM cubra la parte operativa (operaciones conjuntas y su evolución al concepto de «*partnering*»), EUTM focalice su esfuerzo al asesoramiento estratégico y a un «*training*» vertical (y no horizontal como se estaba haciendo).

El componente naval debe ser desarrollado en un futuro próximo. Es vital el consenso entre los principales interesados (incluso el «vecindario»), por ello, lo más probable es que el componente marítimo se centre en la creación de una guardia costera. Para el Gobierno de Somalia, la creación de las Fuerzas Navales deben realizarse a la misma velocidad que las terrestres.

El componente aéreo (en segunda prioridad) debería desarrollar las capacidades de transporte en medios de ala rotatoria.

Considerar la opción de asesorar/mentorizar en materia contraterrorista debe ir en consonancia con el perfil que Bruselas desea para la misión («*fingerprint*») o la notoriedad de la influencia europea.

La expansión del ámbito de influencia de EUTM (asesores militares del primer ministro o incluso del presidente), no debe suponer descuidar los niveles en los que se está trabajando actualmente (niveles de secretario permanente y departamentos). EUTM se debería plantear la posibilidad de procurar asesoramiento al más alto nivel del FSG, con ello además de proporcionar un valor añadido extra a la Misión, permitiría obtener mayor rendimiento de la labor ejercida por EUTM en el MoD. Ello debe ir parejo a una capacidad (hasta ahora inexistente) de gestión eficaz de los presupuestos DEVCO. Como paso intermedio, EUTM debe tener presencia en los distintos foros de alto nivel; el *High level Partnership*, el Grupo de Trabajo para la consecución del Objetivo para la construcción del Estado y de la Paz nº 2 (PSG)<sup>5</sup> sobre Seguridad Nacional.

Es positivo que la coordinación de los esfuerzos internacionales siga recayendo en la Misión de Naciones Unidas para Somalia (UNSOM).

Inteligencia Militar: Tras una entrevista con un directivo de la Agencia de Seguridad de Somalia (NISA), solicitó desarrollar la función de combate Inteligencia Militar para de esta forma NISA poder concentrarse en exclusiva con HASM.

Aunque aparentemente España no ha tenido presencia histórica en la zona (a diferencia de Italia

o Reino Unido), esto puede ser una ventaja, pues por un lado nos evita la consideración de mantener intereses nacionales de influencia, y por otro (y consecuencia del anterior) permite obtener precisamente el consenso de ambos países europeos, el «vecindario» e incluso la población somalí.

Y por último, pero no por ello menos importante, no hay que perder de vista encontrar soluciones africanas para los problemas africanos (*African Solutions for African Problems: ASAP*<sup>6</sup>).

## NOTAS

<sup>1</sup> La organización terrorista Harakat Al Shabaab Mujahedin (HASM), es el resultado de la unión del grupo de milicias Hizbul Islam, controlado por Dair Aweys, y de un grupo islamista conocido como Al-Shabaab («la juventud»). La polarización de la sociedad provocada por la invasión etíope condujo al auge de la milicia Al Shabaab (luego denominada HASM) gracias a su discurso nacionalista, jehadista, anticristiano y antioccidental. El papel de fuerza de resistencia islámica asumido por Al Shabaab propició el establecimiento de fuertes lazos con Al Qaeda (que culminaron con su integración en la red terrorista internacional en febrero de 2012).

<sup>2</sup> El MoD somalí se organizaba en un Departamento de Logística y otro de Planes, todo ello además del Mando de las Fuerzas de Defensa.

<sup>3</sup> MS: Military Staff, Estado Mayor de la Organización Militar de la Unión Europea.

<sup>4</sup> «*Do not try to do too much with your own hands. Better the Arabs do it tolerably than that you do it perfectly. It is their war, and you are to help them, not to win it for them. Actually, also, under the very odd conditions of Arabia, your practical work will not be as good as, perhaps, you think it is.*».

<sup>5</sup> PSG: *Peacebuilding, Statebuilding Goal*, La directiva de Planeamiento para la reconstrucción del Estado Somalí fijó cinco objetivos principales de actuación: 1. Políticas de Concentración nacional; 2. Seguridad Nacional; 3. Justicia; 4. Fundamentos Económicos; 5. Poder Adquisitivo y Servicios.

<sup>6</sup> ASAP: Acrónimo que en realidad se corresponde con «*as soon as posible*».■

# DESVINCOLACIÓN INTEGRAL DE PERSONAL

Francisco González Núñez. Comandante. Infantería. DEM.

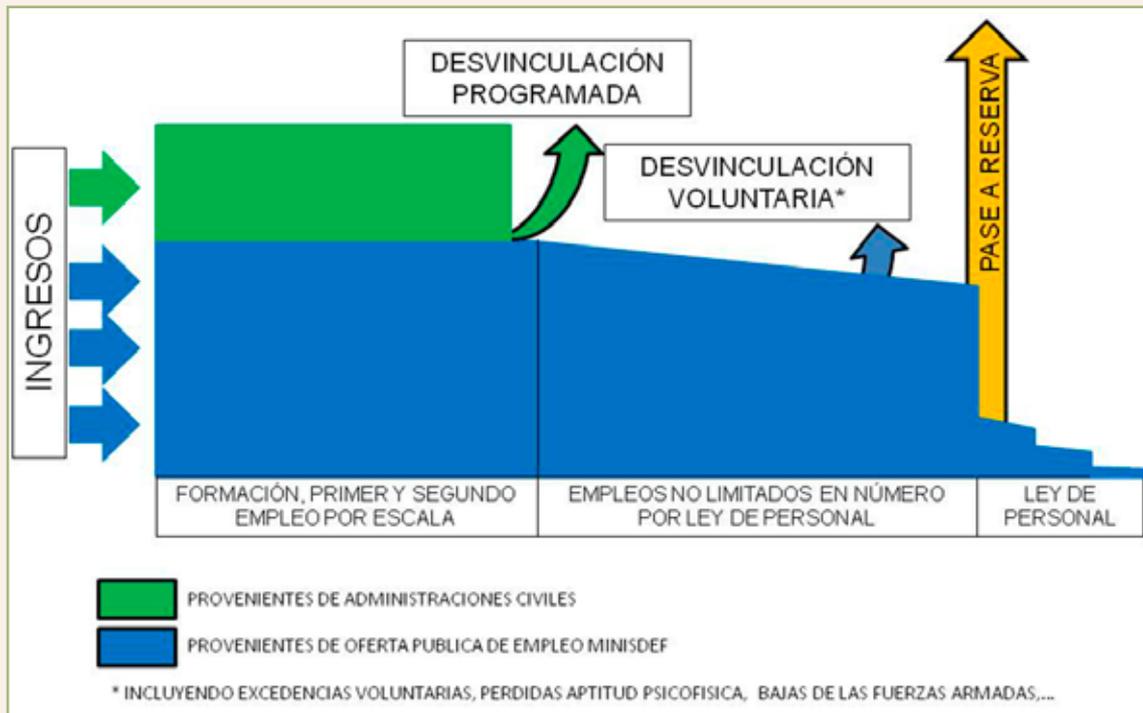
Desde el nuevo desarrollo normativo de la proyección de carrera del militar, muchas son las consideraciones respecto a las que se debe trabajar, aunque ya existen programas para favorecer su implantación. Una de ellas implica el adelgazamiento de la pirámide de personal en los vértices de cada escala, para favorecer de manera progresiva que el personal vaya accediendo a un futuro profesional fuera de las Fuerzas Armadas. Sin duda, la mejor manera de conseguirlo pasa por establecer las bases desde el inicio de la carrera profesional, desde el ingreso en los centros de formación.

En este ámbito, los problemas más urgentes y difíciles de resolver se encuentran en las escalas de cuadros de mandos, oficiales y suboficiales, ya que la temporalidad, con carácter general, en la tropa es una ventaja a la hora de afrontar este reto. Un factor diferenciador debe ser el mantenimiento de la seguridad laboral, a la que, de forma lógica, el personal aspira al elegir la milicia como modelo de vida. Seguridad no entendida solo como beneficio para el personal, sino como la garantía para la organización de poder contar con individuos preparados, eficientes y motivados.

Con todo, el objetivo final es conseguir que, en cada escala, el número de miembros que la componen vaya disminuyendo, según se asciende en el escalafón, alcanzando, por ejemplo, que el número de tenientes sea superior al de capitanes y este al de comandantes, independientemente del número de años que se permanezca en el empleo o de la edad de los mismos. Estos son factores de otra rama de la gestión del personal, que tampoco serían difíciles de integrar en la solución propuesta.

En el bagaje de la política de personal de nuestro Ejército, la profesionalización de la tropa, la disminución del personal de la Sanidad Militar, así como otras experiencias y figuras ya existentes en nuestro ordenamiento<sup>1</sup>, ofrecen una orientación accidental a una solución permanente, manteniendo las debidas reservas para cada caso.

La primera de estas figuras son los oficiales de complemento, que ingresan en las FAS con una titulación universitaria, la cual les avala para servir tanto en los Cuerpos Comunes como en los Cuerpos Generales. Dicho de otra manera y a modo de ejemplo, para ser teniente médico o teniente de Infantería.



Resumen gráfico del proceso

Estos oficiales mantienen una relación de servicios temporal con las Fuerzas Armadas, cubren los primeros empleos de la Escala de Oficiales, aunque existe la posibilidad, por vía de la selección de alcanzar el de comandante. Sobre los **requisitos** exigidos, conviene destacar la **obligatoriedad de tener la titulación específica para los Cuerpos Comunes o una, entre varias, para los Cuerpos Generales**. Para ello, dedican un año de formación, tras el cual obtienen su empleo con las mismas características que un oficial que ingresa por acceso directo o promoción interna.

El siguiente referente cumple, entre otros, los objetivos de acercar las Fuerzas Armadas a la sociedad civil, mientras estas aprovechan la formación civil para cubrir áreas específicas dentro de las necesidades detectadas: los reservistas voluntarios. Con ellos, se pretende, además, mantener un «pool» de personal, que en un momento dado podrían suponer parte de la estructura de unidades de nueva activación para casos de crisis.

Sin embargo, y a pesar de las muchas bonanzas que presenta el sistema de Reserva, uno de los problemas a los que nos enfrentamos es la poca formación militar y el limitado compromiso que estos ofrecen a las FAS<sup>2</sup>. Salvando

esta limitación y ampliando su formación, sin duda cubrirían muchas de las necesidades críticas actuales. Se convertirían así en el germen de cualquier núcleo de activación de unidades «siempre que hubiese reservistas en todas las escalas, desde tropa hasta oficiales» y además fortalecerían la difusión de la Cultura de Defensa con la misma pasión que tiene cualquier militar de carrera.

En cuanto a los marcos legales y teóricos, **los acuerdos de Bolonia han revolucionado el antiguo concepto de enseñanza militar y de sus cuadros de mando**<sup>3</sup>. Usando el ejemplo de los oficiales, estos han de tener un título de grado para ingresar en la escala correspondiente. Este requisito se obtiene de dos maneras: desarrollando una formación dual<sup>4</sup> para aquellos que ingresan por acceso directo en los centros docentes militares de formación; o bien, con el ingreso con la titulación de grado obtenida. Estos últimos cumplimentan dos años de enseñanza de formación y se integran en la escala sin ninguna diferencia respecto a los que han realizado los 5 años completos.

Con cualquiera de estas dos modalidades, y con las pautas actuales, el número de coroneles,

o al menos de teniente coroneles<sup>5</sup>, dependerá principalmente del número de tenientes egresados de las academias. Por tanto, no existe una vía que asegure la reducción del personal según se ascienda en la escala<sup>6</sup>.



Un modelo como el presentado favorecería la percepción de la sociedad civil

Sin embargo, dentro de la Sanidad Militar<sup>7</sup> hay un antecedente digno de mención: la disminución de médicos. Por diversos motivos, estos han ido encontrando una vía de desvinculación civil, que no estaba programada. A pesar de ello, el patrón que han generado aporta una idea de por dónde debe circular la solución para el resto del personal. El modelo de «desvinculación integral» se justifica ante la necesidad de cubrir las bases de la pirámide, sin que ello implique el crecimiento del vértice y evita la decisión dolorosa de «prescindir» de Cuadros de Mando. Esto se podría conseguir aprovechando las ventajas que la administración en su conjunto puede obtener y aportar.

En concreto, la propuesta parte de la idea inversa de la desvinculación de esos cuadros de mando. Propone que, temporalmente, personal que en origen pertenece a las Administraciones

civiles pasen a formar parte de las FAS en los primeros empleos de las escalas.

Con la premisa de que quien cumpla los requisitos psicofísicos que se determinen y tenga su título de grado puede ingresar en los centros de formación, podrá, tras superar el plan de estudios de dos años<sup>8</sup>, egresar como teniente del Cuerpo General o de los Cuerpos Comunes para las titulaciones específicas. De esta forma, se puede asumir que cualquier opositor a las ofertas públicas de empleo del ámbito civil, siempre que cumpla los requisitos psicofísicos, pueda también acceder a la oferta de empleo de las Fuerzas Armadas.

Dicho de otra manera, **aquellos opositores que cumplan los requisitos psicofísicos exigidos pero que se presenten a una oposición de otra administración, también podrían hacerlo en el ámbito de Defensa.** De ellos, se obtendría un cuadro de mando similar al que ya está regulado por el nuevo marco de la enseñanza militar de formación. Así, un aspirante al Ministerio de Justicia podría ser un teniente, con la debida formación.

Dentro de ese marco, y planteando la meta de la «pirámide de personal», se puede gestionar un modelo en el cual se atraiga temporalmente a miembros de otras administraciones públicas, cuando cumplan los requisitos para el ingreso en las Fuerzas Armadas, durante cierto periodo de su vida laboral. Es obvio, como abordaremos a continuación, que el modelo exige ciertos ajustes y medidas en las administraciones que regulen el sistema, pero resulta siempre conveniente plantearlo como una posible hipótesis para mejorar la política de personal.

En primer lugar, el personal que se ajuste a este modelo debe de ser válido para ambas administraciones. Actualmente, la práctica totalidad de la oferta pública de empleo civil es más exigente que las de las Fuerzas Armadas, ya que normalmente requiere tener la formación académica ya finalizada. Por lo tanto, podemos deducir que este personal que está intelectualmente preparado para ingresar en la Administración civil, también podría ser válido para las Fuerzas Armadas si supera los requisitos psicofísicos.

Estas personas servirían, con carácter voluntario, temporalmente en las Fuerzas Armadas y,



Una buena formación durante y después del paso por las academias asegura el completo desarrollo de los cuadros de mando independientemente de su origen

para conseguirlo, se debería reservar un cierto número de plazas de la Oferta Pública de Empleo. Así, asumirían este tiempo de servicio y, en cierto modo, reducirían el número de «competidores» para obtener la plaza en propiedad. De esta forma, parten de una situación ventajosa para ser empleados públicos en el ámbito civil a cambio de este servicio en las Fuerzas Armadas. En todo este proceso, la administración civil sigue siendo quien selecciona a sus miembros, y solo está realizando una cesión temporal de la que ambos se benefician.

Iniciado este proceso y formalizada esta cesión, las Fuerzas Armadas inician su proceso de formación, tal y como lo hacen con todos aquellos que ingresan con la titulación exigida: en el caso del oficial, dos años de formación. Superada esta formación, se integran en las unidades que les correspondan, hasta que cumpla el tiempo establecido de servicio temporal dentro de la organización militar.

En cuanto a los plazos temporales, se estima que el número de años no debe de ser inferior a 10 ni superior a 15. Este periodo debe comprender lo necesario para formar al personal

seleccionado, permanecer durante el primer empleo completo, y, por último, parte o la totalidad del segundo para cada escala. Finalizado ese periodo, se integra de nuevo en la administración civil que lo seleccionó y, como cualquier nuevo miembro de la misma, recibe la formación requerida para ocupar su puesto. Respecto a la financiación de este modelo, durante el servicio dentro de la organización militar, la gestión económica es responsabilidad de esta y, por tanto, con cargo al presupuesto del Ministerio de Defensa. Al concluir, esta gestión pasa a ser responsabilidad de la Administración civil.

Por otro lado, este personal que ha prestado servicio temporal dentro de las Fuerzas Armadas quedaría incluido dentro de las Clases Pasivas. Esta condición facilita la transferencia de personal, y tan solo quedaría por resolver asuntos como los ajustes de nivel o devengos derivados de la antigüedad, que no son tratados por igual en todas las Administraciones.

Otra de las ventajas de este modelo es la posibilidad de predecir con exactitud cuál va a ser la reducción que se produzca cada año, sin acudir a soluciones drásticas y costosas como

las «reservas voluntarias». Con todo, la gestión de la «pirámide de personal» es más económica, sencilla y predecible.

Desde el punto de vista de la Administración civil, y partiendo de propuestas actualmente en estudio<sup>9</sup>, es conveniente destacar la ventaja de que la selección del todo su personal ha sido realizada con sus parámetros y de forma interna. Si bien es cierto que el retraso en la incorporación puede derivar en pérdida de ciertas capacidades, esto se puede minimizar con cursos de «reciclaje» o, cuando llegue el momento de la reintegración. Todos ellos, y para evitar costes a la Administración civil, deberían ser a cargo de las Fuerzas Armadas.

En el marco de la Administración civil, una vez que el opositor obtiene su plaza, lo normal es que, durante un tiempo, cubra puestos de manera interina. Pasados los años, obtendrá su plaza en propiedad y se vinculará a un lugar concreto de la administración. En ese periplo, muchos de ellos incluso llegan a cambiar la administración marco en la que desenvuelven sus funciones, pues no es extraño que un gestor en el Ministerio de Fomento se desarrolle como

administrativo en el de Hacienda o como jefe de sección en el de Industria. Bajo esta premisa, el personal que se acoga, durante sus primeros años, al servicio temporal dentro de las Fuerzas Armadas estaría comprendido estadísticamente dentro del que aun no ha consolidado una plaza. Por lo tanto, no es crítico ni aún se ha especializado en áreas concretas, por lo que, a priori, para la Administración civil es más fácil prescindir del mismo.

En cuanto a las limitaciones, es conveniente subrayar que el nivel de esfuerzo que se le pida a la Administración civil no debe de ser muy alto, pues hay que evitar que el personal que está sirviendo en las Fuerzas Armadas no sea mayor del que actualmente sirve de manera interina en las Administraciones civiles.

Por otro lado, las administraciones donantes deben asumir el retraso en la recepción de parte de sus funcionarios, que tiene especial repercusión en los 10 primeros años<sup>10</sup>, ya que pierden parte de su personal. A partir del decimo año, la situación debería estabilizarse: si bien seguirían transfiriendo personal, se estaría ya produciendo el retorno de los primeros que fueron cedidos.



Los oficiales que han ingresado con su titulación civil han compartido tareas y escenarios con todos los demás



La cohesión de las unidades reduce las diferencias entre los orígenes de sus miembros

Durante el proceso de implantación, existe una figura que es de utilidad para solventar este problema: el personal interino. Las plazas que la administración donante cede deberían ser cubiertas con interinos, estos también jugarían un papel importante en los ajustes derivados de los fallos de previsión a diez años.

Como consideraciones finales, se debe valorar el establecer una serie de medidas adicionales, tales como la posibilidad de permutar plazas para el personal que después de 10 años de servicio quiera continuar en las FAS. En este caso, sería necesario que su plaza fuese cubierta por otra persona con los requisitos necesarios y con el beneplácito de ambas administraciones<sup>11</sup>; o establecer cupos específicos para integrar titulaciones de interés para las FAS, como pueden ser médicos, ingenieros aeronáuticos, ...

Por todo lo expuesto anteriormente, comparando las ventajas con los posibles problemas, se puede dibujar las ideas generales de un sistema que resuelve en gran medida los problemas de las Fuerzas Armadas dentro de la Administración sin

lastrar excesivamente el resto de los modelos de gestión públicos. La solución propuesta no está condicionada por elementos externos a la gestión pública y se puede resumir en tres ideas fuerza.

Este modelo presenta como **principal ventaja la regulación en origen de la pirámide**, puesto que con fecha del ingreso ya se sabe cuál será la reducción de puestos para los primeros empleos, favoreciendo el planeamiento y la gestión del personal<sup>12</sup> y sin tener que buscar vías más drásticas para forzar esa desvinculación.

**Le deja la iniciativa de la selección a la Administración civil** y a la vez asegura las necesidades de las Fuerzas Armadas; presentando como únicos problemas, asuntos derivados de la pertenencia a las Clases Pasivas y a los derechos adquiridos y que pueden solucionarse con la regulación debida.

Y finalmente **implica a toda la administración en la Cultura de Defensa desde la base**, puesto que el personal que cesa en su relación con las FAS, posteriormente se integra en el resto de administraciones, compartiendo con sus

compañeros sus experiencias y fomentando el conocimiento de las FAS.

#### NOTAS

- <sup>1</sup> Oficiales de complemento, la formación dentro de las Fuerzas Armadas, reservistas, personal con formación de interés para el sector civil...
- <sup>2</sup> La mayoría de las veces no por falta de voluntad, sino por condicionantes de las FAS o de las administraciones/empresas en las que desarrollan su trabajo normalmente.
- <sup>3</sup> No solo de los oficiales, puesto que con diferente marco normativo civil, pero con los mismos resultados militares, las titulaciones militares contemplan también la obtención de un título en el Sistema Educativo General.
- <sup>4</sup> Realizando tanto los estudios específicos militares, como los pertenecientes al Grado civil.
- <sup>5</sup> Extrapolable para la Escala de Suboficiales en términos similares, si bien los requisitos de acceso son diferentes para cada uno.
- <sup>6</sup> Recientemente se ha comenzado con diferentes iniciativas como SAPROMIL (Salidas Profesionales para Personal Militar). Estas facilitan la desvinculación del personal, pero no aseguran un número concreto de las mismas.
- <sup>7</sup> Este caso también se ha dado con el personal del Ejército del Aire que paso a prestar sus servicios en las compañías aéreas.
- <sup>8</sup> En el caso ya citado de los oficiales y a modo de ejemplo para este artículo.
- <sup>9</sup> Como el que se trasladen los «excesos» de cuadros de mando a las mismas.
- <sup>10</sup> Esta repercusión es pequeña ya que el porcentaje de personal cedido es muy reducido.
- <sup>11</sup> Esta modalidad está regulada para los funcionarios civiles del estado.
- <sup>12</sup> Incluyendo en esta gestión, el acceso a la formación de perfeccionamiento, perfiles de carrera, ...■



Las Fuerzas Armadas están acostumbradas al ingreso de personal con otras titulaciones



DIVISIÓN LOGÍSTICA  
ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO

# Plan de Acción de Personal



# INTRODUCCIÓN

---

Carlos Palacios Zaforteza. General de Brigada. Infantería.DEM.  
Jefe de la División de Logística del EME.

Desde diciembre de 2012 se han desarrollado los trabajos de revisión y actualización de la Directiva 02/08 Plan de Acción de personal (PAP), que ha sido aprobada por el General de Ejército Jefe de Estado Mayor del Ejército (JEME) el pasado 24 de octubre de 2014.

La Directiva 02/08 establecía las trayectorias generales que debían seguir los componentes del Ejército en sus diferentes cuerpos y escalas, así como los criterios del Ejército en materia de personal, que contribuyese tanto al desarrollo reglamentario de las leyes 08/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería (LTM) y 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar (LCM), como a elaborar la propia normativa interna. La Directiva contribuyó a corregir algunas deficiencias crónicas que se percibían en la estructura de personal del Ejército y permitió un mejor aprovechamiento de las capacidades profesionales de mandos y tropa mediante la distribución de cometidos entre los diferentes empleos militares.

No obstante, el propio desarrollo de la legislación antes mencionada y la evolución organizativa del Ejército, obligaban a una actualización de la Directiva que permitiese un mejor encuadramiento de los recursos humanos y una articulación completa de las trayectorias profesionales de sus componentes.

De esta forma, la actualización de la Directiva trata de adecuar los perfiles y las trayectorias profesionales del personal a la estructura orgánica del ET, de forma que se pueda dar respuesta a las inquietudes de todos los profesionales conciliando en lo posible sus aspiraciones con las necesidades de la Institución. Esto permitirá al personal conocer lo que es más conveniente para

su carrera en cada momento, orientar su formación a los conocimientos profesionales que más le interesen, crear su perfil de carrera y conocer con antelación los hitos más importantes de su trayectoria. Asimismo, va a constituir la principal referencia para la elaboración y desarrollo de la normativa interna y externa del Ejército de Tierra en materia de personal.

Las trayectorias profesionales definidas tratan de explotar al máximo las capacidades del personal, de forma que los puestos se ocupen por el profesional más idóneo y preparado en cada momento. Como se analizará en detalle en los artículos siguientes, para los cuadros de mando (CUMA) de los diferentes cuerpos y escalas del ET, las trayectorias se dividen en dos tramos, correspondiendo el primero de ellos a los dos primeros empleos de cada escala y el segundo al resto. El tránsito entre ambos estará condicionado, entre otros aspectos, por la superación de los cursos de actualización correspondientes. Para la Escala de Tropa, su trayectoria se divide en función del tipo de relación de servicios profesionales con la Administración, es decir, compromiso inicial, compromiso de larga duración y condición de tropa permanente.

Asimismo, en la actualización del PAP se ha revisado la asignación de las diferentes funciones definidas en la LCM para los componentes de todos los cuerpos del ET, en particular en lo relativo a las funciones administrativas, logísticas y docentes. El desempeño de las primeras se ha reorientado con la finalidad de ajustarlas a los niveles orgánicos adecuados y proporcionar la formación necesaria a aquellos que deben ejercerlas. En cuanto a las funciones logísticas,

se ha realizado un reparto de su ejercicio entre el personal perteneciente a los diferentes cuerpos y escalas del ET, incluyendo la implantación de los cometidos logísticos asignados al Cuerpo de Intendencia y al Cuerpo de Ingenieros Politécnicos. En el ejercicio de funciones docentes, se ha tratado de enfocar de manera que sean realizadas por quien disponga de la capacidad, aptitud y actitud adecuadas, mediante la adecuada selección del personal que las presta.

Otra acción que se ha llevado a cabo en la actualización del PAP ha sido la revisión de la estructura de especialización, de forma que se determina el momento adecuado de su obtención durante el conjunto de la trayectoria y se garantiza su ejercicio efectivo durante un tiempo determinado. En el caso de los CUMA, la especialización durante el primer tramo de la trayectoria está definida principalmente en base a las diferentes especialidades fundamentales (EFUN), sobre las que hay algunas modificaciones, que se analizan con detalle en los artículos específicos de cada cuerpo y escala. Posteriormente, se adquirirán las especialidades de segundo tramo de la trayectoria (ETRAY). Para dotar al sistema de la suficiente flexibilidad, tras la adquisición de una determinada ETRAY, su ejercicio se podrá alternar con el de la EFUN.

En el caso de la Escala de Tropa, también se ha revisado la estructura de especialización en términos similares, añadiéndose además la posibilidad de efectuar un cambio de especialidad desde una especialidad fundamental de la Agrupación de Especialidades Operativas hacia

una de la Agrupación de Especialidades Técnicas, tras el acceso al compromiso de larga duración.

