

***Hacia unos ejércitos multiculturales***  
***Los casos de España, Reino Unido y Holanda***

**Carlos DE CUETO NOGUERAS y Victoria NOVOA BUITRAGO\***

Resumen: El objetivo de este artículo es analizar los factores que han potenciado las políticas de promoción de la multiculturalidad en los ejércitos profesionales de tres países europeos: Holanda, Reino Unido y España. Para ello, se distinguirá entre aquellas políticas que van dirigidas a la integración de las minorías etnoculturales dentro de las instituciones públicas que son las implementadas por Reino Unido y Holanda; y aquellas medidas dirigidas a promover y contribuir a la integración de los inmigrantes en las sociedades de acogida, política que sigue España. Veremos qué beneficios aportan este tipo de políticas a la institución militar y cuáles son los desafíos a los que deben hacer frente estos estados a la hora de intentar que sus ejércitos “reflejen” la creciente multiculturalidad de sus sociedades.

Palabras clave: Fuerzas Armadas, profesionalización, minorías etnoculturales, diversidad, multiculturalidad.

Abstract: The objective of this article is to analyze the factors that have bolstered the multicultural promotion policies in the professional armies of three European countries: the Netherlands, the United Kingdom and Spain. We will distinguish between those policies aimed to the integration of ethnocultural minorities in the public institutions, implemented by the United Kingdom and the Netherlands; and those measures meant to boost and contribute to the integration of immigrants in reception societies, which are followed by Spain. We will see what benefits for the military institution derive from this kind of policies, and what are the challenges that these states must face as they attempt to “reflect” in their armies the growing multiculturality of their societies.

Key Words: Armed Forces, Professionalization, Ethnocultural minorities, Diversity, Multiculturality.

## Introducción

Las Relaciones Internacionales estudian al sistema internacional, es decir, aquel que está constituido por un “conjunto de actores cuyas relaciones generan una configuración de poder (estructura) dentro de la cual se produce una red compleja de interacciones (procesos) de acuerdo a determinadas reglas”<sup>1</sup>. Si enmarcamos el fenómeno de los ejércitos transnacionales dentro de dos de los grandes paradigmas o mapas mentales que nos ayudan a interpretar la realidad dentro de un marco explicativo, el realismo y el transnacionalismo, obtenemos respuestas a la cuestión de su importancia dentro de las Relaciones Internacionales.

En la tradición realista de Relaciones Internacionales, el rol que desempeñan los ejércitos está claro. En un ambiente internacional caracterizado por la anarquía, en el que un número de naciones soberanas compiten entre ellas y se enfrentan por el poder, los estados están obligados a defender su integridad física, política y cultural frente a la usurpación por parte de otras naciones, con el fin de garantizar su existencia. El ejército es pues una herramienta coercitiva del estado que tiene dos funciones primordiales: defenderle contra posibles o reales amenazas externas muy comunes en el medio hostil del sistema internacional y proteger los intereses nacionales en el extranjero<sup>2</sup>. En otras palabras, el ejército es la *última ratio*<sup>3</sup> del poder del estado. Es por ello que, desde un punto de vista realista, se justifica la necesidad de un elevado gasto presupuestario en materia militar y la constante presencia de temas militares en la agenda política. Las amenazas son constantes y el estado debe estar preparado para hacerles frente. Desde el punto de vista realista, los ejércitos tienen como función defender la nación de la que forman parte, y por tanto, el ejército deberá reflejar los cambios sociales de su nación.

En contraposición al realismo, el transnacionalismo nos presenta una imagen del mundo donde los “flujos económicos o tecnológicos rompen con la lógica de los estados para crear una lógica de red...”<sup>4</sup> en las que todas las partes están vinculadas y donde las relaciones de cooperación destacan frente al conflicto. Las relaciones entre los actores de la sociedad internacional se caracterizan por la «interdependencia compleja»<sup>5</sup> que se caracteriza por: la multiplicidad de canales — formales e informales— que conectan a los actores de la sociedad internacional, la ausencia de jerarquía en la multiplicidad de temas de la agenda de las relaciones interestatales y finalmente, el menor papel de la fuerza militar como medio de resolución de conflictos. Desde este prisma, el ejército ofrece una función indirecta protectora de disuasión con fines políticos. Al disminuir la probabilidad de guerra

entre estados, el rol tradicional de los ejércitos va perdiendo protagonismo, ganando visibilidad problemáticas como el bienestar económico o ecológico, donde el uso de la fuerza militar no es el mejor medio para cumplir los objetivos. Pese a esto, el uso de la fuerza militar sigue siendo una herramienta de poder de los estados que pueden utilizar en caso de necesidad.

