

La creación de la Asociación Unificada de Militares Españoles

El asociacionismo militar democrático en el siglo XXI



Rodrigo M. Rico Ríos

Índice

1. <u>Introducción</u>	1
2. <u>Primeros pasos y organizaciones previas</u>	2
2.1. Encuentro en las Fuerzas Aeromóviles del Ejército de Tierra (FAMET)	
2.2. En busca de organizaciones para la reivindicación	
2.3. Los controladores aéreos militares se organizan	
3. <u>La constitución de AUME</u>	10
3.1. El núcleo germinal	
3.2. Presentación de AUME y primeros pasos	
4. <u>Principales batallas</u>	19
4.1. Situación en protección laboral y derechos	
4.2. Vías para la queja o propuesta	
4.3. Un modelo de disciplina	
5. <u>Causas endógenas y exógenas del nacimiento de AUME</u>	31
5.1. Profesionalización	
5.2. La influencia de otros movimientos asociativos	
5.3. La internacionalización	
5.4. Ingreso de la mujer	
5.5. Una sociedad y una formación diferente	
6. <u>Conclusiones</u>	35
7. <u>Bibliografía</u>	38

La creación de la Asociación Unificada de Militares Españoles¹

El asociacionismo militar democrático en el siglo XXI

Rodrigo M. Rico Ríos²

1. Introducción

La importancia que tiene el papel del Ejército en la historia contemporánea de nuestro país es indiscutible. Los siglos XIX y el XX están marcados a fuego por las intervenciones militares que, en el plano político o el internacional, han tenido lugar y que de alguna u otra manera han marcado los ritmos y las formas de la entrada de España en la modernidad. A pesar de la trascendencia política y social que este colectivo armado carga hasta nuestros días, la investigación historiográfica ha reducido su dedicación a las participaciones violentas o a los acontecimientos bélicos que ha protagonizado. La realidad laboral, social, ideológica o cultural de sus componentes en tiempos de paz no suelen ser elementos golosos para el paladar del científico social. La distancia histórica entre la sociedad civil y el mundo castrense ha alimentado el desinterés hacia esas otras facetas que conviven en este aparato del Estado. Sin embargo, durante los tiempos de calma en el estamento militar se van edificando transformaciones profundas y determinantes. Durante esos periodos silenciosos y poco espectaculares, hay evoluciones parsimoniosas, mutaciones poco visibles, que reconfiguran a toda la milicia y que en determinados estadios de la historia “salen a flote” con fuerza mostrándonos el cambio interno experimentado.

En este trabajo que aquí presentamos nos centramos en una de esas etapas sin “ruido de sables” ni batallas, pero en la que está naciendo uno de los fenómenos

¹ El artículo que aquí se expone es una actualización de un trabajo de investigación realizado por el mismo autor. Este trabajo de investigación formaba parte del Trabajo de Fin de Máster *La Asociación Unificada de Militares Españoles. El nacimiento del asociacionismo profesional militar en el siglo XXI* perteneciente al Máster en Historia Contemporánea de la Universidad Autónoma de Madrid presentado y defendido el 23 de octubre de 2014. En el año corriente, en el que la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME) cumple diez años de existencia, se publica este artículo actualizado teniendo en cuenta que desde entonces hasta la fecha ha habido algún cambio normativo que afecta a las Fuerzas Armadas así como otros acontecimientos que giran en torno a los derechos fundamentales de los militares. La principal novedad normativa es la entrada en vigor de la nueva ley de régimen disciplinario militar, Ley Orgánica 8/2014. Aunque en este trabajo se encontrarán análisis sobre el régimen disciplinario militar en base a la anterior ley, el trasfondo del análisis sigue teniendo absoluta vigencia hoy en día.

² Rodrigo M. Rico Ríos es Teniente en activo del Ejército del Aire, licenciado en Ciencias Físicas, Máster en Historia Contemporánea y Coordinador de Representantes de la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME).

más importantes de la historia de las Fuerzas Armadas españolas: el asociacionismo profesional y reivindicativo de los militares. Se trata de un estudio sobre la génesis de la más importante asociación reivindicativa de militares surgida en la actual España democrática. Partiendo de la década de 2000 donde se implanta la profesionalización en las Fuerzas Armadas, nos acercamos con este estudio a la historia social de los militares profesionales desde la dimensión de la acción colectiva en defensa de sus derechos. No es propósito por tanto en este estudio hacer historia militar, ni siquiera una historia militar social que se ciñe a las formas de adiestramiento, psicología o sociología castrense o códigos militares (Espino, 1993; Kühne y Ziemann, 2007).

Nos centraremos en un grupo social de militares que, asumiendo la ciudadanía plena y su condición de empleados públicos de Defensa, se organizan para construir una plataforma reivindicativa y democrática desde donde defender derechos laborales y sociales. Esta organización es la Asociación Unificada de Militares Españoles (AUME).

Este campo de investigación historiográfica pendiente de exploración, nos abre las puertas a conocer las actuales luchas democráticas internas en el aparato más rígido del Estado, pero no desde el plano político sino desde la lógica sindical. La pertinencia de este estudio histórico sobre la génesis de AUME y el surgimiento del asociacionismo profesional, se enmarca por un lado en conocer cuál ha sido la metamorfosis estructural y cultural que han sufrido las Fuerzas Armadas en la etapa democrática para favorecer el surgimiento de acciones colectivas. Y por otro, qué pasos, técnicas y métodos utilizaron estos militares para lograr una estructura estable en un medio tan hostil y represivo hacia las prácticas reivindicativas como el castrense. Todo un reto que esperamos sirva de ayuda al lector en particular y al pueblo español en general para acercarse al desconocido fenómeno de AUME y el asociacionismo militar democrático en las Fuerzas Armadas de nuestra era.

2. Primeros pasos y organizaciones previas

2.1. Encuentro en las Fuerzas Aeromóviles del Ejército de Tierra (FAMET)

La génesis de un actor colectivo como AUME, al igual que cualquier otro acontecimiento histórico, encuentra sus razones en una suma de múltiples factores objetivos y subjetivos. Son varios elementos estructurales y culturales los que, conjugados con la voluntad de unos pocos, hicieron posible la materialización de un proyecto como el de esta asociación. Por esto mismo, por la multiplicidad de elementos que participan, no es posible describir la génesis de AUME en los mismos términos que se utilizan en una biografía, ni es fácil descifrar con total precisión cuándo, dónde y quiénes fueron todos los que participaron en su nacimiento.

De todos modos, si hubiera que situar espacialmente la formación del embrión de AUME lo ubicaríamos en la “Base Principal de las FAMET Coronel Maté” en Colmenar Viejo, provincia de Madrid. Ésta es la unidad de helicópteros del Ejército de Tierra y durante los años que van de 2001 al 2005, concretamente en la Unidad de Transmisiones de Apoyo y Control (UTAC), una compañía perteneciente al Batallón de Transmisiones, se conocieron dos suboficiales que trabajaban juntos: el Brigada Jorge Bravo Álvarez y el Sargento 1º Alberto Díaz Vicente³. Ambos, Bravo y Díaz, tenían la especialidad de transmisiones. En esta compañía se realizaban servicios de torre de control aéreo, manejo de equipos de transmisiones o maniobras, todo enfocado a la actividad de los helicópteros. Entre las funciones de Bravo también estaba la de atender la solicitud de permisos o de vacantes de los miembros de esta unidad, administrar partes de incidencia y organizar los cuadrantes para los servicios. Además Bravo también realizaba turnos en la torre de control ya que contaba con el curso de controlador aéreo.

La capacidad de Bravo para desempeñar estas tareas de la UTAC y su preocupación por los compañeros llamó la atención de Díaz:

“Siempre buscaba la mayor justicia en el reparto de los turnos, incluso si él salía perjudicado. Es decir, prefería salir en desventaja en la confección de los cuadrantes si esto era beneficioso para la mayoría. La actitud que tenía de ayudar, de someter lo particular a lo colectivo y de no esconderse y `dar la cara´ ante las dificultades, me acercó a él.”⁴

Esta sintonía animó a que surgieran conversaciones entre los dos suboficiales para mejorar las condiciones laborales en la unidad donde estaban destinados. A esta relación creada hay que añadir un aspecto antes comentado: Bravo contaba también con la capacitación para ejercer como controlador aéreo y ejercía estas funciones en la torre de control de la base de las FAMET. Este último aspecto es clave en nuestra investigación.

El gremio de controladores aéreos militares tiene su propio origen y dinámica. Está formado por profesionales de los tres ejércitos y todos pasan por la misma escuela, la Escuela de Tránsito Aéreo de la Base Aérea de Matacán (Salamanca). Desde la misma escuela los militares en formación crean lazos entre ellos, a pesar de ser de ejércitos tan diferentes como son la Armada, el Ejército del Aire o el Ejército de Tierra. Esos vínculos se mantienen o incluso se amplían cuando terminan su

³ Informaciones aportadas en las entrevistas realizadas a Jorge Bravo Álvarez y a Alberto Díaz Vicente por el autor de este trabajo. La entrevista oral a Jorge Bravo bajo el título “Precedentes a la creación de AUME” y la entrevista escrita a Alberto Díaz se encuentran publicadas en: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume , ambas páginas consultadas el 07 de julio de 2015.

⁴ Para conocer la versión de Alberto Díaz sobre su contacto con Jorge Bravo pueden leer la entrevista escrita a Alberto Díaz realizada por el autor de este artículo y que se encuentra publicada en: http://www.aume.org/archivos/pdf/ENTREVISTA_A_ALBERTO_DIAZ.pdf Página consultada el 13 de julio de 2015.

formación y comienzan a realizar sus funciones. Durante la rutina diaria en su puesto de trabajo están obligados a mantener comunicación con otras torres de control.

Además se hacen maniobras conjuntas donde coinciden físicamente controladores de diversas unidades de los tres ejércitos. Estas relaciones estrechas son parte del desempeño de su especialidad. Por otro lado, el controlador militar, a diferencia del civil, no ha logrado mejorar sus condiciones de trabajo, está sometido a grandes presiones y padece importantes problemas relacionados con el estrés laboral o el agotamiento por jornadas excesivas⁵.

Esta idiosincrasia de los controladores militares facilitó que se entablaran conversaciones entre ellos en torno a sus problemas laborales y se intercambiaran opiniones sobre la realidad de una y otra unidad o de uno y otro ejército. A Jorge Bravo en particular le ayudó a acopiar información de múltiples fuentes y a obtener una visión más general de las problemáticas que existen en otras unidades y ejércitos. En estos años de controlador Bravo construyó una perspectiva más amplia sobre las condiciones laborales de los militares y se fortalecieron sus inquietudes de cambio con un enfoque que iba desde su especialidad, su unidad o ejército, a todas las Fuerzas Armadas.⁶

En su unidad, con la buena conexión creada, Bravo encontraba en Díaz un compañero con quien compartir y analizar la información acumulada y las visiones que tenía sobre la problemática laboral y sus posibles soluciones. Desde este encuentro en el año 2001, los dos compañeros hicieron reflexiones sobre las malas condiciones de trabajo de los militares, sobre la falta de regulación horaria o de jornada, sobre el cúmulo de irregularidades que se vivían, sobre la ineficacia de los conductos reglamentarios para resolverlas, sobre la disciplina mal entendida y exploraron activamente cómo salir del atolladero. Aquellas conversaciones dejaron de ceñirse exclusivamente a tratar las condiciones laborales en su unidad, en las FAMET o en su ejército, sino que se ampliaron a todas las Fuerzas Armadas. Y los dos compañeros fueron madurando la idea de participar en una plataforma que canalizase la reivindicación ante estos problemas laborales y de condiciones de vida de todos los militares.

⁵ Sobre las condiciones en las que trabajan los controladores aéreos militares se puede consultar la carta del que fuera Presidente de SODECTA Emilio González Deza, dirigida a la Asociación Profesional de Controladores Aéreos de España (APCAE), publicada en el sitio web: <http://apcae.wordpress.com/2010/02/10/los-controladores-militares-apoyan-a-los-civiles> . Sitio web consultado el 07 de julio de 2015.

⁶ Para conocer esta particularidad de los controladores aéreos militares y lo que supuso esta experiencia para Jorge Bravo, Presidente de AUME, pueden escuchar sus declaraciones en la entrevista realizada el 28 de agosto de 2014, titulada "Precedentes a la creación de AUME". Esta entrevista realizada por el autor de este trabajo se encuentra publicada en la dirección web: <http://aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume> . Sitio web consultado el 07 de julio de 2015.

2.2. En busca de organizaciones para la reivindicación

Asumida la necesidad de participar activamente desde una estructura organizada, Bravo y Díaz dieron un paso al frente. Ambos comenzaron a rastrear desde finales del año 2001 en las propias Fuerzas Armadas a aquellas posibles formas organizadas que ya existían para, desde éstas, desarrollar la labor reivindicativa.

La sentencia de 31 de octubre de 2001 del Tribunal Constitucional 219/2001⁷, sentó precedente al abrir las puertas a un tipo de asociacionismo militar de carácter reivindicativo sin ser sindicalista:

...nada permite afirmar que una asociación, por el hecho de perseguir la satisfacción de intereses económicos, sociales o profesionales de sus asociados, se convierta en un sindicato o pueda ser equiparado al mismo a los efectos del art. 28.1 CE.

La resolución del Tribunal Constitucional llamó la atención de Bravo y Díaz al descubrir que ésta había llegado después de un recurso interpuesto a una sentencia previa del Tribunal Supremo por una asociación de militares. De esta manera consiguieron conocer y tomar contacto con la Asociación de Militares Españoles (AME) responsable del famoso recurso⁸. Esta asociación de militares hunde sus orígenes en 1987 y proviene de la anterior Hermandad de Personal Militar en Situación Ajena al Servicio Activo (HEPERMISA) la cual estaba formada principalmente por militares en situación de reserva transitoria. HEPERMISA, después llamada AME, tuvo una sonada actividad durante la década de los 90 al ser la principal organización que promovió miles de recursos para proteger a este colectivo del desalojo de las viviendas militares en régimen de alquiler⁹. Sin embargo su visión de la queja organizada se reducía a personal en el retiro o reserva y paradójicamente, a pesar de ser los responsables de la STC 219/2001, rechazaban la actitud reivindicativa en militares en activo por tener cercanía al “sindicalismo”¹⁰. Bravo y Díaz llamaron a la puerta de esta asociación buscando participar y encontraron el rechazo a su ingreso.

⁷ STC 219/2001 publicada en el *Boletín Oficial del Estado* núm.287.Suplemento de 30 de noviembre de 2001.