Por último, se ha tratado de introducir una mayor racionalización de la enseñanza, de tal modo que los cursos a realizar, el momento de su realización, el número de concurrentes y el ejercicio de los mismos tengan como principal finalidad satisfacer las necesidades de la Institución, sin olvidar lo dispuesto en la Ley 39/2007, de la Carrera Militar, sobre los requisitos necesarios para acceder a determinados empleos.

En todo caso, el objetivo es que los modelos de trayectoria definidos en el PAP sean asumidos por todos los componentes del ET, en la inteligencia de que aunque su desarrollo tiene un grado importante de voluntariedad, aquellos que quieran completar una trayectoria coherente, tienen que cumplir con los principales hitos marcados en el PAP. En este sentido, la normativa que regule las evaluaciones para el ascenso y la selección de concurrentes para determinados cursos valorará mejor aquellas trayectorias que siguen los modelos definidos en el PAP.

En resumen, con esta actualización del Plan de Acción de Personal se pretende no sólo satisfacer las necesidades de la Institución y adaptarse a la normativa vigente, en particular a lo regulado en la LCM y su desarrollo, sino fundamentalmente que cada integrante del Ejército pueda conocer con antelación el modelo de trayectoria profesional que debería seguir y así, alinear en lo posible sus preferencias personales con los objetivos previstos por la institución. ■



**DIVISIÓN DE LOGÍSTICA**

# El PAP en la Escala de Oficiales del Cuerpo General

---

Miguel Hernández Turiño. Teniente Coronel. Caballería. DEM.

En esta escala se ha diseñado un modelo de trayectoria en la que, siguiendo los principios informadores expuestos previamente, durante el primer tramo, integrado por los empleos teniente y capitán, se ocuparán puestos preferentemente en pequeñas unidades de la especialidad fundamental en el ámbito de la Fuerza, mientras que en el segundo tramo, integrado por los empleos comandante, teniente coronel y coronel, se reorientará el perfil, dándose una mayor importancia a la ocupación de puestos relacionados con la especialidad de trayectoria adquirida, conforme a lo dispuesto en el artículo 41.2 de la Ley de la Carrera Militar, así como otros que requieran estar en posesión del Curso de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas (CEMFAS) o alguno de los cursos superiores que le permitan profundizar en la especialidad de trayectoria adquirida, sin cerrar la puerta a la alternancia, en destinos al mando de pequeñas unidades de la especialidad fundamental de entidad batallón y regimiento, así como en otros en órganos ajenos a la estructura del Ejército de Tierra.

Para poder realizar una distribución coherente de efectivos entre ambos tramos, se ha dispuesto que entre los dos primeros empleos se permanezca una media de 14 años, mientras que en los empleos del segundo tramo se permanecerá entre 20 y 25 años, dependiendo de la edad de ingreso y del momento en que se pase a la situación de reserva.

En el empleo de teniente, en el que se permanecerán 5 años, se ocuparán destinos en pequeñas unidades de la especialidad fundamental en el ámbito de la Fuerza Terrestre y el Mando de Canarias. Como excepción a este criterio, está el personal que ocupe puestos con exigencia del Diploma de Mando de Unidades de Operaciones Especiales y del Curso de Piloto de Helicópteros<sup>1</sup>. Asimismo, una vez se hayan cumplido dos años en el empleo, se podrán ocupar, con carácter restringido, puestos en la Guardia Real y en la Unidad Militar de Emergencias.

Durante el primer año en el empleo se podrán realizar una serie de cursos que permitirán ocupar puestos en unidades de Operaciones Especiales, de Montaña, Helicópteros, etc.

A lo largo del último semestre en el empleo de teniente, se realizará la evaluación para ascenso a capitán por el sistema de antigüedad, procedimiento que permite el ascenso de todos aquellos que cumplan con los requisitos exigidos reglamentariamente, por el orden de escalafón obtenido al ingresar en la escala.

Una vez que se ascienda al empleo de capitán, en el que se permanecerá una media de 9 años, se deberán ocupar puestos en pequeñas unidades de la especialidad fundamental, así como en los grupos de Operaciones Especiales y en los batallones de Helicópteros. En estos destinos que, con excepción de los puestos de piloto de helicópteros, tendrán una duración máxima de 4

años, se deberá perfeccionar el mando de unidad tipo compañía durante al menos de 2 años. Este aspecto será un hito fundamental en la trayectoria del oficial y una condición necesaria para poder acceder al mando de una unidad tipo batallón y regimiento, así como para poder ser profesor en los departamentos de instrucción y adiestramiento de los centros docentes militares de formación y en los departamentos de operaciones y montaña de la Escuela Militar de Montaña y Operaciones Especiales. La limitación de tiempo en este tipo de destinos es debida a que el número de puestos de mando es reducido, y evidentemente inferior al número total de puestos de capitán, situación que no deja otra opción que rotar entre todos ellos para poder cumplir con este requisito esencial en la trayectoria.

Finalizado este periodo de 4 años, los capitanes podrán optar entre ocupar puestos en otro tipo de compañías no de especialidad fundamental, con o sin exigencia de título, tanto en la estructura del Ejército de Tierra, como en la Guardia Real y la Unidad Militar de Emergencias

u ocupar otro tipo de puestos en los que no se ejercerá el mando, y que también son absolutamente necesarios para el normal funcionamiento de la Institución.

Un aspecto importante a valorar es el impulso se quiere dar al ejercicio de funciones docentes en el empleo de capitán. Es deseable que los capitanes que mejor han desempeñado el mando de las unidades tipo compañía de su especialidad fundamental puedan transmitir todos sus conocimientos como profesores en los departamentos de instrucción y adiestramiento de los centros docentes militares de formación, así como en los departamentos de operaciones y montaña de la Escuela Militar de Montaña y Operaciones Especiales. En este sentido, para incentivar la ocupación de este tipo de puestos, las instrucciones de evaluaciones van a valorar especialmente a aquellos que los ocupen, siempre y cuando, con carácter previo, hayan perfeccionado, durante al menos un periodo de 2 años, el mando de una unidad tipo compañía de su especialidad fundamental.

## DESARROLLO DEL 1º TRAMO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5
TENIENTE	MANDO UNIDADES TIPO SECCIÓN DE EFUN Y DESTINOS EN BHEL Y MOE (2ª parte del empleo, con carácter restringido, G. REAL y UME)				
	CURSOS OE, TM, HP, ZP, ...				

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
CAPITAN	DESTINOS UNIDADES EFUN Y PUESTOS EN BHEL y MOE. REALIZAN MANDO UNIDAD TIPO COMPAÑÍA (VOLUNTARIO)				OTROS DESTINOS. INCLUYE GR., UME, PROFESOR I/A. PERSONAL CON CURSO NA, IB, PM, OX, EW, GE, ID, ...				CAPACET Y CURSOS ETRAY
	RESTO PERSONAL EN PUESTOS CAP. NO MANDO UNIDAD TIPO COMPAÑÍA. NO PROFESORADO I/A				CURSOS FP, OX, NA, IB, PM, GE*, ID*, ES*, IO*		RESTO PERSONAL EN PUESTOS CAP. NO MANDO U,s TIPO COMPAÑÍA. NO PROFESORADO I/A		

- \* Duración 2 cursos. Al ascender a comandante se convierten en ETRAY (TAM).
- Los pilotos de helicópteros se mantendrá en el destino sin límite de tiempo.

Gráfico 1

Otra opción que se presenta tras estos primeros cuatro años en el empleo de capitán es la posibilidad de realizar cursos, tanto los que les permitan el ejercicio del mando de compañías de Inteligencia, NBQ o Policía Militar, como aquellos otros que se integran en las denominadas técnicas de apoyo al mando, como Estadística, Geodesia, Informática, Investigación Operativa, Sociología u otros que se puedan considerar en su momento. Estos últimos, posteriormente, al obtener el empleo de comandante, se constituirán en especialidad de trayectoria.

El noveno año en el empleo de capitán será el que se dedique a la realización del Curso de Actualización para el Ascenso a Comandante (CAPACET) y al resto de cursos que permitirán adquirir una especialidad de trayectoria (Operaciones, Inteligencia, Logística de Material y Recursos Humanos).

Es precisamente durante el segundo semestre de este noveno año en el empleo cuando se realizará la evaluación para ascenso a comandante. Esta evaluación es por el sistema de clasificación, procedimiento que prevé que el número de evaluados siempre sea algo superior al de vacantes previstas, circunstancia que puede tener como consecuencia que un número reducido de evaluados no ascienda al empleo de comandante. No obstante, no existe una única posibilidad de ascenso y, aquellos que no asciendan en la primera evaluación que se les realice, tendrán más oportunidades para obtener el ascenso posteriormente.

Una vez se adquiere el empleo de comandante, en el que se permanecerá una media de 8 años, se establecerán tres tipos de trayectorias, dependiendo de que se haya adquirido o no una especialidad de trayectoria, y en el caso de



Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN)



Cadetes de la Academia General Militar

disponer de una especialidad de trayectoria, de cuál se haya adquirido.

El personal que adquiera una especialidad de trayectoria, ocupará, al menos durante los tres primeros años de comandante, puestos en la estructura orgánica de la Fuerza del Ejército de Tierra, fundamentalmente en las planas mayores de unidades tipo regimiento y batallón, así como en los cuarteles generales de división y brigada.

En el caso de disponer de una especialidad de trayectoria incluida entre las técnicas de apoyo al mando, un número significativo de los puestos que se podrán ocupar estarán en el ámbito de la JCISAT (Jefatura de los Sistemas de Información, Telecomunicaciones y Asistencia Técnica). No obstante, también se podrán ocupar puestos en órganos ajenos a la estructura del Ejército de Tierra.

Aquellos que no adquieran una especialidad de trayectoria, ocuparán puestos que no

requieran ningún tipo de cualificación, fundamentalmente en el Apoyo a la Fuerza, así como en los órganos ajenos a la estructura del Ejército de Tierra.

Al finalizar el tercer año en el empleo de comandante, el personal que esté en posesión de una especialidad de trayectoria, podrá optar a la realización del CEMFAS o de los cursos superiores que le permitan profundizar en la especialidad de trayectoria adquirida. El número de plazas a convocar para cada curso estará en relación con las necesidades en plantilla; no obstante, se tratará de que, en la medida de lo posible, las opciones de realización de alguno de estos cursos sean homogéneas para todo el personal que haya adquirido una especialidad de trayectoria, con independencia de la que sea. Además, durante el empleo de teniente coronel, se podrá realizar algún curso de Altos Estudios de la Defensa Nacional.



Una vez finalizados estos cursos, el personal ocupará puestos que exijan estar en posesión de los mismos, tanto en la estructura del Ejército de Tierra como en los órganos ajenos a la misma, en la inteligencia que va a ser un requisito necesario para el ascenso a oficial general el haber ocupado puestos que den una visión global de las Fuerzas Armadas durante al menos dos años, entre el conjunto de los empleos que integran el segundo tramo de la trayectoria.

Será en el segundo semestre del octavo año en el empleo de comandante cuando se lleve a cabo la evaluación para ascenso a teniente coronel. Ésta, al igual que la de ascenso a comandante, será por el sistema de clasificación y, de igual modo, existe la posibilidad que un número reducido de comandantes no alcancen el empleo de teniente coronel. No obstante,

existe un aspecto importante en esta evaluación de ascenso a teniente coronel que es que entre los requisitos para poder ser evaluado estará el poseer alguna de las titulaciones que determine en su momento el Ministro de Defensa. Por parte del Ejército de Tierra se propondrá que las especialidades de trayectoria anteriormente definidas se integren entre el grupo de titulaciones que determine el Ministro de Defensa como requisito para el ascenso a teniente coronel, circunstancia que permitirá cumplir con este requisito legal.

Al ascender a teniente coronel, empleo en el que el tiempo de permanencia será desigual, dependiendo de que se ascienda o no a coronel, se produce otro hito importante en la trayectoria de los oficiales del Cuerpo General que es la necesidad de perfeccionar el mando de una unidad tipo batallón. El ejercicio de este

## DESARROLLO 2º TRAMO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6	7	8
COMANDANTE	PERSONAL SIN ETRAY EN PUESTOS SESP EN ET Y ÓRGANOS AJENOS							
	PERSONAL CON CURSO TÉCNICAS DE APOYO AL MANDO EN PUESTOS EN TODA LA ESTRUCTURA DEL ET Y ÓRGANOS AJENOS							
	PERSONAL CON ETRAY. DESTINOS EN LA FUERZA			PERSONAL CON ETRAY DESTINOS EN TODA ESTRUCTURA ET Y ÓRGANOS AJENOS				
				CEMFAS Y CS		DESTINOS EN PUESTOS DEM, CS EN ESTRUCTURA ET Y ÓRGANOS AJENOS.		

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6
TENIENTE CORONEL	DESTINOS MANDO UNIDADES TIPO BATALLÓN				DESTINOS EN PUESTOS DEM, CS Y ETRAY EN ESTRUCTURA ET Y ÓRGANOS AJENOS.	
	DESTINOS EN PUESTOS DEM, CS Y ETRAY EN ESTRUCTURA ET Y ÓRGANOS AJENOS.			CURSOS ALTA GESTIÓN (*)		

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6
CORONEL	DESTINOS MANDO UNIDADES TIPO REGIMIENTO Y OTROS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD			OTROS DESTINOS DE CORONEL		
			CADCOG			

\* Pendiente de decisión el momento de realizarlos

Gráfico 2

mando se podrá realizar tanto en unidades de la Fuerza, como en el Cuartel General y el Apoyo a la Fuerza y se realizará por un periodo de tres años, principalmente durante los tres primeros años en el empleo de teniente coronel. No obstante, se dará la posibilidad a un número reducido de tenientes coroneles de que realicen el mando entre el segundo y el cuarto año en el empleo, fundamentalmente a aquellos que no se considere conveniente que abandonen el puesto que ocupan en el momento del ascenso por ser necesario para el buen funcionamiento de la Institución.

Para ocupar estos puestos será requisito necesario haber mandado con carácter previo una unidad tipo compañía en la estructura orgánica de la Fuerza durante el empleo de capitán.

Aquellos que no ejerzan el mando en este empleo, ocuparán puestos relacionados con los cursos realizados o con la especialidad de trayectoria adquirida, tanto en la estructura orgánica del Ejército de Tierra, como en los órganos ajenos al mismo. Asimismo, los que hayan perfeccionado el mando, una vez finalizado éste, ocuparán ese mismo tipo de puestos.

Durante el segundo semestre en el sexto año en empleo de teniente coronel se llevará a cabo la evaluación para ascenso al empleo de coronel. Esta evaluación se desarrollará por el sistema de elección y las posibilidades de ascenso se reducen considerablemente con respecto a las existentes en los ascensos previos. En este sentido, no es de descartar que una vez que las promociones de egreso de la Academia General Militar se establezcan en torno a los 200 componentes, el personal ascendido a coronel no alcance el 50 %.

A partir de ese momento, habrá personal que se mantenga en el empleo de teniente coronel hasta su pase a la situación de reserva, situación que puede implicar que la permanencia en el empleo puede aproximarse a los 15 años, circunstancia que va a hacer necesario realizar un análisis exhaustivo del catálogo de puestos que se puedan ocupar a lo largo del empleo de teniente coronel, no siendo descartable que se definan unos criterios de antigüedad o unos límites máximos de permanencia en algunos de ellos.

El personal que ascienda al empleo de coronel, cuya duración está prevista en 6 años, ocupará un primer destino de mando de unidad o de especial responsabilidad con un límite máximo de permanencia de 2 ó 3 años y posteriormente, uno o más destinos, sin límite de tiempo, hasta alcanzar la edad de pase a la situación de reserva.

Durante el tercer año en el empleo, un número reducido de coroneles, en torno a 25 por ciclo de ascensos, será elegido para la realización del Curso de Actualización para el Desempeño de los Cometidos de Oficial General (CADCOG) y, posteriormente, serán evaluados por el sistema de elección para el ascenso a general de brigada, empleo que alcanzará en el cuarto año de coronel un pequeño número de los mismos, que a medio plazo se puede cifrar en torno a 10 ó 12.

Como novedad importante en el sistema de especialización, aparte del desarrollo de las especialidades de trayectoria, está la inclusión de la especialidad fundamental «Aviación de Ejército» entre las especialidades de esta escala, circunstancia que permitirá optimizar la enseñanza, evitando la formación de oficiales en una especialidad fundamental que luego no van a desarrollar a lo largo de los dos primeros empleos, momento en el que es de mayor aplicación.

Como se ha podido apreciar en este breve repaso a la trayectoria de los oficiales del cuerpo general, en ella se ha tratado de conjugar lo previsto en la normativa vigente, fundamentalmente todo lo relacionado con el sistema de especialización, con las necesidades de la Institución y las propias expectativas de cada oficial, definiendo claramente lo que se espera de cada uno de ellos en cada momento, tratando que los puestos sean ocupados por las personas más capacitadas por experiencia, preparación y aptitud.

#### NOTA

<sup>1</sup> Hasta que se haya consolidado la especialidad fundamental «aviación de ejército» y los pilotos de helicópteros pertenezcan exclusivamente a esa especialidad fundamental. ■

# El PAP en la Escala de Suboficiales del Cuerpo General

---

Miguel Hernández Turiño. Teniente Coronel. Caballería. DEM.

El modelo de trayectoria que se va a implantar para a la Escala de Suboficiales, conforme a los principios informadores expuestos, se articula en dos tramos. Durante el primero, integrado por los empleos sargento y sargento 1º, se ocuparán puestos preferentemente en pequeñas unidades de la especialidad fundamental en el ámbito de la Fuerza, mientras que en el segundo tramo, integrado por los empleos brigada y subteniente, se reorientará el perfil, pudiéndose adquirir una serie de especialidades de trayectoria que den las capacidades necesarias para la ocupación de determinados puestos, sin cerrar la puerta a la alternancia, entre este tipo de destinos con otros en pequeñas unidades de la especialidad fundamental de pertenencia, así como en los órganos ajenos a la estructura del Ejército de Tierra.

Para poder realizar una distribución coherente de efectivos entre ambos tramos, se ha dispuesto que entre los dos primeros empleos, que integran el primer tramo, se permanezca una media de 15 años, mientras que en los empleos del segundo tramo se permanecerá entre 15 y 25 años, dependiendo de la edad de ingreso, del momento en que se pase a la situación de reserva y de que se ascienda o no al empleo de suboficial mayor.

En el empleo de sargento, en el que se permanecerán 8 años, aunque por necesidades organizativas se podría reducir a 7, se ocuparán destinos en pequeñas unidades de la especialidad

fundamental en el ámbito de la Fuerza Terrestre y el Mando de Canarias, aunque también existe la posibilidad de que los componentes de algunas de las especialidades fundamentales integradas en la Agrupación de Especialidades Técnicas, con carácter general aquellas relacionadas con el mantenimiento, pueda ocupar puestos en las unidades logísticas de la Fuerza. Como excepción a este criterio, está el personal que ocupe puestos con exigencia del diploma de Mando de Unidades de Operaciones Especiales y del Curso de Piloto de Helicópteros<sup>1</sup>.

Durante el primer año en el empleo se podrán realizar una serie de cursos que permitirán obtener las aptitudes requeridas para ocupar puestos en unidades de Operaciones Especiales, de Montaña, etc. Por otra parte, durante el último año en el empleo, así como en el primer año en el de sargento 1º, se podrán realizar otros cursos mediante los cuales se adquirirán las aptitudes necesarias que permitan ocupar a lo largo del resto de la carrera puestos en unidades de Inteligencia, NBQ, Policía Militar u otras que se determinen.

En el último semestre en el empleo de sargento, se realizará la evaluación para ascenso a sargento 1º por el sistema de antigüedad, procedimiento que permite el ascenso de todos aquellos que cumplan con los requisitos exigidos reglamentariamente, por el orden de escalafón obtenido al ingresar en la escala.

Una vez que se ascienda al empleo de sargento 1º, en el que se permanecerá una media de 7 años, aunque por necesidades de la organización, se podría elevar a 8, se deberán ocupar puestos en pequeñas unidades de la especialidad fundamental, incluyendo la Fuerza Logística Operativa para el personal de la Agrupación de Especialidades Técnicas, así como en los grupos de Operaciones Especiales y en los batallones de Helicópteros. Asimismo, se podrán ocupar puestos que requieran estar en posesión de los cursos realizados en el último año en el empleo de sargento y en el primero de sargento 1º, así como puestos en la Guardia Real y en la Unidad Militar de Emergencias.

Será a partir del cuarto año en el empleo cuando se abra el abanico de unidades en las que se podrá estar destinado, ampliándose a los departamentos de instrucción y adiestramiento en los centros docentes de formación, así como en los departamentos de operaciones y montaña de la Escuela Militar de Montaña y Operaciones Especiales. Además se podrán ocupar puestos, con carácter restringido, en el

Cuartel General, el Apoyo a la Fuerza y en los órganos ajenos a la estructura del Ejército de Tierra.

Durante el último año en el empleo de sargento 1º se realizará el Curso de Actualización para el Ascenso a Brigada (CAPABET).

Es precisamente durante el segundo semestre de este último año en el empleo cuando se realizará la evaluación para ascenso a brigada. Esta evaluación es por el sistema de clasificación, procedimiento que prevé que el número de evaluados siempre sea algo superior al de vacantes previstas, circunstancia que puede tener como consecuencia que un número reducido de evaluados no ascienda al empleo de brigada. No obstante, no existe una única posibilidad de ascenso y, aquellos que no asciendan en la primera evaluación que se les realice, tendrán más oportunidades para obtener el ascenso posteriormente.

Una vez se obtenga el empleo de brigada, en el que se permanecerá una media de 9 años, se podrán ocupar todo tipo de destinos tanto en la estructura del Ejército de Tierra, como fuera de la misma. No obstante, está previsto que un

## DESARROLLO 1º TRAMO

	1	2	3	4	5	6	7
SARGENTO	<b>MANDO UNIDAD TIPO PELOTON Y EQUIPO DE EFUN EN LA FUERZA. DESTINOS EN BHEL Y MOE</b>						
	CURSOS OE, TM, HP, ZP, ...			CURSOS HR, IL, NB, PM, SX, ...			

La permanencia en el empleo de sargento puede ser de 7 u 8 años.

	1	2	3	4	5	6	7	8
SGTO. 1º	<b>MANDO UNIDAD TIPO PELOTON Y EQUIPO EN LA FUERZA Y DESTINOS EN BHEL Y MOE DESTINOS DE CURSO DE SGTO 1º. GUARDIA REAL Y UME.</b>							<b>CAPABET ADMON</b>
	CURSOS HR, IL, NB, PM, SX, ...			<b>PROFESOR I/A, CG, APOYO FUERZA Y ORGANOS AJENOS</b>				
				CURSOS FI, GO, ETC,...				

La permanencia media en el empleo de sargento 1º puede ser de 8 ó 7 años.

Gráfico 1

porcentaje elevado de los puestos de brigada en el ámbito de la estructura del Ejército de Tierra lo sea en las unidades de la Fuerza, mientras que en el empleo de subteniente lo serán en el Cuartel General y el Apoyo a la Fuerza.

Existen dos aspectos significativos aplicables a los empleos de brigada y subteniente, como son la adquisición de una especialidad de trayectoria y la capacidad de mando de unidad tipo sección.

La adquisición de una especialidad de trayectoria, con excepción de las aptitudes obtenidas durante el primer tramo que se conviertan en

especialidades de trayectoria al ascender a brigada, será normalmente realizada en el propio puesto de trabajo, una vez ocupado éste, mediante enseñanzas virtuales u otro tipo de enseñanzas definidas por el Mando de Adiestramiento y Doctrina.

En lo que se refiere al mando de sección, una primera consideración a tener en cuenta es que la capacidad y la experiencia adquirida por los suboficiales durante el primer tramo de su trayectoria, junto con la formación que se les imparta al efecto, va a permitir que los subtenientes y brigadas estén en disposición de ejercer el mando de una serie de secciones que estarán claramente definidas en las plantillas orgánicas.

A lo largo del empleo de brigada, se podrá alternar la ocupación de puestos asignados a la especialidad fundamental, con exigencia de alguna especialidad de trayectoria u otros sin ningún tipo de requerimientos, aunque estos últimos serán los que tengan una menor valoración.

Será en el segundo semestre del último año en el empleo de brigada cuando se lleve a cabo la evaluación para ascenso a subteniente. Ésta, al igual que la de ascenso a brigada, será por el sistema de clasificación y, de igual modo, existe la posibilidad que un número reducido de brigadas no alcancen el empleo de subteniente. No obstante, no existe una única posibilidad de ascenso y, aquellos que no asciendan en la primera evaluación que se les realice, tendrán más oportunidades para obtener el ascenso posteriormente.

Al ascender a subteniente, empleo en el que el tiempo de permanencia será



## DESARROLLO DEL 2º TRAMO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>BRIGADA</b>	<b>DESTINOS EN TODA LA ESTRUCTURA DEL ET Y ÓRGANOS AJENOS EN ALGUNOS CASOS, MANDO DE SECCIÓN</b>								
	<b>ESPECIALIDADES DE TRAYECTORIA RELACIONADAS CON PUESTO TÁCTICO ACTUALIZACIÓN PARA MANDO DE SECCIÓN, QUIEN LO REQUIERA</b>								

	1	2	3	4	5	6	7	8	
<b>SUBTE- NIENTE</b>	<b>DESTINOS EN TODA LA ESTRUCTURA DEL ET Y ÓRGANOS AJENOS EN ALGUNOS CASOS, MANDO DE SECCIÓN</b>								
	<b>ESPECIALIDADES DE TRAYECTORIA RELACIONADAS CON PUESTO TÁCTICO ACTUALIZACIÓN PARA MANDO DE SECCIÓN, QUIEN LO REQUIERA</b>								

Gráfico 2

desigual, dependiendo de que se ascienda o no a suboficial mayor y del momento en que se pase a la situación de reserva, se ocuparán puestos en toda la estructura del Ejército de Tierra, así como en los órganos ajenos a la misma. No obstante, a diferencia de lo previsto para el empleo de brigada, el mayor porcentaje de puestos de subteniente en la estructura del Ejército de Tierra lo será en el Cuartel General y en el Apoyo a la Fuerza.

De la misma manera que lo previsto para los brigadas, se podrá alternar la ocupación de puestos asignados a la especialidad fundamental, con exigencia de alguna especialidad de trayectoria u otros sin ningún tipo de requerimientos, aunque estos últimos serán los que tengan una menor valoración.

A lo largo del cuarto año en empleo de subteniente se llevará a cabo la evaluación la selección de los concurrentes al Curso de Actualización para Ascenso a Suboficial Mayor

(CASUMA). Esta evaluación se desarrollará por el sistema de elección y el número de concurrentes será un porcentaje reducido del personal que cumple los requisitos. Posteriormente, se realizará la evaluación para el ascenso, por el sistema de elección al empleo de suboficial mayor, entre aquellos que han resultado aptos en el CASUMA. La media de subtenientes que podrá ascender en cada ciclo estará en torno a los 35-40.

