



Apunte 4 / 2020

El Servicio Nacional Escandinavo y su posible aplicación en España

Jorge Torres

En pleno aniversario de la OTAN, el debate sobre la pertinencia de la misma ha regresado. Las declaraciones del presidente Macron parecen atestiguar la ruptura en Occidente que Robert Kagan ya percibía con su famosa frase sobre el origen de los europeos (*Venus*) y los estadounidenses (*Marte*). No obstante, la realidad es tozuda. Y por mucho que algunos se empeñen en ignorarla, ésta no va a cambiar.

Tras años de atrofia estratégica y obcecación por entidades multilaterales, parece que algunos países han despertado. O, mejor dicho, nunca se han dormido. Mientras que en *la vieja Europa* (Europa Occidental) se sigue persiguiendo la utopía kantiana, los países de la *nueva Europa* (Europa del Este) y los países escandinavos se preparan para afrontar los desafíos que se avecinan. El presente artículo trata de resumir las características principales de los modelos de servicios nacionales escandinavos, ejemplos de planificación estratégica, y su posible aplicación en España.

El modelo de Servicio Nacional Escandinavo

El pasado mes de Octubre el Royal United Services Institute (RUSI), el *think tank* más longevo del mundo, publicaba un documento titulado *Competitive National Service: How the Scandinavian Model Can Be Adapted by the UK*, escrito por Elisabeth Braw. En dicho documento, la autora detalla los modelos de servicio nacional existentes en Dinamarca,

Noruega, Suecia y Finlandia. Pese a sus matices, tales como la duración del servicio o remuneración, los cuatro modelos presentan un sistema de carácter competitivo (número de plazas inferior a la demanda) y altamente especializado. Además, se propone la posible adaptación del modelo escandinavo en Reino Unido. A continuación, se explican de manera esquemática los cuatro modelos:

1. Dinamarca

La existencia del reclutamiento se remonta a principios del siglo XIX. De hecho, tras el final de la Guerra Fría, el gobierno decidió mantener el servicio obligatorio. En él, sólo un reducido porcentaje de hombres son reclutados. Apenas el 6,5 % de los hombres en edad de ser seleccionados lo son. Las mujeres, pese a no estar obligadas a prestar servicio, ya representan más del 20% de todos los llamados a filas. No obstante, esta inclusión también ha supuesto que “más de la mitad de los reservistas varones opinen que hay demasiadas mujeres”¹. Algunas de estas opiniones se basan en la diferencia de trato entre ambos sexos. De hecho, mientras que los hombres tienen descansos de 2 minutos, las mujeres disfrutan de 10 minutos. Ante el actual panorama internacional, el gobierno danés ha decidido aumentar el número de reservistas durante el período 2019-2024. Además, está prevista la creación de una unidad de ciberreservistas. El proceso de selección consta de un test *online* y una entrevista que actúan como filtro para la elección de los candidatos con mejores resultados en las pruebas. La duración del servicio es de 12 meses y durante el mismo los reservistas no cuentan con el mismo armamento que las fuerzas profesionales. La remuneración que reciben los reservistas es de 8.943 coronas danesas, 298,1 coronas al día (40 euros).

2. Noruega

En el año 1814 se instaura en Noruega la ley que permitía al gobierno reclutar a cualquier hombre. En aquella época el plazo de servicio oscilaba entre los 74 y 84 días. Tras la Segunda Guerra Mundial, el plazo se alargó a los 12 meses, y se permanecía en la reserva hasta los 44 años. Actualmente, existe una Guardia Nacional (*Heimevernet*) como en Suecia y Dinamarca. Desde 2001 el número de reclutas se ha reducido hasta los 7.000 anuales, lo que representa menos de un tercio de los hombres en edad de reclutamiento. Sin embargo, la inclusión de la mujer en el servicio obligatorio en 2016 ha supuesto una mayor competitividad. Del mismo tipo que en Dinamarca, el proceso de selección consiste en una prueba *online* de participación obligatoria. En el caso noruego, esta competitividad indica el alto interés de la sociedad en querer participar en las Fuerzas Armadas. De hecho, las FF.AA se encuentran entre los empleadores más valorados por el alumnado universitario. No obstante, esta atracción de los mejores individuos tiene como contraprestación la dificultad de retenerlos como miembros profesionales de las FF.AA. Dado el alto nivel de los reclutados, éstos tienen grandes oportunidades laborales fuera del ámbito militar y