⁸ Una versión de cómo Bravo y Díaz comienzan sus conversaciones y contactan con AME y AMARTE la pueden leer en la entrevista realizada a Alberto Díaz Vicente, cofundador y colaborador de AUME, el día 10 septiembre de 2014 por el autor de este trabajo. Esta entrevista se encuentra publicada en la página web: http://aume.org/archivos/pdf/ENTREVISTA_A_ALBERTO_DIAZ.pdf Sitio web consultado el 7 de julio de 2015.

⁹ Para conocer a esta asociación y su historia pueden entrar en su página web oficial: www.ame1.org . En su sección “Nosotros” en la pestaña “Quiénes somos” encontrarán una breve reseña sobre los orígenes y andaduras de esta asociación militar. Fuente consultada el 7 de julio de 2015.

¹⁰ Esta actitud que muestra AME hacia lo reivindicativo se muestra también en su abandono de la federación de asociaciones militares europeas EUROMIL, en la que estuvo integrada desde 1998 a 2001,

Aunque formalmente según sus estatutos podían formar parte de AME, la dirección de esta asociación, formada por oficiales retirados de alto rango, no veía lógico que militares en activo se asociaran. Además, esta asociación reducía su actividad en defensa de los militares a la elaboración de recursos a través de un gabinete jurídico para socios con problemas, lo cual resultaba insuficiente para las aspiraciones de Bravo y Díaz¹¹.

El siguiente intento llegó con la Asociación de Militares en Activo, Reserva y Retirado de los Tres Ejércitos (AMARTE), fundada en 1988 y que tenía un cierto arraigo en la ciudad de Sevilla. En esta asociación Bravo y Díaz no encontraron rechazo por ser militares en activo y les atrajo su apariencia más dinámica. Además en sus estatutos hallaron expresiones más reivindicativas: “Facilitar la defensa de los derechos y legítimos intereses económicos, sociales y profesionales de sus asociados...”¹². Esta asociación también se había constituido a partir de la iniciativa de los militares acogidos a la reserva transitoria que posteriormente vieron amenazados sus derechos a mantener sus viviendas militares en alquiler. Por tanto, su composición era mayoritariamente de militares retirados y en la reserva y, al igual que AME, su activismo se basaba en preparar y elevar recursos por el conducto reglamentario para defender exclusivamente a los militares en este régimen particular. Bravo y Díaz ingresaron en esta asociación, pero las propuestas que plantearon para ampliar las miras y transformar la asociación en una que defendiese también a los militares en activo, fueron rechazadas por ser “muy sindicalistas” y porque entendían que la lucha debía hacerse “desde el retiro o desde fuera de las Fuerzas Armadas”¹³. En esta situación de orfandad asociativa entre los años 2001 y 2004 se encontraban Bravo y Díaz, con una firme ambición pero sin las herramientas para materializarla. En aquella coyuntura aparece un fenómeno que para Bravo y Díaz será el determinante en el proyecto de AUME: la organización de los controladores aéreos militares.

2.3. Los controladores aéreos militares se organizan

Como comentamos anteriormente, las condiciones de los controladores aéreos militares distan mucho de las de los controladores aéreos civiles. La falta de regulación

por “su carácter sindical” según indican en su propia página web: www.ame1.org/quienes.asp consultada el 7 de julio de 2015.

¹¹ Para conocer una versión del contacto entre Jorge Bravo y Alberto Díaz con la asociación AME pueden escuchar la entrevista realizada a Jorge Bravo Álvarez, Presidente de AUME, el día 28 de agosto de 2014 titulada “Precedentes a la creación de AUME”. <http://aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume>. Sitio web consultado el 07 de julio de 2015.

¹² Para un mayor conocimiento sobre la asociación AMARTE, su historia y sus principios pueden entrar en su página web: www.amartemilitares.es consultada el 8 de julio de 2015.

¹³ Para conocer una versión del contacto entre Jorge Bravo y Alberto Díaz con la asociación AMARTE pueden escuchar la entrevista realizada a Jorge Bravo Álvarez, Presidente de AUME, el día 28 de agosto de 2014 titulada “Precedentes a la creación de AUME”. Fuente antes citada.

de la jornada laboral militar, en el caso de los servicios, es la “coartada” perfecta para que las Fuerzas Armadas puedan disponer de personal que trabaje sin horario incluso en puestos de alta responsabilidad como el de controlador. Esta elasticidad horaria provoca que los controladores militares sufran sensibles extensiones de su jornada, insuficientes periodos de recuperación o dificultad para organizar sus permisos¹⁴. Todas estas circunstancias insertadas en un sistema rígidamente disciplinado y sometido a altas presiones por la responsabilidad que entraña dirigir el tráfico aéreo, son fuentes de fatiga y estrés laboral para este colectivo. Esto tiene el agravante de que las horas extras, la nocturnidad o el trabajo en festivos no son reconocidos salarialmente, de que no reciben una formación continua y, sobre todo, de que su titulación no tenga reconocimiento en el ámbito civil aunque desarrollen diariamente labores para vuelos comerciales y gestionen varios aeropuertos mixtos (aeronaves militares y civiles) como los de Badajoz, Valladolid, León, Salamanca, Torrejón, Albacete o Zaragoza.

Y es en el agravio comparativo donde despertó el verdadero malestar del colectivo de controladores militares. La pertenencia al mismo gremio incluso la cooperación entre controladores militares y civiles en ciertos aeropuertos, hace inevitable que unos se miren en el espejo del otro. Llegada la profesionalización a las Fuerzas Armadas¹⁵, y asentadas las reformas políticas que tornaron el aparato castrense en una administración pública más, parece ineludible la comparación entre estos dos grupos de especialistas, que son ambos empleados públicos y que realizan las mismas funciones, unos en las Fuerzas Armadas en el Ministerio de Defensa y otros en AENA en el Ministerio de Fomento. Si antes de la profesionalización y transformación de las Fuerzas Armadas el agravio comparativo era evidente, después de la profesionalización era provocador.

En esta comparación resaltaban las “maratonianas” jornadas laborales de los controladores militares, la abismal diferencia de entre 15 a 30 veces menos salario que los controladores civiles¹⁶, el pago de AENA al Ejército del Aire de hasta 200.000 euros anuales por la labor de cada controlador militar sin éste recibir compensación alguna y por último el no reconocimiento de la licencia de controlador aéreo por la Administración. La existencia de aeropuertos mixtos con torres gestionadas por

¹⁴ Una explicación sobre estas condiciones de trabajo de los controladores aéreos militares la pueden leer en las declaraciones del que fue Presidente de SODECTA Francisco Martín Pérez en la entrevista realizada el 10 de septiembre por el autor de este artículo. Esta entrevista se encuentra publicada en la página web: www.aume.org/archivos/pdf/ENTREVISTA_A_FRANCISCO_MARTIN_PEREZ.pdf consultada el 13 de julio de 2015.

¹⁵ Para un análisis jurídico sobre el proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas encontramos en la obra de Alli (2002) un buen apoyo documental. Para un estudio político sobre el mismo asunto es recomendable la obra de Serra (2008).

¹⁶ Para una comparativa entre salarios de controladores civiles y militares pueden leer las declaraciones del entonces Presidente de SODECTA Emilio González Deza en la noticia del diario digital *Público* titulada: “Hacemos lo mismo por 1500 euros” publicada el 17 de enero de 2010. Ver el sitio web: www.publico.es/dinero/286339/hacemos-lo-mismo-por-1-500-euros Fuente consultada el 8 de julio de 2015.

controladores militares, hacía que transitaran miles de aeronaves civiles y millones de pasajeros bajo su responsabilidad sin que estos controladores contaran con la licencia correspondiente ni el seguro de responsabilidad civil que obligaba la Ley de Seguridad Aérea¹⁷ y las recientes directivas europeas que la impulsaron. En palabras de Francisco Martín, uno de los fundadores y ex-presidente de la asociación de controladores militares:

*La implementación del 'Cielo Único Europeo', concretamente la ESARR 5 (Requisitos Normativos de Seguridad Europea para controladores aéreos) definía cuáles eran los requisitos que debían de cumplir los controladores aéreos, civiles y militares, para la provisión de servicios a la aviación aérea general. A su vez, La Ley de Seguridad Aérea de 2003, estableció un nuevo ámbito de responsabilidades para la aviación general, otorgando al Ministerio de Fomento toda la responsabilidad en tiempos de paz. El nuevo marco normativo europeo al que inexorablemente se estaba encaminando la profesión de controlador aéreo, independientemente dentro del ámbito (civil o militar) que se ejerciera, el importante incremento de tráfico civil y la falta de adaptación en tiempo a estas circunstancias, provocó una inquietud y preocupación que comenzó a hacerse más latente a partir del año 2000 en los controladores militares.*¹⁸

Este problema, que se añadía a los anteriores de condiciones de trabajo y salario, se convirtió en el elemento central entre los agravios y dio fuelle al clima de queja e indignación.

Además de esta comparación intragremial hay que extraer una diferencia más, los controladores civiles tenían sindicatos consolidados como la Unión Sindical Controladores Aéreos (USCA)¹⁹ con los que habían logrado envidiables convenios colectivos, mientras que los militares no tenían reconocido siquiera el derecho al asociacionismo profesional. Este sindicato de controladores civiles veía en los controladores militares un potencial competidor en caso de conseguir la licencia para tránsito de aeronaves civiles, ya que eso podría dar posibilidad a los militares de pasarse al mundo civil y entrar en AENA. Por ello USCA presionaba al Ministerio de Fomento, competente en otorgar las licencias, para que no reconociese a los controladores militares. La USCA lejos de ser una inspiración y de apoyar la demanda de los controladores militares, les hizo frente y “*fue un acicate y un incentivo para trabajar con más ahínco por aquello que creíamos era justo y necesario*”²⁰.

¹⁷ Ley de Seguridad Aérea 21/2003. Publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm.162 el 8 de julio de 2003.

¹⁸ Texto extraído de la entrevista realizada al que fuera Presidente de SODECTA Francisco Martín Pérez el 10 de septiembre de 2014 por el autor de este artículo. Esta entrevista se encuentra publicada en la página web: www.aume.org/archivos/pdf/ENTREVISTA_A_FRANCISCO_MARTIN_PEREZ.pdf consultada el 13 de julio de 2015.

¹⁹ La principal organización sindical civil de España es la Unión Sindical de Controladores Aéreos (USCA). Para conocer brevemente la historia del sindicalismo de los controladores aéreos pueden visitar su página web: <https://usca.es>. Fuente consultada el 8 de julio de 2015.

²⁰ Pueden indagar en la problemática entre controladores civiles y militares en la entrevista realizada al que fuera Presidente de SODECTA Francisco Martín Pérez el 10 de septiembre de 2014 por el autor de este artículo. Fuente antes citada.

Durante aquellos años en el mundo militar, como ya hemos explicado, cualquier tipo de malestar sólo podía ser expresado oficialmente a través de una única vía: el conducto reglamentario. Sin embargo, a pesar de que esta vía de comunicación fuertemente jerarquizada había conservado históricamente la exclusividad desde la creación del ejército nacional, se avecinaban transformaciones. La situación iba a cambiar puesto que de alguna manera, en la sociedad civil y en el seno de las Fuerzas Armadas, las cosas ya habían cambiado.

Los militares a los que nos referimos crecieron en una sociedad distinta y su formación civil antes de ingresar en las Fuerzas Armadas era superior y más diversificada comparada con la de aquellos compañeros que ingresaron en los sesenta o setenta. En la década de 2000 comienza la era de internet, de la multiplicación de redes de comunicación horizontal, de nuevas formas de acceso a la información. En aquellos años eclosionaron múltiples páginas web especializadas y foros de opinión en internet que facilitaron la comunicación y la interrelación a todos los ciudadanos, incluidos los militares. Estas herramientas fueron pronto utilizadas por los controladores de las distintas unidades de las Fuerzas Armadas para intercambiar mensajes, opiniones, reflexiones, información y propuestas. Si la propia especialidad de controlador facilitaba la comunicación telefónica entre los compañeros, la llegada de la red de redes la multiplicó. Se formaron foros especializados para controladores militares y allí se concentraba virtualmente el hastío de este colectivo preocupado por su falta de licencia, su actividad en España y las nuevas normativas venidas de Europa. Por último, la sentencia del Tribunal Constitucional de 2001, que reconoció el derecho a asociarse de los militares en activo en defensa de sus intereses, animó a que la inquietud de estos controladores interconectados se materializara en una acción colectiva.

El primer gran paso lo dieron un grupo de controladores aéreos militares en activo, que tomaron la decisión de formalizar una asociación de corte profesional para defender los intereses de su gremio. En el grupo impulsor estaban los entonces Sargento 1º Francisco Martín, Sargento Rafael Moreno, Sargento 1º Alberto Varela, Sargento 1º Antonio José León o Teniente Manuel Rodríguez (Álamo et al., 2008: 61). Un grupo heterogéneo compuesto en principio por personal del Ejército del Aire y de la Armada, de distintas escalas y unidades, algo característico de los que tienen esta especialidad. Eran profesionales con varios años de experiencia en el control de tránsito aéreo pero no contaban con conocimientos ni precedentes sobre asociacionismo profesional militar. La idea de construir una organización corporativa de militares en activo que promoviera los intereses de sus asociados suponía un verdadero reto. Se trataba de un proyecto inédito y que entrañaba reales amenazas al desarrollarse en un medio altamente hostil a estas prácticas.

Para salvar esta dificultad buscaron inspiración y asesoramiento en una asociación de largo recorrido, que habitaba en un medio también jerárquico, con

disciplina militar y que había pasado por muchas dificultades legales para lograr su reconocimiento: la Asociación Unificada de Guardias Civiles (AUGC)²¹. Estamos hablando de finales del año 2003 cuando Francisco Martín, por consejo de su hermano guardia civil, toma la iniciativa de contactar con los miembros de la dirección de AUGC a los cuales no conocía. Esta asociación inmediatamente comenzó a colaborar, en concreto a través de su asesor jurídico nacional el abogado Mariano Casado Sierra, quien se puso a disposición de los controladores para diseñar y preparar los documentos para su legalización. Mariano Casado tenía ya una trayectoria en el mundo jurídico militar, apostaba por la defensa de “los derechos humanos de los miembros de las Fuerzas Armadas y de los guardias civiles” y conocía de primera mano las dificultades y “la gran represión” ante cualquier atisbo de práctica asociativa en ambos cuerpos²².

El 12 de marzo de 2004 se formaliza el registro de la asociación en el Ministerio del Interior en Jerez de la Frontera (Cádiz) bajo el nombre de Sociedad Española de Control del Tránsito Aéreo (SODECTA). Y en sus estatutos ya marcan una diferencia frente a las anteriores acciones colectivas, ya que esta asociación estaba formada por y para militares en activo con el objetivo de “facilitar la defensa de los derechos y legítimos intereses sociales y profesionales de sus asociados utilizando siempre los medios legalmente establecidos, con renuncia expresa a la estructura, organización y actividad sindicales (huelga, convenio colectivo y conflictivo colectivo)”²³. Con la formación de esta organización se estaba gestando inconscientemente la semilla desde la que germinaría la asociación militar reivindicativa más importante de nuestra democracia.