Las posibilidades de ascenso se reducen considerablemente con respecto a las existentes en los ascensos previos. En este sentido, no es de descartar que una vez que las promociones de egreso de la Academia General Básica de Suboficiales se estabilicen en torno a los 475 componentes, el personal ascendido a suboficial mayor no alcance el 10 %.

A partir de ese momento, habrá personal que se mantenga en el empleo a subteniente hasta

su pase a la situación de reserva, circunstancia que puede implicar que la permanencia media en el empleo puede aproximarse a los 10 años.

Un aspecto importante a tener en cuenta es la diferente aplicación del sistema de especialización según se pertenezca a una de las especialidades fundamentales integrada en la Agrupación de Especialidades Operativas o de la Agrupación de Especialidades Técnicas. Mientras que para los primeros la especialización implicará una reorientación del perfil, pudiendo adquirir alguna especialidad de trayectoria, que en muchos casos no estará

relacionada con su especialidad fundamental, en el caso de las segundas la especialización se llevará a cabo a través de una profundización de conocimientos en el campo de su especialidad fundamental.

Como novedad importante en el catálogo de especialidades fundamentales, está la extinción de la especialidad fundamental «Electricidad». El campo de actividad de esta especialidad fundamental se va a incluir en el de la especialidad fundamental «Mantenimiento y montaje de equipos», debido a que se considera que ambas son complementarias. Con ello se va a conseguir una optimización de la enseñanza de formación, se mejorará la gestión del personal y permitirá a los componentes de especialidad fundamental «Mantenimiento y montaje de equipos» optar a un mayor número de destinos.

Como se ha podido apreciar en este breve repaso a la trayectoria de los suboficiales del cuerpo general, se ha tratado de conjugar lo previsto en la normativa vigente, fundamentalmente todo lo relacionado con el sistema de especialización, con las necesidades de la Institución y las propias expectativas de cada suboficial, definiendo claramente lo que se espera de cada uno de ellos en cada momento, tratando que los puestos sean ocupados por las personas más capacitadas por experiencia, preparación y aptitud.

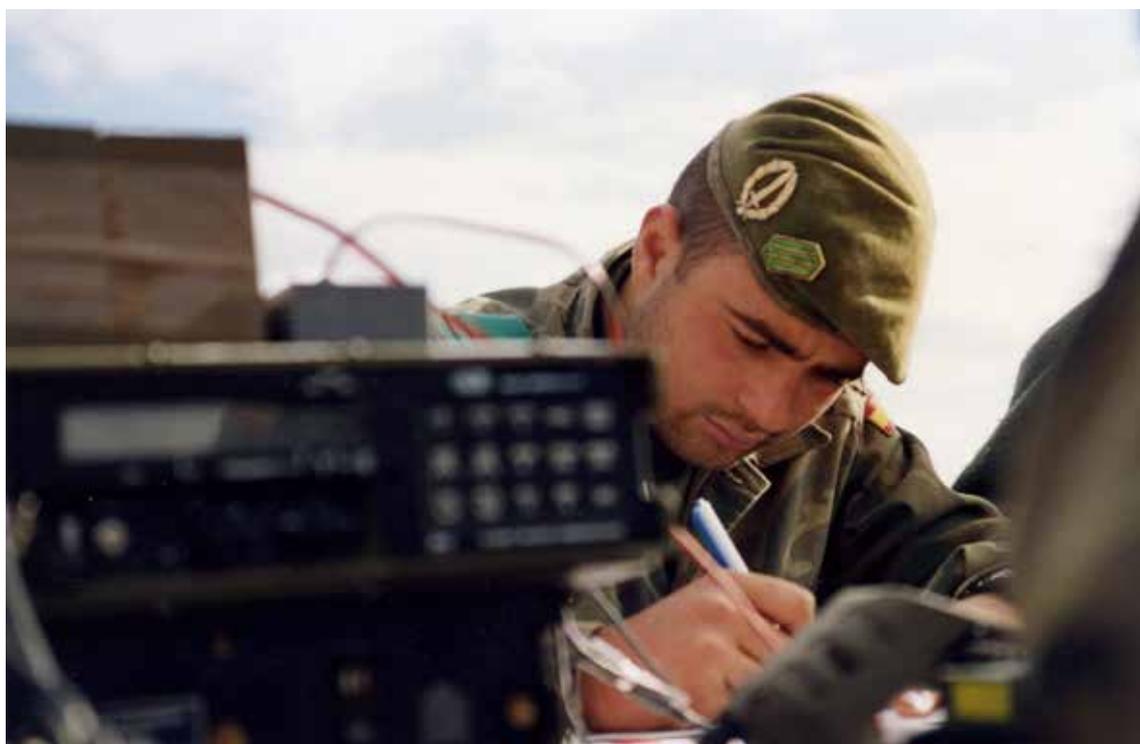
#### NOTA

<sup>1</sup> Hasta que se haya consolidado la especialidad fundamental «aviación de ejército» y los pilotos de helicópteros pertenezcan exclusivamente a esa especialidad fundamental. ■



# El PAP en la Escala de Tropa del Cuerpo General

Francisco Javier Carabias Díaz. Comandante. Caballería. DEM.



Cabo de Operaciones Especiales

Selección, evolución y adaptación son las palabras que mejor definen el diseño que se ha previsto para la trayectoria de la Escala de Tropa. Selección, en el momento de la adquisición de los diferentes compromisos, de la condición de militar de carrera, y de los diferentes empleos;

evolución, en las funciones a realizar y en los destinos a ocupar por su personal; y adaptación, a las necesidades de la Institución, en el aspecto cualitativo y cuantitativo, buscando la convergencia en lo posible entre estas necesidades y las aspiraciones propias de su personal. Todo



ello estará condicionado por servidumbres y limitaciones de carácter legal, social y económico, entre otros factores.

La trayectoria prevista busca optimizar el rendimiento de la tropa a lo largo de sus años de estancia en filas, de tal modo que, a medida que el Militar Profesional de Tropa (MPT) vaya cumpliendo años de servicio, se le irán ofreciendo una serie de posibilidades, en la forma de destinos o de actividades formativas, que le permitirán configurar su carrera ejerciendo diferentes funciones y especializándose en las mismas de una manera progresiva y coherente.

La aprobación de las leyes 08/2006, de Tropa y Marinería (LTM) y 39/2007, de la Carrera Militar (LCM), supuso un importante cambio en el modelo de tropa de las FAS españolas. Aunque la trayectoria de la tropa permanente apenas varió, para la tropa temporal se pasó de un modelo de trayectoria de «corto recorrido», con un máximo de 12 años de servicio o 35 de edad, a otro, el actual, que permite la estancia en filas desde los 18 años hasta los 45<sup>1</sup>.

Este considerable aumento en el tiempo máximo de permanencia del MPT en las FAS, que conlleva inevitablemente un aumento de su

media de edad, aconseja la revisión, entre otros, de dos aspectos importantes: Por una parte, la distribución de los ascensos, para evitar el ascenso prematuro a los empleos superiores; por otra, las funciones a realizar a lo largo de su servicio en filas, de tal modo que se produzca una progresiva evolución en las mismas a medida que se vayan cumpliendo años de servicio.

Esta evolución de funciones paralela al cumplimiento de años de servicio ha de llevar aparejado un tránsito en los destinos y puestos a ocupar. De este modo, es aconsejable que durante los primeros años en filas se ocupen los que sean más demandantes en aspectos como la disponibilidad o la preparación física, y que con posterioridad, y a medida que la tropa va ganando veteranía, pueda ocupar aquellos en ámbitos diferentes en los que adquieran importancia aspectos como la experiencia, y en los que, aunque las exigencias físicas y de disponibilidad permanente para el servicio se mantengan, la demanda por parte de la Institución en el desarrollo cotidiano de sus actividades sea menor.

Finalmente, este proceso de actualización implica un sistema de preparación continuo que permita su correcto ejercicio en cada momento.

	COMPROMISO INICIAL (6 AÑOS)	COMP. LARGA DURACIÓN		TROPA PERMANENTE	
		-38 AÑOS	+38 AÑOS	-45 AÑOS	+45 AÑOS
% TOTAL DE TROPA	35%	55%		10%	
RANGO EDADES	18 – 35 AÑOS	24 – 45 (47) AÑOS		32 – 58 AÑOS	
ESPECIALIZACIÓN	ESPECIALIDAD FUNDAMENTAL OPERATIVA Y APTITUDES ASOCIADAS	OTRAS APTITUDES OPERATIVAS Y LOGÍSTICAS ADQUISICIÓN EFUN AET (HASTA 36 AÑOS) ADQUISICIÓN ETRAY (DESDE 36 A 40 AÑOS)		OTRAS APTITUDES OPERATIVAS Y LOGÍSTICAS ADQUISICIÓN EFUN AET (HASTA 38 AÑOS) ADQUISICIÓN ETRAY (HASTA 53 AÑOS)	
EMPLEOS	SOLDADO	HASTA CABO 1º		HASTA CABO MAYOR	
FUNCIONES	OPERATIVAS	OPERATIVAS (+) LOGÍSTICAS (-)	OPERATIVAS (-) LOGÍSTICAS (+) ADMINISTRATIVAS (+)		
DESTINOS EN ET	UNIDADES DE ESPECIALIDAD FUNDAMENTAL DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA FUERZA  MANDO OPERACIONES ESPECIALES	FUERZA Y OTRAS UNIDADES CON CONSIDERACIÓN DE FUERZA		TODOS LOS DESTINOS	
DESTINOS EN OAAA	GUARDIA REAL	TODOS		TODOS	



En este sentido, los pilares en los que se asienta el modelo son, además de las actividades de instrucción y adiestramiento que se llevan a cabo en las unidades y la realización de cursos, tanto informativos como de especialización, la posibilidad de cambio de especialidad fundamental desde una especialidad fundamental operativa hacia una especialidad fundamental técnica y, para la tropa que no realice este cambio, la posibilidad de adquisición de otras especialidades (sin consideración de especialidad fundamental) que le permitirá realizar diferentes tareas más específicas, relacionadas con su especialidad fundamental o con otros campos diferentes, y que podrán ejercer durante la última parte de su trayectoria profesional.

Como consecuencia de lo anterior, se ha definido un modelo de trayectoria de tropa en el que no sólo se tienen en cuenta los empleos alcanzados, sino que además estos empleos se tienen que conjugar con otros aspectos tales como la edad, la relación de servicios profesionales con la administración y los años de servicio. En este sentido, debido a que en esta escala el rango de edades permitidas para el ingreso es muy amplio y que en el ascenso a los empleos superiores

se parte de la voluntariedad por parte del interesado, se ha decidido articular su trayectoria en base a las modalidades de compromiso y la edad principalmente, en lugar de en base a los empleos alcanzados.

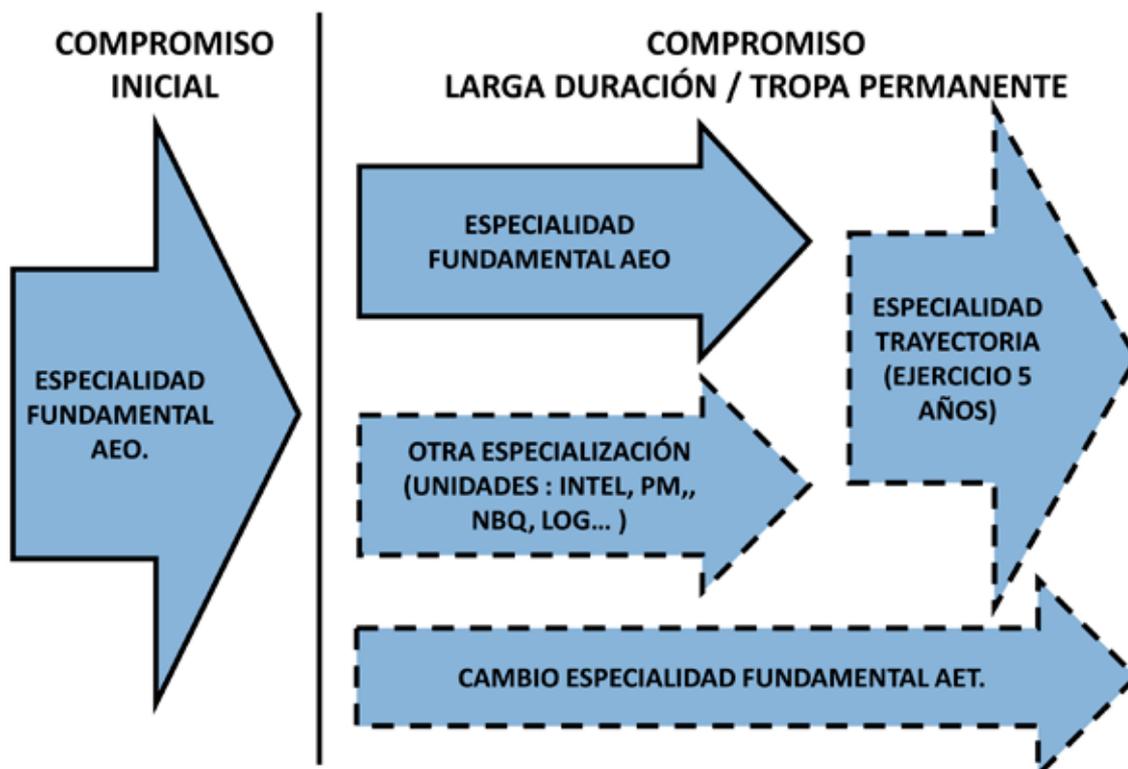
A continuación se expone la trayectoria que con carácter general y salvo excepciones, se ha previsto para la Escala de Tropa (ETR).

#### **COMPROMISO INICIAL (CI)**

La tropa en CI supondrá aproximadamente un 35% del total de la tropa del Ejército. A efectos de articulación de la trayectoria, se entiende el período de compromiso inicial como el período de tiempo correspondiente al primer contrato firmado y sus posteriores renovaciones, hasta un máximo de seis años. Estas renovaciones servirán para seleccionar paulatinamente al personal, prescindiéndose de aquel que por diversos motivos se considere no idóneo.

El rango de edades del personal en este tipo de compromiso va desde los 18 hasta los 35 años. Durante este período de tiempo, el MPT permanecerá en el empleo de soldado, sin que se produzcan ascensos.

## ESPECIALIZACIÓN ESCALA DE TROPA



El MPT pertenecerá a una especialidad fundamental (EFUN) de la Agrupación de Especialidades Operativas (AEO): Infantería Ligera, Infantería Acorazada / Mecanizada, Caballería, Artillería de Campaña, Artillería Antiaérea, Ingenieros y Transmisiones<sup>2</sup>. Durante su período de formación en el Centro de Formación recibirá los conocimientos básicos sobre la misma. Posteriormente, durante el período de permanencia en su destino, principalmente mediante la instrucción y el adiestramiento cotidiano, irá adquiriendo progresivamente conocimientos más profundos sobre la misma, así como los relativos a los diferentes puestos tácticos que ocupe. En ciertos casos, estos conocimientos necesarios para ocupar su puesto táctico se podrían recibir mediante la Enseñanza de Perfeccionamiento (EMP), en base a cursos de especialización o informativos.

Sus destinos en el ET serán dentro de la estructura orgánica de la Fuerza, encuadrados en una pequeña unidad propia de su EFUN<sup>3</sup> o en

el Mando de Operaciones Especiales. Fuera del ET podrán estar destinados en la Guardia Real. Las funciones que realizará serán fundamentalmente operativas relacionadas con la EFUN de pertenencia.

A partir del primer año de servicio, y siempre que cumpla los requisitos correspondientes, el MPT podrá promocionar a las diferentes escalas de oficiales y suboficiales de las FAS, y a partir del quinto año, podrá optar a las plazas reservadas para personal proveniente de MPT para el ingreso en la Guardia Civil y la Policía Nacional.

### COMPROMISO DE LARGA DURACIÓN (CLD)

La tropa en CLD supondrá aproximadamente un 55% del total de la tropa del Ejército. La suscripción de este compromiso implica la adquisición de un vínculo más estrecho con la Institución, con la disposición para permanecer en el servicio hasta los 45 años. Debido a esto, la selección del personal que adquiera esta



condición ha de ser especialmente rigurosa por parte de los diferentes órganos de evaluación.

Durante el CLD, el MPT podrá optar al ascenso al empleo de cabo y, tras ocho años en el empleo de cabo, al de cabo 1º. Además, al MPT se le ampliará el abanico de unidades a las que podrá ser destinado, siendo éstas la totalidad de las unidades de la estructura orgánica de la Fuerza y otras fuera de la misma pero con la consideración de Fuerza. Fuera del ET podrá ser destinado a la totalidad de los órganos ajenos a su estructura. Tras cumplir 38 años de edad, podrá optar también a los destinos restantes, en el Cuartel General y el Apoyo a la Fuerza del ET. Las posibles funciones a realizar se amplían, añadiendo a las operativas, las logísticas y las administrativas (estas últimas fundamentalmente en la última parte del compromiso).

Otro aspecto importante de este compromiso es que durante el mismo el MPT tendrá la opción de cambiar de especialidad fundamental hacia una EFUN de la Agrupación de Especialidades Técnicas (AET), siempre que tenga posibilidad de ejercerla al menos durante 9 años.

Estas son: Montador de Equipos, Mantenimiento de Vehículos, Mantenimiento de Aeronaves, Hostelería, Chapa y Soldadura, Mantenimiento Electrónico y de Telecomunicaciones, Mantenimiento de Armamento y Material, Música y Apoyo Sanitario. El personal que no realice este cambio podrá adquirir una serie de especialidades, denominadas «de trayectoria», que le permitirán realizar diversos cometidos específicos siempre que se tenga posibilidad de ejercerlas durante al menos 5 años.

Durante esta etapa de la trayectoria el MPT se puede especializar dentro de una amplia variedad de aspectos relacionados con las diferentes funciones a desarrollar. Dentro del campo operativo, se podrá seguir especializando en las diferentes aptitudes propias de su EFUN, o en otras, en función de su unidad de destino (NBQ, Inteligencia, Policía Militar, UAV...). También se podrá especializar en las distintas funciones de los campos logístico y administrativo, en varias de ellas tras el correspondiente cambio de especialidad fundamental o tras la adquisición de una determinada especialidad de trayectoria.



## TROPA PERMANENTE (TP)

La tropa permanente supondrá aproximadamente un 10% del total de la tropa del Ejército. Para adquirir esta condición se deberán tener, como mínimo 14 años de servicio<sup>4</sup>, lo que supone la posibilidad de que se pueda adquirir a partir de los 32 años de edad. Su adquisición supone la posibilidad de continuar en filas hasta los 58 años y la condición de Militar de Carrera. En el procedimiento de selección de personal para la adquisición de esta condición se valorarán tanto los méritos que se posean como la capacidad para ejercer las tareas futuras.

Una vez adquirida esta condición, se podrá optar al empleo de cabo mayor, tras permanecer al menos 10 años en el empleo de cabo 1º. También se podrá realizar el cambio de especialidad fundamental, con una limitación de edad máxima de 38 años, y adquirir diferentes especialidades de trayectoria siempre que se puedan ejercer durante al menos 5 años.

En cuanto a las funciones a realizar, hasta cumplir 45 años éstas no se diferenciarán en líneas generales de las que realiza el personal en CLD. Durante los trece últimos años de servicio, a partir de los 45 años, la tropa permanente ocupará preferentemente puestos muy específicos, realizando tareas en los campos operativo, logístico y administrativo que requieran un alto grado de especialización y experiencia. Algunos de ellos serán puestos que han venido siendo ocupados tradicionalmente por personal de la Escala de Suboficiales.

## CONCLUSIÓN

El objetivo de la trayectoria definida para la ETR es, a lo largo de un proceso de selección continuo, conseguir una evolución en las funciones a realizar por su personal durante la misma, siendo al principio éstas eminentemente operativas y relacionadas con su EFUN, y progresivamente adquiriendo mediante diversas actividades formativas una serie de capacidades que permitan la realización de otras funciones tanto en el campo operativo como en el logístico o administrativo.

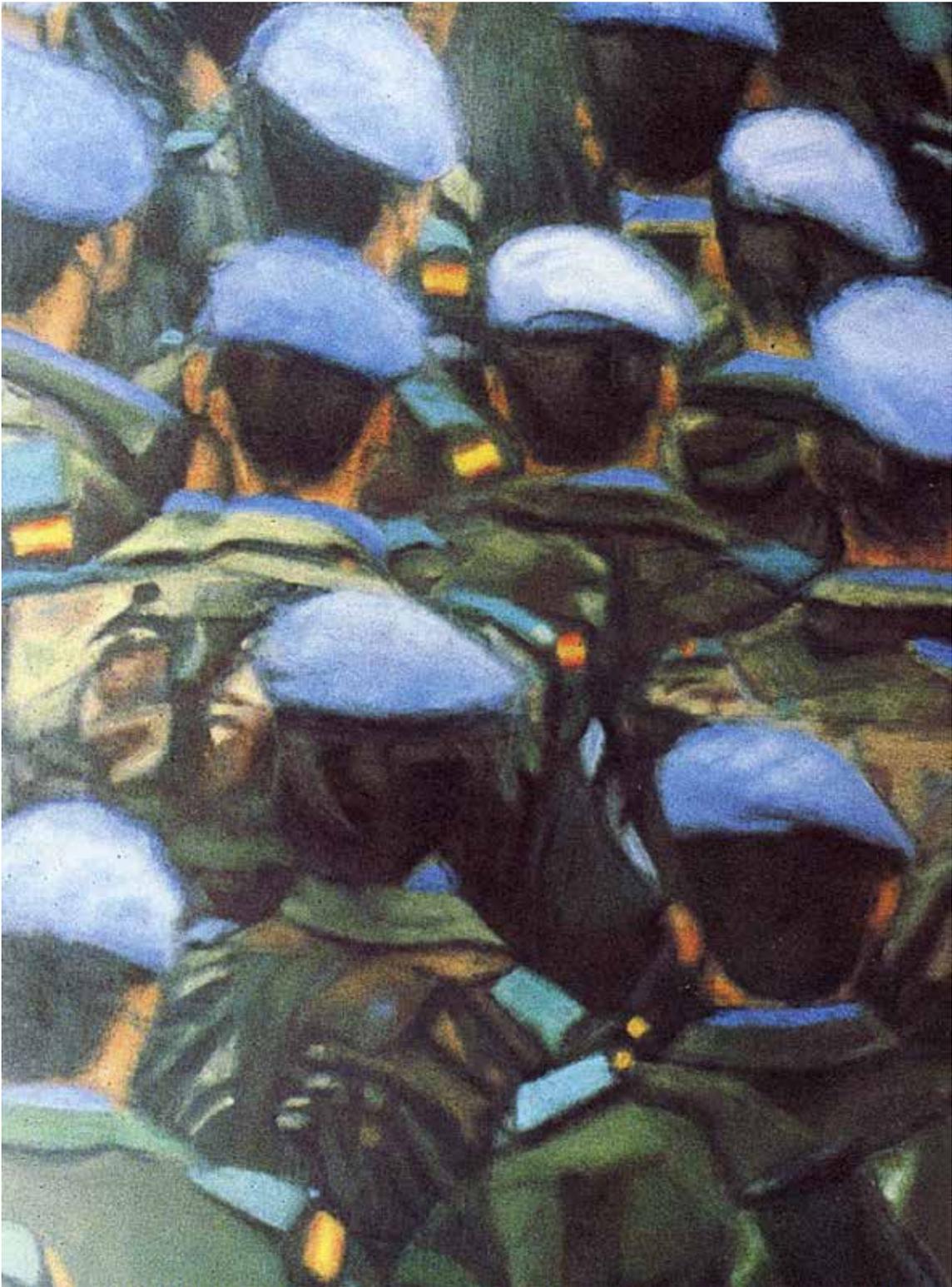
Los destinos asociados a esta evolución de funciones coinciden en su carácter más o menos

demandante con el momento de la trayectoria en el que el personal puede optar a ocuparlos. Es decir, los destinos más demandantes desde el punto de vista físico y de disponibilidad (servicios, ejercicios y maniobras, misiones fuera de territorio nacional...) y que requieren de una menor experiencia se ocuparán preferentemente por tropa más joven, con mejor forma física y menores compromisos de carácter ajeno a la Institución (sobre todo familiares). Posteriormente, a medida que la tropa cumple años de servicio, gana en experiencia y especialización, pero también va adquiriendo otros compromisos externos, podrá optar a ocupar otros destinos que se ajustan más a sus características, y que paralelamente, debido a su carácter menos demandante también le permitirán, entre otros aspectos, por ejemplo, una mejor conciliación con la vida familiar o la posibilidad de prepararse adecuadamente para cuando llegue el momento de su desvinculación con las FAS.

Desde el punto de vista del Ejército de Tierra, este diseño de trayectoria redundará en beneficio de sus unidades, al disponer éstas de personal con un perfil más adecuado a sus necesidades, lo que constituye el objetivo fundamental que se persigue. Por otra parte, también redunda en beneficio de la tropa, porque a medida que adquiere veteranía podrá optar a destinos que se adapten mejor a su situación y posibilidades.

## NOTAS

- <sup>1</sup> Posteriormente se amplía este plazo hasta los 47 años para aquel personal que pueda cumplir 18 años de servicios antes de cumplir la citada edad (Disposición adicional 14 de la ley 2/2008, que modifica la LTM).
- <sup>2</sup> Es necesario destacar que en la actual modificación desaparece la especialidad fundamental «Combatiente General» que se preveía en el documento inicial aunque, no obstante, no se llegó a implantar.
- <sup>3</sup> Se incluyen las compañías de transmisiones de los batallones o grupos de Cuartel General de las unidades de entidad Brigada y los pelotones de transmisiones en los batallones o grupos de infantería y caballería.
- <sup>4</sup> Ocho años para aquel personal con la condición de tropa a la entrada en vigor de la LTM. ■



«Para la paz», por Inmaculada Gómez Álvarez Salinas, presentado a los Premios Ejército 1996

# El PAP en el Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra

Domingo Vielba Rivillo. Coronel. Infantería. DEM.

La actualización de la Directiva 02/08 Plan de Acción de Personal (PAP), ha supuesto igualmente una revisión de la trayectoria y necesidades de personal del Cuerpo de Intendencia del Ejército de Tierra (CINET), partiendo de los cometidos

asignados y de los condicionantes particulares del Cuerpo.

De esta forma, para determinar las necesidades y estructurar la trayectoria del Cuerpo, se han tenido en cuenta las particularidades propias de



Operaciones de abastecimiento, Iraq



Antiguo repostero del Cuerpo de Intendencia con la imagen de su Patrona Santa Teresa

su personal, como son la existencia de una sola especialidad fundamental (EFUN), con la misma denominación del propio Cuerpo (Intendencia), una única escala (Escala de Oficiales, EOF), y que la edad de ingreso en esa escala sea superior a la edad de ingreso en la EOF del Cuerpo General del Ejército de Tierra (CGET), lo que supone organizar una trayectoria más corta y una distribución porcentual de efectivos por tramos diferente.