realizan el servicio militar para poder incluirlo en su expediente. La remuneración consiste en un pago único de 3.750 euros, además de un estipendio diario de 19 euros. En cuanto a sus funciones, los reservistas participan al mismo nivel que las fuerzas profesionales, con la excepción del alojamiento. Mientras que los profesionales tienen habitaciones individuales, los reservistas descansan en barracones de 6 personas.

3. Suecia

Al igual que sus vecinos, Suecia ha mantenido su servicio nacional, llegando a contar sus FF.AA. con un millón de hombres durante la II Guerra Mundial (entre reclutas y antiguos reclutas que formaban la reserva). Este gran número de fuerzas se mantuvo relativamente estable hasta los años 90, cuando se fue reduciendo gradualmente hasta la eliminación del servicio militar en el 2009. Este suceso, amparado por un modelo de ejército de voluntarios (no profesional) condujo a la reducción de la plantilla permanente de las FF.AA. al ser incapaz el gobierno de llegar a la cifra de 2.500 voluntarios (que apenas cubría el 60% de las vacantes). Para paliar estas deficiencias, que ponían en riesgo al país, en 2017 se reinstaló el servicio nacional obligatorio con el objetivo de ir incrementando el número de conscriptos desde los 2.200 (último año voluntario) hasta los 8.000. De entre ellos, se encuentran los primeros ciberreservistas, que desde 2019 sirven en el ejército sueco.

El actual modelo tiene por objetivo ser capaz de adaptarse a las condiciones cambiantes del panorama internacional, teniendo una duración de entre 9 y 11 meses mayoritariamente. Actualmente la sociedad sueca respalda la actitud del gobierno y entiende la Defensa Nacional como una prioridad. Sin embargo, y como señala la autora, el reto es saber si esta postura se mantendrá con la ampliación del número de conscriptos.

La remuneración que reciben los reclutas suecos es de 55 euros al día.

4. Finlandia

Desde su independencia de Rusia en 1917, Finlandia ha entendido el modelo del reclutamiento universal como un eje vital para la defensa del país. De los 280.000 miembros de las Fuerzas de Defensa de Finlandia (FDF) apenas un 3% son profesionales. Entre el 75-80% de los hombres son llamados a filas. Esto supone que cada año cerca de 25.000 hombres (600 mujeres voluntarias entre ellos) son llamados a realizar el servicio militar. Los reclutas pernoctan en barracones unisex mientras que las fuerzas profesionales lo hacen en sus propias casas.

En resumen, estos modelos comparten grandes características, lo que permite afirmar que sí existe un modelo de servicio nacional escandinavo. No obstante, lo que supone un reto es determinar si es posible implantar ese modelo en otros países.

En el caso del **Reino Unido**, Braw señala que podría tener las siguientes características:

- 1 año de servicio nacional, sumando entrenamiento básico y específico.
- 1 año para aplicar el entrenamiento a la práctica.
- Financiación estatal para la educación del reservista que se comprometa a continuar siendo reservista o pasar al servicio activo.
- Áreas de especial interés: ciber, policía, comunicaciones, rescates, incendios, energía o salud pública.

El punto fundamental que nos presenta su trabajo es no confundir el sistema de servicio nacional con la idea de unas Fuerzas Armadas voluntarias, sino que ésta añada atractivo a la carrera militar y a las propias unidades militares.

¿Y en España?

Tras comprobar las similitudes y las diferencias de los cuatro modelos de servicio nacional, surge la siguiente pregunta: ¿sería posible aplicar este modelo en España? Como todas las cuestiones de enjundia, la respuesta no es sencilla.