3. La constitución de AUME

3.1. El núcleo germinal

La formación de SODECTA fue llevada a cabo por un grupo de controladores del Ejército del Aire y de la Armada. Jorge Bravo, que pertenecía al Ejército de Tierra y que ejercía entonces funciones de controlador aéreo, no participó en los trámites

²¹ Para profundizar en el fenómeno del sindicalismo y asociacionismo de la Guardia Civil son útiles las obras de Álamo et al. (2001), Álamo et al. (2009), Ballesteros (1990) y también el trabajo de Rico Ríos, R. M.: *Guardias civiles versus guardias civiles. O la historia no contada de la lucha por la democracia desde las entrañas del Estado*. Publicado en la biblioteca asociativa de la Delegación de AUGC-Madrid: <http://augcmadrid.es/wp-content/uploads/2014/02/G.C.-VERSUS-G.C.-%C3%BAltima-versi%C3%B3n.pdf>. Fuente consultada el 8 de julio de 2015.

²² Para conocer el papel de Mariano Casado Sierra en la creación de SODECTA pueden escuchar la entrevista realizada a Mariano Casado Sierra, Secretario General y coordinador de la asesoría jurídica de AUME, el 28 de agosto de 2014, titulada “Origen y fundación de AUME”. Esta entrevista realizada por el autor de este trabajo se encuentra publicada en la dirección web: <http://www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume>, consultada el 8 de julio de 2015.

²³ Ver el apartado 6 del artículo 5 de los estatutos de SODECTA. En la sede de AUME y de la asesoría jurídica Asercivil se encuentra una copia de los estatutos. Calle Baeza, nº7 en la ciudad de Madrid.

iniciales para formalizar esta asociación pero sí hubo contactos telefónicos previos con algunos de sus impulsores como Francisco Martín, Emilio González Deza, Antonio José León o Alberto Varela. Las redes oficiales o no oficiales del mundo de los controladores facilitaron este intercambio de información, y de esta forma Bravo y Díaz estuvieron al tanto de la creación de esta organización.

Con SODECTA ya en funcionamiento, a lo largo del año 2004, llegaron las reuniones informales en Madrid. Las visitas de Francisco Martín para hablar con los dirigentes Fernando Carrillo y Antonio Lara de AUGC y con Casado, también eran utilizadas para establecer contacto con los controladores inquietos de Colmenar Viejo. Así se conocen personalmente Jorge Bravo y los dirigentes de la nueva asociación. Pero en estas reuniones se establece una relación clave entre Bravo y el asesor jurídico de la AUGC que estaba colaborando con controladores, Mariano Casado Sierra.

Jorge Bravo y Alberto Díaz exponen a Mariano Casado su proyecto. Ellos no apuestan únicamente por una asociación corporativa de controladores aéreos, ni siquiera una asociación para una única escala o un único ejército. La idea de estos dos compañeros es la creación de una organización transversal que aglutine a todos los militares de distintas escalas y ejércitos, de carácter democrático, que la jerarquía militar no se extrapole al funcionamiento interno y que traiga la reivindicación y la acción colectiva al seno de las Fuerzas Armadas. Era una apuesta muy arriesgada que constituía una amenaza al *statu quo* militar y que además suponía en sí una revolución cultural en el mundo castrense²⁴.

Mariano Casado aceptó el reto y de nuevo la influencia de AUGC, una asociación profesional transversal en una estructura militarizada, hizo presencia en la preparación e inspiración de la nueva asociación. En este caso la similitud entre la asociación de la Benemérita y el proyecto de Bravo y Díaz era evidente.

Además de Mariano Casado, Bravo y Díaz, algunos otros controladores que pertenecían a SODECTA también se implicaron activamente y se unieron al diseño de la nueva organización. Estos fueron Francisco Martín (Ejército del Aire), Óscar Tordesillas (Ejército de Tierra) y Emilio González Deza (Ejército del Aire). Son un total de cinco suboficiales y un civil a los que meses más tarde se une Antonio José León (Armada). El hecho de que la matriz de AUME fueran militares de SODECTA ayudó a formar desde el principio una asociación unificada, es decir, con presencia de los tres ejércitos. No obstante, si en el caso de SODECTA este carácter transversal con

²⁴ Para escuchar un análisis sobre la ruptura cultural que suponía una asociación transversal como AUME, pueden escuchar la entrevista realizada a Mariano Casado Sierra, Secretario General y coordinador de la asesoría jurídica de AUME, el 28 de agosto de 2014, titulada "Origen y fundación de AUME". Esta entrevista realizada por el autor de este trabajo se encuentra publicada en la dirección web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume consultada el 8 de julio de 2015.

presencia de todos los ejércitos estaba ligado a la especialidad de controlador, en el caso de AUME era por principios, era parte esencial del proyecto²⁵.

La dirección de AUGC y la asesoría jurídica que dirige Mariano Casado ponen todos sus conocimientos y logística al servicio de este grupo de militares. Haciendo uso de la sede de esta asesoría en Madrid²⁶ comienzan las reuniones preparatorias. Allí se diseñan el decálogo de intenciones²⁷, la estrategia, los estatutos²⁸ y el nombre de la nueva asociación donde también aparece reflejada la influencia de la principal asociación de la Guardia Civil. Se realiza la solicitud oficial de registro al Ministerio del Interior el 21 de enero de 2005 con el proyecto de estatutos y de Junta Directiva.

El siguiente paso fue organizar un plan de captación de futuros socios previamente a su legalización, de tal manera que cuando se presentara públicamente la asociación ya contara con un número llamativo. La primera cantera de socios fue la propia SODECTA de la que ya formaban parte algunos miembros de este grupo impulsor y donde fue relativamente fácil divulgar el proyecto con las estructuras comunicativas que ya contaban los controladores.

La otra técnica para atraer futuros socios fue simplemente el “boca a boca” que emanaba tanto del grupo impulsor como de la propia SODECTA. Al estar la asociación de controladores formada por militares de todos los ejércitos se pudo irradiar a las tres fuerzas. Para acompañar gráficamente la información que corría en forma de rumor por acuartelamientos y bases militares, Alberto Díaz creó una página web provisional donde se lanzaban mensajes que hacían intuir la formación de la futura organización²⁹. En esta página web no se informaba explícitamente que se fuera a crear una nueva asociación ni se daba contacto alguno, ya que los impulsores no querían tener problemas legales antes de tiempo y las precauciones eran máximas. La página era simplemente un soporte para dar consistencia al rumor “teledirigido” que corría entre los cuarteles.

Tanto en una como en otra técnica de crecimiento asociativo se establece lo que Granovetter (2003) denomina las Fuerzas de Lazos Débiles (FLD). Este tipo de vínculos, cercanos pero no íntimos ni familiares, es el cemento que construye y da

²⁵ Para una explicación de los principios de transversalidad de AUME pueden escuchar las declaraciones de Jorge Bravo, Presidente de AUME, en la entrevista realizada el 28 de agosto de 2014, titulada “Precedentes a la creación de AUME”. Esta entrevista realizada por el propio autor de este trabajo se encuentra publicada en la dirección web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume consultada el 8 de julio de 2015.

²⁶ La sede de la asesoría jurídica Asercivil, donde se reunían para diseñar el proyecto de AUME está en la Calle Baeza, nº7 en la ciudad de Madrid.

²⁷ Ver “Decálogo de prioridades de AUME” publicado en mayo de 2005. Se puede consultar en el sitio web: www.aume.org/index.php/informacion/comunicados/1441-decalogo-de-prioridades-de-aume consultado el 8 de julio de 2015.

²⁸ Para consultar los primeros estatutos de AUME (hoy en día modificados) pueden visitar la página web: www.aume.org/index.php/component/content/article/11-conocenos/16-estatutos consultada el 8 de julio de 2015.

²⁹ Sobre este plan para hacer proselitismo entre los militares pueden leer la entrevista escrita realizada a Alberto Díaz por el autor de este trabajo y publicada en el sitio web: www.aume.org/archivos/pdf/ENTREVISTA_A_ALBERTO_DIAZ.pdf consultado el 13 de julio de 2015.

cohesión a esta asociación. Esto se manifiesta también en el crecimiento o cooptación de nuevos colaboradores con formas como el “boca a boca” o intercambio anónimo por internet. Son hilos entre personas que se van tejiendo y son capaces de convertir un sistema atomizado en una red estable, ágil y capaz de prosperar en un medio ácido para el asociacionismo como el que tratamos.

A pesar de contar con el apadrinamiento de AUGC, de un abogado experto como Mariano Casado y de una sentencia del Tribunal Constitucional del 2001 que avalaba el proyecto, la prudencia y la cautela fueron la tónica dominante en estos meses previos a su legalización. Para entonces ya tenían un precedente de represión: a Francisco Martín, siendo presidente de SODECTA, le había sido incoado un expediente sancionador el 17 de marzo de 2005, previa reunión de altos mandos en el Ministerio de Defensa, por trasladar una carta desde su asociación al Colegio Oficial de Pilotos de la Aviación Comercial denunciando las condiciones en las que trabajaban los controladores militares y advirtiendo de los problemas que para la seguridad aérea podían ocasionar (Álamo et al., 2008: 62-65). Este fue el pistoletazo de salida de una actitud represiva permanente hacia el asociacionismo profesional militar.

Lejos de derrumbarse o amilanarse ante la impetuosa maquinaria del poder y de la justicia militar, Francisco Martín contribuyó, como vamos a ver a continuación, a dar vida al intento más serio, organizado y contumaz de lucha por los derechos ciudadanos y laborales de los militares españoles de nuestro tiempo: AUME.

(Álamo et al., 2008: 79)

3.2. Presentación de AUME y primeros pasos

El 12 de abril de 2005 el Ministerio del Interior reconoce a la Asociación Unificada de Militares Españoles y comienzan las presentaciones públicas, la activación de su página web oficial y las visitas a distintas provincias. En la inaugurada Junta Directiva figuran Jorge Bravo como Presidente, Francisco Martín como Vicepresidente, Mariano Casado como Secretario General, Óscar Tordesillas como Tesorero, Emilio González Deza y Alberto Díaz como vocales.

La presentación pública se hizo en Madrid en una rueda de prensa el 16 de junio de ese mismo año, apadrinada por AUGC con la presencia de su Secretario General Fernando Carrillo y su responsable de comunicación Manuel del Álamo. En esta rueda de prensa Bravo anunció que la nueva organización era la primera para todos los militares en activo, que ya contaba con 420 socios, que pretendía ser interlocutora en los procesos legislativos que afectasen al colectivo de Defensa y demandó “una modificación de las reales ordenanzas militares, que sólo autorizan las

asociaciones de soldados con fines culturales y deportivos, no reivindicativos como los de la AUME³⁰. En palabras de Bravo, las reales ordenanzas vigentes contravenían la sentencia del Tribunal Constitucional de 2001 y la propia Constitución en lo relativo al derecho de asociación. Además marcó los puntos principales del decálogo de intenciones de su movimiento que se ceñía exclusivamente a la defensa de derechos sociales y laborales y no entraba a valorar los asuntos tácticos militares u operativos. Entre otros puntos reclamó: supresión de los arrestos, la derogación de la jurisdicción militar en tiempos de paz, democratizar el proceso para elevar protestas en el seno del Ejército y criticó que los “Consejos Asesores” fuesen elegidos por sorteo. Para concluir alertó sobre “posibles consecuencias disciplinarias” contra ellos y recordó la persecución de SODECTA, en concreto de Francisco Martín³¹.

En esta histórica rueda de prensa, el Secretario General de AUGC aprovechó para recordar y criticar las declaraciones que había hecho el entonces Ministro de Defensa José Bono durante su toma de posesión. En aquella investidura del 19 de abril de 2004, el Ministro aseveró que, siendo él titular de Defensa y José Luis Rodríguez Zapatero presidente del Gobierno, “no habrá asociaciones sindicales en las Fuerzas Armadas, que es tanto como decirlo en la Guardia Civil, que es cuerpo armado”³².

Los meses posteriores estuvieron dedicados a la consolidación de la asociación apostando por el crecimiento y arraigo en el mayor número de provincias posibles, en todos los ejércitos y escalas. Se continuaron las ruedas de prensa y se organizaron visitas a otras capitales de provincias para presentar y sembrar la semilla asociativa: Valladolid, Cádiz, Burgos, La Coruña,...El boca a boca seguía siendo el principal método de expansión en una comunidad altamente desconocedora de la cultura asociativa e incluso con animadversión al mundo sindical. La página web funcionaba como “gancho” para que más militares se dieran de alta usando esta vía e incluso algunos escribiesen correos electrónicos dispuestos a colaborar. A la vez se buscaba conectar con la sociedad civil organizada, buscando las relaciones con el mayor número de asociaciones y colectivos posibles para romper el aislamiento, hecho que mantiene coherencia con la reivindicación del concepto de “ciudadano de uniforme”. Expresado en palabras de Requena (2008: 5) “el proceso de formación de ciudadanía se produce por la pertenencia progresiva a un gran conjunto de redes sociales que son las redes civiles”. Para septiembre de 2005 la asociación ya contaba con 650 socios (Álamo et al., 2008: 84) y su actividad pública empezó a ser

³⁰ Leer noticia sobre la presentación de AUME en rueda de prensa del 16 de junio de 2005 en la página web: www.aume.org/index.php/informacion/noticias-de-aume/58-militares-gciviles-16-06-2005 consultada el 8 de julio de 2015.

³¹ El entonces Sargento 1º Francisco Martín llegó a compaginar durante una primera etapa la presidencia de SODECTA y la vicepresidencia de AUME.

³² Ver noticia publicada el 20 de abril en el diario digital *Diario de León* en la página web: www.diariodeleon.es/noticias/afondo/bono-jura-no-habra-asociaciones-sindicales-militares-ministro_133455.html consultada el 8 de julio de 2015.

impactante: protesta pública el 27 de julio de 2005 en la puerta³³ de la Base Aérea de Getafe contra la decisión del Teniente General Gonzalo Ramos Jácome de imponer un arresto de 50 días a Francisco Martín³⁴; acuerdos de colaboración y manifiestos conjuntos con AUGC³⁵, SODECTA, SUP, UGT³⁶ o CCOO³⁷; ingreso de AUME en la federación de asociaciones militares europeas EUROMIL³⁸; denuncias en ruedas de prensa de las condiciones de los militares en las misiones; denuncias del tratamiento informativo relativo al fatídico accidente del helicóptero Cougar en Afganistán; participación de Bravo como orador en la manifestación de 13.000 guardias civiles del 20 de enero de 2007 en la Plaza Mayor de Madrid³⁹; campañas por salarios dignos; campañas para la modificación de leyes militares y conquista de derechos; primeras manifestaciones de militares de la historia de la democracia⁴⁰; aceleración de promulgación de la Ley de Derechos y Deberes para los miembros de las Fuerzas Armadas, reconociendo el derecho a asociación profesional⁴¹; comunicado contra los recortes y una larga lista de acciones que abriría varios temas y capítulos de estudio.