Asimismo, se han tenido en consideración los cometidos que el CINET tiene asignados, de acuerdo con la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la Carrera Militar (LCM) y su reglamentación de desarrollo, correspondientes al planeamiento y administración de los recursos económicos y el asesoramiento en materia económico-financiera, así como al abastecimiento en todos sus campos, a excepción de las actividades propias de

la especialidad fundamental de Farmacia del Cuerpo Militar de Sanidad.

En lo relativo al ámbito de la Administración Económica, cuyos máximos exponentes lo constituyen la actividad financiera, la presupuestación y la contratación, los miembros de este Cuerpo ejercerán todo tipo de acciones (directivas, de gestión y ejecutivas) en órganos del Sistema de Administración Económica (SAE) del ET y en puestos en órganos ajenos a la estructura del ET.

Ha sido quizá en el ámbito del Abastecimiento, en el que se ha introducido el aspecto más significativo, ya que se ha desarrollado de forma completa la trayectoria en esa función logística, asumiendo responsabilidades que le son inherentes al Cuerpo, circunstancia que, sin duda, contribuirá a reforzar su relación con los compañeros del CGET. En este ámbito, los componentes



del CINET ejercerán acciones directivas y de gestión en órganos logísticos de toda la estructura del ET, siendo apoyados por suboficiales y tropa del CGET para la realización de acciones ejecutivas. El desarrollo de estos cometidos logísticos supondrá la asunción por parte de los componentes de este CINET de Intendencia del mando de las unidades de abastecimiento de entidad sección y superior, lo que obligará a adecuar la formación de su personal para la realización de este tipo de funciones.

En este sentido, ya desde el año pasado los tenientes del Cuerpo inician su carrera ocupando destino en pequeñas unidades logísticas de la Fuerza, en las que obtienen la experiencia suficiente en el mando de unidades tipo sección de Abastecimiento, circunstancia que les permitirá en un futuro asumir el mando de unidades tipo compañía y grupo o unidad de Abastecimiento.

el completo desarrollo de los cometidos que el CINET tiene asignados en las funciones logísticas ya mencionadas.

Entrando en el análisis concreto, el modelo de trayectoria del oficial del Cuerpo de Intendencia, de forma similar al de oficial del CGET, se articula en dos tramos. Un primer tramo que comprende los empleos de teniente y capitán, y el segundo los empleos de comandante, teniente coronel y coronel. El acceso a ese segundo tramo viene determinado por la superación del Curso de Actualización para el Ascenso a Comandante (CAPACET) y el ascenso al mencionado empleo por el sistema de clasificación.

La trayectoria de sus miembros se articulará de tal manera que, durante el primer tramo de la trayectoria todo el personal ejerza, en mayor o menor medida, ambas funciones logísticas y, con carácter general, sólo se ocuparán puestos en la estructura del ET.

## DESARROLLO 1º TRAMO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5
TENIENTE	MANDO UNIDADES ABASTECIMIENTO (ABTO) EN AALOG, ULOG y GL.			DESTINOS EN ÓRGANOS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN ECONÓMICA (SAE) EN CG FUERZA.	

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6	7
CAPITÁN	MANDO COMPAÑÍA ABTO EN AALOG, ULOG y GL. (VOLUNTARIO)			OTROS DESTINOS: SAE, PCAMI, CG y PLMM ABTO. INCLUYEN PROFESORADO I/A AGM Y ÓRGANOS AJENOS			CAPACET
	DESTINOS EN ORGANOS DEL SAE DEL CG, FUERZA Y APOYO A LA FUERZA. ORGANOS AJENOS.				CURSO APOYO MANDO (ID, ...)		

Asimismo, está previsto ampliar la duración de su enseñanza de formación hasta los dos años, en forma similar a los que acceden al CGET con un título universitario, lo que permitirá ampliar sus conocimientos militares y facultarles para

De esta forma, en el empleo de teniente se ocuparán puestos en la estructura orgánica de la Fuerza, al mando de secciones de abastecimiento durante la primera parte del empleo y en órganos del SAE durante la segunda, ascendiendo al

empleo de capitán por el sistema de antigüedad<sup>1</sup> después de cinco años.

Durante el empleo de capitán se podrán ocupar puestos en toda la estructura del ET, donde podrán realizar funciones logísticas concernientes a la administración económica, en órganos del SAE, o al abastecimiento, al mando de compañías de Abastecimiento, preferentemente durante la primera parte del empleo. Durante la segunda parte del empleo y tras haber ejercido este mando, este personal podrá optar a ocupar puestos relacionados con

realizándose el CAPACET en el último año del empleo.

En el segundo tramo de la trayectoria los componentes del Cuerpo podrán ocupar puestos tanto en toda la estructura del ET, principalmente en órganos de apoyo al mando pertenecientes a la estructura del SALE (Sistema de Apoyo Logístico del ET) o del SAE, como en órganos ajenos a la misma, si bien, se podrá requerir unos tiempos de mínima permanencia en destinos de la estructura del ET como condición para el ascenso a los empleos superiores.

## DESARROLLO 2º TRAMO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6	7	8	
COMANDANTE	PERSONAL SIN CURSO DE TRAYECTORIA PUESTOS NO ESPECIALIZADOS SAE ET Y ÓRGANOS AJENOS								
	PERSONAL CON CURSO TÉCNICAS APOYO MANDO (ID) EN ET Y ÓRGANOS AJENOS								
	CURSOS ETRAY (ADM. ECON. Y LOGISTICA)	PERSONAL CON ETRAY. DESTINOS EN TODA ESTRUCTURA ET Y ORGANOS AJENOS							
					CEMFAS Y CS	DESTINOS EN PUESTOS DEM Y CS EN ESTRUCTURA ET Y ÓRGANOS AJENOS.			
EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6			
TENIENTE CORONEL	DESTINOS MANDO UNIDADES ABTO Y SAE (**)								
	PUESTOS DEM, CS, TÉCNICAS APOYO MANDO Y ETRAY. EN ESTRUCTURA ET Y ÓRGANOS AJENOS				CURSOS ALTA GESTIÓN (*)				
EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6			
CORONEL	DESTINOS MANDO SAE, UNIDADES DE ABTO Y OTROS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD								
			CADCOG	OTROS DESTINOS DE CORONEL					

\* Por determinar momento de realización Cursos de Alta Gestión.

\*\* Para ocupar destinos de mando se requerirá especialidad de trayectoria y en Abastecimiento, haber mandado Cía. de Abastecimiento.

el abastecimiento, y en el SAE, en órganos de apoyo al mando, así como a ejercer funciones docentes en departamentos de instrucción y adiestramiento (I/A) de los CDM. En general, será en esta segunda parte del empleo cuando se podrán ocupar puestos fuera de la estructura del ET. Tras un mínimo de siete años de permanencia en el empleo se producirá el ascenso a comandante por el sistema de clasificación<sup>2</sup>,

Es también en este segundo tramo cuando se produce la especialización en una de las dos funciones logísticas asignadas al CINET. Esta especialización conllevará la ejecución de tareas directivas de alto nivel tanto en órganos logísticos de Abastecimiento, como en órganos del SAE. En todo caso es preciso significar que mientras el ejercicio de cometidos en el ámbito del SAE es una capacidad genérica extensiva a



Visita del Ministro de Defensa al Parque y Centro de Abastecimiento de Material de Intendencia (PCAMI)

todos los componentes del Cuerpo, la actividad del SALE (Abastecimiento) quedará circunscrita a aquellos que obtengan la especialización precisa en el ejercicio del mando de unidades tipo compañía.

La especialización se iniciará después del ascenso al empleo de comandante, mediante la adquisición de una especialidad de trayectoria (ETRAY) que, como en el caso del CGET, será condición necesaria para el ascenso al empleo de teniente coronel. Las ETRAY previstas son las de Administración Económica o Logística. Como ha quedado señalado con anterioridad, la adquisición de esta última estará condicionada a haber ejercido con carácter previo el mando de una compañía de Abastecimiento. Asimismo, con carácter residual, en la segunda parte del empleo de capitán, se podrá haber adquirido la ETRAY de Informática.

Con posterioridad, generalmente durante el cuarto año en el empleo de comandante, una parte del personal que haya obtenido una ETRAY podrá continuar con su formación

general realizando el Curso de Estado Mayor de las FAS (CEMFAS), y otra parte, en un porcentaje a determinar, podrá continuar con su especialización realizando otros cursos superiores relacionados con la ETRAY adquirida. Como último hito de la especialización, durante el empleo de teniente coronel, se podrán realizar diferentes cursos de Altos Estudios de la Defensa Nacional.

En cuantos a destinos y tiempos previstos para el ascenso, durante el empleo de comandante se ocuparán fundamentalmente puestos en órganos de gestión y apoyo al mando, dentro o fuera de la estructura del ET. El ascenso a teniente coronel se producirá por el sistema de clasificación tras un mínimo de ocho años de permanencia en el empleo.

Durante el empleo de teniente coronel, aquellos oficiales seleccionados realizarán el mando de unidad de Abastecimiento o de un órgano del SAE durante tres años, con preferencia en la primera parte del empleo. Para el supuesto del mando de un grupo de

Abastecimiento será necesario estar en posesión de la ETRAY «Logística» y haber estado al mando de una compañía de Abastecimiento. Para el caso del mando de una sección de Administración Económica, será necesario estar en posesión de la ETRAY «Administración Económica». El resto de puestos previstos para este empleo, excepto para aquellos en los que se requiera específicamente la ETRAY Logística, serán con carácter general, en órganos de gestión económica del SAE. El ascenso a coronel se producirá por el sistema de elección<sup>3</sup>, tras un mínimo de seis años de permanencia en el empleo.

Por último, de forma análoga a la establecida para el CGET, en el empleo de coronel se establecen dos tipos de destinos; uno inicial, a ocupar durante la primera parte del empleo (generalmente de tres años), entre los que se incluye el mando de unidades, centros u organismos de Abastecimiento de entidad parque o jefatura de Administración Económica, así como otros de especial responsabilidad en la estructura del ET y órganos ajenos al mismo; y un segundo tipo, a ocupar preferentemente en la segunda parte del empleo, hasta el pase a la reserva, prevista, tal y como establece la LCM, a los seis años.

A lo largo del tercer año en el empleo, aquellos coroneles seleccionados realizarán el Curso de Actualización para el Desempeño de los Cometidos de Oficial General, cuya superación es un requisito establecido en la LCM para el ascenso al empleo de general de brigada, que se producirá por el sistema de elección, una vez cumplidos un mínimo de tres años de servicio en el empleo.

Como ha quedado señalado, la filosofía aplicada en el diseño de la trayectoria de los oficiales del CINET ha sido la de fortalecer su imbricación con sus compañeros del CGET, desarrollando sus capacidades en el área de Logística, teniendo siempre en cuenta las particularidades propias de su personal y los cometidos que el Cuerpo tiene asignados.

Con esta modificación de la Directiva, todo el personal del CINET podrá conocer con antelación el modelo de trayectoria profesional que debería seguir, pudiendo hacer compatibles, en la medida de lo posible, sus

intereses personales con las necesidades de la Institución.

## NOTAS

<sup>1</sup> Como ya quedó señalado en el artículo de la Escala de Oficiales del CGET, este procedimiento permite el ascenso de todos aquellos que cumplen los requisitos establecidos reglamentariamente, por el orden de escalafón obtenido al ingresar en la escala.

<sup>2</sup> Este procedimiento prevé que el número de evaluados siempre sea algo superior al de vacantes previstas, circunstancia que puede tener como consecuencia que un número reducido de evaluados no ascienda al empleo de comandante. No obstante, no existe una única posibilidad de ascenso y, aquellos que no asciendan en la primera evaluación que se les realice, tendrán más oportunidades para obtener el ascenso con posterioridad.

<sup>3</sup> En este caso, las posibilidades de ascenso se reducen considerablemente con respecto a las existentes en los ascensos previos, no descartándose la posibilidad de que la ratio de ascenso se aproxime a un 50%. ■



Escudo del Cuerpo Intendencia

# El PAP en el Cuerpo de Ingenieros Politécnicos del Ejército de Tierra

---

Domingo Vielba Rivillo. Coronel. Infantería. DEM.

El Cuerpo de Ingenieros Politécnicos (CIPET) es sobre el que, actualmente, existe un mayor grado de indefinición ya que, tal y como se indica en la Disposición final sexta de la Ley de la Carrera Militar (LCM), se está pendiente del desarrollo de la reforma de las titulaciones de grado y posgrado de ingenieros y de la actualización de sus atribuciones profesionales, momento en el cual el Gobierno deberá remitir al Congreso de los Diputados un proyecto de ley que regule el régimen, escalas, empleos y cometidos de los ingenieros en las FAS.

Por este motivo, la actualización del Plan de Acción del Personal (PAP) mantiene lo previsto en la redacción del 2008, en el sentido de proponer dos modelos de trayectoria, uno de ellos en base a dos escalas, tal y como sucede en la actualidad, y otro con una sola escala.

No obstante, es preciso señalar que, al igual que para el caso del Cuerpo de Intendencia, la filosofía aplicada en el diseño de la trayectoria de los oficiales del CIPET ha sido la de reforzar su relación con sus compañeros del CGET, mediante el ejercicio del mando de unidades de Mantenimiento.

En ambos modelos, para la determinación de necesidades y estructurar la trayectoria del Cuerpo, se han tenido en cuenta, como en el resto de los casos, los cometidos que se le asignan, en este caso referentes al asesoramiento, aplicación, estudio e investigación en materias técnicas, y los de carácter técnico o logístico relacionados con el mantenimiento

de materiales e infraestructuras, propio de sus especialidades. Asimismo, se han valorado las particularidades de su personal: una duración menor de la trayectoria con respecto al CGET y una diferente distribución porcentual de efectivos por tramos.

La elección final de un modelo u otro no incide de forma relevante en las necesidades y posibilidades generales de personal del CIPET, pero sí en el modelo de trayectoria, ya que en el primer modelo la única escala resultante deberá aunar las facultades de las dos escalas existentes en la actualidad. A continuación se analizarán en detalle ambos modelos de trayectoria.

En todo caso, se prevé que el periodo de formación en la Escala de Oficiales, en ambos modelos, se incremente en un curso escolar.

## MODELO DE DOBLE ESCALA

En el modelo de doble escala no existen novedades significativas con respecto a la configuración actual del cuerpo.

La trayectoria del oficial de la *Escala de Oficiales* (EOF) se articula en dos tramos. El primer tramo comprende, como en las mismas escalas de los otros Cuerpos del ET, los empleos de teniente y capitán.

En el empleo de teniente se permanecerá cinco años, realizando funciones técnicas en las Comandancias de Obras y Órganos Logísticos Centrales.

En el empleo de capitán se permanecerá siete años y se realizarán funciones técnicas de más

## MODELO DE DOBLE ESCALA DESARROLLO 1º TRAMO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5
TENIENTE	<b>DESTINOS SUINFRA / SALE (COBRA / OLC)</b> <b>(Puestos Capitán / Teniente)</b>				

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6	7
CAPITAN	<b>DESTINOS SUINFRA / SALE (COBRA / OLC)</b> <b>(Puestos Capitán / Teniente)</b>						<b>CAPACET</b>
	<b>DIIN / JIMALE / JCISAT / ORGANOS AJENOS</b> <b>(Puestos Capitán)</b>						

responsabilidad y complejidad. Inicialmente, se cumplimentarán en los mismos puestos que se ocupaban de teniente para, en la segunda parte del empleo, poder ocupar otros puestos en el área TIC (Tecnologías de la Información y Comunicaciones) de la JCISAT (Jefatura de los Sistemas de Información, Telecomunicaciones y Asistencia Técnica), en la JIMALE (Jefatura de Infraestructura del Mando de Apoyo Logístico del Ejército), en el Centro de Proyectos de la Dirección de Infraestructura (DIIN), en el Cuartel General de la Fuerza Logística Operativa (FLO), o fuera de la estructura del ET.

El segundo tramo comprende los empleos de comandante, teniente coronel y coronel. El acceso a ese segundo tramo viene determinado por la superación del Curso de Actualización para el Ascenso a Comandante (CAPACET) y el ascenso al mencionado empleo por el sistema de clasificación. Es en este segundo tramo en el que se podrá adquirir una especialidad de trayectoria (ETRAY) que le capacite para llevar a cabo tareas de gestión de programas y proyectos de mayor complejidad. Este curso de ETRAY se

realizará durante el primer año del empleo de comandante.

Además, durante el segundo tramo de la trayectoria los componentes de la escala podrán ocupar puestos en toda la estructura del ET, ejerciendo principalmente acciones directivas y de apoyo al mando en órganos del SALE (Sistema de Apoyo Logístico del ET) y el SUINFRA (Subsistema de Infraestructura), así como en órganos ajenos, si bien se podrá requerir unos tiempos de mínima permanencia en destinos de la estructura del ET como condición para el ascenso a los empleos superiores. Con posterioridad, en el cuarto año en el empleo de comandante, una parte del personal que haya obtenido la ETRAY podrá realizar el Curso de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas (CEMFAS), y durante el empleo de teniente coronel, algún curso de Altos Estudios de la Defensa Nacional.

Los tiempos estimados en el empleo son de 8 años en el de comandante y 6 años en el de teniente coronel. Por último, en el empleo de coronel se ejercerán principalmente acciones directivas en órganos del SALE y el SUINFRA.



A lo largo del tercer año en el empleo, aquellos coroneles seleccionados realizarán el Curso de Actualización para el Desempeño de los Cometidos de Oficial General, cuya superación es un requisito establecido en la LCM para el ascenso al empleo de general de brigada, que se producirá por el sistema de elección, una vez cumplidos un mínimo de tres años de servicio en el empleo.

La trayectoria del oficial de la *Escala Técnica* (EOT) se articula en dos tramos. El primero comprende los empleos de teniente y capitán.

de mantenimiento más especializadas. En este empleo está prevista una permanencia de nueve años, ascendiendo a capitán por el sistema de antigüedad.

En el empleo de capitán está previsto que se ejerza el mando de compañías técnicas de Mantenimiento de la Fuerza y unidades de Apoyo a Instalaciones en las unidades de Servicios de Base Discontinua (USBAD) durante tres años, preferentemente los primeros del empleo, para con posterioridad ocupar otros puestos en la estructura del ET o puestos en órganos ajenos.

## MODELO DE DOBLE ESCALA DESARROLLO 2º TRAMO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6	7	8	
<b>COMAN- DANTE</b>	PERSONAL SIN CURSO DE GESTION PROGRAMAS Y PROYECTOS, PUESTOS SUINFRA, SALE , ESPOL Y ORGANOS AJENOS								
	CURSO GESTION DE PROGRAMAS Y PROYECTOS	PERSONAL CON CURSO DE GESTION PROGRAMAS Y PROYECTOS, EN PUESTOS ESPECIALIZADOS EN SUINFRA, SALE, ESPOL Y ORGANOS AJENOS		CEMFAS	DESTINOS EN PUESTOS DEM EN ET Y ORGANOS AJENOS				
EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6			
<b>TENIENTE CORONEL</b>	PUESTOS DEM, PUESTOS CON CURSO DE GESTION DE PROGRAMAS Y PROYECTOS EN SUINFRA, SALE, ESPOL Y ORGANOS AJENOS						CURSOS ALTA GESTION (*)		
EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6			
<b>CORONEL</b>	PUESTOS DEM, PUESTOS CON CURSO DE GESTION DE PROGRAMAS Y PROYECTOS EN SUINFRA, SALE, ESPOL Y ORGANOS AJENOS			CADCOG					

\* Por determinar momento de realización del Cursos de Alta Gestión.

Durante los tres primeros años en el empleo, se prevé que los tenientes ejerzan el mando de secciones técnicas de Mantenimiento de la Fuerza o unidades de Apoyo a Instalaciones en las unidades de Servicios de Base (USBA) para, posteriormente, realizar funciones técnicas ocupando puestos en las Comandancias de Obras y unidades, centros y organismos (UCO)

En este empleo está prevista una permanencia de trece años, ascendiendo a comandante por el sistema de clasificación.

El segundo tramo incluye los empleos de comandante y teniente coronel. En ellos se realizarán fundamentalmente acciones directivas, de gestión y de apoyo al mando. En el cuarto año del empleo de comandante se realizará el Curso

## MODELO DE DOBLE ESCALA DESARROLLO 1º TRAMO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
TENIENTE	USBA y MANDO UNIDADES DE MANTENIMIENTO (MANTO) EN AALOG, ULOG, GL, FAMET y 3º/4º ESCALON PU.			DESTINOS SUINFRA / SALE (COBRA,s y OLC,s)					

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
CAPITAN	USBAD y MANDO COMPAÑÍA MANTO. (Voluntariedad)		DESTINOS ENSEÑANZA I/A, SUINFRA / SALE / JCISAT Y OTROS EN ORGANOS AJENOS										
	DESTINOS SUINFRA / SALE / JCISAT Y OTROS EN ORGANOS AJENOS												

de Actualización para el Ascenso a Teniente Coronel (CATCEO). Este ascenso se producirá por el sistema de elección, tras un mínimo de 4 años de permanencia en el empleo.

Por último, en este modelo, se prevé que, en la EOT, la especialidad fundamental Química

quede a extinguir, estando pendiente de decisión cómo se desarrollarán las actividades propias del campo de actividad asignado. En este sentido, está previsto que el campo de actividad de esta especialidad fundamental se incluya en el de Mecánica.

## MODELO DE DOBLE ESCALA DESARROLLO 2º TRAMO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4
COMANDANTE	DESTINOS SUINFRA / SALE / JCISAT / ESPOL Y OTROS EN ORGANOS AJENOS			CATCEO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6
TENIENTE CORONEL	DESTINOS SUINFRA / SALE / JCISAT / ESPOL Y OTROS EN ORGANOS AJENOS					



## MODELO DE ESCALA ÚNICA

En el modelo de escala única la trayectoria se articula, de forma similar al de la EOF del modelo de doble escala, en dos tramos con idénticos empleos.

empleos se ocuparán puestos en las comandancias de obras y UCO de mantenimiento más especializadas en la estructura del ET, y en órganos ajenos en el caso de los capitanes. Los tiempos mínimos estimados para cada uno

## MODELO DE ESCALA UNICA DESARROLLO 1º TRAMO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5
TENIENTE	USBA y MANDO UNIDADES DE MANTENIMIENTO (MANTO) EN AALOG, ULOG, GL, FAMET y 3º/4º ESCALON PU.			DESTINOS SUINFRA / SALE (COBRA / OLC)	

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6	7	
CAPITÁN	USBAD y MANDO COMPAÑÍA MANTO. en AALOG, ULOG y GL (VOLUNTARIEDAD)			MASTER	ENSEÑANZA I/A, DESTINOS SUINFRA / SALE (COBRA, OLC, DIIN, JIMALE, JCISAT) Y ORGANOS AJENOS			CAPACET
	DESTINOS SUINFRA / SALE (COBRA / OLC)				DESTINOS SUINFRA / SALE (COBRA, OLC), JIMALE, JCISAT Y ORGANOS AJENOS			

Como hito importante en la trayectoria se hace la previsión de que en el cuarto año de capitán se realiza un curso (que tendrá consideración de ETRAY) que les permitirá completar los estudios equivalentes al master relacionado con su especialidad fundamental, y que les habilitará para completar sus atribuciones profesionales. En este modelo la adquisición de competencias profesionales y capacidades técnicas se realiza de manera progresiva, existiendo una vinculación directa entre los empleos y el nivel técnico de los puestos a ocupar.

Se prevé que todos los tenientes, en los tres primeros años, y parte de los capitanes, también en la primera parte del empleo, realicen mando de unidades tipo sección o compañía técnica de Mantenimiento o unidades de Apoyo a Instalaciones en las USBA y USBAD, respectivamente. Posteriormente, en ambos

de los empleos es de cinco años, en el caso de los tenientes, y de siete años en el de los capitanes.

El segundo tramo de la trayectoria supone una reorientación de las acciones, ya que dentro de las funciones técnicas van tomando mayor importancia la realización de acciones de gestión y apoyo al mando. Durante este segundo tramo los oficiales CIPET podrán ocupar puestos en toda la estructura del ET, desarrollando las funciones técnicas citadas en órganos pertenecientes a la estructura del SALE o del SUINFRA, así como en órganos ajenos al ET. Como ya se ha señalado en el anterior modelo, se hace la salvedad de que se podrá requerir unos tiempos de mínima permanencia en destinos de la estructura del ET para el ascenso a los empleos superiores.

Asimismo, en el cuarto año en el empleo de comandante, una parte del personal podrá

## MODELO DE ESCALA UNICA DESARROLLO 2º TRAMO

EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6	7	8	
<b>COMAN- DANTE</b>	PERSONAL SIN MASTER EN PUESTOS SIN ESPECIALIZAR EN SUINFRA, SALE, JCISAT, ESPOL y ORGANOS AJENOS								
	PERSONAL CON MASTER EN PUESTOS ESPECIALIZADOS DE SUINFRA, SALE, JCISAT, ESPOL Y ORGANOS AJENOS								
				CEMFAS	DESTINOS EN PUESTOS DEM EN ET Y ORGANOS AJENOS				
EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6			
<b>TENIENTE CORONEL</b>	MANDO GRUPO DE MANTENIMIENTO** / DESTACAMENTO COBRA								
	PUESTOS DEM Y CON MASTER EN SUINFRA, SALE, JCISAT, ESPOL Y ORGANOS AJENOS				CURSOS ALTA GESTION (*)				
EMPLEO / AÑOS	1	2	3	4	5	6			
<b>CORONEL</b>	DESTINOS MANDO PARQUE ***, COBRA Y OTROS DE ESPECIAL RESPONSABILIDAD		CADCOG	OTROS DESTINOS DE CORONEL					

\* Por determinar momento de realización Cursos de Alta Gestión.

\*\* Condición necesaria haber mandado Cía Manto y disponer de Master.

\*\*\* Condición haber mandado Grupo de Mantenimiento.

realizar el CEMFAS, y durante el empleo de teniente coronel, algún curso de Altos Estudios de la Defensa Nacional.

Pero quizá la novedad más significativa es que el personal que haya ejercido el mando de una compañía técnica de Mantenimiento o unidad de Apoyo a Instalaciones de la USBAD podrá mandar un grupo o unidad de Mantenimiento o un órgano del SUINFRA, ejerciendo el mando durante tres años, preferentemente en la primera parte del empleo y, posteriormente, en el empleo de coronel, un Parque y Centro de Mantenimiento o Comandancia de Obras, todo ello en función de la especialidad fundamental. Los tiempos de permanencia en el empleo son los mismos ya señalados para la EOF en el modelo de doble escala. Es de validez, asimismo, lo señalado para los coroneles en ese modelo.

Como puede apreciarse, a pesar de la incertidumbre respecto del modelo final, se ha tratado de reforzar la relación entre los componentes del CIPET y sus compañeros del CGET, mediante el desarrollo de cometidos logísticos de mantenimiento en el ámbito del material y las infraestructuras, lo que supondrá la asunción por parte de los componentes del CIPET del mando de las Unidades de mantenimiento o del SUINFRA.