El primer matiz que hay que señalar es la falta de cultura estratégica en nuestra sociedad. Al contrario que en España, en el Reino Unido, tal y como señala Elisabeth Braw, hubo un debate político previo, en el que se puso de relieve alguno de los problemas que padecen sus Fuerzas Armadas. Uno de ellos es la falta de personal. Según el estudio², el personal del ejército y la armada británica tienen un déficit de personal de 8.200 hombres, lo que supone un 5.7%. Éste no es un problema exclusivamente británico, sino que otros países del entorno también lo sufren. Por ejemplo, en la *Bundeswehr* este déficit llega al 15%³.

Sin embargo, en España no existe un debate sobre Defensa. Ningún partido tiene entre sus prioridades esta materia. Y tampoco los españoles parecen percibir las amenazas. De hecho, en el último estudio realizado por el CIS en materia de Defensa Nacional y Fuerzas Armadas (septiembre 2017) el 39,9 % de los encuestados ha respondido no, con toda seguridad sobre si defendería voluntariamente a España si ésta fuera atacada militarmente. Otro dato interesante es que los españoles creen que es preferible utilizar la fuerza militar para imponer la paz en zonas de conflicto (42,2%) antes que en caso de invasión de un país europeo (23,7%). Este simple hecho pone en tela de juicio la voluntad de las élites europeas de imponer su agenda.

En cambio, la sociedad española sí tiene una buena opinión (buena o muy buena) de sus Fuerzas Armadas (cerca del 66%). Otra cuestión es que esta opinión favorable se traslade al ámbito particular. De hecho, a la pregunta sobre si se plantearía la posibilidad de hacerse soldado profesional, el 60% respondió nada probable, siendo la razón principal que no le gusta el ejército (un 42,2%).

Además, gran parte de la sociedad española es reticente a participar en la defensa del país como reservista. Un 74,7 % respondió a esta pregunta (nº44) como nada probable. Y no se debe olvidar que el período de instrucción de un reservista español no es superior a dos meses (entre formación básica y específica) y cuyo periodo de activación es de un mes como máximo⁴. Pese a este gran desconocimiento por parte de la sociedad del modelo de reservista, existe un punto en común entre las principales fuerzas políticas del país: la creación de la figura del ciber reservista.

Para casi la mitad de la población (46,8%) no existe ningún país que suponga una amenaza para España (pregunta nº31), y para aquellos que piensan que sí (41,6%), Estados Unidos es uno de ellos. Esto deja en evidencia la falta de percepción de la amenaza, un punto clave para poder articular una política de defensa creíble. Sin esa percepción, tanto la sociedad como sus representantes viven en la inopia estratégica. Éste es el caso de España.

Con todo, se tiene como resultado la ausencia de cultura de defensa en la sociedad y de pensamiento estratégico de gran parte de nuestras élites. Por tanto, es evidente que el debate que se plantea la autora para Reino Unido es poco más que una entelequia para España. El proceso que España, tanto la sociedad como sus dirigentes, debería seguir es claro, pero no sencillo: observar lo que hace el resto del mundo y definir correctamente las amenazas que afecten al país. Con ello, podremos tener una primera piedra sobre la que edificar nuestra defensa.

Jorge Torres, colaborador del Centro de Seguridad Internacional del Instituto de Política Internacional.

¹ Entrevista telefónica entre la autora y el Director del departamento de reclutamiento danés, el Teniente Coronel Peter Gutfeld.

² House of Commons Committee of Public Accounts, *Skill Shortages in the Armed Forces*, HC 1027, Fifty-Ninth Report of Session 2017–19, 12 September 2018. Citado en: BRAW, Elisabeth. *Competitive National Service: how the Scandinavian Model can be adapted by the UK*, RUSI, Occasional Paper, October 2019, [en línea]: https://rusi.org/sites/default/files/201910_competitive_national_service_web.pdf (03-12-2019).

³ http://www.cis.es/cis/export/sites/default/-Archivos/Marginales/3180_3199/3188/es3188mar.pdf

⁴ Para más información sobre el modelo de reservista español:
<http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/pdf/folleto-defensa/reservistas/RESERVISTAS.pdf>