³³ Sobre esta acción puede consultar la noticia publicada en el sitio web:

www.aume.org/index.php/informacion/noticias-de-aume/93-concentracion-frente-a-la-base-aerea-de-getafe consultado el 8 de julio de 2015.

³⁴ Sobre el expediente sancionador abierto contra Francisco Martín y la investigación abierta contra los miembros de SODECTA pueden encontrar un relato en Álamo et al. (2008: 62-79).

³⁵ Para leer completamente el convenio de colaboración entre las dos asociaciones pueden leer en la página web: www.augclugo.org/convenios/convenioaume.pdf consultada el 8 de julio de 2015.

³⁶ Sobre los lazos creados con UGT pueden leer la noticia en la página web:

www.aume.org/index.php/informacion/noticias-de-aume/141-aume-y-ugt-acuerdan-colaborar consultada el 8 de julio de 2015.

³⁷ Sobre la primera reunión habida con CCOO pueden leer la noticia en la página web:

www.aume.org/index.php/informacion/noticias-de-aume/147-aume-satisfecha-tras-su-reunion-con-ccoo-y-su-receptividad-plena consultada el 8 de julio de 2015.

³⁸ EUROMIL es una federación europea de asociaciones y sindicatos de militares que incluye 43 asociaciones y sindicatos militares de 28 países europeos diferentes que suman un total de cerca de 500.000 socios. El ingreso de AUME en esta federación se produjo en mayo de 2006. Para un análisis de la participación de AUME en EUROMIL pueden escuchar las declaraciones realizadas por el ex titular de la responsabilidad de Relaciones Internacionales de AUME, Miguel López González, en la entrevista del 30 de agosto de 2014 titulada "Comienzos de relaciones AUME-EUROMIL y qué es EUROMIL". Esta entrevista realizada por el autor de este trabajo se encuentra publicada en la dirección web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume consultada el 8 de julio de 2015.

³⁹ Para indagar sobre esta importante manifestación pueden ver la noticia al respecto en la página web: www.elmundo.es/elmundo/2007/01/20/espana/1169288987.html. También pueden ver el vídeo sobre la manifestación en la página web: www.youtube.com/watch?v=HrdUnCvLdtM. Ambas páginas web consultadas el 8 de julio de 2015.

⁴⁰ La primera manifestación de militares de la democracia la convocó AUME el 24 de noviembre de 2007 a propósito de la privación de libertad del Presidente Jorge Bravo. Después vinieron otras en 2009, 2010 y en 2013. Pueden consultar la noticia sobre la histórica primera manifestación en la página web: http://elpais.com/elpais/2007/11/24/actualidad/1195895819_850215.html consultada el 8 de julio de 2015.

⁴¹ La Ley Orgánica de Derechos y Deberes para los miembros de las Fuerzas Armadas (LODDFAS 9/2011 publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm. 180 del 28 de julio de 2011) es en palabras de Jorge Bravo y Mariano Casado la gran conquista de AUME y el asociacionismo militar. Según estos dirigentes, en la tramitación del proyecto de ley se incluyeron muchas propuestas de la asociación a favor de los derechos fundamentales de los militares, e incluso fue la presión de AUME la que forzó al Ministerio de Defensa a acelerar la redacción del proyecto de ley. Para conocer las opiniones de Jorge Bravo y Mariano Casado pueden escuchar las entrevistas tituladas "LODDFAS, COPERFAS, temporalidad y Ley de Carrera" y "La LODDFAS y la Justicia militar", publicadas en la página web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume, consultada el 8 de julio 2015.

Y por supuesto, todo este camino fue acompañado de casos de espionaje⁴² y represión donde destacan los tres arrestos al presidente de esta asociación⁴³, confinándosele en un centro disciplinario militar durante más de un mes en cada caso. Las distintas actividades de esta asociación y el aumento del uso de herramientas de internet interactivas como página web, redes sociales o foros interactivos, y su participación creciente en los medios de comunicación, la han ido haciendo más presente en las Fuerzas Armadas y en la sociedad civil. El reconocimiento del derecho de asociación profesional militar en la LODDFAS en 2011 ha dado pie al nacimiento de otras nuevas asociaciones militares de carácter más corporativo (asociaciones por escalas o por localidad). Sin embargo, el crecimiento sostenido hasta la actualidad alcanzando casi los 3700 socios, continúa confirmando a AUME como la mayoritaria en el mundo castrense. El crecimiento progresivo de la asociación en los últimos años la ha hecho saltar desde los 1647 socios en 2010 a los 3676 socios con los que contaba en el mes de agosto de 2014.

A continuación exponemos una serie de datos estadísticos representados en diagrama de barras que nos representan la presencia de la asociación según ejércitos, y escalas⁴⁴. Esto nos ayuda a ver en qué sectores tiene más incidencia AUME y permite abrir comparativas con los datos globales de los militares que existen en las Fuerzas Armadas.

Para las reflexiones comparativas utilizaremos porcentajes aproximados de la población militar por ejércitos y escalas del año 2013 para un total de 121.743 efectivos en base a las cifras oficiales ofrecidas anualmente por el Ministerio de Defensa⁴⁵. En los cálculos y comparaciones hemos tenido en cuenta que en AUME, aunque no supongan una cifra importante, también están afiliados algunos militares en la reserva.

⁴² Entre varios casos de espionaje a la asociación, hubo uno que llegó a oídos de las Cortes Generales y se tradujo en una pregunta realizada en el Congreso de los Diputados a la Ministra Carme Chacón el 19 de mayo de 2010. Visitar página web:

www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/DS/PL/PL_165.PDF#page=7 consultada 8 de julio de 2015.

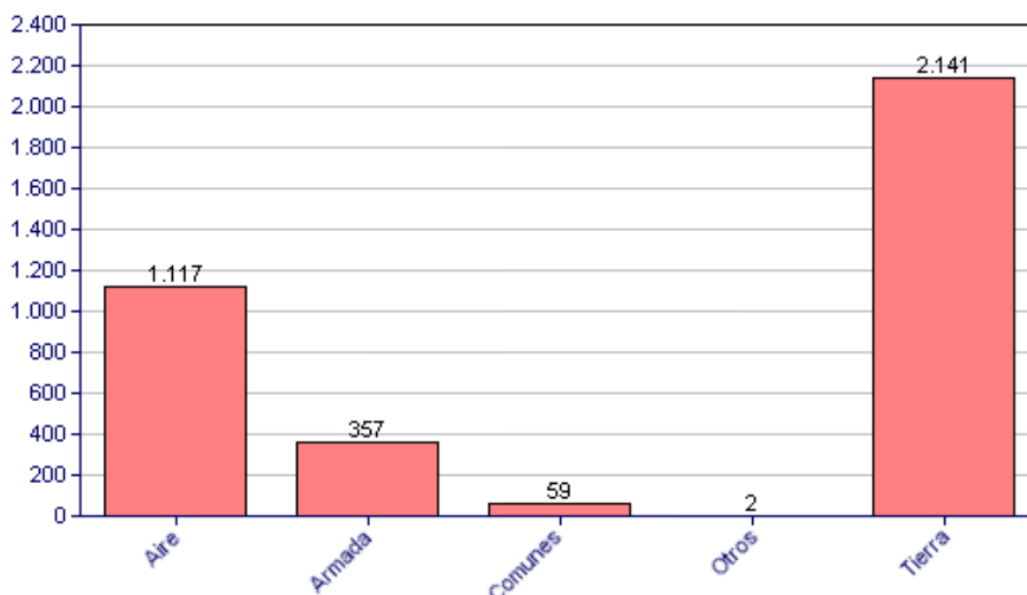
⁴³ El presidente de AUME ingresó por falta grave en centro disciplinario militar en el año 2006 durante 1 mes y un día, en el año 2007 durante 40 días y en el año 2013 durante 1 mes y un día. El empuje mantenido por su dirección a pesar de los arrestos, mostraron a muchos militares que AUME era un proyecto con fortaleza y no dispuesto a ceder ante la represión. La destacada participación en la primera manifestación de militares en 2007 contra el arresto a Jorge Bravo y el aumento de la filiación que tuvo meses después AUME son pruebas de ello. La información más detallada relativa a estos arrestos contra Jorge Bravo por su actividad asociativa está en posesión de la asesoría jurídica de AUME sita en Calle Baeza, nº7, Madrid.

⁴⁴ Estos datos estadísticos de agosto de 2014 han sido proporcionados al autor de este estudio por la Junta Directiva de la asociación AUME a petición expresa para su trabajo de investigación. La vía de contacto ha sido mediante el correo electrónico oficial: aume@aume.org y por contacto telefónico con miembros de la dirección.

⁴⁵ Ver la "Estadística del Personal Militar de Complemento, Militar de Tropa y Marinería y Reservista Voluntario" y la "Estadística del Personal Militar de Carrera de las Fuerzas Armadas de las Categorías de Oficial General, Oficial y Suboficial y de Personal Militar de Carrera del Cuerpo de la Guardia Civil" basadas en el año 2013 y publicadas en marzo y abril de 2014 respectivamente, por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa.

Gráfico A

Número de socios de AUME por ejércitos*

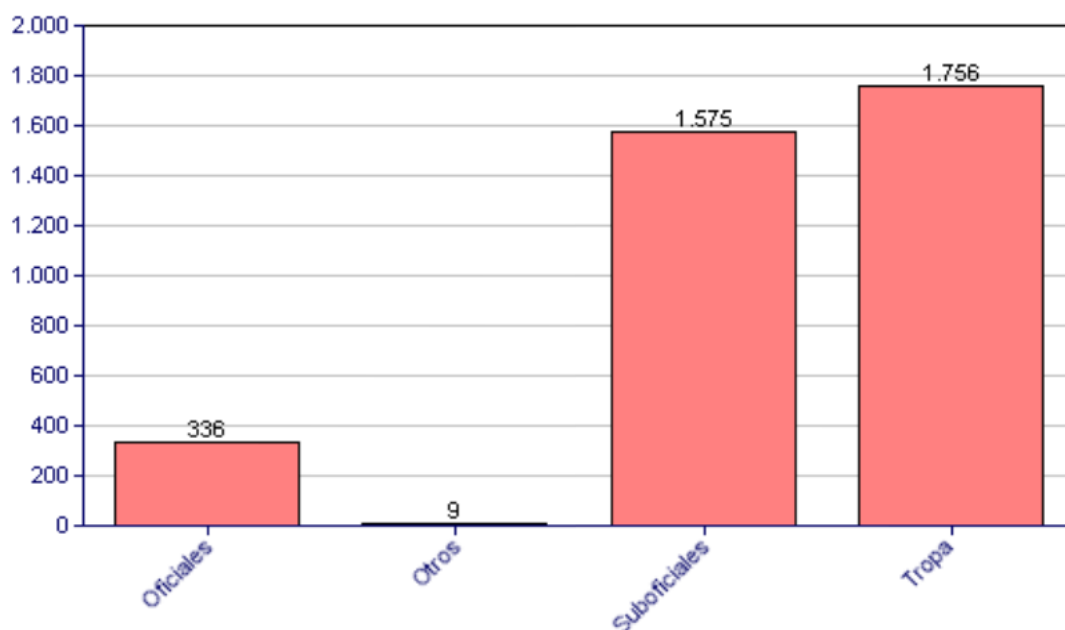


*Datos de agosto de 2014

Este diagrama nos distribuye la filiación por ejércitos: Ejército del Aire, Armada, Cuerpos Comunes (donde dice “Comunes”) y Ejército de Tierra. La barra titulada “otros” hace referencia a aquellos socios que en el formulario de afiliación no han indicado su pertenencia a ejército alguno. De los datos queda demostrado que los socios perteneciente al Ejército de Tierra suponen el grueso de la asociación rozando casi el 60 % del total. Este porcentaje se acerca a la composición actual de las Fuerzas Armadas donde el Ejército de Tierra supone casi el 66% del total de efectivos.

Llama la atención el porcentaje de socios del Ejército del Aire el cual alcanza el 30% del total de la asociación, así como el de la Armada que no llega al 10%. Esta distribución contrasta con la de la población real de militares del Aire y la Armada que nos da un 17% del total para cada uno de los dos ejércitos. Por tanto, los porcentajes de afiliación y de población real se nos presentan sensiblemente diferentes. Este desajuste nos indica la facilidad o dificultad de implantación que tiene el asociacionismo reivindicativo según qué ejército. Cada uno de los tres ejércitos tiene su propia idiosincrasia, lógica y cultura militar, las cuales son consecuencias de sus objetivos, funciones operativas, volúmenes y del aislamiento histórico que han tenido durante décadas los unos de los otros. Por ejemplo, la Armada es una fuerza con tradicional férrea disciplina, con exigida marcialidad, con una endogamia alimentada por muchos oficiales de tradición marina familiar y donde las líneas que separan las escalas y grados de sus componentes están profundamente marcadas. En este clima, caracterizado por una pretérita mentalidad militar, parece más complejo el arraigo de novedosas propuestas como el asociacionismo, la cual puede verse como una amenaza a sus tradiciones y tipo de relaciones jerárquicas. Los datos de filiación para la Armada parecen corroborar este razonamiento.

Gráfico B
Número de socios de AUME por escalas*



*Datos de agosto de 2014

Este diagrama nos distribuye la filiación por escalas: oficiales, suboficiales y tropa del conjunto de las Fuerzas Armadas. La barra titulada “otros” hace referencia a aquellos socios que en el formulario de afiliación no han indicado la escala a la que pertenecen.

Del diagrama se extrae que la filiación de tropa es la mayoritaria, algo que es lo esperable teniendo en cuenta que es la escala más numerosa de las Fuerzas Armadas. Muy de cerca le sigue la escala de suboficiales que igualmente en los efectivos actuales es la segunda escala más numerosa. Sin embargo, si analizamos los porcentajes de la filiación de tropa y suboficiales a AUME y los comparamos con los porcentajes en las Fuerzas Armadas obtenemos resultados llamativos.