Sin importar desde qué óptica consideremos al ejército, bien sea desde el realismo o desde el transnacionalismo, es evidente que el ejército sigue siendo una herramienta estatal dentro del sistema internacional. No obstante, en los últimos veinte años, estamos siendo testigos de profundos cambios tanto a nivel internacional —sobre todo en la estructura del sistema, la proliferación de actores y diversificación de temas y objetivos de la agenda internacional— como a nivel nacional donde las migraciones internacionales están desempeñando un papel transformador en el interior de las fronteras estatales. Basándonos en las premisas de Timothy Edmund, tres características de la situación actual son, a nuestro parecer, las que más están influyendo en la redefinición y reconfiguración de los ejércitos: el final de la Guerra Fría, la adaptación de las funciones tradicionales de los ejércitos para dar respuestas a los nuevos conflictos armados y los distintos ataques terroristas que ha sufrido Occidente desde 2001<sup>6</sup>.

La confrontación durante la Guerra Fría justificaba tanto estratégica como institucionalmente las funciones asignadas a las fuerzas armadas. Al desaparecer dicha confrontación, ha sido necesario revisar los objetivos y funciones que legitimen a los ejércitos. Esto se ha visto materializado en distintos documentos legales que asignan nuevas funciones a las fuerzas armadas en la nueva situación. Esto también ha acelerado el declive de los ejércitos de masas y la generalización de la profesionalización de los ejércitos.

Asimismo, la naturaleza de los conflictos armados ha cambiado. La mayoría de los conflictos actuales se dan dentro de fronteras estatales donde participan, además de los ejércitos regulares, un gran número de organizaciones armadas: compañías militares privadas de seguridad, mercenarios, fuerzas paramilitares, etc., cuestionando el monopolio de la violencia por parte del estado. Esto es especialmente problemático en escenarios postconflicto donde la creación de unas fuerzas armadas nacionales es un elemento esencial en el proceso de transformación social.

Los ataques terroristas han tenido un impacto directo en el gasto militar. Han obligado a los estados a gastar más en seguridad e invertir grandes cantidades de dinero en la profesionalización de sus fuerzas armadas; una profesionalización basada en una concepción angloamericana de la reforma del sector de la seguridad, cuya nota característica es la formación de una fuerza con gran capacidad de despliegue. Por otra parte, han aumentado las funciones de vigilancia interna o de policía. Y finalmente, han puesto sobre la mesa la necesidad de crear políticas de integración de los inmigrantes y de las minorías etnoculturales en las sociedades occidentales.

### **Factores que han potenciado las políticas multiculturales en los ejércitos**

#### El declive de los ejércitos de masas: del reclutamiento forzoso al reclutamiento voluntario

A principios de la década de los noventa, los gobiernos de Bélgica y Holanda decidieron suprimir el servicio militar obligatorio. Esta iniciativa es seguida por Francia, España, Portugal e Italia en una secuencia encadenada que apuntaba a la misma dirección: el paso de un ejército de leva a uno totalmente voluntario. Las decisiones de Bélgica y Holanda constituyen el punto de partida del proceso actual de profesionalización vigente en la mayoría de los países de Europa occidental porque abren un espacio de debate en los medios políticos impensable años atrás. La decisión análoga del Reino Unido que en 1957 decide suprimir la conscripción fue interpretada como una singularidad propia de la tradición militar del país y no tuvo un impacto real en el resto de países europeos.

La rapidez con la que se puso en marcha esta reforma tomó a muchos por sorpresa, puesto que en la mayoría de los estados la conscripción era un elemento fundamental de su política militar y era, como nos recuerda Rafael Ajangiz, defendida por los gobernantes como una "imprescindible e innegociable declaración de ciudadanía"<sup>7</sup>. Como nos señalan David R. Segal, Nora Scott y John C. Woelfel, "desde las revoluciones americana y francesa, el derecho a empuñar las armas ha sido un aspecto integral de la definición normativa del concepto de ciudadano. Los derechos civiles eran otorgados a aquellas personas que tuvieran la oportunidad de probar su lealtad a través de la defensa del estado"<sup>8</sup>. Desde el auge de los nacionalismos hasta después de la Segunda Guerra Mundial, el rol de ciudadano siempre había estado asociado con el rol de soldado a través del *right to fight* o "derecho a pelear". Es decir, no es hasta el surgimiento del concepto de estado-

nación y con él, de los derechos y deberes de ciudadanía, cuando se diseña un modelo de ejército en el que son los propios ciudadanos los encargados de defender la nación de la que forman parte.