Como conclusión final, la actual modificación de la Directiva «PAP» trata de adecuar las trayectorias profesionales del personal del CIPET a las necesidades del ET, de forma que el personal del Cuerpo podrá conocer con antelación el modelo de trayectoria profesional que debe seguir, lo que le permitirá hacerlo converger, en lo posible, con sus expectativas personales y profesionales. ■

# PAP y el nuevo modelo de Enseñanza

---

Enrique Campo Loarte. Teniente coronel. Artillería. DEM.

La Ley 39/2007 de la Carrera Militar (LCM) supone una importante reforma de la enseñanza militar. La Enseñanza de Formación se adapta al proceso de Bolonia y se integra en el marco europeo de enseñanza. Incorpora la obtención de una titulación del Sistema Educativo General (SEG), que es universitaria de grado para los oficiales y de formación profesional de grado superior para los suboficiales, y que permite iniciar la preparación para que el personal de tropa obtenga el título de formación profesional de grado medio.

La carrera militar, entendida como el acceso gradual y progresivo a los diferentes empleos, comienza con la superación de la Enseñanza de Formación. Durante los dos primeros empleos de cada escala se ocuparán, preferentemente, puestos operativos, para posteriormente favorecer una reorientación o una adaptación de la carrera. Con la Enseñanza de Perfeccionamiento se actualizan conocimientos, se permite adquirir otros más específicos y se dota a los militares de una nueva especialidad o se los prepara para desempeñar puestos distintos en áreas diferentes. Como la Enseñanza de Formación, la Enseñanza de Perfeccionamiento debe adaptarse a la nueva situación, lo que supone:

- Tener en cuenta que la formación de carácter técnico se ha incrementado con la inclusión de títulos de SEG en la Enseñanza de Formación.
- Responder a las necesidades de la organización.
- Articular la formación continua en dos tra-

mos, uno de carácter eminentemente operativo que permita la adquisición de nuevas capacidades que complementen las obtenidas en la enseñanza de formación, y un segundo tramo más abierto y versátil que atienda al conjunto de necesidades del ET.

- Rentabilizar al máximo los recursos disponibles alcanzando la excelencia en el proceso formativo.

La enseñanza militar es un elemento vivo cuyo objetivo es poder atender todas las necesidades del ET, por lo que las características y currículos de las actividades formativas están en continua revisión, así como la aparición de necesidades de formación en nuevos campos de actuación, como ocurre con «targeting», «ciberdefensa», etc.

## CRITERIOS GENERALES DE LA ENSEÑANZA DE PERFECCIONAMIENTO

El ET, además, está llevando a cabo un proceso de racionalización de la enseñanza militar orientado a reducir las actividades formativas, a la vez que se concilia en lo posible las aspiraciones y circunstancias personales de sus miembros. En el pasado, con frecuencia, el número de militares formados estaba limitado solamente por la capacidad de los centros docentes. Esta «sobreformación» por encima de las necesidades no evitaba, sin embargo, que existieran destinos con carácter forzoso o la frustración profesional de no poder aplicar las especialidades o aptitudes obtenidas.

Los criterios de racionalización, recogidos en la Norma General 03/14 Subsistema de Enseñanza (SUEN), establecen que sólo se llevarán a cabo mediante la Enseñanza de Perfeccionamiento las actividades formativas que no hayan sido cubiertas en la Enseñanza de Formación y no puedan adquirirse en el ámbito de las actividades de instrucción y adiestramiento en las unidades. Esto supone, por un lado, la necesidad de revisar y reducir los planes de estudios de los cursos tradicionales de carácter eminentemente técnico (como SDT/DLO, Telecomunicaciones y Guerra Electrónica o Vías de Comunicación y Castrametación); y por otro lado, la desaparición de algunos cursos, especialmente los relacionados con determinados sistemas de armas, cuyos contenidos pasan a ser desarrollados en el ámbito de la instrucción y adiestramiento en las unidades.

Esto no significa que cada unidad pase a ser responsable de la formación de sus miembros de forma autónoma, sino que estas actividades formativas son desarrolladas y aprobadas por el Mando de Adiestramiento y Doctrina (MADOC), mientras que la unidad certifica su realización y superación. De esta forma se asegura que los miembros de todas las unidades que compartan un mismo sistema de armas reciben la misma formación.

El resto de necesidades formativas pueden desarrollarse mediante la enseñanza reglada (cursos), aunque también puede realizarse con seminarios, jornadas o ciclos de conferencias. Los cursos de la Enseñanza de Perfeccionamiento pueden ser de tres tipos, a los que también se aplican criterios de racionalización:

- Curso de *actualización para el ascenso*. Dirigido, en los casos que así se exija, a la actualización de aquellos conocimientos necesarios para poder desempeñar los cometidos de determinados empleos superiores. Son cursos de actualización y no de capacitación, por lo que su duración y contenidos se han reducido.
- Curso de *especialización*. Su finalidad es proporcionar determinadas aptitudes que estarán reflejadas en la Relación de Puestos Militares (RPM) y que, por lo tanto, podrán dar lugar a destinos con carácter forzoso. Estos cursos quedarán reducidos al mínimo indispensable,

y sólo aquellos que sean de larga duración, costosos económicamente o suficientemente complejos, se mantendrán como cursos de especialización. Tras su realización, el personal irá destinado a las vacantes con la aptitud del curso. Sólo se formará al personal necesario para cubrir las vacantes con esa aptitud, lo que exigirá que el personal formado ocupe estos puestos durante una parte importante de su trayectoria profesional.

- Cursos *informativos*. El resto de los cursos tendrán carácter informativo, lo cual no significa en modo alguno una reducción en la calidad o complejidad de la actividad formativa, sino una diferente gestión del personal que lo cursa. El momento de su realización y el número de plazas a convocar estará vinculado a la ocupación de los puestos tácticos. Solo el personal destinado que lo requiera realizará el curso. Cuando el puesto quede vacante y sea de nuevo cubierto, se volverá a realizar la actividad formativa si es necesario. De esta forma, el esfuerzo formativo se ajusta a las necesidades de la Institución, a la vez que se evita la posibilidad de destinar con carácter forzoso al personal.

El Plan de Acción de Personal (PAP), como guía de referencia para adecuar los perfiles profesionales a la estructura del ET, concilia las actividades formativas con la trayectoria profesional, estableciendo el perfil de ingreso y el carácter de cada una de las actividades formativas que proporcionan las especialidades y aptitudes de cada cuerpo y escala (Figura 1). Esto, junto a las medidas de racionalización mencionadas, asegura el máximo rendimiento de los recursos disponibles, reduce al máximo el quebranto personal de los destinos forzosos, y permite alcanzar las aspiraciones personales de poder aplicar la formación adquirida.

En la actualidad, existen diferencias en el carácter de determinados cursos entre lo reflejado en la RPM en vigor y lo establecido en el PAP. Al ser un documento orientativo, esto no supone ninguna incongruencia, sino una información para todos los miembros del ET de cuál será el futuro de estos cursos. Por otro lado, es posible que se produzcan modificaciones o ampliaciones a lo reflejado en el PAP (como el carácter informativo del Curso de Paracaidismo), por lo que

ESPECIALIDAD FUNDAMENTAL	TÍTULO DE GRADO	APTITUDES UNIDADES PRIMER DESTINO TENIENTE	APTITUDES A EJERCER EN LA SEGUNDA PARTE DEL EMPLEO DE CAPITAN	ESPECIALIDADES DE SEGUNDO TRAMO DE LA TRAYECTORIA	ESPECIFICOS ET, CONJUNTOS Y ALTOS ESTUDIOS DE LA DEFENSA NACIONAL	
INFANTERÍA	INGENIERÍA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL	<b>OBTENIDAS MEDIANTE CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN</b>	<b>OBTENIDAS MEDIANTE CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN</b>	<b>OBTENIDAS MEDIANTE CURSOS DE SEGUNDO TRAMO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ESTADO MAYOR FAS (4º AÑO CTE)</li> <li>INTELIGENCIA FAS (4º AÑO CTE)</li> <li>CURSO SUPERIOR LOG (4º AÑO CTE)</li> <li>CURSO SUPERIOR INFRA (4º AÑO CTE)</li> <li>CURSO SUPERIOR PR-H (4º AÑO CTE)</li> <li>AEDN (TCOL)</li> <li>OTROS...</li> </ul>	
CABALLERÍA		<ul style="list-style-type: none"> <li>MONTAÑA</li> <li>OPERACIONES ESPECIALES</li> <li>PILOTO DE HELICÓPTEROS (AVIACIÓN DE EJÉRCITO)</li> <li>BUCADOR DE ABALTO (ING Y OE,s)</li> <li>ZAPADOR ANFIBIO (ING)</li> <li>OTRAS...</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>POLICÍA MILITAR</li> <li>NBQ</li> <li>INTELIGENCIA</li> <li>SISTEMAS AÉREOS NO TRIPULADOS</li> <li>INFORMÁTICA *</li> <li>SOCIOLOGÍA *</li> <li>GEODESIA *</li> <li>ESTADÍSTICA *</li> <li>INVESTIGACIÓN OPERATIVA *</li> <li>OTRAS...</li> </ul>
ARTILLERÍA		<b>OBTENIDAS MEDIANTE CURSOS INFORMATIVOS</b>				<b>OBTENIDAS MEDIANTE CURSOS INFORMATIVOS</b>
INGENIEROS		<ul style="list-style-type: none"> <li>PARACADISMO</li> <li>MEDIDAS Y CONTRAMEDIDAS DE PROTECCIÓN ELECTRÓNICA (ART)</li> <li>SISTEMAS DE TIRO Y DETECCIÓN OBJETIVOS (ART)</li> <li>CZAPA (ART)</li> <li>TELECOMUNICACIONES (TRA)</li> <li>GUERRA ELECTRÓNICA (TRA)</li> <li>VÍAS COMUNICACIÓN (ING)</li> <li>EOD (ING)</li> <li>OTRAS...</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>COMC</li> <li>EDUCACIÓN FÍSICA</li> <li>APTITUD PEDAGÓGICA</li> <li>COMUNICACIÓN SOCIAL</li> <li>DIRECTOR ESCUELA DE CONDUCTORES</li> <li>OTRAS...</li> </ul>
TRANSMISIONES		<b>OBTENIDAS MEDIANTE SUAE</b>				<b>OBTENIDAS MEDIANTE SUAE</b>
AVIACIÓN DE EJÉRCITO		<ul style="list-style-type: none"> <li>CALIFICACIONES MODELOS DE HELICÓPTERO (AVIACIÓN DE EJÉRCITO)</li> <li>OTRAS...</li> </ul>				

Figura 1. Especialidades y Aptitudes de la Escala de Oficiales del CGET

es aconsejable no interpretarlo de una manera rígida, sino de forma flexible.

### ESCALA DE TROPA (ETR) (Figura 2)

Conforme a lo dispuesto en la LCM, además de las especialidades fundamentales adquiridas mediante la Enseñanza de Formación, se debe contemplar una especialización que permita la adaptación o reorientación del perfil profesional de los miembros de las distintas escalas durante el segundo tramo de su trayectoria profesional. El ET responde a sus necesidades orgánicas y a lo dispuesto en la LCM estableciendo un sistema de especialidades fundamentales (EFUN), especialidades de trayectoria de segundo tramo (ETRAY) y de especialidades y aptitudes adquiridas a lo largo de la trayectoria profesional.

Las ETRAY pueden adquirirse, como el resto de especialidades, no solo mediante cursos de especialización, sino también con cursos informativos y mediante actividades regladas desarrolladas en el ámbito de la instrucción y adiestramiento en las unidades de destino.

En el caso de la tropa, la trayectoria se divide en función del tipo de relación con la administración en: compromiso inicial, compromiso de larga duración y condición de tropa permanente. El primer tramo de su trayectoria coincide con el compromiso inicial, donde todo el personal de tropa tendrá una EFUN perteneciente a la Agrupación de Especialidades Operativas (AEO). Una vez finalizado el compromiso inicial se abre la posibilidad de realizar un cambio de especialidad a una EFUN de la Agrupación de Especialidades Técnicas (AET). Esta posibilidad se podrá ejercer hasta los 36 años de edad, de manera que se pueda asegurar un mínimo de 9 años ejerciendo la nueva especialidad adquirida. En el caso de la tropa permanente esta posibilidad se amplía hasta los 38 años.

A partir de los 36 años, aquellos que no hayan cambiado de especialidad, podrán adquirir una ETRAY mediante cursos informativos o actividades formativas en el puesto de trabajo. La única limitación es poder ejercer la nueva ETRAY al menos durante 5 años. Estas ETRAY tienen un campo de actividad muy específico en

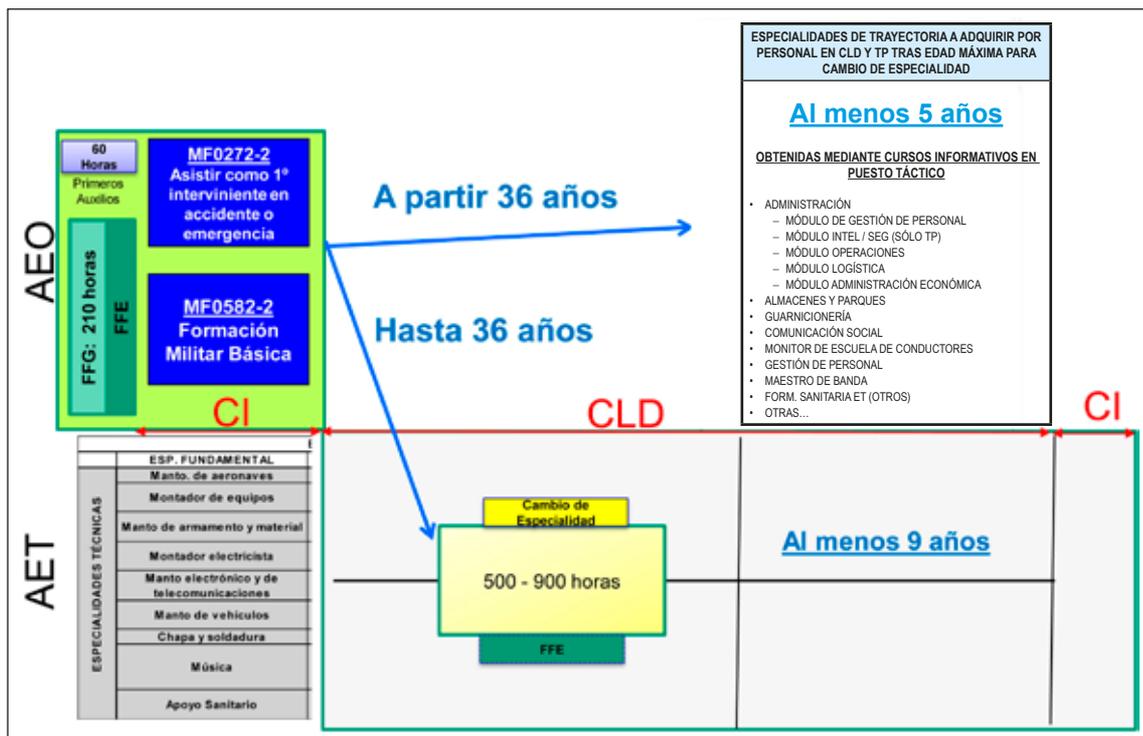


Figura 2. Especialización de segundo tramo de trayectoria de la Escala de Tropa

comparación con otras escalas, y están enfocadas a desarrollar acciones fundamentalmente ejecutivas, relacionadas con el puesto de trabajo que se ocupa (Administración, Almacenes y Parques, Guarnicionería, etc).

En cuanto a la especialización de la trayectoria profesional, con carácter general, no se realizarán cursos durante el compromiso inicial (excepto «paracaidismo»), y las necesidades formativas ligadas a la unidad de destino serán cubiertas mediante actividades en el ámbito de la instrucción y adiestramiento. Tras la obtención del compromiso de larga duración, se podrán adquirir una serie de aptitudes propias, tanto de las unidades de destino, como de los puestos a los que se puede optar a partir de ese momento. Sin embargo, los cursos de especialización se reducirán al mínimo imprescindible (Buceador de Asalto, Zapador Anfibio, Operador de UAV, Guía Canino o Policía Militar).

### ESCALA DE SUBOFICIALES (ES) (Figura 3)

El modelo de trayectoria del suboficial se articula en un primer tramo que comprende los

empleos de sargento y sargento primero, y un segundo tramo que encuadra los empleos de brigada, subteniente y suboficial mayor. El tránsito entre ambos tramos lo determina la superación del Curso de Actualización para el Ascenso al Empleo de Brigada del ET (CAPABET).

El sistema de especialización comienza durante el empleo de sargento con la adquisición de determinadas especialidades o aptitudes ligadas a la unidad de destino (Montaña, Operaciones Especiales, Buceador de Asalto o Zapador Anfibio). En el último año de sargento y el primer año de sargento primero se podrán obtener otras serie de especialidades o aptitudes, obtenidas con carácter general mediante cursos de especialización (NBQ, Inteligencia, EOD, etc), necesarias para ocupar los destinos a los que se puede optar tras ascender a sargento primero. Alguno de estos cursos se convertirá posteriormente en ETRAY al ascender a brigada. A partir del cuarto año en el empleo, normalmente mediante cursos informativos, se podrán obtener otras aptitudes (Educación Física, Aptitud pedagógica, etc).

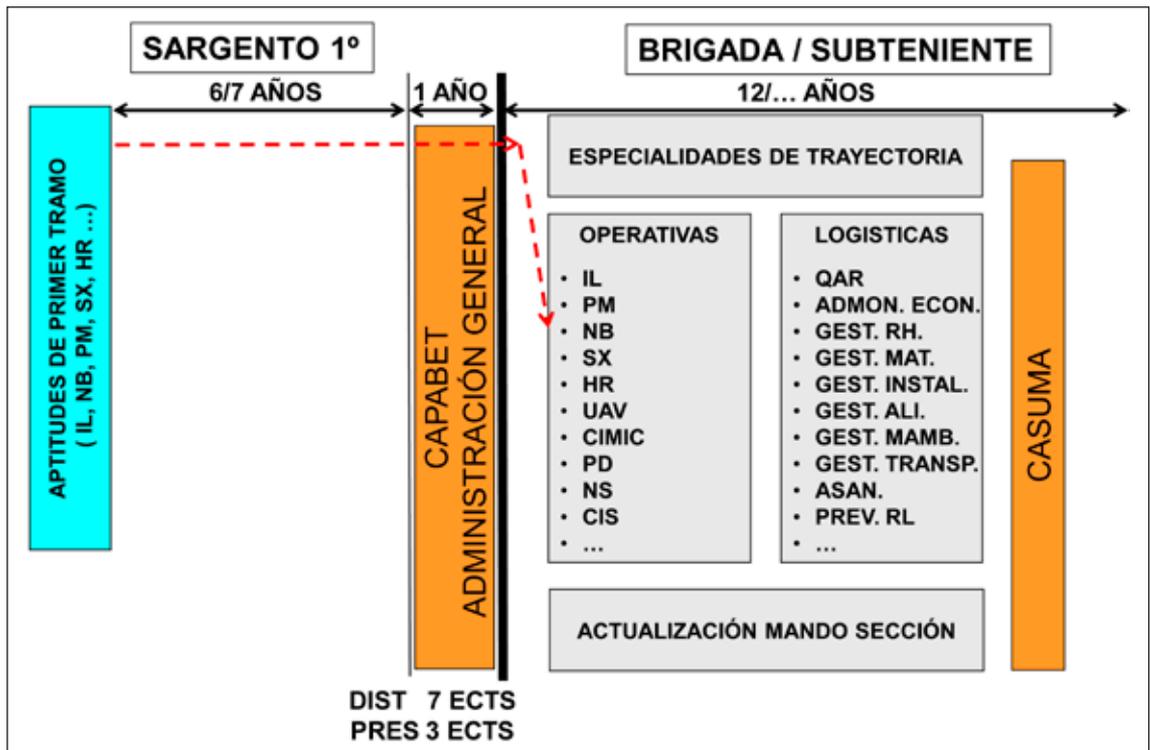


Figura 3. Especialización de segundo tramo de trayectoria de la Escala de Suboficiales

La adquisición de las diferentes ETRAY, manteniendo su EFUN de origen, permite reorientar su perfil profesional hacia la realización de otras funciones, generalmente en campos de actividad diferentes, aunque en determinados casos, a diferencia con la Escala de Oficiales, la ETRAY supondrá una especialización dentro de la EFUN (como EOD en la EFUN Ingenieros). La especialización en el segundo tramo de la trayectoria de los suboficiales se articula mediante dos acciones complementarias:

- La superación del CAPABET supone la adquisición de la ETRAY «Administración General», de carácter transversal. El personal que ocupe posteriormente determinados puestos administrativos que por su complejidad lo requieran, podrá realizar una serie de actividades formativas regladas en el puesto de trabajo.
- El personal de las especialidades operativas podrá adquirir otra serie de ETRAY que se agruparán en dos áreas: operativa (CIMIC, Guerra Electrónica», etc) y logística (Administración Económica, Gestión de Recursos Hu-

manos, etc.). La adquisición de estas ETRAY podrá realizarse por medio de cursos de especialización (como «químico artificiero»), convalidación de algunos de los cursos de especialización realizados en el primer tramo de trayectoria (como Inteligencia o Policía Militar), cursos informativos (como «gestión de alimentación») o por medio de instrucción en el puesto de trabajo.

Los brigadas y subtenientes de las especialidades operativas podrán ejercer el mando de determinadas unidades de entidad sección que se determine. Para ello, deberán previamente superar una actividad formativa diseñada por MADOC, lo que unido a la experiencia adquirida a lo largo de su primer tramo de trayectoria, les capacitará para el ejercicio de esos cometidos.

#### ESCALA DE OFICIALES (EOF) (Figura 4)

El modelo de trayectoria de los oficiales del Cuerpo General (CGET), Intendencia (CINET) e Ingenieros Politécnicos (CIPET), se articula en un primer tramo que comprende los empleos de teniente y capitán, y un segundo tramo que

encuadra los empleos de comandante, teniente coronel y coronel. El tránsito entre ambos tramos lo determina la superación del curso de actualización para el ascenso al empleo de comandante del ET (CAPACET).

En el CGET, durante el empleo de teniente se podrán obtener diferentes especialidades y aptitudes ligadas fundamentalmente a la unidad de destino. Durante el empleo de capitán, con carácter general a partir del cuarto año, se podrán obtener otras, entre las que se incluyen las técnicas de apoyo al mando, (TAM: Informática, Geodesia, Estadística, Investigación Operativa y Sociología), que se constituirán en ETRAY tras el ascenso al empleo de comandante. Los oficiales del CINET sólo podrán obtener la aptitud de Informática durante el empleo de capitán, mientras que para los del CIPET no se contempla, con carácter general, la obtención de ninguna aptitud durante el primer tramo de la trayectoria.

La especialización en el segundo tramo de la trayectoria se articula en dos fases: después de la realización del CAPACET se tendrá posibilidad de adquirir una serie de ETRAY; y posteriormente, generalmente durante el cuarto año del empleo de comandante, una parte del personal que haya obtenido una ETRAY podrá continuar su formación realizando el Curso de Estado Mayor de las FAS (CEMFAS), o bien continuar su especialización con otros cursos relacionados con la ETRAY adquirida.

Existen ciertas diferencias en la adquisición de la ETRAY en la Escala de Oficiales con respecto a lo contemplado en el resto de escalas:

- La adquisición de la ETRAY permitirá reorientar el perfil profesional hacia la realización de funciones en otros campos de actividad diferentes al de la EFUN de origen, sin contemplarse la posibilidad de la especialización de ésta.

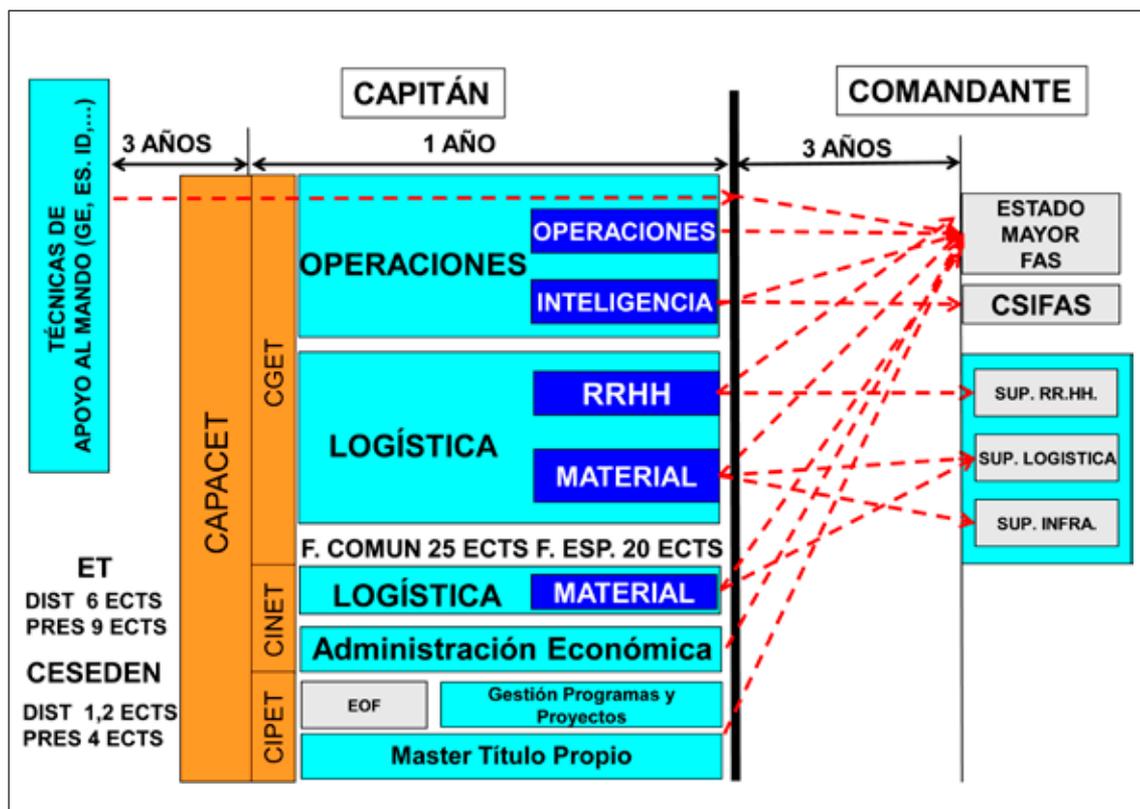


Figura 4. Especialización de segundo tramo de trayectoria de la Escala de Oficiales



- Sólo se podrá adquirir una ETRAY.
- La LCM establece como requisito para el ascenso al empleo de teniente coronel la obtención de las titulaciones determinadas por el Ministro de Defensa. El ET prevé que este requisito se cumpla con la adquisición de una ETRAY, para lo cual la duración del CAPACET más el curso ETRAY debe ser de, al menos, 60 créditos ECTS<sup>1</sup>.
- Dada la reducción del CAPACET, de acuerdo a los criterios de racionalización enunciados, los cursos ETRAY serán de especialización.

En la EOF del CGET, después de la realización del CAPACET y previamente al ascenso al empleo de comandante, se tendrá la posibilidad de adquirir una serie de ETRAY que se agrupan en tres áreas: operativa (Operaciones e Inteligencia), logística (Recursos Humanos y Logística de Material) y técnicas de apoyo al mando (adquirido previamente como aptitud en la segunda parte del empleo de capitán).