Según estos datos de filiación el 48% de los socios son militares de tropa y el 42% son suboficiales. Esta relación porcentual diverge mucho de la realidad profesional que establece un 64% de efectivos de tropa y un 23% de suboficiales. De esta comparación podemos afirmar que a pesar de que la tropa sufre arbitrariedades, bajos salarios o excesos del actual modelo de disciplina y régimen disciplinario que animarían su afiliación, existen otros factores de peso que bloquean su ingreso en asociaciones reivindicativas. El principal factor es la alta temporalidad contractual en la escala de tropa que alcanza cotas de más del 85% de ésta. La imagen negativa y animadversión que para muchos mandos supone la participación en el asociacionismo profesional y el miedo de la tropa a no renovar contrato son la mezcla perfecta para mermar su ingreso en AUME.

4. Principales batallas

Para comprender las motivaciones que llevaron a Bravo y compañía a construir esta nueva asociación, así como para conocer el discurso oficial de AUME, debemos evaluar al menos parcialmente las condiciones laborales y de derechos de los militares, ya que estas circunstancias materiales son la columna vertebral en torno a la que gira el crecimiento, legitimación, mensajes y luchas de esta asociación.

Lograr una diagnosis precisa sobre este asunto resulta de una complejidad extraordinaria debido a la falta de transparencia en las Fuerzas Armadas. Aunque en la actualidad, con el reconocimiento de las asociaciones profesionales y su participación en el Ministerio de Defensa, existen nuevos mecanismos⁴⁶ para conseguir más datos relativos a este asunto, hace poco más de dos años la realidad era bien distinta. La información relativa a irregularidades y arbitrariedades en el trabajo diario, a las que se refieren los dirigentes de AUME, quedaba estancada en los escalones más bajos de su estructura. Igual ocurría con las quejas relacionadas por los alojamientos, instalaciones deportivas, alimentación, conciliación familiar, promoción interna, ascensos, etc. La mayoría de la información no llegaba a instancias del Ministerio de Defensa, y menos aún al Parlamento o a los medios de comunicación social. De todos modos hemos querido tomar algunas muestras que nos ayuden a construir una idea aproximada sobre la naturaleza de la problemática laboral que sufren los militares así como de las dimensiones de ésta, motor que alimenta la marcha de nuestro objeto de estudio.

4.1. Situación en protección laboral y derechos

Una de las muestras que nos puede valer para tomar la temperatura de las condiciones laborales de la tropa en los años previos a la profesionalización es la iniciativa que puso en marcha la Oficina del Defensor del Soldado. Esta organización creada en 1989 daba cauce a las quejas de los soldados y marineros, fundamentalmente de reemplazo, que engrosaban las filas de las Fuerzas Armadas de aquellos años noventa y principios de 2000. Los informes y denuncias realizadas por esta oficina sacaban a flote casos de maltrato físico (Álamo et al., 2008: 38), abandono de soldados accidentados durante el trabajo⁴⁷, enfermedades causadas por exposición

⁴⁶ La LODDFAS incluye la figura del Consejo de Personal para las Fuerzas Armadas (COPERFAS) en el que participan representantes asociativos y pueden acceder a estadísticas relativas a asuntos laborales o sobre las condiciones de vida de los uniformados. El Consejo de Personal para las Fuerzas Armadas se constituyó el 29 de octubre de 2012. Las funciones de este órgano vienen detalladas en el artículo 49 de la LODDFAS 9/2011 publicada en el *Boletín Oficial del Estado*, núm. 180 del 28 de julio de 2011.

⁴⁷ En noticia de título: "La ODS denuncia el abandono de los soldados incapacitados", publicada en el diario digital www.eldia.es el día 12 de marzo de 2000.

a radiación en misión internacional o “Síndrome de los Balcanes”⁴⁸, acoso sexual⁴⁹, vejaciones y amenazas⁵⁰, bajo salario, horarios ilimitados, falta de acceso a formación o la inoperancia del conducto reglamentario para resolver problemas⁵¹. Todo un surtido de irregularidades y abusos que representa el desierto de derechos y justicia en el que se encontraban los militares en aquellos años.

Otra de las causas de queja de los militares es la relativa a la proyección de su carrera. Los problemas relativos a promoción interna, solicitud de cursos, integración de escalas o ascensos están entre los elementos que históricamente más fomentan el malestar en las Fuerzas Armadas⁵². El sistema compartimentado en escalas demasiado estancas dificulta hacer una “carrera militar plena y lineal”⁵³ y ancla permanentemente a muchos profesionales en una escala concreta o incluso en un empleo impidiendo cualquier progresión profesional. Un dato que puede mostrar lo sensible que puede ser este asunto para los miembros de las Fuerzas Armadas, son los más de doce mil recursos⁵⁴ que entre el año 2008 y 2009 se elevaron como queja por la perturbación que causaba la Ley de Carrera Militar⁵⁵.

Uno de los principales problemas para los militares en su trabajo es la ausencia de una regulación desarrollada adecuadamente para sus horarios, jornada, permisos y vacaciones. En general, este sector profesional no se rige por la misma dinámica horaria que la del funcionario civil de la administración. El profesional de la Defensa está condicionado por otros horarios y jornadas, que imponen distintos servicios, guardias, maniobras de varios días, jornadas continuadas y nocturnas, comisiones de servicio, operaciones y misiones en el extranjero.

⁴⁸ En noticia de título: “La Oficina del Defensor del Soldado eleva hasta 48 la cifra de afectados por el ‘síndrome de los Balcanes’”, publicada en la versión digital del diario *El País* el día 3 de febrero de 2001. Ver sitio web: www.elpais.es

⁴⁹ En reportaje de título: “Desnúdese, es una orden”, publicado en la sección *Crónica* de la versión digital del diario *El Mundo* el día 24 de noviembre de 2002. Ver sitio web: <http://www.elmundo.es/cronica/2002/371/1038216772.html> consultado el 8 de julio de 2015.

⁵⁰ En noticia de título: “Un juzgado militar abre diligencias contra 30 reclutas por ‘altercados y desorden’ en un cuartel”, publicada en la versión digital de *El País* el día 25 de febrero de 1994. Ver sitio web: www.elpais.es

⁵¹ En reportaje de título: “El fracaso del ejército profesional”, publicado en la *Revista Fusión* en octubre de 2001, ver sitio web: <http://www.revistafusion.com/2001/octubre/temac97.htm> consultado el 8 de julio de 2015.

⁵² Ejemplo de ello en la Historia de España fueron las Juntas de Defensa, que fueron plataformas de corte corporativo que se extendieron durante el año 1917 en defensa de un modelo de ascensos no meritocrático en el caso de los oficiales o para buscar mayor posibilidad de promoción entre escalas para el caso de suboficiales o tropa. Para profundizar sobre el asunto recomendamos a Boyd (1979), Alonso Ibáñez (1999) o Alonso Ibáñez (2004).

⁵³ Para un análisis sobre la carrera militar pueden escuchar las declaraciones realizadas por el Presidente de AUME, Jorge Bravo Álvarez, en la entrevista realizada el 29 de agosto de 2014, titulada “LODDFAS, COPERFAS, temporalidad y Ley de Carrera”. Esta entrevista realizada por el autor de este trabajo se encuentra publicada en la dirección web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume consultada el 8 de julio de 2015.

⁵⁴ Cervilla, P.: “Dos mil oficiales abren otro frente judicial contra la Ley Militar del Gobierno”, en el diario digital *ABC*, publicado el 19 de octubre de 2009. Ver sitio web: www.abc.es

⁵⁵ Ley de Carrera Militar 39/2007 publicada en *Boletín Oficial del Estado*, núm. 278, de 20 de noviembre de 2007.

La falta de regulación específica para las distintas vicisitudes y el uso arbitrario de las prioritarias “necesidades del servicio” o “disponibilidad permanente”, términos recurrentes en la normativa militar⁵⁶ y que carecen de definición precisa, puede condicionar el derecho a disfrutar de permisos, vacaciones, jornadas definidas u horarios concretos. De esta forma el mando puede definir en cada momento el régimen laboral del subordinado de acuerdo a esas “necesidades del servicio” o la “disponibilidad permanente” y amparado por la imprecisión normativa al respecto⁵⁷. De igual manera el militar carece de remuneración por horas extras, ni compensación por extensión de horario, ni en el cómputo de horas se diferencian las horas diurnas de las nocturnas ni las horas trabajadas en día laborable o en festivo, derechos con los que sí cuenta el resto del personal de la Administración General del Estado. Esta situación provoca que el militar sienta un agravio comparativo cuando no disfruta de los mismos derechos que los demás miembros de la Administración General del Estado, pero sí sufre los mismos recortes⁵⁸.

Para ver la situación salarial de los militares nos vamos a valer de una comparativa con respecto a otros empleados públicos de gremios similares, como son los guardias civiles, los policías nacionales o los policías autonómicos. Para hacernos una idea de lo que cobra al mes un soldado de recién ingreso y comparándolo con un funcionario de igual grado en los demás cuerpos de seguridad del Estado, utilizaremos por un lado los Presupuestos Generales del Estado⁵⁹ y por otro un estudio realizado por la Asociación Unificada de la Guardia Civil⁶⁰ y daremos unas cantidades medias de sus sueldos.

⁵⁶ Como ejemplos de leyes donde se hace mención en varios de sus artículos a las “necesidades del servicio” o a la “disponibilidad permanente” citamos a las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas de 1978 (*Boletín Oficial del Estado* núm. 11, del 12 de enero de 1979), las Reales Ordenanzas reformadas de 2009 (*Boletín Oficial del Estado* núm. 33 del 7 de febrero de 2009) o la LODDFAS de 2011.

⁵⁷ Para un análisis más detallado sobre esta problemática ver la “Propuesta de modificación normativa sobre la jornada laboral” realizado por la asociación AUME publicada en el sitio web: http://www.aume.org/archivos/COPERFAS/PROPUESTAS_AUME_PLENO_3/PROPUESTA_NUM_3.pdf Sitio web visitado el día 8 de julio de 2015.

⁵⁸ Un caso que demuestra este agravio es la aplicación del Real Decreto Ley 20/2012 que supuso medidas para “garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad” recortando días de asuntos propios y los días por antigüedad también a los militares sin tener los mismos derechos que el resto de los empleados públicos.

⁵⁹ El sueldo de soldado de recién ingreso sin trienios ha sido calculado en base a la Ley 17/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. Publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm.312 de 28 de diciembre de 2012. Puede haber alguna variación leve por encima o por debajo de la cifra aportada según destino o complementos.

⁶⁰ El cálculo de los sueldos de los tres cuerpos de seguridad ha sido realizado por la Asociación Unificada de la Guardia Civil en base a los Presupuestos Generales del Estado para el 2013. Para acceder al estudio el autor de este trabajo ha contactado con esta asociación a través de su página www.augc.org y de su Delegación de Madrid en la página web: augcmadrid.es

De este estudio entre componentes de la misma graduación en distintos cuerpos armados se obtienen los siguientes sueldos:

-Soldado temporal:	900 euros.
-Guardia civil:	1.410 euros.
-Policía nacional:	1.575 euros.
-Policía autonómica	1.780 euros.

Es evidente que, además de que de las cuatro organizaciones estatales sólo existe temporalidad para los profesionales de las Fuerzas Armadas, el soldado es el peor remunerado con diferencia.

Otro aspecto que puede dar cuenta del estado laboral en el que se encontraban y aún se encuentran los miembros de las Fuerzas Armadas es el relativo a la prevención de riesgos laborales. En este asunto también los ejércitos han sido una excepción durante muchos años. La ley que en España reguló la prevención de riesgos laborales para todos los trabajadores se promulgó en 1995 y afirmaba que:

...esta norma se aplicará también en el ámbito de las Administraciones públicas, razón por la cual la ley no solamente posee el carácter de legislación laboral sino que constituye, en sus aspectos fundamentales, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos (...). La ley prevé su adaptación a las características propias de los centros y establecimientos militares y de los establecimientos penitenciarios.⁶¹

Sin embargo, hasta el año 2007⁶² no se aborda “su adaptación” mediante un decreto que regula la prevención de riesgos laborales para los militares. Esta regulación tardía, de casi 12 años de retraso, respecto a la del resto del personal de la Administración pública, no se estableció por la alta sensibilidad del Gobierno hacia los funcionarios armados, sino que fue producto de la lucha que dieron los sindicatos policiales (Álamo et al., 2008: 177). Pero todavía hubo que esperar más. Para contar con un desarrollo de aquel decreto que hiciera efectiva su aplicación hubo que esperar a las directivas que se emitieron en el año 2011. Es decir, en total hubo que esperar 16 años más que los civiles para que los miembros de las Fuerzas Armadas contaran también con un reglamento sobre riesgos laborales. Además, la competencia de su regulación fue cedida a cada ejército, estableciendo cada uno de ellos su directiva particular. Este hecho viene a confirmar el mantenimiento de culturas preconstitucionales en las que existía un ministerio por cada ejército, bajo tutela de los propios militares y donde cada ejército funcionaba con un alto grado de autonomía

⁶¹ Ver Exposición de Motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm. 269 el 10 de noviembre de 1995, página 32591.

⁶² Ver Real Decreto de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa 1755/2007, de 28 de diciembre, en *Boletín Oficial del Estado* núm.16 del 18 de enero de 2008.

respecto de los otros y defendía con celo su “feudo” normativo y organizativo respecto al Estado (Serra, 2008; Puell, 2005; Puell 2013). Por consiguiente, la compartimentación de la prevención, control y estadística de los riesgos laborales vuelve invisible el problema general y le resta responsabilidad de conjunto al Ministerio de Defensa y al poder civil.

Analizando la directiva sobre prevención de riesgos laborales de 2011 que emitió el Ejército del Aire⁶³, podemos ver cómo se establecen los órganos llamados “servicios de prevención”, los cuales están bajo dirección de un militar y éste bajo el mando del Jefe de Unidad, es decir, un superior en la jerarquía militar. Esta relación jerárquica directa puede influir en el grado de aplicación del plan de prevención, ya que en el mundo castrense, como hemos comentado, la influencia del superior sobre la autonomía de trabajo del subordinado es muy elevada. Lo que hace perder independencia a la fiscalización de posibles incumplimientos en prevención de riesgos.

Por otro lado, en la misma directiva podemos leer cómo son diferenciados en el plan de prevención aquellas actividades que constituyen las funciones del personal militar en su trabajo diario de aquellas “actividades de instrucción, adiestramiento u operativas que se regirán por sus normas propias”. En síntesis, para actividades arriesgadas como instrucción de tiro, ejercicios de supervivencia, maniobras por el campo, vuelo, ejercicios de rescate aéreo o adiestramiento físico “aplicarán sus normas propias de seguridad y operación” y no se regularán por la ley de 1995 que ampara a todos los trabajadores y funcionarios españoles. En una profesión como la militar, donde la actividad física y el estrés extremo es algo inherente, donde se trabaja con herramientas que pueden provocar accidentes laborales como todo tipo de vehículos⁶⁴, maquinaria pesada, aeronaves, productos tóxicos⁶⁵, armas de fuego o explosivos⁶⁶, donde se trabaja a la intemperie, con frío, calor, lluvia o nieve, en jornadas ilimitadas, diurnas o nocturnas, y donde el colectivo humano se enfrenta habitualmente a lesiones, heridas graves e incluso la pérdida de la vida, resulta cuanto menos llamativo que la prevención de riesgos laborales haya llegado tan tarde y de una manera tan particular. De nuevo, el gremio de los uniformados resulta la excepción respecto a la protección laboral y a los derechos profesionales.