Pero el llamado "ejército de masas"<sup>9</sup> y "soldado-ciudadano" son ya conceptos obsoletos, al menos en la mayoría de las sociedades europeas, donde las fuerzas armadas están experimentando un proceso de profesionalización sin precedentes y en las que además han dejado de existir o han perdido valor algunas de las condiciones que justificaron la creación de un modelo basado en el reclutamiento forzoso. La profunda transformación estructural y funcional que ha experimentado la institución militar, sobre todo en las últimas décadas, afianzan la idea de que era cuestión de tiempo el abandono del modelo anterior y su sustitución por un pequeño ejército completamente profesional. Dos conjuntos de factores han influido en esta metamorfosis de las fuerzas armadas contemporáneas en la mayoría de los países europeos. Por un lado, aquellos que provienen del contexto internacional y, por el otro, los que responden a las transformaciones sociales y políticas a lo interno de los estados nacionales.

#### Cambios en el contexto internacional

En el nuevo panorama geoestratégico internacional, los riesgos y la naturaleza de los conflictos armados son cada vez más globales e interdependientes. A partir de la década de los noventa se replantean los conceptos de seguridad y defensa y, en consecuencia, las funciones de las fuerzas armadas. Si anteriormente se utilizaban indistintamente ambos conceptos, en la actualidad, el concepto de seguridad se ha redimensionado y su contenido incluye no sólo los elementos estrictamente militares sino también todos aquellos instrumentos que permitan "la consecución y el mantenimiento de las condiciones económicas, sociales, políticas y medioambientales apropiadas para el desarrollo y progreso de la comunidad nacional o estatal"<sup>10</sup>.

Es decir, debido al impacto de la ampliación en la concepción de la seguridad desde dimensiones puramente militares a concepciones más extensas como la seguridad humana<sup>11</sup>, los estados europeos deben hacer frente a fenómenos como el terrorismo internacional, la degradación medioambiental, las redes de inmigración ilegal, el crimen organizado o los conflictos internos, haciendo uso de medios políticos, diplomáticos, económicos y militares disponibles. En este nuevo contexto, las misiones de las fuerzas armadas han cambiado y también se han

ampliado. Si bien la defensa de las fronteras estatales continúa siendo la razón de ser de las fuerzas armadas, esta misión defensiva ha adquirido un carácter cada vez más marginal, ganando terreno intervenciones en el exterior del territorio nacional.

Una consecuencia lógica de lo anterior es la reelaboración del concepto de amenaza. El ataque masivo a la territorialidad es reemplazado por la inseguridad de la incertidumbre causada por los “riesgos imprevisibles”<sup>12</sup> que pueden llegar a convertirse en amenazas reales para los estados europeos. Estos nuevos riesgos van desde la proliferación de armas de destrucción masiva, misiles balísticos en la frontera de Europa, los conflictos étnicos o territoriales hasta el abastecimiento de recursos vitales, el control de los flujos migratorios hacia el continente, el desarrollo de fundamentalismos religiosos, el sabotaje, el tráfico de droga y seres humanos, el crimen organizado, etc.

Por tanto, en estos “nuevos tiempos”<sup>13</sup>, hemos pasado de un modelo de relaciones internacionales basado en un mundo bipolar dominado por dos grandes bloques, a una mayor fragmentación de sistema internacional, donde participan más actores dentro del juego. Se están impulsando misiones conjuntas bajo el paraguas de organizaciones internacionales o supranacionales como la OTAN y donde se han consolidado las misiones de *peace keeping*, *peace building* y *peace making*. Asimismo, los “ejércitos postmodernos”<sup>14</sup> deben lidiar con agentes civiles en operaciones en las que intervienen conjuntamente instrumentos estrictamente militares, diplomáticos y económicos, en un mundo cada vez más globalizado donde la economía de defensa no escapa a los dictados del mercado, y en los que la revolución electrónica y de las telecomunicaciones obliga a los ejércitos a subirse al tren de la tecnología. Esto ha forzado a una mayor flexibilidad de las instituciones militares y a diseñar una estructura de mando más apropiada que se adapte mejor a las nuevas necesidades.