Los cuatro cursos de ETRAY (Operaciones, Inteligencia, Recursos Humanos y Logística de Material) tendrán una fase común de, aproximadamente, el 60% de la duración del curso. A esta fase común se convocará, también, a los oficiales que hayan realizado un curso TAM en el empleo de capitán.

En el cuarto año de comandante se podrá optar por realizar el curso CEMFAS desde cualquier ETRAY, teniendo este curso carácter transversal. El resto de oficiales podrán optar por otros cursos de especialización relacionados con la ETRAY adquirida: Curso Superior de Inteligencia de las FAS (CSIFAS), Curso Superior de Recursos Humanos, y Curso Superior de Logística de Material o Curso Superior de Infraestructura.

Los oficiales del CINET, después del ascenso al empleo de comandante, tendrán la posibilidad de adquirir una de las siguientes ETRAY: Administración Económica, Logística de Material (el mismo curso que para el CGET y está condicionado a haber ejercido con carácter previo el mando de una compañía de Abastecimiento) e Informática (para los que adquirieron la aptitud en el empleo de capitán).

Con posterioridad, generalmente durante el cuarto año de comandante, una parte del

personal que haya obtenido una ETRAY podrá realizar el CEMFAS, sin realizar la fase común de los cursos de ETRAY del CGET los que no lo tengan. Los que hayan adquirido la ETRAY de Logística de Material podrán optar, además, a la realización del Curso Superior de Logística de Material, pero no al Curso Superior de Infraestructura.

Finalmente, en relación a la EOF del CIPET, la especialización en su segundo tramo de trayectoria es diferente en los modelos de una o de dos escalas. En el modelo de escala única, en el cuarto año del empleo de capitán se obtendrá el título propio con categoría de master que complementa el grado de la EFUN correspondiente (Armamento y Material, Telecomunicaciones y Electrónica y Construcción y Electricidad), y que podría constituirse en ETRAY. En el modelo de dos escalas, durante el primer año del empleo de comandante, todos los oficiales podrán adquirir una única ETRAY de Gestión de Programas y Proyectos. A partir del cuarto año de comandante, como el resto de oficiales, el personal que haya adquirido una ETRAY podrá realizar el CEMFAS, sin realizar previamente la fase común de los cursos de ETRAY del CGET.

## CONCLUSIONES

El PAP proporciona a los militares del ET una guía clara de referencia en su trayectoria profesional. En relación con la enseñanza, pretende aunar y hacer compatibles dos factores: la formación y la trayectoria profesional. Ambos factores deben formar parte de un único proceso, ligado y encaminado a preparar al militar profesional para la obtención de aptitudes y especialidades, tanto las que complementan su formación inicial como las que permiten adaptar o reorientar su carrera, así como actualizar o ampliar conocimientos para el desempeño de sus cometidos. Se trata, en definitiva, de saber «*qué enseñar, cómo enseñar y a quién enseñar*».

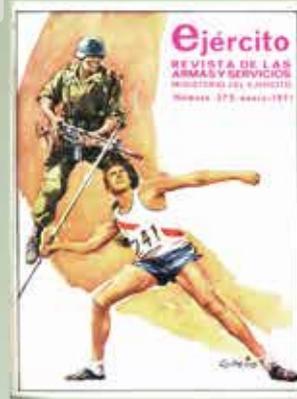
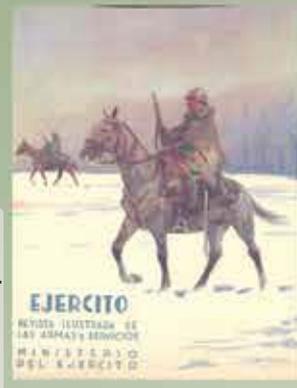
## NOTA

<sup>1</sup> ECTS (*European Credit Transfer and Accumulation System*): Sistema utilizado por las universidades europeas para convalidar asignaturas, dentro del denominado Proceso de Bolonia de cuantificar el trabajo relativo del alumno. Equivale a 25 o 30 horas de trabajo. ■

# BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN A LA REVISTA *Ejército*



PARA SUSCRIPCIÓN, RELLENAR EL BOLETÍN INFERIOR Y ENVIAR A:  
Sección de Publicaciones de la JCISAT  
Calle Alcalá nº 18 4ª Planta 28014  
Madrid  
email: [revistaejercito@telefonica.net](mailto:revistaejercito@telefonica.net)  
[ejercitorevista@et.mde.es](mailto:ejercitorevista@et.mde.es)



**Datos facturación:**

D.....  
 Empleo (militar).....Escala (militar).....Cuerpo/Esp. Fund.....  
 NIF..... Teléfono..... Correo electrónico.....

**Dirección de envío**

D.....  
 Calle.....Nº.....Esc.....Planta.....Puerta.....  
 Población.....C.P.....Provincia.....

Deseo suscribirme a los 10 números ordinarios y 2 extraordinarios de la revista "Ejército" que se editan anualmente y cuyo importe total es de:

- Para España..... 12,02€ anuales (IVA y gastos de envío incluidos)
- Para Unión Europea..... 18,03€ anuales (IVA y gastos de envío incluidos)
- Para el resto del mundo..... 24,04€ anuales (IVA y gastos de envío incluidos)

**Que abonaré mediante:**

- Cheque nominativo a favor del "Centro de Publicaciones del MINISDEF".
- Transferencia bancaria a favor de: "Centro de Publicaciones del MINISDEF", con código de cuenta: ES28 0182 2370 4702 0150 3658 del BBVA, en Madrid (España)
- Domiciliación Bancaria (no válida para suscripciones desde el extranjero).

**Rellenar solamente en caso de domiciliación bancaria**

D.....  
 autorizo al Centro de Publicaciones del Ministerio de Defensa, para que con cargo a mi cc. Núm. (IBAN),  

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Del Banco o Caja.....  
 Con domicilio en la Calle.....  
 Población.....C.P.....Provincia.....  
 Sean abonados los recibos correspondientes a la suscripción de la Revista "Ejército".

En.....a.....de.....de 20....

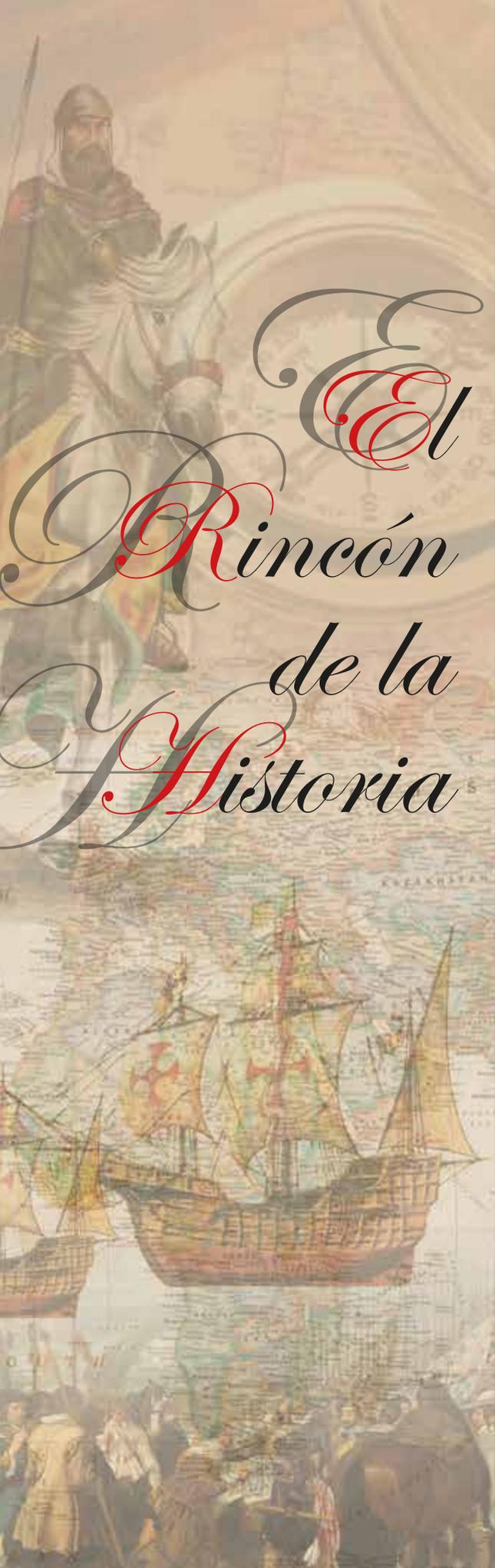
Firmado:

**Datos de carácter personal**

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de carácter personal, la Sección de Publicaciones JCISAT procesará los datos personales, incluyéndolos en el fichero de datos de carácter personal de gestión de la Revista Ejército. Puede ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito a la Revista Ejército, C/ Alcalá, 18, 4ª, Madrid (28014), ó a la dirección de e-mail [ejercitorevista@et.mde.es](mailto:ejercitorevista@et.mde.es). El suscriptor será responsable de la inexactitud o falta de actualización de los Datos Personales Aportados.

Puede suscribirse rellenando el boletín de suscripción electrónica en la siguiente dirección

[http://www.ejercito.mde.es/Galerias/Descarga\\_pdf/EjercitoTierra/revista\\_ejercito/Boletin\\_de\\_Suscripcion.pdf](http://www.ejercito.mde.es/Galerias/Descarga_pdf/EjercitoTierra/revista_ejercito/Boletin_de_Suscripcion.pdf)



# El Rincón de la Historia

## HÉROES CONJUNTOS

Alberto José Lens Blanco. Teniente Coronel. Ejército del Aire.

---

El 11 de agosto de 1957 es una fecha señalada en la historia moderna de las Fuerzas Armadas españolas y yo creo que de vez en cuando debemos recordarlo. Ese verano de hace cincuenta y siete años un puñado de hombres jóvenes dejaron viudas y huérfanos porque salieron a defender a unos compatriotas que estaban siendo atacados y nunca regresaron.

El puesto de Tiguist Igurramenm, en la frontera con Marruecos, se encontraba bajo el fuego del llamado Ejército de Liberación Marroquí. No había mediado declaración de guerra alguna pero los combates eran intensos. El general Mariano Gómez de Zamalloa y Quince, gobernador de Ifni, decidió ayudar a los soldados españoles asediados enviando a los bombarderos contra los insurgentes. Es lo que hoy llamaríamos una misión de apoyo aéreo cercano.

Cuando la orden del ataque llegó al aeródromo de Ifni, base de los Heinkel 111, los famosos «pedros», dos oficiales españoles tomaron sendas decisiones que a la postre les costaría la vida. Aquel aciago día el Ejército de Tierra perdió a uno de sus hombres más destacados, el comandante de Infantería José Álvarez Chás. En ese momento ostentaba el cargo de Jefe de la Policía Indígena nº1. En cuanto se enteró de que una misión de bombardeo había sido ordenada se fue al aeródromo e insistió en participar en la misión. Él sabía que sus amplios conocimientos de la zona ayudarían a los aviadores a localizar con mayor facilidad el objetivo.

Al mando del aeródromo se encontraba el capitán del Ejército del Aire Alberto Antón Ordoñez. En realidad ejercía ese cargo de forma accidental por ausencia del jefe de la base. Por lo tanto a él le correspondía designar la tripulación que debía llevar a cabo el ataque. Así que el mismo se asignó el mando de la misión. El pilotaría el avión. Y por ello murió.

Con el comandante y del capitán perecieron el resto de los componentes de la tripulación: el alférez Antonio Sánchez Barranco (copiloto), el sargento Manuel Moure Álvarez (mecánico); el sargento Jaime Moreno Amores (radiotelegrafista) y el cabo 1º Ángel Maniega Herrera.

En el expediente personal del capitán Antón, conservado



Aeródromo de Sidi Ifni

por el Servicio Histórico y Cultural del Ejército del Aire (SHYCEA), se fija como hora aproximada de despegue las 18:00. Para realizar el ataque cargaron el avión con siete bombas de 50 kilos.

En cuanto a los detalles de la misión y lo que realmente ocurrió en el transcurso de la misma existen diversas versiones. Con casi toda probabilidad alcanzaron el objetivo en algún momento de la tarde. El comandante Álvarez Chas identificó el puesto que estaba siendo atacado y debieron realizar una primera pasada para ver de cerca lo que estaba ocurriendo. Parece que se llevaron a cabo diversas comunicaciones y el capitán Antón, siguiendo el consejo del comandante, decidió atacar.

En muchos sentidos podría decirse que el comandante estaba actuando como un controlador aéreo avanzado embarcado. Parece que se dio cuenta de que los rebeldes ya se encontraban dentro de la frontera española. Así que en mi opinión, aunque la última palabra la tenía Antón como comandante de la aeronave, la decisión de atacar la debieron tomar entre los dos.

A partir de ahí todo son incertidumbres. Hay quien asegura que la noche se les echó encima y por ello no pudieron realizar el bombardeo. Los que defienden esta tesis

aseguran que el avión se alejó rumbo al mar para deshacerse de las bombas que ya habían sido armadas.

Un autor señala que el hermano del capitán Antón, el general de división del Ejército de Tierra Juan Manuel Antón Ordoñez, sostenía la tesis de que la orden de despegue había llegado demasiado tarde ya que éste no se había producido hasta las 19:35<sup>1</sup>.

Otros defienden que el avión pudo regresar al aeródromo y que incluso lo sobrevoló antes de iniciar la maniobra de aterrizaje. Sin embargo nadie pudo verlo porque en ese momento una capa de nubes cubría la zona completamente.

«El avión comunicó que se encontraba sobre el mar e iniciaba el descenso, y allí se perdió todo contacto con él».<sup>2</sup> Al día siguiente se

efectuaron varias misiones de reconocimiento para tratar de encontrar a la aeronave desaparecida. A tres kilómetros de la costa, entre Taszarot y Sidi Uargis, se detectó una mancha de aceite. No obstante los restos nunca fueron encontrados y el vuelo se dio oficialmente como



Avión Heinkel 111



Capitán del Ejército del Aire  
Alberto Antón Ordoñez



Comandante de Infantería  
José Álvarez Chás

desaparecido sin mayores explicaciones.

Sin embargo he encontrado a una persona que cuestiona esta versión. La fortuna me puso en contacto con el coronel del Ejército del Aire retirado Manuel Moure Sánchez, hijo del sargento Manuel Moure Álvarez, mecánico del avión desaparecido. Este es su testimonio:

*«Mi padre murió mientras realizaban una misión de bombardeo. Habían estado lanzando las bombas cuando una se quedó enganchada en la lanzadera. No había forma de lanzarla por lo que el capitán Antón intentó desengancharla dando pasadas en el mar. No lo lograron. La versión oficial fue diferente.*

*No es verdad que se les hiciese de noche y que dirigieron al mar a tirar las bombas. No tiene sentido que por hacerse de noche tuvieran que tirar las bombas para aterrizar. Esa tarde cuando volví a casa después de pasar parte del día en la piscina, me encontré a unos compañeros de mi padre que acababan de darle la noticia a mi madre. Vivíamos en Morón y estaba anocheciendo, razón de más para que en Ifni aún fuera de día. Yo tenía doce años y lo recuerdo perfectamente».*

La única verdad incuestionable es que el avión nunca regresó. Lo más probable es que los restos de aquel Heinkel 111, el B2-1-27/9, que en su día perteneció al Ala de Bombardeo Ligero número 27 del Ejército del Aire, se encuentren en el fondo del Océano Atlántico, cerca de la costa marroquí, no muy lejos del actual aeropuerto de Sidi Ifni.

Es probable, pero no es seguro. Como en muchas otras ocasiones no sabemos qué pasó exactamente el 11 de agosto de 1957 para que aquel avión y todos sus ocupantes desaparecieran para siempre.

Sea como fuere de lo que no cabe ninguna duda es que aquellos seis valientes desaparecieron en el transcurso de una acción de bombardeo sobre un enemigo que en ese momento estaba atacando a un grupo de soldados españoles. Porque aunque hoy puede parecer mentira hace ahora algo más de cincuenta años las Fuerzas Armadas españolas tuvieron que librar una intensa campaña para defender lo que entonces se denominaba el África Occidental Español.

Las operaciones de combate fueron de mucha intensidad como lo atestigua el hecho de que entre las filas del Ejército español los caídos fueron alrededor de trescientos y los heridos algo más de quinientos<sup>3</sup>. La inmensa mayoría pertenecían al Ejército de Tierra. Los caídos del Ejército del Aire fueron 18, a los que hay que sumar 15 heridos.

Nuestros protagonistas fueron condecorados con la medalla de Sidi-Ifni. No obstante, esta distinción no los diferenciaba del resto de combatientes de la campaña, caídos o no, puesto que esta medalla podía ser concedida hasta por siete motivos diferentes. Éstos abarcaban desde haber permanecido un determinado número de meses en el territorio de África Occidental Española hasta haber prestado servicios muy notorios y distinguidos.

Precisamente para distinguir a los caídos durante la campaña, una Ley de la Jefatura del Estado, de 24 de julio de 1958, concedía el ascenso a empleo superior inmediato al personal militar muerto o desaparecido en las operaciones realizadas en las provincias de Ifni y Sáhara español. Como no podía ser de otra manera, Álvarez Chás y los cinco miembros de la tripulación del «pedro» fueron ascendidos a título póstumo.

El comandante Álvarez Chás recibió otros merecidos reconocimientos por parte de los suyos. Así se puso su nombre a una calle en el Aaiún cuando esta ciudad todavía era española. Su viuda recibió además la concesión de una



La Tripulación de un Heinkel 111 observa el compartimento de salida de bombas.

vida en una acción de combate.

Sea este pues nuestro pequeño homenaje para con estos hombres casi desconocidos que dieron su vida en un lugar que muchos españoles de hoy tendrían serias dificultades en localizar en un mapa. Ellos, al igual que muchos otros, no reclaman fama ni reconocimiento, ni siquiera después de haber caído cumpliendo con su deber.

De hecho muy pocos saben o se acuerdan de ellos.

administración de loterías para poder salir adelante.

Otro de los desaparecidos que recibió un homenaje especial fue el alférez Antonio Sánchez Barranco, que es considerado el primer caído de la Milicia Aérea Universitaria en acción de guerra. De hecho en 1960 el entonces Ministro de Información y Turismo Arias Salgado, inauguró un monumento dedicado a su memoria junto a la Plaza de Armas del antiguo aeródromo militar de Villafría.

Finalmente, hace tan sólo unos meses el Ejército del Aire decidió dar el nombre del capitán Antón a una plaza de la Academia General del Aire (AGA). Esta decisión, tomada más de cincuenta años después de su desaparición, se sustenta en el reconocimiento de que el capitán Antón fue el primer oficial del Ejército del Aire formado en la AGA que perdió su

#### NOTAS

- <sup>1</sup> «Ifni y Sáhara. Una encrucijada en la historia de España» de Mariano Fernández Aceytuno.
- <sup>2</sup> <http://boinasnegras.100foros.com/ifni-un-avion-desaparece-en-el-mar-vt64.html>.
- <sup>3</sup> «La historia prohibida del Sáhara español». Tomás Bárbulo. Editorial Destino. 2002. ■



Plaza de España de Sidi Ifni

# Observatorio Internacional de Conflictos

## LA TRANSICIÓN POLÍTICA DE SRI LANKA Y SUS CONSECUENCIAS

Alberto Pérez Moreno.  
Coronel. Infantería. DEM.

A comienzos de año, y en el espacio de una semana, Sri Lanka ha vivido dos acontecimientos trascendentes seguidos de cerca en diversos puntos, pero especialmente, en Pekín, Nueva Delhi y Washington. La inesperada victoria electoral de Maithripala Sirisena<sup>1</sup>, que ponía fin a diez años de gobierno autoritario de Mahinda Rajapaksa, y los continuos llamamientos a la reconciliación nacional del Papa Francisco en su visita a la isla<sup>2</sup> hacen pensar en el inicio de una nueva era para la antigua Ceilán que puede tener repercusiones estratégicas en el Océano Índico.

Es indudable que, en los últimos años, la democracia se ha ido abriendo camino en el sur de Asia. En 2006 el rey de Bután puso fin a la monarquía, y en 2008 lo hizo Nepal, mientras que las Islas Maldivas tuvieron las primeras elecciones en 2009. El año pasado Paquistán celebró la primera transferencia de poder democrática y en la India caía el partido que había dominado el país desde



El Papa Francisco y el presidente de Sri Lanka, M. Sirisena, en la visita del Sumo Pontífice al país

la independencia. Sin embargo, en Sri Lanka, nada hacía presumir que pudiese ser derrotado un presidente como Rajapaksa, que convencido de no tener rival, anticipó las elecciones dos años, y menos aun, que aceptase el descalabro.

## EL FIN DE UNA ÉPOCA POPULISTA

La victoria electoral por un estrecho margen —51,3% frente al 47,6%— de Sirisena, que hasta meses antes era ministro de Sanidad y compañero de Rajapaksa en el Partido de la Libertad (SLFP), verdadero núcleo de la coalición gobernante Alianza por la Libertad de los Pueblos (UPFA), hace que aparentemente no pueda hablarse de un «cambio de régimen», sin embargo la posterior rehabilitación del general Fonseca, que fue encarcelado por Rajapaksa, es todo un indicativo del fin de una época<sup>3</sup>.

Rajapaksa, que ha gobernado desde 2005, afianzó su popularidad en 2009 al haber puesto fin a una guerra civil contra los Tigres para la Liberación de Tamil Eelán (LTTE) prolongada durante casi 26 años. Además, el impulso dado a la economía por la fuerte inversión y créditos de China<sup>4</sup> permitieron a Rajapaksa volver a vencer con un mayor margen en las elecciones presidenciales y parlamentarias de 2010. No obstante, la deriva cada vez más autoritaria, el nepotismo y la corrupción fueron minando la autoridad de Rajapaksa, que en 2013, perdía el gobierno provincial del Norte a manos de la Alianza Nacional Tamil (TNA) y ahora ha dado paso a una transición no exenta de riesgos<sup>5</sup>.

## LA DIFÍCIL TAREA DE UNA COALICIÓN DISPAR

Las intenciones de la coalición vencedora son claras, otra cosa es que pueda cumplir las pro-

mesas electorales. Introducir reformas constitucionales como suprimir la presidencia ejecutiva, volver a un sistema parlamentario y crear comisiones independientes que supervisen la policía, la judicatura y la administración, no será tarea fácil, puesto que Rajapaksa conserva su base de poder en el sur y puede maniobrar para recuperar la mayoría en un parlamento que el próximo año tendrá elecciones.

Pero el mayor desafío al que se enfrenta Sirisena es la heterogeneidad de la amplia coalición de gobierno. Al Partido Nacional Unido (UNP) del primer ministro Ranil Wickremasinghe, un «pro-occidental» que ya tuvo esa responsabilidad en los 90, se han sumado partidos de distintas comunidades étnicas y religiosas. Mantener unidos a cingaleses budistas (70% de la población), musulmanes (10%) y tamiles (12%) será complicado dadas sus distintas prioridades políticas. Pero de momento, todo indica que el cambio de gobierno ha sido posible por la influencia de discretas presiones exteriores —el apoyo de la prensa anglo-estadounidense ha sido evidente—, lo cual permite suponer que la transición política tenga repercusiones de largo alcance en el complejo entorno estratégico del país.

### LA POLÍTICA EXTERIOR DE SRI LANKA

Sri Lanka es uno de los puntos codiciados en la geopolítica del Océano Índico. Para Estados Unidos podría ser una pieza clave en su estrategia de reequilibrio en Asia por su situación entre la base de Diego García y el Estrecho de Malaca, y su proximidad a las rutas del Océano Índico; para Gran Bretaña significa el regreso al este de Suez; para China es un centro vital en su estrategia de la ruta marítima de la seda, y para India la isla entra dentro de lo que considera «su esfera de influencia».

Ante este panorama es probable que Sirisena restablezca relaciones con una India preocupada por las visitas de submarinos chinos a Colombo<sup>6</sup>, y a la que afectan los problemas de los tamiles sri-lanqueses por su repercusión en Tamil Nadu. En el caso de China, Sri Lanka no olvidará el apoyo prestado en la ONU al vetar los temas de derechos humanos, pero tratará de limitar la creciente influencia ejercida con Rajapaksa, y reducir su fuerte endeudamiento renegociando los 1.500 millones de dólares del macroproyecto portuario de Colombo.

El valor de Sri Lanka como punto de apoyo en la estrategia norteamericana de «pivotar hacia Asia» es evidente. El problema está en cómo aceptará India una apertura hacia EEUU, y si estos estarán dispuestos a sustituir a China como benefactor económico. En definitiva, los reajustes de las relaciones con India, EEUU, Japón, y en general, con Occidente, dependerán del enfoque que haga Colombo de diversos temas, pero especialmente, de las relaciones con los tamiles.

### IMPULSO A LA RECONCILIACIÓN NACIONAL

Sirisena prometió en la campaña electoral la reconciliación étnica y religiosa a pesar de ser, al igual que Rajapaksa, un cingalés budista contrario a las demandas de desmilitarización y devolución del poder a los tamiles en el Norte. Sin embargo, la importante contribución de los tamiles a la victoria de Sirisena —más del 72% de votos a su favor en la provincia del Norte— ha movido al gobierno a dar pasos en la reconciliación nacional al aceptar que Sri Lanka sea un Estado unitario y nombrar a un tamil Presidente del Tribunal Supremo<sup>7</sup>.

Las repetidas exhortaciones del Papa a «la reconciliación entre todas las personas de Sri Lanka», también contribuirá a crear un clima de confianza, dado que los católicos, aunque sean minoría (7%), son un elemento de unidad nacional al contarse entre ellos tamiles y cingaleses. Y si a esto se une la disposición del gobierno —y del general Fonseca— a cooperar con el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en la investigación de los crímenes de guerra, es posible que la próxima resolución de este organismo, en marzo, sea menos beligerante con Sri Lanka, facilitando de esta forma que el gobierno salga del aislamiento internacional que ha tenido durante años.

### NOTAS

<sup>1</sup>Annez, Shihar y Chalmers, Jhon. «Sri Lanka's strongman president voted out after a decade». *Reuters* 9/1/2015.

<sup>2</sup>Bastians, Dharisha y Harris, Gardiner. «Pope Urges Reconciliation in Sri Lanka». *NYT* 13/1/2015.

<sup>3</sup>«Sri Lanka rehabilitates ex-army chief Sarath Fonseca». *BBC* 21/1/2015.

<sup>4</sup>Con un crecimiento medio del 6,8%, disminución de la deuda pública y mantenimiento de la inflación por debajo del 10%, los 40.000 millones de dólares

de préstamos chinos permitieron, entre otras cosas, invertir en infraestructuras (3.000M\$) y reparar la línea férrea del Norte. (800M\$)

<sup>5</sup>Schaffer, Teresita. After the Election Upset- What next». Brookings Institution. 12/1/2015

<sup>6</sup>Bhadrakumar, Melkulangara. «The Lankan Transition Reset Indian Ocean Politics II». ONLINEJOURNAL Strategic Culture Foundation. 14/1/2015

<sup>7</sup>«Tamil Sripavan appointed Sri Lanka's top judge». BBC 30/1/2015.