Respecto a la situación de las patologías psíquicas en el ámbito de las Fuerzas Armadas nos vamos a encontrar con un problema recurrente: la dificultad para

⁶³ Directiva 11/2011 de 28 de febrero, del Jefe del Estado Mayor del Ejército del Aire por la que se regula el proceso de creación de la estructura de prevención de riesgos laborales en el Ejército del Aire.

⁶⁴ Como ejemplo de accidente laboral con vehículos con pérdida de vida, ver la noticia: “Fallece un militar por accidente en el campo de tiro de Pájara” publicada el 20 de febrero de 2009 en el diario digital *El Confidencial*. Ver el sitio web: www.elconfidencial.com

⁶⁵ Como ejemplo de accidentes laborales provocados por productos tóxicos, ver la noticia: “La Marina me mata” publicada el 16 de febrero de 2014 en la sección de *Crónicas* en el diario *El Mundo*. Ver el sitio web: www.elmundo.es/cronica/2014/02/16/52ff2482ca4741ca558b456a.html consultado el 8 de julio de 2015.

⁶⁶ Como ejemplo de accidente laboral provocado por explosivos con pérdida de vidas, ver la noticia: “Cinco militares mueren en una práctica de explosivos en Madrid” publicada el 25 de febrero de 2011 en el diario digital *El País*. Ver el sitio web: www.elpais.es

acceder a datos fidedignos sobre las condiciones de vida de sus miembros, en concreto sobre la realidad de las bajas médicas o abandono de la profesión por motivos psicológicos. Esta opacidad en este asunto contrasta con la arraigada implantación del servicio psicológico en los ejércitos nacionales e internacionales (Álamo et al., 2008: 170-172). Sin embargo, este servicio está más enfocado a asesorar al mando o a evaluar a los aspirantes en su ingreso o renovación de contrato, que al tratamiento de los afectados por el trabajo diario. Una estructura fuertemente jerarquizada, basada en una férrea disciplina y con pocas vías de participación, crea un ambiente propicio para que surjan casos de acoso laboral y de estrés. Si a este clima agregamos las exposiciones al peligro y el aumento de participación en misiones internacionales conflictivas, se multiplican las condiciones favorables para trastornos ansioso-depresivos e incluso trastornos por estrés post-traumático (Álamo et al., 2008: 186). Por tanto, podemos definir al profesional militar como un colectivo con riesgo elevado de sufrir patologías psíquicas incluidas las tentativas de suicidio. Según el estudio realizado por Álamo et al. (2008: 175) para una franja de edad que va desde los 21 hasta los 59 años entre el año 2000 y el año 2005, la media anual de tentativas o suicidios entre los militares fue 6,2 veces superior a la de la población civil.

4.2. Vías para la queja o propuesta

Otra de las batallas de AUME es la denuncia de la ineficacia de las vías oficiales para la resolución de las quejas y demandas de los profesionales. El instrumento histórico con el que han contado los militares para elevar sus quejas, iniciativas o demandas es el “conducto regular” o “reglamentario”. Éste solo puede ser utilizado individualmente y a través de su superior inmediato. Para entender mejor la filosofía que tiene este instrumento de participación desplegaremos algunos ejemplos de varias leyes militares significativas de la época que estamos tratando. Partiendo del pasado podemos fijar la atención en el articulado de las derogadas Reales Ordenanzas de 1978. Por ejemplo el artículo 37 de la ley decía:

Por ningún motivo dará mal ejemplo con sus murmuraciones; no las tolerará no hablará mal de sus superiores, ni de sus subordinados; si tuviera alguna queja, la comunicará de buen modo y por conducto regular a quien la pueda remediar.⁶⁷

Y para el caso de hacer peticiones o recursos el artículo 203 de la misma ley explica:

Cualquier militar podrá dirigir propuestas a sus superiores haciéndolo individualmente y por conducto regular. Cuando sea autorizado para ello podrá recabar el parecer de sus compañeros para la consideración de

⁶⁷ Ver artículo 37 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas de 1978 publicadas en *Boletín Oficial del Estado* núm. 11, del 12 de enero de 1979.

*posibles sugerencias, que habrán de ser presentadas por el más caracterizado. No se podrá solicitar ni conceder autorización para presentar reclamaciones o peticiones colectivas.*⁶⁸

También encontramos en la Ley de Régimen de Personal⁶⁹ del año 1999 el artículo 161 relativo a la presentación de quejas que dice:

Las quejas se presentarán siguiendo el conducto reglamentario, pero, si no se considerasen suficientemente atendidas, podrán presentarse directamente ante el Mando de Personal del Ejército correspondiente y, en última instancia, ante los órganos de inspección de la Subsecretaría de Defensa a que se refiere el artículo 6 de la presente Ley.

Aquí presenta una posible alternativa en el caso de que “no se considerasen suficientemente atendidas” pero que deriva directamente al “Mando de Personal del Ejército correspondiente” o a una instancia superior. Elevar a ese nivel jerárquico una queja individual sobre un aspecto de tu trabajo diario suele desestimarse o en caso de llevarse a cabo rara vez es atendida.

Si revisamos las actualizadas y vigentes Reales Ordenanzas promulgadas por Real Decreto en el año 2009, encontramos que el artículo 38 determina que el militar:

*Si tuviera alguna queja o reclamación sobre asuntos del servicio que pudieran afectar o perjudicar sus intereses, lo pondrá en conocimiento de sus superiores, haciéndolo de buen modo y por el conducto reglamentario. Todo ello sin perjuicio de ejercitar los derechos o acciones que legalmente le correspondan.*⁷⁰

La aprobación de la LODDFAS en el año 2011 y la posterior regulación de la tramitación de quejas e iniciativas en el año 2014⁷¹, han ampliado las posibilidades para comunicación de “abajo a arriba” en asuntos relativos a condiciones de vida o laborales, que junto con el derecho de asociacionismo profesional también reconocido en la LODDFAS, suponen un cambio histórico en este aspecto. Al menos sobre el papel, estos derechos han ampliado las posibilidades de defensa y participación del profesional.

Sin embargo en la época que nos ocupa, en los albores del surgimiento de AUME, ninguno de estos derechos existía. Incluso en la actualidad, el conducto reglamentario sigue siendo la norma a la que más se recurre. Esto quiere decir que ante cualquier circunstancia que afecte al militar en su servicio y que pretenda

⁶⁸ Ver artículo 203 de las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas de 1978 publicadas en *Boletín Oficial del Estado* núm. 11, del 12 de enero de 1979.

⁶⁹ Ver artículo 161 de la Ley de Régimen de Personal 17/1999 publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm. 119 el 19 de mayo de 1999.

⁷⁰ Ver artículo 38 de las vigentes Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas de 2009 en *Boletín Oficial del Estado* núm. 33 del 7 de febrero de 2009

⁷¹ Real Decreto 176/2014, de 21 de marzo, por el que se regula el procedimiento para la tramitación de las iniciativas y quejas relativas al régimen de personal y a las condiciones de vida que pueda plantear el militar, publicado en *Boletín Oficial del Estado* núm.84 de 7 de abril de 2014.

expresarla como queja o propuesta, éste es conminado a transmitir esa información sólo individualmente y a su superior. Según sea el tema a tratar, esta comunicación podrá seguir ascendiendo en la estructura jerárquica hasta alcanzar a la autoridad competente que pueda atender el asunto. Este sistema se basa en un único hilo conductor, fino y frágil, que en múltiples casos se quiebra. Es decir, son numerosas las ocasiones en las que se interrumpe el recorrido de la queja, petición o propuesta. Está en la voluntad de los mandos que componen la cadena dar curso u obstruir el progreso de la instancia.

Pero el problema puede incluso comenzar antes, en la coerción de la voluntad del interesado. Son muchos los motivos que inhiben al militar a mostrar disconformidad o queja, y por tanto a hacer uso del conducto reglamentario u otra vía. El clima de indefensión de muchos subordinados, la inestabilidad laboral y un régimen disciplinario abierto a la arbitrariedad y de cuestionable constitucionalidad, construyen un dique intimidatorio que impide que el número de quejas o demandas sea mayor. El simple hecho de presentar alguna de ellas, supone exponerse públicamente y es motivo para que el afectado sea señalado por algún superior como un elemento “sindicalista” o falta de “espíritu militar”. Esto puede acarrear consecuencias en su trabajo cotidiano y en su calificación anual. En resumidas cuentas, la suma del miedo a significarse como un elemento “problemático” junto al poco eficaz conducto reglamentario hace que la participación de la gran masa de profesionales para mejorar sus condiciones laborales sea muy reducida.

Un hecho paradigmático que indica el grado de compromiso que tenía el Ministerio de Defensa para resolver esta atrofia participativa fue la creación en el año 2002 de los llamados Consejos Asesores de Personal. Estos órganos definidos bajo la Ley de Régimen de Personal, uno por cada ejército y otro para Cuerpos Comunes, tenían por objetivo “analizar y valorar las propuestas o sugerencias planteadas por los militares profesionales referidas al régimen de personal y a la condición de militar”⁷². Se suponían que este órgano recogería propuestas de todos los ejércitos, escalas y empleos, pero del que se excluyeron taxativamente las quejas y recursos.

En cada órgano había representantes de las distintas escalas y empleos y estaba presidido por un oficial general. El hecho de que un militar y de tan alta graduación, presidiera este órgano ya suponía una rebaja del perfil autónomo que podría tener respecto del *statu quo* (Álamo et al., 2008: 144). Pero además los miembros que lo componían no eran elegidos democráticamente sino que estaban elegidos por sorteo por un periodo obligado de cuatro años. Esto suponía que algunos de sus integrantes accedieran al Consejo de Personal sin conocimiento alguno sobre su funcionamiento o sobre las problemáticas de los militares o sin interés por asumir esa responsabilidad. Por otro lado, desde que se emitían propuestas de forma

⁷² Artículo 151 de la Ley de Régimen de Personal 17/1999 publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm. 119 el 19 de mayo de 1999.

individual en el nivel más bajo de la jerarquía hasta que llegaban al Consejo Asesor correspondiente debían superar varios filtros intermedios, o podían ser rechazadas por el Presidente del Consejo Asesor o por la Jefatura del Mando de Personal (órgano que en última instancia recogía la información). Como último paso del recorrido, la información allí recogida no era vinculante, por tanto no tenía porque trascender ninguna de las propuestas elevadas. De todo el proceso tan solo podían surgir algunas recomendaciones a la Subsecretaría de Defensa, “que en muchos casos ni se molestaban a responder, y de hacerlo lo hacían con tiempo excesivo, fuera de los plazos fijados, y con respuestas ambiguas y sin concreción”⁷³. En definitiva, y en palabras del Presidente de AUME, “fue un lavado de cara democrático” ante el evidente desnivel de derechos que existía entre el funcionariado civil y el militar, “fue un sistema creado precisamente de esa manera para que no sirva para nada”⁷⁴

Con este repaso sobre las vías permitidas de participación hasta el año 2011⁷⁵, concluimos que el grado de malestar o desacuerdo de los militares sobre su realidad laboral o sobre sus condiciones de vida no está realmente representado en el número de comunicaciones que llegan a las altas instancias del Ministerio de Defensa. La fórmula basada en mecanismos ineficaces de participación, combinados con el fundado temor a sufrir consecuencias por presentar quejas o propuestas, componen una pantalla que impide visualizar el verdadero estado laboral del mundo castrense.

4.3. Un modelo de disciplina

Para conservar estas condiciones laborales desreguladas, de alto riesgo, con notable inestabilidad, mal remuneradas, con una participación estrangulada y ausentes de derechos en un colectivo de decenas de miles de trabajadores, y no recibir una contestación contundente de los afectados, es necesario aplicar una maquinaria coercitiva implacable. En este aspecto nos vamos a centrar en este apartado: en los mecanismos que se utilizan para la coacción y la infusión de temor entre los militares y que son la sustancia que construye una particular versión de la disciplina. Cuando

⁷³ Para una explicación más detallada sobre el funcionamiento de los Consejos Asesores de Personal pueden leer la entrevista escrita realizada el 7 de septiembre a José Ignacio Unibaso Pérez, Vicepresidente de AUME, que fue desde el año 2004 al 2008 miembro del Consejo Asesor de Personal del Ejército de Tierra. Esta entrevista escrita fue realizada por el autor de este artículo y se encuentra publicada en la página web: www.aume.org/archivos/pdf/ENTREVISTA_JOSE_IGNACIO_UNIBASO.pdf consultada el 8 de julio de 2015.

⁷⁴ Para un análisis sobre los Consejos Asesores de Personal pueden escuchar las declaraciones realizadas por el Presidente de AUME, Jorge Bravo Álvarez, en la entrevista realizada el 28 de agosto de 2014, titulada “Precedentes a la creación de AUME”. Esta entrevista realizada por el autor de este trabajo se encuentra publicada en la dirección web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume consultada el 8 de julio de 2015.

⁷⁵ Año en el que se reconoce y regula el papel de las asociaciones profesionales como interlocutores válidos con el Ministerio de Defensa para tratar temas relativos a las condiciones laborales y de vida de los militares, a través del novedoso Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas recogido en la LODDFAS 9/2011.

afirmamos que estamos tratando una “particular versión de la disciplina” ponemos en entredicho la existencia de una definición concreta de disciplina en el ámbito militar. En la obra de Pascua (2006: 138) encontramos una definición de disciplina (válida para cualquier tipo de organización) que enuncia como la “actitud personal exigible de quien está obligado a acatar las instrucciones y órdenes recibidas y procurar su cumplimiento preciso”. Esta actitud garantizaría el funcionamiento jerárquico y el sometimiento de los órganos inferiores a los superiores. El problema surge cuando esta definición teórica desciende al plano real y debe amoldarse a un marco de derechos y libertades fundamentales que la distinga de una “obediencia ciega”. Por ejemplo, ¿qué ocurre con la disciplina en el marco jurídico militar en el Estado de Derecho español? La definición de disciplina militar para el caso español en la actualidad no está clara. No existe definición alguna reflejada en las leyes militares y ha sido motivo de numerosas resoluciones tanto del Tribunal Supremo de Justicia como del Tribunal Constitucional (Pascual, 2006: 139-140). Por tanto, la disciplina, elemento histórico y consustancial en la jerarquía y la cohesión de las Fuerzas Armadas, cuyo término aparece citado un total de veintitrés veces en las actuales Reales Ordenanzas y ocho veces en la LODDFAS, no cuenta con definición alguna en el marco jurídico militar y provoca discusiones y resoluciones de las más altas instancias judiciales de nuestro país.