Un ejército de masas basado en el esfuerzo humano pero ineficiente desde el punto de vista tecnológico; homogéneo en cuanto a su organización pero con escasa diferenciación funcional, ha perdido su legitimación técnica, económica, sociopolítica y, tras el fin de la Guerra Fría, su legitimación geoestratégica. La defensa del propio territorio que necesita de unas fuerzas numerosas es ahora un objetivo secundario. El escenario del conflicto global y multipolar requiere de unos

ejércitos más pequeños, flexibles, rápidos, movibles y capaces de desempeñar múltiples tareas.

#### Cambios en el contexto nacional

Al disminuir, y casi desaparecer, la probabilidad de guerra entre estados, muchos ciudadanos ponen en duda la legitimidad y utilidad del ejército. Antes de la Segunda Guerra Mundial se les adjudicaba un papel central en la construcción de la nación y disfrutaban de una legitimidad básica. Gwyn Harries-Jenkins y Charles Moskos lo describen como "legitimidad tradicional": "...la legitimidad básica de las fuerzas armadas no es cuestionada. En esta situación particular el ejército es identificado únicamente con el interés nacional. Se considera a las fuerzas armadas como la causa original del estado nacional independientemente y como último bastión de la nacionalidad. No se considera a los ejércitos como una parte del aparato administrativo. Su derecho al monopolio de las armas les da un estatus especial que les permite simbolizar, así como hacer efectiva, la identidad definitiva del estado [...] las fuerzas armadas son la síntesis de la nación y la más pura imagen del estado. Su poder, además, es legítimo porque se basa en una autoridad ejercida en la consecución y el mantenimiento de unos objetivos que se definen en términos de las necesidades básicas del estado"<sup>15</sup>.

En la década de los cincuenta, y con el nacimiento de la sociología militar, se empieza a hablar de una "legitimidad funcional": las fuerzas armadas son una parte más del aparato administrativo del estado y su legitimidad, lejos de ser ideológica, emana de la capacidad para cumplir la función o labor asignada<sup>16</sup>. Treinta años más tarde se empieza a hablar de una nueva forma de legitimidad, la "legitimidad democrática": "...parte de la premisa de que el ejército es legítimo en tanto que su existencia y la utilización que se hace de su poder han sido aprobadas por todo el conjunto de la sociedad. El rasgo fundamental es el consentimiento. De aquí se deduce que cualquier derecho coercitivo que posea el estado le ha sido conferido por los individuos y no surge de forma automática por el hecho de ser un estado"<sup>17</sup>.

Este tipo de legitimidad establece algo tan obvio en una sociedad democrática como la superioridad de la sociedad frente al estado en materia militar. Serán los ciudadanos los que decidan la proporción del presupuesto destinada al gasto militar, la participación o no en conflictos armados y los que apoyarán o rechazarán el envío de tropas al extranjero. Este concepto supone una profunda transformación sobre la percepción de los ejércitos. Y es que hoy, por una cuestión

esencial de cambio de valores y percepción de amenazas, es mucho más difícil legitimar la defensa y sus operativos, así como tampoco puede darse ya por supuesta la razón de ser de las organizaciones militares<sup>18</sup>.

Esta pérdida de legitimidad tradicional de las fuerzas armadas<sup>19</sup> se debe a un cambio profundo de valores en las sociedades europeas contemporáneas. Los mayores niveles de formación y bienestar han contribuido a conformar una mentalidad postmaterialista donde "...los valores tradicionales de progreso, autoridad y mantenimiento del orden, la soberanía y la identidad nacional están siendo progresivamente sustituidos por nuevos valores y prioridades como la preocupación por el medio ambiente, los derechos humanos, la igualdad de género, la libertad de expresión, etc."<sup>20</sup>. En estas sociedades crecientemente postmodernas los ciudadanos no comparten ya el espíritu de sacrificio por la patria al que se apelaba en otros tiempos y tienen dificultades a la hora de asumir los costes derivados de la defensa del llamado interés nacional, máxime cuando la definición de lo que se considera interés nacional para los gobernantes no siempre coincide necesariamente con lo que piensan los ciudadanos.