## INTENSIFICACIÓN DE LA GUERRA EN UCRAINA

Carlos Echeverría Jesús.

Profesor de Relaciones Internacionales de la UNED.

El ataque de 24 de enero contra la ciudad de Mariupol, ejecutado con cohetes Grad y que costó la vida a al menos 30 civiles, forma parte de una contraofensiva de los separatistas del este de Ucrania reforzados de nuevo por Rusia.

Como ya ocurriera el pasado agosto, cuando unos rebeldes debilitados, como lo estaba 3 n ahora, recibieron apoyo ruso que les permitió recuperar posiciones y obligar al Gobierno de Ucrania a negociar al mes siguiente en Minsk —donde se firmó un alto el fuego el 5 de septiembre—, ahora Rusia interviene de nuevo, parece que esta vez no sólo para apoyar a los separatistas prorrusos sino también para facilitar por tierra el acceso a la aislada Crimea<sup>1</sup>.

### RUSIA Y LA EVOLUCIÓN DEL CONTEXTO

Aunque sometida a sanciones por EEUU y la Unión Europea (UE), Rusia mantiene su esfuerzo en Ucrania acusando continuamente al Gobierno de Kiev de provocaciones. El ataque con cohetes al centro de Mariupol demuestra una creciente participación militar rusa y ya directa en el conflicto, y puede ser parte de una contraofensiva pues se produce días después de que fuerzas rusas hubieran asegurado un aeropuerto de Donetsk que habían ayudado a los rebeldes prorrusos a conquistar. Rusia parece también responder con tan visible despliegue a la visita a Kiev del teniente general Ben Hodges, Comandante de las Fuerzas Estadounidenses en Europa,

durante la que se anunciaba la llegada a Ucrania de un equipo militar de entrenamiento, pero ilustra a la vez sobre sus debilidades en la región.

Crimea fue anexionada en la pasada primavera, pero es una región aislada de Rusia, y los rebeldes prorrusos de la región ucraniana de Donbás, que permite el acceso a Crimea, no pueden sobrevivir a la ofensiva de Kiev si no es con apoyo directo ruso. La prueba fue el avance de las tropas gubernamentales el pasado verano aprovechando la reducción de la ayuda directa rusa a los rebeldes de Donbás. Este imprescindible apoyo ruso se hace ahora más visible en medio del crudo invierno, y el ataque a Mariupol se combina con sangrientos enfrentamientos en el este de Ucrania, particularmente en torno a Donetsk y a Lugansk. Más de 5.000 personas han muerto en este conflicto desde que estallara el pasado abril, casi 300 de ellas en la segunda semana de enero según fuentes de la ONU, y el Gobierno ucraniano cifra en unos 9.500 los soldados rusos actualmente operando en el este de Ucrania.

El reforzamiento de los rebeldes con material y con apoyo militar directo ruso incluye ya, y de forma visible, carros de combate T-72, artillería pesada y sistemas antiaéreos Strela-10 y Buk, con lo que el escenario es cada vez más de guerra abierta y no de sucesión de escaramuzas que permitan facilitar encuentros diplomáticos. La apuesta de los separatistas por intensificar los combates daba también al traste a fines de enero con los esfuerzos negociadores al suspenderse la reunión del Grupo de Contacto —formado por la Organización para la Seguridad y la Cooperación



Efectos de los combates en Ucrania

en Europa (OSCE), Rusia, Ucrania y representantes separatistas— prevista en Minsk el 30 de enero<sup>2</sup>.

El 28 de enero, el Parlamento ucraniano adoptaba por unanimidad una resolución que calificaba a Rusia de «Estado agresor» y de «terroristas» a los separatistas prorrusos, además de mostrar su voluntad de incorporarse a la OTAN, todo ello en un intento de atraer apoyo occidental al esfuerzo de Ucrania por conservar su integridad territorial<sup>3</sup>.

## LA EVOLUCIÓN DE LOS ACONTECIMIENTOS

La movilización de combatientes separatistas en el este de Ucrania es ya un hecho a principios de febrero, y su reforzamiento con medios materiales rusos permite prever la susodicha continuación, e incluso agravamiento del conflicto<sup>4</sup>. Además, desde que se firmara el acuerdo de Minsk —es decir, en cinco meses—, los rebeldes prorrusos han ganado 500 kilómetros cuadrados de territorio donde ahora son dominantes y las tropas ucranianas han perdido el control del aeropuerto de Donetsk.

En cuanto al Gobierno de Kiev, este se encuentra en una posición cada vez más difícil pues, aparte del agravamiento del conflicto que ya ha provocado la muerte de miles de civiles y que ahonda una herida interna de difícil curación, el reforzamiento del bando rebelde gracias en buena medida al apoyo ruso está provocando fisuras en sus filas. Quienes desde posiciones muy radicales exigen al Presidente Petro Poroshenko una actitud más firme con un uso de la fuerza más intenso son aquellos en los que se apoyó para acceder al poder, pero no debería caer en su juego si quiere seguir dando a Occidente una imagen de moderación y de pragmatismo. Recordemos que su aliado y Primer Ministro, Arseni Yatseniuk, se oponía al alto el fuego de Minsk de 5 de septiembre.

El régimen de Kiev sigue reclutando efectivos para hacer frente a unos rebeldes reforzados y dinamizados por Rusia y, tras perder definitivamente Crimea, lucha ahora para evitar que el desmoronamiento del país avance y para mantener su control sobre la región de Donbás. Esta representa menos del 10% del territorio nacional, pero al tener dos ciudades importantes como son Donetsk y Lugansk alberga el 20% de la población del país, atraída además por su intensa actividad industrial y minera, y

vive en estrecha interrelación con localidades también ucranianas como Mariupol, Kramatorsk o Debaltsevo.

En lo que a Occidente respecta, en EEUU se refuerza la idea de que es preciso ayudar con más y mejores medios al régimen de Kiev, y no sólo con equipos no letales como hasta ahora, mientras se presiona a Rusia con sanciones<sup>5</sup>. De hecho, a las críticas habituales a Rusia de EEUU, de la UE o del Secretario General de la OTAN, Jens Stoltenberg, ya se ha añadido desde principios de febrero la ampliación de nuevas sanciones comunitarias que podrían endurecerse aún más a partir de marzo, si el Consejo Europeo que se reunirá ese mes así lo decidiera. En cualquier caso, a pesar de todo ello la firmeza de Vladimir Putin parece fuera de toda duda<sup>6</sup>.

Rusia sigue manteniendo inamovibles sus objetivos estratégicos con respecto a Ucrania, y ello a pesar de las sanciones ya impuestas que son aún más dañinas al coincidir en el tiempo con la caída del precio de los hidrocarburos. La firma por el Presidente Putin de una nueva estrategia de defensa en diciembre, y el mantenimiento del presupuesto del Ministerio de Defensa en medio de fuertes recortes en otros departamentos, confirma la tendencia y permite prever que el pulso ruso se mantendrá.

## NOTAS

<sup>1</sup> «Europa del Este. Putin destroza el pacto de Minsk», *Informe Semanal de Política Exterior (ISPE)*, nº 924, 2 de febrero de 2015, p. 4.

<sup>2</sup> MAÑUECO, Rafael M.: «La escalada bélica aleja la paz en el este de Ucrania y deja 36 muertos», *Diario de Navarra*, 31 de enero de 2015, p. 8.

<sup>3</sup> «El conflicto entre Rusia y Ucrania se recrudece», *El Economista*, 29 de enero de 2015, p. 2.

<sup>4</sup> «Los prorrusos del este movilizan a 100.000 reclutas», *El Mundo*, 3 de febrero de 2015, pp. 16-17.

<sup>5</sup> PARDO, Pablo: «Washington estudia armar al Ejército de Kiev», *El Mundo*, 3 de febrero de 2015, p. 17.

<sup>6</sup> HERRERA, Esther: «La UE prolonga las sanciones a Rusia a pesar de la resistencia de Grecia», *Euroexpress*, 29 de enero de 2015, en [www.euroexpress.es](http://www.euroexpress.es). ■



*Brigada "Guzmán el Bueno" x*

## *CÁTEDRA GRAN CAPITÁN*

*Actos que se desarrollarán durante el año 2015  
con motivo del V Centenario de la muerte  
de D. Gonzalo Fernández de Córdoba.*

*Ciclo de Conferencias sobre la figura del Gran Capitán en  
Montilla ( Febrero y Marzo de 2015)*

*Concierto de la Unidad de Música del Cuartel General  
de la Fuerza Terrestre y Jura de Bandera de personal civil  
en Montilla (Abril de 2015)*

*Acto de homenaje a los que dieron su vida por España y  
Arriado de la Bandera en Montilla (2 de Diciembre de 2015)*

*Para más información visite:*

*[http://www.ejercito.mde.es/unidades/Cordoba/brimzx\\_guzmanelbueno/Noticias/index.html](http://www.ejercito.mde.es/unidades/Cordoba/brimzx_guzmanelbueno/Noticias/index.html)*

*<http://www.montilla.es/>*

# Grandes Autores del Arte Militar

## *Federico Pita Espelosín. Comandante de Infantería*

Federico Pita, es considerado como escritor africanista y singular relator de nuestro reciente pasado histórico. Vinculado a Melilla entre los años 1898 y 1936, su talento y profunda huella queda reflejado en el gran número de publicaciones logradas

Nació en La Habana, en 1874. Ingresó en el Ejército en Madrid en 1893 ascendió a cabo por elección en 1894, al año siguiente alcanzó el empleo de sargento de nuevo por elección.

Combatió en Cuba. Ingreso de la Academia de Infantería, de la que saldría a finales de 1897 como segundo teniente. Su primer destino como oficial fue, el Regimiento Melilla número 2 y luego en el Batallón Disciplinario. En 1907, el ascenso a Capitán sorprendió a Federico Pita en Argelia efectuando prácticas en el Ejército Francés en el Regimiento nº 1 de Tiradores de guarnición en Blida. Nombrado en 1907 académico de la Real Academia de La Coruña, y de la Real Academia Hispanoamericana de Artes y Ciencias de Cádiz, en 1915, este mismo año logró la licenciatura en Derecho.

En 1919, asciende a comandante y es designado Sargento Mayor de la Plaza de Pontevedra, y más tarde ejerce de Juez Permanente de Causas de la 1ª Región. A finales de 1922, regresó a Melilla, ocupando, destino en Tropas y Asuntos Indígenas en la Mehal-la-Jalifiana de Tafersit núm. 5. Iniciada la Guerra Civil española, con 62 años de edad, volvió a las armas, en la dirección de Movilización, Instrucción y Recuperación, luego al Batallón de Guarnición número 337, en

Segovia, y por último nuevamente a la Jefatura de Movilización. Finalizó su carrera militar en el empleo de Comandante. Falleció en Madrid en abril de 1944.

Por los servicios prestados en Cuba, se le concedió la Cruz de Plata del Mérito Militar con distintivo rojo. La Cruz Roja Española le concedió su Medalla de Oro. En los años 1905 y 1908 participó con trabajos sobre estudios militares en las exposiciones internacionales de Liejas y Burdeos, obteniendo en ambas premios; en la primera, Medalla de Oro, y en la segunda, Medalla de Plata. En 1911, por los destacados cometidos prestados en el Ministerio de la Guerra, se le otorgó la Cruz de la Orden de Carlos III.

### De su obra destacamos:

- Estudios sobre Marruecos
- Argelia Francesa
- La acción militar de España en África
- Misión política y táctica de las Fuerzas indígenas en nuestra Zona del Protectorado
- Campañas de Alejandro Farnesio
- Estudio sobre la guerra en montaña
- Estudios filosóficos-políticos-militares sobre las guerras
- Manual de combate de vanguardia y retaguardia
- El marqués de la Romana.

Pedro Ramírez Verdún.  
Coronel. Infantería. DEM.

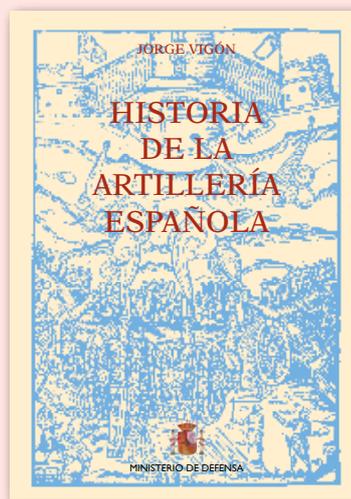
## LX ANIVERSARIO DE LAS FUERZAS PARACAIDISTAS

AA.VV.

198 páginas



**PVP: 10 euros**  
**ISBN: 978-84-9781-980-0**



**PVP: 45 euros/vol.**  
**ISBN: 978-84-9781-942-8**

## HISTORIA DE LA ARTILLERÍA ESPAÑOLA

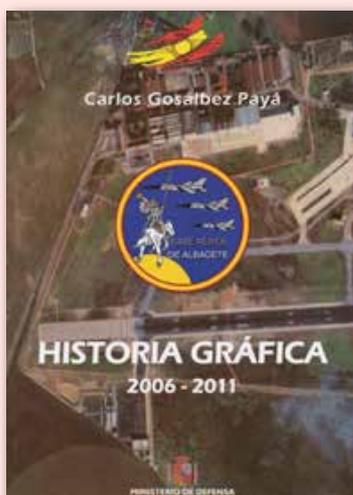
Jorge Vigón Suero-Díaz

1750 páginas (3 vol.)

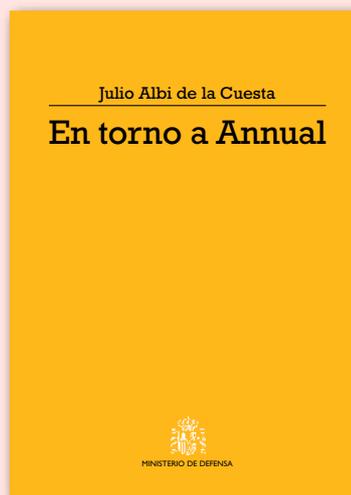
## HISTORIA GRÁFICA DE LA BASE AÉREA DE ALBACETE 2006-2011

Carlos Gosálbez Payá

218 páginas



**PVP: 15 euros**  
**ISBN: 978-84-9781-940-4**



**PVP: 12 euros**  
**ISBN: 978-84-9781-962-6**

## ENTORNO A ANNUAL

Julio Albi de la Cuesta

666 páginas

# Bibliográfica

## LA CRUZ DE PLATA

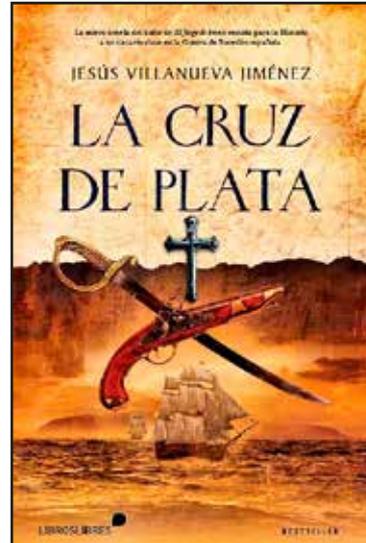
Jesús Villanueva Jiménez.

La nueva novela del autor de El fuego de bronce rescata para la Historia a un canario clave en la Guerra de Sucesión española. Antonio Benavides González (1678-1762) nació en La Matanza de Acentejo, a la sombra del Teide, en 1678. Se enroló en el Ejército rumbo a La Habana, y regresó a Madrid como teniente. Salvó la vida a Felipe V en el campo de batalla durante la Guerra de Sucesión. Destinado a las Américas, fue gobernador de la Florida, de Veracruz y de Yucatán. Luchó contra la corrupción administrativa, mantuvo a raya a los ingleses, limpió los mares de piratas y corsarios... Pese a su impecable hoja de servicios como gobernante, su vida quedó casi sepultada en el olvido.

Jesús Villanueva Jiménez rescita en La Cruz de plata la figura de uno de los canarios más importantes en la historia de España y traza para él una apasionante trama novelesca bien documentada en los hechos reales, plagada de acción y aventuras, amores y odios, héroes y criminales...

Así eran aquellos mares y costas al otro lado del Atlántico cuando Benavides, aferrado a la nostalgia de su tierra, consolidaba año tras año los límites del Imperio.

Editorial



## UN ESPAÑOL EN EL EJÉRCITO DE NAPOLEÓN

Diario de don Rafael de Llanza y de Vals, capitán del antiguo Regimiento de Infantería de Guadalupe.

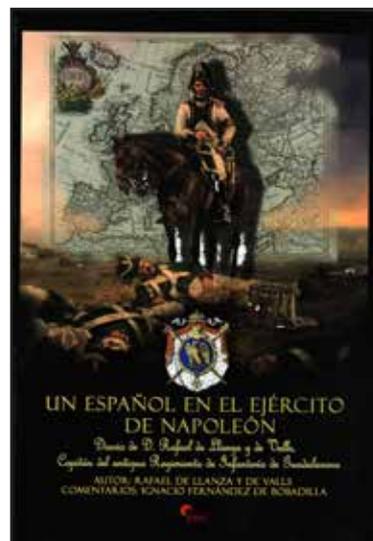
Los hechos del 2 de mayo en Madrid y el posterior enfrentamiento que los siguió y que es conocido en España como Guerra de la Independencia, hay un aspecto que es bastante desconocido para el público en general y aun para los que poseen un conocimiento algo más profundo de este periodo. Se trata de las vicisitudes que vivieron aquellos soldados españoles que fueron encuadrados en el ejército francés para su desgraciada campaña de Rusia en 1812.

En este texto tendrán unos y otros la oportunidad de conocer de primera mano esas vivencias de la mano de un oficial que partió hacia Dinamarca con las fuerzas del Marqués de La Romana y terminó pasándose a los rusos durante la retirada de Rusia.

El texto del diario de Rafael de Llanza va complementado por un magnífico estudio realizado por un descendiente del protagonista en el que encuadra los hechos y los complementa con los

datos históricos necesarios para que el lector pueda hacerse una idea cabal de cómo vivieron aquellos españoles, alejados de su patria y sirviendo en un ejército extranjero, una guerra que no era la suya.

Editorial





# Publicaciones Militares del Ejército de Tierra

## MANUAL DE ADIESTRAMIENTO DEL GRUPO DE ARTILLERÍA DE COSTA (MA-300)

Resolución 552/00658/14 BOD núm12

Fecha de entrada en vigor: 20/01/2014

El manual de adiestramiento del GRUPO DE ARTILLERÍA DE COSTA tiene por finalidad proporcionar al jefe de la unidad una guía para la adecuada dirección, ejecución y seguimiento de su adiestramiento.

Este manual unido a otros manuales de los sistemas de instrucción, adiestramiento y evaluación (SIAE), servirá asimismo para determinar los objetivos de adiestramiento y, en consecuencia, elaborar los correspondientes programas de instrucción, adiestramiento y evaluación que deban desarrollarse en el ciclo anual de adiestramiento.



## MANUAL DE ADIESTRAMIENTO. CONTRAINSURGENCIA -NIVEL BATALLÓN/GT (MA-101)

Resolución 513/14978/14 BOD núm 218

Fecha de entrada en vigor: 07/11/2014

El Jefe de Batallón/GT y sus jefes subordinados encontrarán un conjunto de fichas de cometido con unos contenidos prácticos y una metodología cuya finalidad es proporcionar unas destrezas y conocimientos en la resolución de situaciones ante una fuerza, de tipo insurgente, que garantice su supervivencia ante la presencia y actitud ofensiva enemiga o frente a la predisposición negativa de una población que, con mayor o menor grado de afinidad con los postulados insurgentes, siempre estará presente y de la que tenemos que obtener, como objetivo, su apoyo y aprobación a la presencia como garantía de éxito en las operaciones y de seguridad.



## PUBLICACIÓN DOCTRINAL -DEFENSA ANTIAÉREA (PD3-311)

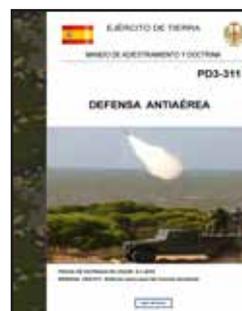
Resolución 513/00303/15 BOD núm 05

Fecha de entrada en vigor: 09/01/2015

En el marco de la doctrina de empleo de las fuerzas terrestres, la defensa antiaérea es una de las actividades de la función de combate protección.

La finalidad de la DAA es proporcionar al mando libertad de acción, mediante la protección de fuerzas, zonas y puntos vitales de interés, de acuerdo con las prioridades fijadas por cada mando, al oponerse a las acciones aéreas del enemigo.

La publicación doctrinal «Defensa antiaérea» recoge los principios y preceptos de empleo de las unidades de artillería antiaérea del Ejército de Tierra, con independencia de las estructuras operativas y mandos componentes en las que se integren, asumiendo los nuevos conceptos y principios de las publicaciones nacionales y de la OTAN.



## PUBLICACIÓN DOCTRINAL- MANTENIMIENTO EN OPERACIONES (PD4-601)

Resolución 513/00304/15 BOD núm 05  
Fecha de entrada en vigor: 09/01/2015

Esta publicación pretende ser un documento donde se mencionen todos los aspectos que toman parte en el apoyo de mantenimiento, ofreciendo unos criterios que sirvan de base para que los cuadros de mando sean capaces de hacer uso de su iniciativa y adoptar, cuando proceda, soluciones adaptadas a cada misión y a cada situación. Asimismo, puede ser punto de partida para desarrollar publicaciones posteriores, más procedimentales y más técnicas, para resolver las numerosas situaciones que se puedan presentar.

No se busca que sea exhaustiva, sino más bien mostrar la «esencia» como punto de partida del mantenimiento en operaciones, sin llegar a describir procedimientos de detalle.



## MANUAL TÉCNICO MORTERO CARDOM 81MM. MANUAL DE MANTENIMIENTO 2º, 3ER Y 4º ESCALÓN (MT – 101)

Resolución 513/01342/15 BOD núm 21  
Fecha de entrada en vigor: 02/02/2015

El manual técnico se compone de 6 capítulos seguidos cada uno de una breve descripción donde se realiza una descripción general de las unidades del mortero 81mm para el mantenimiento de 2º, 3º y 4º Escalón. Además, detalla una descripción física, incluyendo diagrama de bloques general y de las especificaciones técnicas.

Proporciona una descripción detallada del sistema mortero 81mm para el mantenimiento de las SRUs y una guía general del desarrollo de las tareas de mantenimiento del sistema, además de pruebas funcionales, detección de averías e instrucciones de sustitución de los SRUs.



## MANUAL TÉCNICO MORTERO CARDOM 81MM. CATÁLOGO ILUSTRADO DE ARTÍCULOS DE ABASTECIMIENTO (MT-102)

Resolución 513/01343/15 BOD núm 21  
Fecha de entrada en vigor: 02/02/2015

En este Manual se muestra una descomposición estructurada e ilustrada de los elementos que componen el sistema Mortero CARDOM de 81mm.

Se divide en:

- Información General, de la disposición del catálogo y todos los métodos de búsqueda que se pueden utilizar.
- Catálogo ilustrado de artículos de abastecimiento (IPC), del Sistema CARDOM 81mm mediante el uso de figuras. La sección también incluye tablas que enumeran cada parte, el número de referencia del catálogo, descripción de la pieza, la cantidad para el subconjunto. Para el escalón de mantenimiento asociado, consultar Manual de Mantenimiento MT-101.
- Herramientas especiales y accesorios



# NORMAS DE COLABORACIÓN DE LA REVISTA EJÉRCITO

## NORMAS DE COLABORACIÓN DE LA REVISTA EJÉRCITO

### 1. REVISTA EJERCITO. AUTORES

La Revista Ejército es una publicación sobre temas técnicos profesionales, que se orienta a facilitar el intercambio de ideas sobre temas militares, cabiendo en la misma cuantas informaciones, opiniones, investigaciones, ideas o estudios se consideren de interés en relación con la Seguridad y la Defensa, así como con la organización, el personal, la preparación, el empleo, la logística, las experiencias, los proyectos, la historia, la cultura militar, y los valores y tradiciones del Ejército. Así mismo, contribuye a fomentar y mejorar la vinculación entre Ejército y Sociedad para una mayor participación en la cultura de Defensa.

En la Revista Ejército puede colaborar cualquier persona que presente trabajos originales, inéditos y con una redacción adecuada, que por su tema, desarrollo y calidad se consideren acordes a la anterior finalidad.

### 2. DERECHOS:

Los autores de los artículos se comprometen a respetar los derechos de propiedad intelectual que pudieran existir sobre los textos, fotografías, gráficos e ilustraciones que presenten para su publicación, en los términos establecidos por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril.

### 3. DOCUMENTACIÓN:

Se remitirán los siguientes datos del autor/es:

- Nombre y apellidos. Si es militar: empleo, especialidad fundamental, cuerpo, ejército, y si es DEM o no; si es civil: breve currículo, licenciatura, diplomatura o título de mayor categoría.
- Dirección postal del domicilio, correo electrónico, fax, y/o teléfono de contacto.
- Fotocopia de la cara anterior del DNI (o, en caso de no tener la nacionalidad española, fotocopia del pasaporte).
- Entidad bancaria: banco o caja, sucursal, dirección postal y código cuenta cliente (código IBAN).

Estos datos son exigidos por la Subdirección General de Publicaciones y Patrimonio Cultural del Ministerio de Defensa, aunque su aportación no conlleva necesariamente la publicación del artículo. No se remitirán estos datos en caso de haberlo hecho anteriormente y no haber sufrido modificación.

### 4. DOCUMENTOS MONOGRÁFICOS:

Los documentos monográficos son trabajos sobre un tema profesional, especialidad, gran unidad, organización, función organizativa, de combate o logística, operación, etc, que se trata de forma unitaria. Se confeccionan a propuesta de una autoridad u organización o a instancias de la Revista.

Generalmente los Documentos constan de presentación y una serie de 4 a 6 artículos. La extensión total del Documento no será superior a las 15.000 palabras. Su tratamiento es el mismo que el del resto de colaboraciones, que se especifica al final de estas normas. Por la autoridad u organización proponente, se designará un representante para el Documento, que se encargará de la coordinación del trabajo con la Redacción de la Revista.

### 5. NÚMEROS EXTRAORDINARIOS:

Los números extraordinarios, en similitud a los documentos, son también trabajos sobre un tema profesional, especialidad, gran unidad, organización, función organizativa, de combate o logística, operación, etc, que se trata de forma unitaria, pero con mayor profundidad, detalle y extensión, reservándose un número completo de la Revista para su publicación.

Generalmente los «extraordinarios» constan de presentación y una serie de 12 a 18 artículos, cada uno entre las 2000 y 3000 palabras. Dependiendo del tema, pueden tener distinto tratamiento. Las normas de remisión de textos y gráficos son las mismas que las del resto de colaboraciones. Así mismo, por la autoridad u organización proponente, se designará un representante para el «extraordinario», que se encargará de la coordinación del trabajo con la Redacción de la Revista.

### 6. PUBLICACIÓN DE TRABAJOS:

La Redacción de la Revista acusará recibo de los trabajos, sin que esto comporte su publicación.