Respaldadas por esta definición flexible de disciplina se construyen las relaciones superior-subordinado de los ejércitos españoles, apoyándose además en varios mecanismos coercitivos que describimos brevemente:

- a) Un régimen disciplinario que fue redactado bajo el modelo de Fuerzas Armadas con servicio militar obligatorio, modelo actualmente desaparecido⁷⁶. Este régimen se caracteriza por contar en tiempos de paz con la privación de libertad (arresto) como sanción posible ante la comisión de simples faltas y por la ausencia de proceso judicial para este tipo de sanción⁷⁷. El régimen disciplinario de los

⁷⁶ Al régimen disciplinario al que nos referimos en este análisis es el definido por la Ley Orgánica del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, 8/1998 publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm.289 de 3 de diciembre de 1998. Desde el 5 de marzo de 2015 está en vigor la Ley Orgánica del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, 8/2014 publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm. 294 de 5 de diciembre de 2014. Este nuevo régimen disciplinario sigue manteniendo la privación de libertad por falta administrativa y sin intervención judicial, por lo que el análisis expuesto sigue teniendo validez.

⁷⁷ Para un análisis sobre el régimen disciplinario español y sobre la justicia militar en general pueden escuchar las declaraciones realizadas por el Secretario General y coordinador de la asesoría jurídica de AUME, Mariano Casado Sierra, en la entrevista del 28 de agosto de 2014 titulada “LODDFAS, reflexiones sobre la justicia militar y el OVM”. Para una comparativa con otros regímenes disciplinarios que no cuentan con el arresto como forma de sanción por comisión de faltas o requieren de proceso judicial, caso de los países nórdicos o Italia, pueden escuchar las declaraciones realizadas por el ex titular de la responsabilidad de Relaciones Internacionales de AUME, Miguel López González, en la entrevista del 30 de agosto de 2014 titulada “Influencia de EUROMIL en las luchas de AUME, otras relaciones internacionales y el futuro de AUME y EUROMIL”. Ambas entrevistas realizadas por el autor de este trabajo se encuentran publicadas en la dirección web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume consultada el 8 de julio de 2015.

militares contrasta con el régimen disciplinario del resto de funcionarios del Estado⁷⁸, ya que en este último una falta administrativa no puede suponer sanción con privación de libertad. Y por otro lado contrasta con el ordenamiento jurídico vigente⁷⁹ y con el Convenio Europeo de Derechos Humanos⁸⁰ ya que, según éstos, la privación de libertad únicamente puede ser sancionada por un juez en un proceso con todas las garantías. Esto significa que son los mandos, una autoridad administrativa, los que pueden interpretar si una acción es falta disciplinaria⁸¹, si esa falta es leve, grave o muy grave⁸², qué tipo de sanción se le impone al subordinado y cuántos días será privado de libertad en el caso de arresto. Incluso es legal la situación de que la autoridad sancionadora y la parte “denunciante” sean la misma persona. Además, en caso de sanción con arresto, la normativa obliga a cumplir la privación de libertad inmediatamente, incluso antes de que se cursen o resuelvan los posibles recursos. En una estructura de jerarquía intensa como la militar, la existencia de un régimen disciplinario poco garantista y muy interpretable pone en bandeja la aparición de casos de arbitrariedad y la expansión de la amenaza del arresto entre un colectivo profesional que dista mucho del ya inexistente soldado de reemplazo.

- b) Un sistema evaluador del militar basado en el Informe Personal de Calificación (IPEC)⁸³ que emiten periódicamente los mandos directos del evaluado. Este IPEC no se basa en criterios objetivos sino que califica conceptos como “lealtad y cooperación”, “afabilidad en el trato”, “respeto por sus competencias” o

⁷⁸ Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, publicado en *Boletín Oficial del Estado* núm.15 de 17 de enero de 1986.

⁷⁹ Para un análisis sobre esta temática y sobre la violación del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) pueden escuchar la entrevista realizada a Mariano Casado Sierra, Secretario General y coordinador de la asesoría jurídica de AUME, el 28 de agosto de 2014, titulada “Represión a los miembros de AUME y actividad de la asesoría”. Esta entrevista realizada por el autor de este trabajo se encuentra publicada en la dirección web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume consultada el 8 de julio de 2015.

⁸⁰ Para consultar el CEDH, en concreto los artículos 5 y 6 relativos a la privación de libertad de ciudadanos europeos, y la reserva realizada por el gobierno de España, pueden visitar la página: www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/ConsejoDeEuropa/Documents/Convenio%20Europeo%20para%20la%20Protecci%C3%B3n%20de%20los%20Derechos%20Humanos%20y%20de%20las%20libertades%20fundamentales.pdf consultada el 8 de julio 2015.

⁸¹ Para un análisis sobre el problema del Régimen Disciplinario y el concepto de disciplina militar pueden escuchar la entrevista realizada a Jorge Bravo Álvarez, Presidente de AUME, el 29 de agosto de 2014, titulada “Represión y espionaje a AUME”. Esta entrevista realizada por el autor de este trabajo se encuentra publicada en la dirección web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume consultada el 8 de julio de 2015.

⁸² El nuevo régimen disciplinario de Ley Orgánica del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, 8/2014, incluye la falta “muy grave”.

⁸³ Ver la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, por la que se determina el modelo y las normas reguladoras de los informes personales de calificación, publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm.181 el 15 de septiembre de 2010.

“autocontrol de las ambiciones profesionales subordinándolas al compañerismo”⁸⁴. El mando directo decidirá qué calificación poner a estos conceptos poco objetivos pero que van a determinar la carrera del militar evaluado. El IPEC tiene consecuencias notables tanto en las posibilidades de ascenso y en la posición en el escalafón, como en la permanencia contractual en el caso de ser militar temporal. El efecto intimidador del IPEC, y su efecto disciplinario, tiene su mayor peso en el caso de los militares temporales que van a ver determinada la continuidad como profesional según las calificaciones subjetivas que emita su mando orgánico. Tomando como fuentes las estadísticas anuales de 2013 que publica el Ministerio de Defensa⁸⁵, de un total de 121743 efectivos que había al finalizar aquel año, 66701 no tenían condición de militar de carrera. Es decir, casi el 55% de la plantilla de las Fuerzas Armadas, fundamentalmente de tropa, es temporal y su permanencia dependerá en gran medida del IPEC. Y este IPEC, al fin y al cabo, depende de la opinión que tenga el mando directo sobre el subordinado que puede reflejar en base a criterios no mensurables ni objetivos. Este cóctel de temporalidad e IPEC condiciona directamente la relación mando-subordinado, inyecta un temor sostenido sobre la precariedad y genera un escenario propicio para el acatamiento de órdenes de manera incondicional.

- c) Un abanico de instrumentos paralelos útiles para imponer obediencia. Nos referimos a competencias en poder de los mandos directos, que no están atribuidas para condicionar la disciplina, pero que son utilizadas a menudo para premiar o “castigar” al subordinado. Por ejemplo, un mando puede retirar el complemento de dedicación especial⁸⁶, no conceder permisos en determinadas fechas, imposibilitar el acceso a recibir cursos para progresar profesionalmente o vetar la participación en misiones o servicios de tipo voluntario⁸⁷. Además puede

⁸⁴ Ver ANEXO de la Orden Ministerial 55/2010, de 10 de septiembre, por la que se determina el modelo y las normas reguladoras de los informes personales de calificación, publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm.181 el 15 de septiembre de 2010, pp. 10190-10195.

⁸⁵ Ver la “Estadística del Personal Militar de Complemento, Militar de Tropa y Marinería y Reservista Voluntario” y la “Estadística del Personal Militar de Carrera de las Fuerzas Armadas de las Categorías de Oficial General, Oficial y Suboficial y de Personal Militar de Carrera del Cuerpo de la Guardia Civil” basadas en el año 2013 y publicadas en marzo y abril de 2014 respectivamente, por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa.

⁸⁶ El complemento de dedicación especial o CDE, es un complemento económico al salario base que puede oscilar entre el 10 y el 30% del sueldo total, y que corresponde al Jefe de Unidad repartir periódicamente entre los militares bajo su mando. La lista de los receptores del CDE se confecciona siguiendo unos criterios estipulados por Real Decreto, y el Jefe de Unidad suele dejar en manos de los mandos inferiores la potestad de ir elaborando las listas parciales de sus subordinados con derecho a CDE, siguiendo una lógica en cascada. Con la suma de listas parciales se hace la lista completa. Esos supuestos criterios para repartir el CDE guardan bastante laxitud lo que da pie a un reparto basado en aspectos subjetivos y condicionados por el tipo de relación mando-subordinado. Para un mayor conocimiento sobre el CDE pueden ver el Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, publicado en *Boletín Oficial del Estado* núm.265 el 5 de noviembre de 2005.

⁸⁷ Para un análisis sobre este tipo de instrumentos coercitivos pueden escuchar la entrevista realizada a Jorge Bravo Álvarez, Presidente de AUME, el 29 de agosto de 2014, titulada “Represión y espionaje a

forzar a que un subordinado realice servicios más penosos y no compensar con tiempo de descanso aprovechando la falta de regulación militar en jornadas y horarios. En resumen, existen otras herramientas coercitivas, que se valen de lagunas normativas y de la férrea disciplina ya instaurada para, desde un paternalismo propio del ejército de reemplazo, retroalimentar la configuración de las actuales relaciones jerárquicas de sumisión.

5. Causas endógenas y exógenas del nacimiento de AUME

Llegado a este punto de nuestra investigación estamos en condiciones de responder la pregunta fundamental: ¿qué provocó el surgimiento de esta asociación?. Los factores materiales antes descritos no son suficientes para explicar la formación de una asociación como AUME. Las condiciones laborales precarias, las ínfimas y obstruidas vías de queja y la disciplina tenaz existían antes de la década de 2000 en la que surgió AUME, incluso diríamos que antes eran mucho más duras⁸⁸. Sin embargo, en aquellas circunstancias previas no surgió ninguna respuesta organizada del calibre que tratamos en este estudio. Es necesario desvelar aquellos otros elementos novedosos del periodo actual que, conjugados con los elementos estructurales antes expuestos, hicieron posible la materialización de un proyecto como el de esta asociación. Por tanto, haremos una enumeración de los distintos componentes endógenos o exógenos que contribuyeron a que pudiese ser una realidad el surgimiento de un fenómeno como el que tratamos en este estudio.

5.1. Profesionalización

El Real Decreto de 9 de marzo de 2001 abrió paso firme a la profesionalización de las Fuerzas Armadas suspendiendo el servicio militar obligatorio. Este proceso analizado por Alli (2002) o Puell (2013) supuso un cambio radical de las Fuerzas Armadas y se manifestó en dos vertientes fundamentales. Por un lado tuvo una reducción radical en número de su personal de cerca de 400.000 efectivos en 1984 a los poco más de 121.000 actuales⁸⁹ suplida con un notable aumento tecnológico de toda la logística militar, según el patrón de ejército que se iba imponiendo en Europa y

AUME". Esta entrevista realizada por el autor de este trabajo se encuentra publicada en la dirección web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume consultada el 8 de julio de 2015.

⁸⁸ Un ejemplo de ello son los informes emitidos por la Oficina del Defensor del Soldado durante la década del 90. Una muestra de estas condiciones aparece en el ya citado reportaje de título: "El fracaso del ejército profesional", publicado en la *Revista Fusión* en octubre de 2001, ver sitio web: <http://www.revistafusion.com/2001/octubre/temac97.htm> Consultado el 8 de julio de 2015.

⁸⁹ Datos extraídos de la Ley 17/1999 publicada en *Boletín Oficial del Estado* núm. 119 el 19 de mayo de 1999 y de la "Estadística del Personal Militar de Carrera de las Fuerzas Armadas de las Categorías de Oficial General, Oficial y Suboficial y de Personal Militar de Carrera del Cuerpo de la Guardia Civil" basada en el año 2013 y publicada en abril de 2014 por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa.

la OTAN. Esto ha supuesto que el integrante del nuevo ejército profesional, sobre todo el de sus cuadros, esté más cualificado y menos enfocado al mando de grandes grupos de reclutas mal equipados. Ahora se trata de profesionales especializados en uso de herramientas, equipos y sistemas de armas más complejos, que requieren una mayor formación técnica. Por otro lado, esta transformación paulatina ha ido construyendo un nuevo ambiente donde el militar se siente más cerca de la figura de un empleado público, un trabajador del ámbito ocupacional de la defensa. Se camina hacia un proceso de funcionarización que genera nuevas mentalidades e inquietudes en los integrantes de las Fuerzas Armadas acercando al militar al empleado público civil y a su mentalidad laboral. Este tipo de militares que se forman y crecen profesionalmente bajo este nuevo contexto son los que pasan a liderar y a asociarse a AUME.

5.2. La influencia de otros movimientos asociativos

La consolidación de los movimientos sindicales y asociativos en la Policía Nacional y en la Guardia Civil tiene un papel fundamental en la creación de AUME. Hemos visto varios ejemplos que demuestran que la refracción de la acción colectiva que nace de estos gremios policiales impregnó las iniciativas tanto de los controladores como la de Bravo y Díaz. Desde el asesoramiento para formar la asociación, hasta los acuerdos y las relaciones que se mantienen, nos muestran que en el núcleo duro del Estado se ha visto un proceso de “contagio” democrático asociativo, siguiendo un diagrama de círculos concéntricos, comenzando en la Policía Nacional a principio de los ochenta, pasando por la Guardia Civil en los noventa y terminando en las Fuerzas Armadas en la década de dos mil. Las conquistas exitosas de unas organizaciones en su respectivo cuerpo armado iluminaban a los elementos más inquietos y contestatarios del otro cuerpo armado impulsando la formación de su propia organización⁹⁰. Y por supuesto, los lazos de solidaridad entre unos y otros han sido fundamentales para la consagración de las respectivas estructuras colectivas. La asociación AUME ha sido tal gracias a la influencia voluntaria o involuntaria de la AUGC y ésta se vio influenciada a su vez por las luchas del SUP⁹¹.

⁹⁰ El alto mando militar del Ejército de Tierra y el propio Ministro de Defensa en el 2007, José Antonio Alonso, llegó a alertar sobre el peligro de “contagio” reivindicativo de unos cuerpos a otros a propósito de la manifestación de guardias civiles de 20 de enero de 2007 donde participó como orador Jorge Bravo y por lo que fue arrestado en centro disciplinario. Ver noticia publicada en el diario digital *El País* en la página web: http://elpais.com/diario/2007/01/26/espana/1169766014_850215.html consultada el 8 de julio de 2015.