Un dato que ayuda a corroborar estos cambios de valores y crisis de legitimidad tradicional de las fuerzas armadas, es la ubicación de la opinión pública ante el gasto militar. Richard Eichenberg concluye que "prácticamente en todos los sondeos europeos disponibles desde los cincuenta, el gasto militar ha estado siempre en el último puesto de las prioridades públicas"<sup>21</sup>. Las sociedades europeas, puestas en la tesitura de elegir entre el gasto militar y el gasto social, han sido favorables en recortar el primero y aumentar el segundo. En consecuencia, y perfectamente coherente con el desarrollo del estado de bienestar, las sociedades europeas han preferido *welfare* a costa del *warfare*<sup>22</sup>.

Así las cosas, los ejércitos europeos tienen que, por un lado, adaptarse a las nuevas necesidades de seguridad y defensa dictadas por los cambios en el contexto internacional y, por otro lado, adoptar pautas de organización más profesionales y menos identitarias para conseguir atraer a una juventud que no comparte ya sus valores tradicionales. Y es un hecho que todas las fuerzas armadas profesionales se enfrentan, en mayor o menos grado, a problemas de reclutamiento<sup>23</sup>.

Los cambios en los valores y legitimidad tradicional de las fuerzas armadas, unidos a la redefinición de los conceptos de seguridad y defensa que llevan a



confusión sobre las funciones actuales de los ejércitos, motivan dudas e incluso desconfianza sobre la legitimidad de la institución *per se*, como de la legalidad de algunas de sus nuevas misiones e intervenciones en el exterior<sup>24</sup>. La intervención militar en Irak ilustra muy bien esta situación, donde el ejército estadounidense está teniendo serios problemas en el reclutamiento de jóvenes tanto por las miles de bajas que se han dado a lo largo del conflicto como por algunas actuaciones del ejército hacia la población iraquí, como es el caso del escándalo de las torturas de Abu Ghraib.

Como comenta Curtis Gilroy, Director de Políticas de Admisión de la Oficina del Subsecretario de Defensa para Personal: "...la guerra ha durado más de lo que esperábamos y hay menos apoyo de la gente que aconseja a los jóvenes a unirse al servicio militar. Hemos visto cómo el apoyo se ha ido erosionando entre padres, maestros y otras personas que pueden influenciar a los jóvenes. Como resultado, ellos están menos interesados en servir a las fuerzas militares"<sup>25</sup>.

Todas estas circunstancias alimentan una pérdida de prestigio y apoyo hacia la profesión militar y, en consecuencia, surgen foros que fomentan la búsqueda de nuevas salidas profesionales para los jóvenes en la rama civil, como por ejemplo el Proyecto sobre Juventud y Oportunidades No Militares (PJOM)<sup>26</sup> en Estados Unidos. Esta asociación de veteranos de guerra, realiza campañas de disuasión para que los jóvenes no se alistén en las fuerzas armadas y busquen nuevas oportunidades en el mercado laboral o la universidad. El mensaje principal es que los jóvenes no necesitan entrar en el ejército para pagar los estudios universitarios y que no todo en el ejército es tan perfecto como lo pintan los reclutadores.

En Europa también ha habido un deterioro del prestigio de la profesión militar pero varía en función de la tradición de cada estado. En España la imagen de lo militar es más negativa que en otros países del entorno europeo debido a una serie de factores de carácter histórico-estructural como: la trayectoria intervencionista del ejército en los asuntos civiles a lo largo de los siglos XIX y XX; las represiones internas llevadas a cabo contra civiles, dado que la institución militar era considerada la "garante del orden público"; el mayor número de objetores de conciencia y la no participación de España en ninguna de las guerras mundiales, entre otros<sup>27</sup>. Por el contrario, en el Reino Unido el ejército ha disfrutado de un mayor prestigio entre la población, fruto del pasado colonial y del

éxito reciente de algunas intervenciones militares, como por ejemplo la guerra de las Malvinas contra Argentina<sup>28</sup>.