Los trabajos no publicados serán devueltos a su autor.

Para publicar en otro medio de comunicación un trabajo ya publicado en la *Revista Ejército*, habrá de solicitarse previamente autorización a la misma.

**Milipedia** (Enciclopedia Militar Digital): Los trabajos publicados, con la autorización expresa del autor, se remitirán a la Milipedia para su edición en lenguaje «wiki», lo que permitirá que otros usuarios de la enciclopedia puedan añadir, modificar, completar, etc, el texto publicado. La autorización del autor se recabará expresamente por la *Revista Ejército* durante el proceso de publicación del trabajo en la misma.

## 7. CORRECCIONES:

El Consejo de Redacción se reserva el derecho de corregir, extractar o suprimir alguna de las partes del trabajo siempre que lo considere necesario y sin desvirtuar la tesis del autor/es.

## 8. PRESENTACION DE COLABORACIONES. FORMATOS:

Con el objeto de facilitar su tratamiento, mejorar la edición y disminuir en lo posible los errores de publicación, las colaboraciones que se aporten a la Revista deberán remitirse de acuerdo a las siguientes normas:

### TEXTOS:

1. Es imprescindible su presentación en fichero informático, formato DIN A4, letra ARIAL de tamaño 12 puntos, a doble espacio.
2. El texto se remitirá sin maquetar, incluyendo título que no superará las diez palabras. Los epígrafes o subtítulos no se numeran.
3. Su extensión no superará las 3.000 palabras, incluyendo notas y bibliografía si las hubiere.
4. Las notas, si las hubiere, han de ser breves en contenido y número. Han de numerarse (numeración arábiga) y se relacionarán al final del texto y no a pie de página.
5. No se remitirán a la Revista textos clasificados o que muestren marcas de clasificación de seguridad.
6. La bibliografía y fuentes, si las hubiere, estarán debidamente reseñadas y aparecerán al final del artículo. Se relacionará un máximo de diez, entre notas y bibliografía.
7. Con carácter general, en los artículos se recomienda utilizar el menor número de siglas o acrónimos posible. No obstante, cuando se empleen, la primera vez tras identificar su significado completo se pondrá entre paréntesis el acrónimo, la sigla o abreviatura correspondiente. Así mismo, cuando el trabajo requiera el empleo de un número considerable de siglas o acrónimos, al final del trabajo, o en documento aparte, figurará la relación de siglas empleadas con su significado.
8. El artículo ha de ir acompañado por un resumen del mismo cuya extensión no superará las 120 palabras.
9. En caso de agregar correcciones en un texto ya remitido, estas tienen que escribirse en color rojo, apareciendo tachado el texto al que modifican.

### GRÁFICOS:

Se entiende por material gráfico todas las fotografías, tablas, gráficos, esquemas, dibujos, croquis, cuadros, etc, que se remitan para ilustrar un texto. Deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El material gráfico aportado contará con el permiso de su autor. Si procede de Internet, se habrá de verificar que la imagen tiene el permiso de uso y copia, y que se encuentra libre de cualquier derecho de autor (sin copyright o cualquier otra limitación de difusión).
2. Los autores ceden a la Revista los derechos de comunicación pública de sus obras para su difusión y explotación electrónica a través de las redes (Intranet, Internet) y dispositivos inalámbricos que decida la Revista para el acceso on line de su contenido.
3. No se remitirá a la Revista material gráfico clasificado o que tenga alguna marca de clasificación de seguridad.
4. Los archivos del material gráfico han de ser:
  - De extensión «.jpg» o «.tif» (nunca «.bmp», «.gif» o cualquier otro formato).
  - Identificados con un nombre inferior a los 20 caracteres.
  - De un tamaño mínimo de 1.200 píxeles de ancho.
  - Independientes, es decir, no estar incrustados en un documento de texto (Word o similar) o en una presentación (Powerpoint o similar).
  - Sin marcas de agua, símbolos o letras sobreimpresas.
5. El material gráfico no estará insertado en el texto remitido por el autor, sino que se incorporará a este la referencia (número o nombre del material gráfico) que indique el lugar en que desea que aparezca.
6. Se debe presentar un archivo, en documento aparte, con los pies de foto o título de los gráficos o tablas (máximo de 15 palabras). Si proceden de Internet, se deberá indicar la dirección de la página web de donde se hayan extraído.
7. En el caso de aparecer menores de edad, no deberán ser reconocibles sus facciones.

## 9. DIRECCIÓN:

Los trabajos pueden enviarse a las direcciones de:

### Correo electrónico

[ejercitorevista@et.mde.es](mailto:ejercitorevista@et.mde.es)

[revistaejercito@telefonica.net](mailto:revistaejercito@telefonica.net)

## CORREO POSTAL

SECCIÓN DE PUBLICACIONES DE LA JCISAT

C/ Alcalá, 18 – 4ª Planta, 28014 – Madrid

Teléfono: 91 522 52 54 881 56 54

FAX: 91 522 75 53 881 56 53

# Cine Bélico

## CADETES DEL MAR

La acción se sitúa en la Academia Naval estadounidense de Annapolis durante la década de los años treinta, en el denominado periodo entre guerras. En esa época eran frecuentes las competiciones deportivas entre el Ejército de Tierra y la Armada. Tres jóvenes que ingresan en la Academia Naval comparten su afición por el fútbol americano.

John Carter, interpretado por el actor James Stewart, es un joven guardiamarina dispuesto a sacrificarse por defender a su padre, servir con profesionalidad en la marina y que está a punto de ser expulsado por inscribirse con un nombre falso.

El actor Robert Young encarna a Roger Ash, un joven ambicioso que sola desea un título, jugar al fútbol y poder irse a la vida civil para vivir cómodamente.

Richard Gates, protagonizado por el actor Tom Brown, representa a un joven de la alta sociedad neoyorquina flanqueado por un servicial

mayordomo y una alocada hermana (cadetera).

Destacable la exaltación de la vida académica, los aspectos deportivos y los valores militares.

Un film sobre el denominado subgénero de "academias militares" que permitió a James Stewart ser elegido por el director Frank Capra en las películas que dirigió en los años siguientes.

Una película de camaradería, ambición, liderazgo y "pique". Pique sano entre los ejércitos cuyo mensaje ensalza el espíritu de equipo frente al individualismo.

## FICHA TÉCNICA

**Título original:** Navy Blue and Gold.

**Director:** Sam Wood.

**Intérpretes:** Robert Young, James Stewart, Florence Rice, Billie Burke, Lionel Barrymore, Tom Brown, Samuel S. Hinds, Paul Kelly, Barnett Parker, Frank Albertson, Minor Watson, Philip Terry, Robert Middenmass, Charles Waldron y Pat Flaherty.

**Música:** Edward Ward.

**Guión:** George Bruce.

**Fotografía:** John Seitz.

**Nacionalidad:** EE.UU, 1937, 94 minutos, Blanco y Negro.

**¿Dónde se puede encontrar esta película?**  
Editada en DVD.

**NOTA:** Sobre esta película pueden dirigir comentarios a:

[garycooper.flopez@gmail.com](mailto:garycooper.flopez@gmail.com)



## WHISKY Y GLORIA



El Coronel Jock Sinclair, interpretado por el actor Alec Guinness, ha pasado gran parte de su vida en un Regimiento escocés. Empezó como joven gaitero y durante la Segunda Guerra Mundial fue ascendiendo por meritos de guerra. Finalizada la contienda continuó en la misma Unidad hasta llegar al grado de Coronel Jefe del Regimiento.

Su vida gira en torno a las gaitas, la Sala de Oficiales, el whisky y las melodías típicas escocesas. Todo este marco cambia cuando se recibe la comunicación de la llegada de un nuevo Comandante en Jefe.

El nuevo Coronel, Basil Barrow — protagonizado por el actor John Mills— llega la noche antes de su toma de Mando y se encuentra al Coronel saliente con los Oficiales bebiendo y bailando en la Sala de banderas.

Los dos Coroneles son totalmente antagonistas: Uno procede de los campos de batalla, otro de una de las universidades más elitista del país.

Se suceden constantes y continuos roces cuando los dos oficiales tienen que convivir en la misma Base con una oficialidad vacilante entre la lealtad al jefe relevado y la subordinación ante el recién nombrado.

Una película con cuidada fotografía, nominada al Oscar al mejor guion adaptado y un gran retrato de la vida cuartelera en la Escocia tradicional castrense.

Uniformes, gaitas, paisajes nevados, el vacío del mando, el vacío al mando y sobre todo el mundo militar a examen. Excelente

## FICHA TÉCNICA

**Título original:** Tunes of Glory.

**Director:** Ronald Neame.

**Intérpretes:** Alec Guinness, John Mills, Dennis Price, John Fraser, Kay Walsh, Susannah York, Gordon Jackson, Duncan Macrae y Percy Herbert.

**Música:** Malcolm Arnold.

**Guión:** James Kennaway.

**Fotografía:** Arthur Ibbetson.

**Nacionalidad:** Reino Unido, 1960, 103 minutos, Color.

**¿Dónde se puede encontrar esta película?**  
Editada en DVD.

**NOTA:** Sobre esta película pueden dirigir comentarios a:

[garycooper.flopez@gmail.com](mailto:garycooper.flopez@gmail.com)

FLÓPEZ

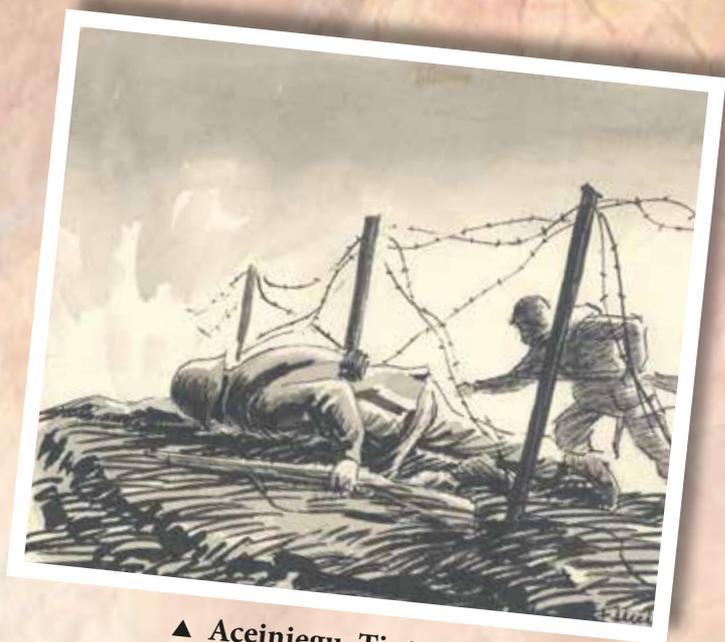


# Archivo Gráfico

La Revista **Ejército** cuenta, en su archivo, con los dibujos con que se ilustraba la revista en sus primeras décadas y que paulatinamente fueron dando paso a las fotos, primero en blanco y negro, y más tarde en color.

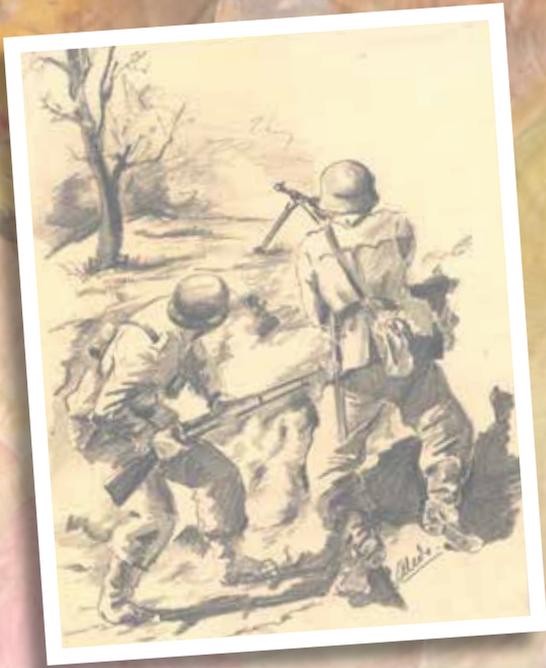
Dedicamos durante este año que celebramos el 75º Aniversario de **Ejército** esta sección de ARCHIVO GRÁFICO a ofrecer a nuestros lectores las ilustraciones que consideramos que, por autor, temática, curiosidad, calidad, interés, pudieran resultar de su mayor agrado...

Almoguera Llanos.  
Tinta sobre cartulina. Plublicada  
en julio de 2013 ▼



▲ Aceiniegu. Tinta sobre cartulina.

▼ Aledo. Carboncillo sobre cartulina.



Algarra. Tinta sobre cartulina.  
Publicada noviembre de 1946. ▼



▲ A. Tinta sobre cartulina. Publicada enero de 2013.



▲ Rodolfo Abad. Tinta sobre cartulina.

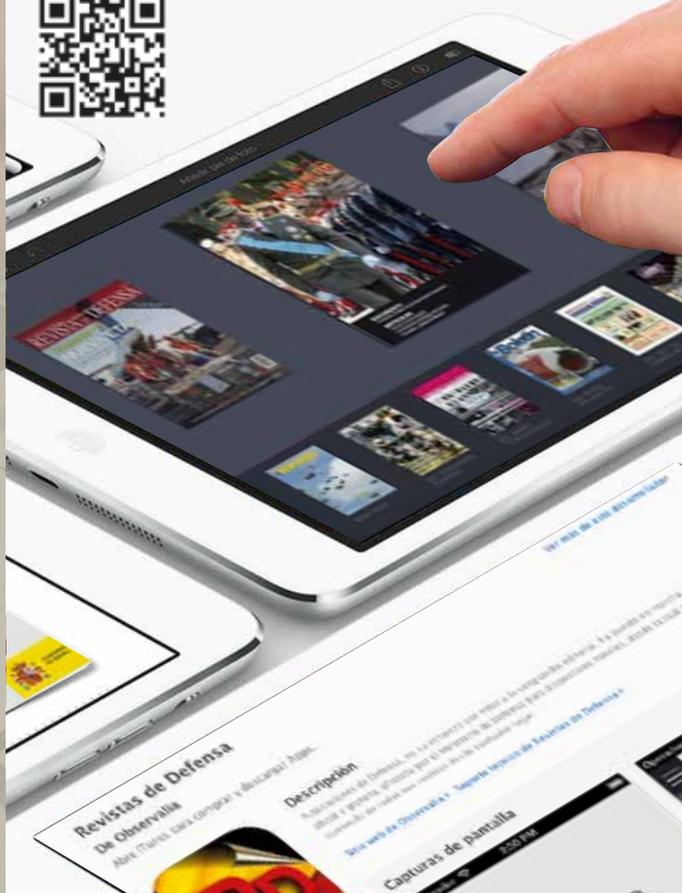
# Nueva **App** Revistas de Defensa

Nuestro fondo editorial ahora en formato electrónico para dispositivos Apple y Android



La aplicación, **REVISTAS DEFENSA**, es una herramienta pensada para proporcionar un fácil acceso a la información de las publicaciones periódicas editadas por el Ministerio de Defensa, de una manera dinámica y amena. Los contenidos se pueden visualizar "on line" o en PDF, así mismo se pueden descargar los distintos números: Todo ello de una forma ágil, sencilla e intuitiva.

La app **REVISTAS DEFENSA** es gratuita y ya está disponible en las tiendas Google Play y en App Store.



# Nueva **WEB**

Catálogo de Publicaciones de Defensa

Nuestro Catálogo de Publicaciones de Defensa, ahora a su disposición con más de mil títulos

<http://publicaciones.defensa.gob.es/>

La nueva página web del **Catálogo de Publicaciones de Defensa** pone a disposición de los usuarios la información acerca del amplio catálogo que compone el fondo editorial del Ministerio de Defensa. Publicaciones en diversos formatos y soportes, y difusión de toda la información y actividad que se genera en el Departamento.

## LIBROS

Incluye un fondo editorial de libros con más de mil títulos, agrupados en varias colecciones, que abarcan la gran variedad de materias: disciplinas científicas, técnicas, históricas o aquellas referidas al patrimonio mueble e inmueble custodiado por el Ministerio de Defensa.

## REVISTAS

El Ministerio de Defensa edita una serie de publicaciones periódicas. Se dirigen tanto al conjunto de la sociedad, como a los propios integrantes de las Fuerzas Armadas. Asimismo se publican otro grupo de revistas con una larga trayectoria y calidad: como la historia, el derecho o la medicina.

## CARTOGRAFÍA Y LÁMINAS

Una gran variedad de productos de información geográfica en papel y nuevos soportes informáticos, que están también a disposición de todo aquel que desee adquirirlos. Así mismo existe un atractivo fondo compuesto por más de trescientas reproducciones de láminas y de cartografía histórica.



## SUMMARY

### FROM CONVENTIONAL DETERRENCE TO PROTECTION..... 8

Diego Alcolea Navarro. Artillery Lieutenant Colonel. Staff College Graduate

Deterrence has been for years the main strategic line followed by countries and defense and security agencies to prevent conflicts with their potential adversaries. Whereas nuclear deterrence remains a powerful tool against potential threats, conventional deterrence is showing some symptoms of exhaustion that this article tries to examine and analyzes. Yet, a response to this situation is emerging: the possibility of conforming defense strategies to the concept of protection, for both the defense of our national territory as well as the defense of our interests far beyond our borders.

### ADVISING THE SOMALIAN MINISTRY OF DEFENSE IN MANAGEMENT, POLITICS, PLANNING AND STRATEGY. .... 52

Américo Juan Rodríguez. Infantry Lieutenant Colonel.

Since January 2014, Spain has contributed to the European Mission in Somalia (EUTM) with a Defense Policy Advisor at the Somali MoD as a component of the Strategic Advisory Team (SAT). After a brief description of the Somali

situation firstly and that of the EUTM/SAT afterwards, the products elaborated by the Spanish advisor within his area of activity since January to June 2014 are described, moving on then to a slight prediction of how the mission may or should evolve to achieve its goals.

### DOCUMENT: PERSONNEL ACTION PLAN (PAP) ..... 67

The works of revising and updating the Directive 02/08, Personnel Action Plan (PAP), have been carried out from December 2012 to October 2014, once approved by the Army Chief of Staff (SP COS). The Directive 02/08 established the general careers to be followed by the members of the Army in its various corps and scales, as well as the criteria of the Army with regard to the personnel which contributed to the regulatory development of the laws on Enlisted Personnel (OR1 to OR5) (*LTM*) and on the Military Career (*LCM*) (law 08/2006, April 24, and 39/2007, November 19, respectively). However, the very development of this legislation and the organizational evolution of the Army forced an updating that would allow a better framing of the human resources and a complete organization of its members' careers. This document focuses on the presentation, dissemination and explanation of the new PAP Directive.



## SOMMAIRE

### DE LA DISSUASION CONVENTIONNELLE À LA PROTECTION..... 8

Diego Alcolea Navarro. Lieutenant-colonel. Artillerie. BEM.

La dissuasion a été, pendant longtemps, la principale ligne stratégique appliquée par des pays et des organisations de sécurité et de défense afin d'éviter les conflits avec leurs adversaires potentiels. Alors que la dissuasion nucléaire demeure un outil puissant contre certaines menaces, la dissuasion conventionnelle montre certains traits de faiblesse que cet article cherche à examiner et analyser. En réponse à cette situation, il existe la possibilité d'adapter les stratégies de défense au concept de protection, tant pour la défense du territoire national que pour la défense de nos intérêts dans des zones éloignées de ce dernier.

### CONSEIL EN MATIÈRE D'ADMINISTRATION, DE POLITIQUE, DE PLANS ET DE STRATÉGIE AUPRÈS DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE SOMALIEN ..... 52

Américo Juan Rodríguez. Lieutenant-colonel. Infanterie.

Depuis janvier 2014, l'Espagne contribue à la Mission Européenne en Somalie (EUTM) avec un expert en Politique de Défense auprès du Ministère de la Défense somalien en tant que membre de l'Équipe de conseil en matière stratégique (SAT). Après une description sommaire de l'environnement somalien tout d'abord et de l'EUTM/SAT, l'article présente les

résultats obtenus par l'expert espagnol dans le cadre de son domaine, de janvier à juillet 2014 ; pour faire ensuite une petite prévision de l'éventuelle évolution de la mission afin d'obtenir ses objectifs.

### DOCUMENT: PLAN D'ACTION DU PERSONNEL (PAP) ..... 67

De décembre 2012 à octobre 2014, une fois approuvée par le Chef d'État-Major de l'armée de Terre (CEMAT), les travaux de révision et de mise à jour de la Directive 02/08 Plan d'Action du Personnel (PAP), ont été menés à bon terme.

La Directive 02/08 établissait les parcours généraux que devaient suivre les membres de l'armée de Terre dans leurs différents corps ainsi que les critères en matière de personnel contribuant au développement réglementaire des lois relatives aux militaires du rang et à la Carrière Militaire (Loi 08/2006 du 24 avril et Loi 39/2007 du 19 novembre, respectivement).

Toutefois, le développement de cette législation et l'évolution organisationnelle de l'armée de Terre rendaient nécessaire une mise à jour permettant un meilleur encadrement des ressources humaines ainsi que l'articulation complète des parcours professionnels de ses membres.

Ce document a trait à la présentation, diffusion et explication de la nouvelle Directive PAP.



## INHALT

### Von der konventionellen Abschreckung aus bis zum Schutz ..... 8

Diego Alcolea Navarro. Oberstleutnant der Artillerie, i.G.

Abschreckung ist seit Jahren die von Ländern und Sicherheits- und Verteidigungsorganisationen ausgeübte strategische Hauptlinie gewesen, um Konflikte mit ihren potenziellen Gegnern zu vermeiden. Während der nuklearen Abschreckung nach wie vor ein leistungsfähiges Werkzeug gegen bestimmte Bedrohungen ist, zeigt die konventionelle Abschreckung einige Schwächeanzeichen, die im Artikel geprüft und analysiert werden. Als Antwort auf diese Situation bietet man die Möglichkeit, die Verteidigungsstrategien an das Schutzkonzept für die Verteidigung anzupassen, sowohl des Landesgebiets als unserer Interessen in abgelegenen Gebieten.

### Beratung über Verwaltung, Politik, Planungen und Strategie für das somalische Verteidigungsministerium ..... 52

Américo Juan Rodríguez. Oberstleutnant der Infanterie.

Seit Januar 2014 hat Spanien zur europäischen Ausbildungsmission in Somalia (EUTM) mit einem Berater über Verteidigungspolitik für das somalische Verteidigungsministerium als Mitglied des strategischen Beratungsteams (SAT) beigetragen. Nach einer kurzen Beschreibung der somalischen Umgebung und der EUTM/SAT

werden die vom spanischen Berater hergestellten Produkte im Rahmen seinem Arbeitsbereich von Januar bis Juli 2014 beschrieben, und nachher wird eine kurze Prognose darüber gemacht, wie die Mission weiterentwickelt werden kann oder soll, um ihre Ziele zu erreichen.

### Dokument: Aktionsplan für das Personal ..... 67

Von Dezember 2012 bis Oktober 2014, als es vom Inspekteur des Heeres genehmigt wurde, wurden die Arbeiten für Überarbeitung und Aktualisierung der Richtlinie 02/08 «Aktionsplan für das Personal» durchgeführt. Die Richtlinie 02/08 legte die allgemeinen beruflichen Werdegänge, die die Heeresmitglieder von verschiedenen Dienstbereichen und Laufbahngruppen nachfolgen sollten, sowie die Kriterien der Armee über Personal, die einen Beitrag zur vorschriftsmäßigen Entwicklung der Gesetze für Unteroffiziere ohne Portepee und Mannschaften und der militärischen Karriere (Gesetze 08/2006 vom 24. April bzw. 39/2007 vom 19. November) leisteten, fest. Allerdings zwangen die eigene Entwicklung dieser Gesetzgebung und die organisatorische Entwicklung der Armee zu einer Aktualisierung, die eine bessere Einberufung der Humanressourcen und eine vollständige Gliederung der Karriere ihrer Komponenten ermöglichen könnte. Dieses Dokument bringt auf den Tisch die Vorstellung, Verbreitung und Erläuterung der neuen Richtlinie.



## SOMMARIO

### DELLA DISSUAZIONE CONVENZIONALE ALLA PROTEZIONE ..... 8

Diego Alcolea Navarro. Tenente colonnello. Artiglieria. DSM.

La dissuasione è stato, durante anni, la principale linea strategica esercitata per paesi ed organizzazioni di sicurezza e difesa per evitare conflitti con i suoi potenziali avversari. Mentre la dissuasione nucleare continua d'essere un potente utensile contro determinate minacce, la dissuasione convenzionale mostra certi sintomi di debolezza che questo articolo tratta di esaminare ed analizzare. Come risposta a questa situazione, si offre la possibilità di aggiustare le strategie di difesa al concetto di protezione, tanto per la difesa del territorio nazionale come per la difesa dei nostri interessi in zone lontane.

### ASSISTENZA IN AMMINISTRAZIONE, POLITICA, PIANI E STRATEGIA AL MINISTERO DELLA DIFESA DI SOMALIA ..... 52

Américo Juan Rodríguez. Tenente colonnello. Fanteria.

Da gennaio 2014, la Spagna ha contribuito alla missione europea nella Somalia (EUTM) con un assessore in politica di difesa al Ministero della Difesa di Somalia come componente del gruppo d'assistenza strategica (SAT). Dopo una breve

descrizione dell'ambiente della Somalia e dell'EUTM/SAT, si descrivono i prodotti elaborati per l'assessore spagnolo nella sua area di lavoro da gennaio fino a luglio 2014 per continuare con una piccola previsione dell'evoluzione della missione per ottenere i suoi obiettivi.

### DOCUMENTO: PIANO D'AZIONE DI PERSONALE (PAP) ..... 67

Da dicembre 2012 ad ottobre di 2014, dopo l'approvazione della direttiva 02/08 relativa al piano d'azione di personale (PAP), per il capo di stato maggiore dell'esercito (JEME), si sono sviluppati i lavori di revisione ed aggiornamento. La direttiva 02/08 ha stabilito le traiettorie generali dei differenti corpi e ruoli dei componenti dell'esercito, così come i criteri dell'esercito in materia di personale che contribuivano allo sviluppo regolamentare della legge 08/2006, di 24 aprile relativa ai militari di truppa (LTM) e legge 39/2007, di 19 novembre della carriera militare (LCM). Nonostante, il proprio sviluppo di questa legislazione e l'evoluzione organizzativa dell'esercito obbligavano ad un aggiornamento per un migliore inquadramento delle risorse umane ed un'articolazione completa delle traiettorie professionali di suoi componenti. Questo documento si centra nella presentazione, diffusione e spiegazione della nuova direttiva PAP.

*Ordenanzas de S. M.  
Para el Régimen, Disciplina,  
Subordinación y Servicio  
de sus Ejércitos*

*Del Soldado*

**Se prohíbe á todo Soldado el disparar su arma sin que lo disponga el que le mande, á excepción de los casos que se prevendrán para la centinela.**

**El que en los ejercicios echase al suelo sus cartuchos, ó que procurase ocultarlos en alguna parte, será severamente castigado.**