⁹¹ Para una historia que enlaza las luchas clandestinas y después legalizadas del sindicalismo policial y de la Guardia Civil pueden dirigirse a la obra de Álamo (2009).

5.3. La internacionalización

Desde 1969 (Puell, 2005: 217) las Fuerzas Armadas españolas van avanzando hacia la internacionalización. Los intercambios con otros ejércitos extranjeros, la entrada en la OTAN con la consiguiente adaptación de normativas, dotación, armamento o tecnologías, la realización de maniobras conjuntas con otros países o el comienzo de la participación en importantes misiones internacionales desde 1991 (Serra, 2008: 231), han provocado un cambio sustancial en los miembros de la milicia española. Todas estas reformas han colaborado en el contacto entre el profesional español y el de otros países, fundamentalmente europeos. Ha roto el autismo pretérito del ejército franquista y ha abierto las puertas a la comparación sobre el terreno entre unos y otros. De estas interacciones se crean nuevas perspectivas y mentalidades entre los militares que van desde el soldado al más alto oficial.

Por otro lado, la integración de España en el plano internacional ha generado la extensión y profundización de regulaciones en las distintas esferas laborales afectando también a unas tecnificadas Fuerzas Armadas. Estas regulaciones que llegan por iniciativa del Estado pero, sobre todo, por recomendaciones y directivas de órganos supranacionales como la Unión Europea, se aplican tanto en el ámbito civil como en el militar. Esta aplicación indistinta homogeniza, tanto en deberes como en derechos, dos sectores laborales antes muy dispares. En aquellas especialidades o sectores de Defensa donde esa equiparación no se efectúa, el agravio comparativo salta y provoca un impacto evidente entre el personal militar que fija su horizonte en alcanzar las mismas condiciones que sus colegas civiles. Este espejo referente, inexistente en el pasado, ha sido generado en gran medida por la funcionarización de los uniformados junto a las múltiples normativas que la integración de España en las estructuras políticas internacionales ha provocado. El caso más evidente que hemos tratado en nuestro estudio es el de los controladores aéreos y la directiva de “Cielo Único Europeo”.

5.4 Ingreso de la mujer

A partir del año 1988 se permite el ingreso como profesional a las mujeres en los ejércitos españoles (Fernández, 2009: 96), en un proceso contemporizado con el mundo occidental. Este cambio supone romper un dique que hacía del mundo castrense un “cuerpo extraño” dentro de la sociedad, al ser un colectivo de decenas de miles de personas organizadas pero formado exclusivamente por hombres. La incorporación paulatina de la mujer ha ido dibujando unas Fuerzas Armadas más parecidas a la fisonomía del mundo civil y a la vez agrega el discurso de la igualdad de la mujer para acceder a cualquier ámbito laboral. Es decir, la presencia de la mujer en las unidades militares no sólo modifica físicamente la composición de los efectivos

sino que aporta un cambio cultural al representar la conquista de un derecho: el de la igualdad de oportunidades. En el mismo sentido, la posibilidad de acceso a los extranjeros también ha alejado a los ejércitos de ser unas burbujas aisladas de la realidad social. Dentro de ellos se han tenido que asumir paulatinamente, a golpe de ley y por la propia impregnación exterior, diferencias ideológicas, religiosas, étnicas, raciales o de identidad sexual, asentándose de esta manera entre los militares una cultura moderna del respeto, la igualdad y de los derechos civiles. Este proceso de asunción de nuevos valores allana el terreno para la divulgación de otro tipo de discursos como el de derechos laborales o el de derecho al asociacionismo reivindicativo.

5.5. Una sociedad y una formación diferente

El grupo impulsor de AUME así como la mayoría de los militares de la época que tratamos crecieron y maduraron en una sociedad muy distinta a la del franquismo. En concreto, si atendemos a la primera Junta Directiva de AUME del 2005, su edad media era menor de 40 años⁹². Y si atendemos a las edades medias en el año 2013 de la tropa y los suboficiales, que forman el grueso de las Fuerzas Armadas, la edad media oscila entre los 30 y los 40 años⁹³. Son hombres y mujeres cuya educación formal y su formación profesional se ha desarrollado fundamentalmente en época democrática. Han recibido su formación en un sistema educativo más avanzado y democrático. Han recibido una instrucción y una enseñanza especializada, modernizada y más acorde al siglo XXI. Igualmente son partícipes de un periodo de vertiginosa evolución cultural en nuestra Historia. Estamos hablando de una época de continuos cambios, que muta rápidamente, que ha vivido un proceso de conquistas de libertades civiles, de pluralidad política e ideológica, donde se extiende la participación ciudadana y la presencia de las redes sociales y asociativas. Además, irrumpe en todas las direcciones la cultura de la información y de la comunicación. El acceso a múltiples fuentes informativas se facilita y democratiza, crece exponencialmente el número de medios de prensa, radio y televisión y se masifica la nueva herramienta de información e interrelación: internet. Surgen cientos de páginas de consulta, de foros de opinión, de conversación *on-line*, de transmisión horizontal de mensajes y documentos, que fortalecen las redes sociales ya formadas y genera otras distintas de nuevo cuño. Las formas de interconexión que estaban inundando la sociedad civil

⁹² Para conocer las edades de los integrantes de la primera Junta Directiva pueden escuchar o leer las introducciones a las distintas entrevistas realizadas por el autor de este estudio y publicadas en la dirección web: www.aume.org/index.php/conocenos/historia-de-aume consultada el 8 de julio de 2015.

⁹³ Ver la “Estadística del Personal Militar de Complemento, Militar de Tropa y Marinería y Reservista Voluntario” y la “Estadística del Personal Militar de Carrera de las Fuerzas Armadas de las Categorías de Oficial General, Oficial y Suboficial y de Personal Militar de Carrera del Cuerpo de la Guardia Civil” basadas en el año 2013 y publicadas en marzo y abril de 2014 respectivamente, por la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa.

entraron en el mundo militar. Estas nuevas herramientas y formas de relacionarse estuvieron presentes de manera fundamental en las maniobras empleadas para crear los contactos que dan cuerpo a SODECTA o AUME. A pesar del tradicional aislamiento al que ha sido sometido el aparato militar, es imposible evitar un proceso de osmosis entre los dos mundos. Los cambios que se generaban entre los ciudadanos civiles, también se producían entre los “ciudadanos de uniforme”, puesto que ambos habitan en el mismo entorno. Estos cambios educacionales y culturales que empapan a los militares son catalizadores de distintas formas de comportamiento, de novedosas formas de relaciones humanas, que provocan roces con la verticalista normativa castrense. El surgimiento de la acción colectiva militar es impensable sin esta metamorfosis social.

6. Conclusiones

La Asociación Unificada de Militares Españoles es una organización de militares en activo inédita en la época democrática, que aspira a representar a todos los ejércitos y a todas las escalas. Esta asociación emula las lógicas de expresiones organizadas como las sindicales o profesionales de otros colectivos del mundo laboral, con la particularidad de desenvolverse dentro del ámbito castrense. Es este ámbito castrense el que hace que este fenómeno resalte y gane trascendencia por las implicaciones que tiene. La AUME hunde sus raíces en la organización corporativa previa de los controladores aéreos militares, a la cual se acercaron dos suboficiales del Ejército de Tierra, Jorge Bravo y Alberto Díaz convencidos de la necesidad de crear una plataforma reivindicativa laboral para todos los militares. A partir de la suma de voluntades particulares y de la existencia de novedosos elementos estructurales en unas Fuerzas Armadas evolucionadas en la etapa postfranquista nace esta asociación.

De esta aproximación a los comienzos de AUME y del asociacionismo reivindicativo militar extraemos conclusiones en dos sentidos. Por un lado, conclusiones en torno a las causas que abrieron las puertas a este fenómeno social en el mundo militar. En este sentido podemos afirmar que:

Las reformas políticas llevadas en democracia han transformado estructuralmente las Fuerzas Armadas destacando la suspensión del servicio militar obligatorio, la reducción drástica de los efectivos, el aumento tecnológico y de cualificación de sus integrantes y la asimilación de muchas normas de la Administración General del Estado.

Estas reformas estructurales que llegaron tímidamente y en algunos casos superficialmente (Busquets, 1996), fueron educando a las nuevas promociones de uniformados en otra cultura profesional. Se trata de un proceso inconcluso de funcionarización de los integrantes de las Fuerzas Armadas, empujando a este

aparato desde una posición de “institución” autónoma hasta la de una administración pública más.

La sociedad en la que se han formado y madurado los nuevos profesionales de la defensa es muy diferente a la de los setenta, ochenta o noventa. Los valores democráticos, las libertades y derechos fundamentales desplegados en la ciudadanía, un masificado sistema educativo y una avanzada sociedad de la información han moldeado un nuevo tipo de cualificación y mentalidad del grueso de los militares en activo a partir de la década de 2000.

Hasta el año 2005, la participación ciudadana, el movimiento sindical y el asociacionismo en defensa de derechos laborales y sociales ha arraigado en todos los estratos y sectores de nuestra sociedad a excepción del aparato militar. En el ámbito funcional el arraigo de luchas colectivas sindicales o “parasindicales” ha llegado hasta la Policía Nacional y la Guardia Civil. Esta envolvente democrática y, en concreto, las experiencias reivindicativas de policías y guardias van a permear a los individuos más decididos e inquietos del mundo castrense.

La alta temporalidad, bajos salarios en comparación con otros funcionarios realizando funciones parecidas o idénticas, pretérita disciplina basada en la amenaza, mantenimiento de arrestos sin garantías, alta condensación de competencias en mandos que propician arbitrariedad e ilegalidades, escasa regulación de horarios, jornadas y permisos, etc., nos muestran que aún las Fuerzas Armadas guardan debajo de su corteza muchos elementos del antiguo modelo castrense. Por tanto, podemos afirmar que estamos ante una profesionalización incompleta.

Estas contradicciones fueron aprovechadas con decisión e inteligencia por un grupo de militares altruistas y motivados por un cambio profundo en las Fuerzas Armadas. Este liderazgo, con Jorge Bravo como elemento fundamental, supo realizar las lecturas precisas de la actualidad y las necesidades de sus compañeros profesionales, dando lugar a la Asociación Unificada de Militares Españoles

Por otro lado, apuntamos una serie de consecuencias que la actividad de esta emergente acción colectiva puede provocar en su ámbito y en otras esferas socio-políticas. En este sentido podemos afirmar que:

La represión y espionaje sufrido por SODECTA y después por AUME demuestran que la normalización de la actividad asociativa profesional no llegará sin enfrentar muchas resistencias e inercias propias de los ejércitos preconstitucionales. Esta reacción del statu quo manifiesta que concibe al asociacionismo como una nota discordante incluso una amenaza a desactivar.

El ejemplo de AUME motivando a la participación democrática y lucha social de los militares por sus derechos, la conquista del reconocimiento legal al asociacionismo profesional y la práctica organizada de sus miembros exenta de reglas jerárquicas de antigüedad sino basada en lógicas horizontales, supone una ruptura cultural impactante de largo alcance.

La propia esencia de la asociación basada en la participación unificada de todos los ejércitos y escalas, la aleja de experiencias anteriores más corporativistas como fueron las Juntas de Defensa de principios del siglo XX profundamente marcadas por las diferenciaciones jerárquicas, de especialidad, de escala o de ejército. Esta filosofía en el funcionamiento de la asociación supone una concepción radicalmente distinta de las relaciones inter-militares

El asociacionismo profesional desde la exigencia de la extensión de regulaciones de derechos sociales y laborales del ámbito civil al militar, puede colaborar en la democratización de las Fuerzas Armadas al contribuir en la subsunción del aparato militar a la administración civil, completando así su profesionalización y su modernización.

La relación de AUME con otras organizaciones civiles de funcionarios y de ciudadanos en general y su integración en las redes sociales como un nodo más, supone una vía para romper el histórico muro que separa el mundo militar del mundo civil. Factor también fundamental para el proceso de construcción de una democracia avanzada en nuestro país.

Rodrigo M. Rico Ríos

En Madrid, 13 de julio de 2015

7. Bibliografía

Álamo, M. y Carrillo, F.(2001): *Los guardias civiles, esos ciudadanos uniformados*. Valencia, Germanía.

Álamo, M.; Carrillo, F. y Gabriel J. M. (2008): *Ciudadanos y soldados. El asociacionismo militar y otras batallas por los derechos en el Ejército Español*. Valencia, Brosquil.

Álamo, M.; Carrillo, F. y Gabriel, J.M. (2009): *Guardias valientes. Historia del sindicalismo en la Guardia Civil (1977-2009)*. Valencia, Germanía.

Alonso Ibáñez, A. I. (1999): "Las Juntas de Defensa de las clases de tropa (1917-1918)". *Cuadernos de Historia Contemporánea*, Universidad Complutense de Madrid, Vol 21, pp. 259-278.

Alonso Ibáñez, A. I. (2004): *Las Juntas de Defensa militares (1917-1922)*. Madrid, Centro de publicaciones del Ministerio de Defensa.

Ballesteros, J.E. y López Hidalgo, A.(1990): *El sindicato clandestino de la Guardia Civil*, Madrid, Ediciones B.

Boyd, C. P. (1979): *Praetorian Politics in Liberal Spain*, The University of North Carolina Press.

Espino López, A. (1993): "La Historia Militar. Entre la renovación y la tradición". *Manuscrits*, Universidad Autónoma de Barcelona, nº 11, pp. 215-242.

Granovetter, M.S. (2003): "La fuerza de los lazos débiles. Revisión de la teoría reticular". En Requena Santos, F. (Comp.): *Análisis de redes sociales*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

Kühne, T. y ZieMann B. (2007): "La renovación de la Historia Militar. Coyunturas, interpretaciones, conceptos". *Sémata, Ciencias Sociais e Humanidades*, Universidad de Santiago de Compostela, Vol 19, pp. 307-347.

Pascua Mateo, F. (2006): *Fuerzas Armadas y derechos políticos*, Madrid, Congreso de los Diputados.

Puell de la Villa, F.(2005): *Historia del Ejército en España*. Madrid, Alianza.

Puell de la Villa, F.(2013): “La política de seguridad y defensa” en Soto Carmona, A. y Mateos López, A. (Dirs.), *Historia de la época socialista. España: 1982-1996*, Madrid, SÍLEX, pp.43-63.

Requena Santos, F. (2008): *Redes sociales y sociedad civil*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

Serra, N. (2008): *La Transición Militar. Reflexiones en torno a la reforma democrática de las fuerzas armadas*. Barcelona, Debate.