### **Haciendo frente a los problemas de reclutamiento**

Como hemos destacado anteriormente, la primera consecuencia del paso de un ejército de leva a uno completamente profesional es que las fuerzas armadas dependen de la voluntad de alistarse de los jóvenes de edades comprendidas entre los dieciséis y los veintinueve años. Y todos los países europeos en los que se ha abolido la conscripción, de una forma u otra, han tenido dificultades para atraer a los jóvenes a la profesión militar. Existen otros dos factores que debemos tener en cuenta: la transición demográfica y la consolidación de la multiculturalidad como rasgo de las sociedades europeas contemporáneas. Ambos factores son los que han potenciado las políticas multiculturales en los ejércitos profesionales de Holanda, Reino Unido y España.

Los cambios demográficos que están teniendo lugar en todos los países europeos son consecuencia de la combinación de un importante descenso en la tasa de fertilidad y un aumento continuo y significativo de la esperanza de vida. La transición demográfica en nuestro continente llevará aparejada una importante reestructuración de la población, en la cual pasaremos de tener una gran proporción de jóvenes y pocos mayores, a la situación inversa, tendremos pocas personas en las edades más jóvenes y muchas más en los grupos de edad mayores<sup>29</sup>. Esta reestructuración de la población puede, según Rickard Sandell, tener "un efecto particularmente grave sobre la capacidad de las fuerzas armadas europeas de mantener su actual número de efectivos (...) dado que dependen del reclutamiento continuo de jóvenes para llevar a cabo la misión que tienen encomendada"<sup>30</sup>. Y los jóvenes de este nicho demográfico son cada vez más escasos.

En el Reino Unido, por ejemplo, el nicho demográfico en edad de reclutamiento lo conformaban en 1987, más de 4,3 millones de jóvenes. Trece años más tarde, el nicho se comprimió hasta alcanzar los 3,4 millones de jóvenes<sup>31</sup>. En España el nicho de reclutamiento en 1989 era de diez millones de personas. Años más tarde, en 1999, cuando se decide sustituir la conscripción por el reclutamiento voluntario, el nicho se había reducido en ocho millones de personas. Y se prevé que para el 2050, el nicho de reclutamiento haya disminuido desde alrededor de siete millones de personas a finales de la década de los noventa, hasta los 4,6

millones<sup>32</sup>. En Holanda se ha detectado una tendencia similar pero la disminución en el nicho de reclutamiento será menos acusada que la de los países del sur de Europa.

El efecto directo para los ejércitos de esta creciente escasez de personas de edades comprendidas entre los quince y veintinueve años, es la previsible competencia por captar a los individuos de este nicho demográfico. Las fuerzas armadas tienen que competir con otras instituciones como las universidades o el mercado laboral para atraer a los jóvenes a la profesión militar y para ello tienen que crear las condiciones necesarias que les permitan entrar en la lucha por unos recursos humanos escasos. En este sentido, los planes de profesionalización de España, Holanda y Reino Unido contemplan el aumento de los salarios y de las prestaciones sociales. En España, por ejemplo, el Ministerio de Defensa incentiva con tres pagas triples a los soldados y marineros de las unidades con más carencia de personal<sup>33</sup>. También se han rebajado los requisitos para ingresar a la tropa profesional y se han promovido “reclutamientos no tradicionales”, término utilizado por Rafael Martínez para definir la apertura de la profesión militar a las mujeres y a los extranjeros<sup>34</sup>.

Pero en países con una gran tradición inmigratoria, como Holanda y Reino Unido, se han promovido, además, políticas de promoción de la diversidad etnocultural dentro de las fuerzas armadas. Éstas tienen como objetivo principal abrir el abanico de candidatos a soldados profesionales a través de la captación de jóvenes pertenecientes a minorías etnoculturales.

#### Multiculturalidad en Europa: una tendencia consolidada

Un rasgo característico de las sociedades europeas contemporáneas es la existencia de una gran heterogeneidad cultural que se refleja en la existencia de minorías regionales o nacionales que reivindican el reconocimiento y promoción de sus identidades culturales y/o lingüísticas dentro de los propios estados de los que forman parte. Esto ha generado, pese a los mecanismos de socialización que tienden a la homogeneización de los individuos, una enorme diversidad cultural<sup>35</sup>. La penetración y el asentamiento de inmigrantes y el nacimiento de sus descendientes, con pautas culturales propias y un fuerte sentimiento de identidad étnica hacia sus países de origen, conllevan un incremento de esa diversidad ya existente.

Desde el decenio de 1950, el viejo continente se convierte en receptor de inmigración. No obstante, el comportamiento de los flujos migratorios hacia el continente ha sido muy heterogéneo<sup>36</sup>. En materia de inmigración existen varias Europas de entre las cuales destacaremos dos: una es aquella integrada por países con una sólida experiencia como receptores de inmigración (como es el caso de Francia, Reino Unido, Holanda o Alemania) y otra está conformada por países en los que el fenómeno inmigratorio es una realidad muy reciente (España, Italia, Portugal o Irlanda).

Las migraciones hacia el primer grupo de países se inician en la década de los cincuenta con el fomento, por parte de muchos gobiernos europeos, de una inmigración poco o nada cualificada que aspiraba a mejores sus condiciones de vida<sup>37</sup>. El objetivo primordial de esta política migratoria era cubrir la gran demanda de mano de obra que generó el desarrollo del sector industrial y agrícola en una época marcada por un gran desarrollo económico. Los contratos se realizaban en los países de origen y una vez finalizaba éste, los trabajadores tenían que retornar. Lo que se promovía eran migraciones temporales y no permanentes.

Tanto es así que la mayoría de los países europeos rechazaban el considerarse de forma oficial "países de inmigración". De forma que el modelo alemán de "trabajador huésped"<sup>38</sup> predominó de forma implícita en la mayoría de los estados hasta la crisis del petróleo a principios de los años setenta. No obstante, a partir de esta década, se empieza a detectar que la inmigración permanente y el asentamiento definitivo de los inmigrantes en las sociedades de acogida estaba teniendo lugar a pesar de la promoción de una política de retorno y los obstáculos jurídico-administrativos en la obtención de la ciudadanía y nacionalidad para los inmigrados y sus descendientes. Como resultado de la recesión económica de esta época, el desempleo entre los inmigrantes aumenta y su inserción social se deteriora. Además, y para sorpresa de los gobiernos europeos, los inmigrados no retornaban a sus países de origen y los programas que facilitaban el retorno fracasaron. Es entonces cuando se impone la necesidad de diseñar políticas de integración puesto que los inmigrantes estaban para quedarse<sup>39</sup>.

Las migraciones hacia el segundo grupo de países europeos se inician en la década de los ochenta y se consolidan en los noventa. En estos años se observan cambios en el comportamiento de los flujos migratorios a escala mundial que son tan profundos que se empieza a hablar de "la nueva era de las migraciones"<sup>40</sup>. Son

nuevas por las áreas de origen y destino, así como por el nivel de desarrollo que participan en los flujos migratorios internacionales. Países que tradicionalmente eran focos de expulsión de migración, como España o Italia, se convierten en receptores netos de inmigración. Empieza a ser nueva por la heterogeneidad cultural y religiosa de los migrantes, destacando la mayor presencia del islam; nueva, por los rasgos fenotípicos de los migrantes gracias a la mayor participación de África y Asia en los desplazamientos migratorios; nueva, por las motivaciones que impulsan el proyecto migratorio; y nueva, por la securitización de las políticas migratorias europeas.

A pesar de la existencia de estas dos Europas en materia de inmigración, lo que es innegable es que tanto en los países con mayor tradición inmigratoria como en los nuevos, la integración de los inmigrantes es uno de los principales retos a los que se debe hacer frente. El asentamiento permanente de inmigrantes y sus descendientes es ya un proceso irreversible que lleva a la formación de nuevas minorías étnicas<sup>41</sup> en el seno de los estados europeos con culturas, identidades e instituciones sociales diferentes. Éstas tiene el efecto de cuestionar las nociones hasta ahora existentes de identidad nacional y ciudadanía, al reclamar los mismos derechos e igualdad de oportunidades como ciudadanos de pleno derecho<sup>42</sup>. Es decir, ponen en entredicho la clásica concepción liberal de la ciudadanía basada en el modelo del estado-nación. Esta concepción se basa en el principio de igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Para que se lleve a término este principio es necesario un grado de homogeneización entre la población, fomentada desde las instituciones (escuela, iglesia, etc.), para transmitir un lenguaje, cultura y costumbres comunes de la nación en cuestión. Los inmigrantes y sus descendientes vienen a cuestionar la homogeneidad cultural porque tienen una identidad etnocultural diferente, a menudo con vínculos transnacionales con sus sociedades de origen, que demandan el reconocimiento de sus especificidades culturales con respecto a la sociedad de acogida.

La no integración de los inmigrantes y sus descendientes puede acarrear graves consecuencias tanto para los propios inmigrantes como para la sociedad en su conjunto. Por un lado, puede llevar a su marginalización y exclusión, provocando una división de la sociedad basada en la etnia —lo que se conoce como “balcanización”<sup>43</sup>— y fomentando la creación de guetos. Y por otro lado, contribuye a fomentar una coexistencia problemática e insatisfactoria caracterizada por los

conflictos interétnicos<sup>44</sup>, alimentando sentimientos racistas y xenófobos entre los autóctonos.

Diversos estudios han comprobado que los descendientes de inmigrantes se están integrando peor que sus padres. Si comparamos su situación con jóvenes autóctonos, los primeros tienen mayores dificultades en el acceso a empleos e ingresos que les permitan incorporarse de forma más numerosa a la clase media; mayor dependencia a las instituciones de bienestar; menor representación y presencia en las instituciones públicas y grandes probabilidades de sufrir discriminación por su origen etnocultural<sup>45</sup>.

Se acepta, por lo general, que la mejor forma de medir el grado en que los inmigrantes están integrados en una determinada sociedad es atendiendo al recorrido de la "segunda generación de inmigrantes"<sup>46</sup>, es decir, al grado de inserción social de los hijos de trabajadores inmigrantes que han nacido o crecido en el país de residencia de sus padres y residen en él<sup>47</sup>. Estos jóvenes que se hacen adultos tienen mayores dificultades para independizarse en comparación con jóvenes autóctonos: la tasa de paro es mayor, hay mayores posibilidades de fracaso escolar y una mayor necesidad de conservación de la identidad y hábitos culturales de sus padres.

La falta de representación de las minorías etnoculturales en las instituciones públicas es una preocupación de muchos gobiernos europeos, no sólo por una cuestión de justicia social sino también porque hay instituciones públicas que dependen de la decisión voluntaria de los jóvenes de ingresar en ellas. Es el caso de la mayoría de los ejércitos europeos. Desde los años setenta, cuando Estados Unidos decide suprimir el servicio militar obligatorio y profesionalizar el ejército, se plantea que las fuerzas armadas deben reflejar a la sociedad a la que sirven. De lo contrario, no podrían reclutar al número de soldados necesarios para cumplir con las misiones y campañas militares. Esta preocupación llega años más tarde al continente europeo pero las dificultades en el reclutamiento se hacen patentes a los pocos años de haber iniciado los procesos de profesionalización.

En los últimos años, la promoción de políticas de diversidad etnocultural es muy frecuente en los ejércitos profesionales europeos. A continuación, pasaremos a conocer dos tipos de modelos de promoción de la multiculturalidad de las fuerzas armadas. Por un lado, aquellos destinados a aumentar la representación de las

minorías etnoculturales en los ejércitos y por otro un modelo que pretende contribuir a la integración de los inmigrantes en las sociedades de acogida. Utilizaremos la definición del Centro de Estadísticas holandés de minorías etnoculturales: las minorías etnoculturales estarán conformadas por aquellas personas "...que hayan nacido en un país extranjero y que al menos uno de sus progenitores haya nacido en un tercer país. Además, aquellos que hayan nacido en Holanda, pero al menos uno de sus padres haya nacido en el extranjero". Es decir, cuando hagamos referencia en este artículo a las minorías etnoculturales, estaremos haciendo referencia a ciudadanos, bien nacionalizados o bien nacidos en suelo de cualquier país europeo, pero con padres o abuelos extranjeros que, por lo tanto, gozan de todos los derechos y obligaciones que les confiere la nacionalidad.

#### Multiculturalidad en el ejército: los casos de Holanda y Reino Unido

A finales de la década de los noventa, los gobiernos de estos dos estados deciden implementar políticas de promoción de la diversidad etnocultural dentro de las fuerzas armadas. Diversos sucesos contribuyen a tomar esta decisión. El asesinato por motivos raciales de Stephen Lawrence y la consecuente investigación realizada por Sir William Macpherson en 1999, abren un debate sobre la capacidad de las instituciones públicas para reflejar la diversidad etnocultural de la sociedad británica contemporánea. La principal conclusión de esta investigación es la existencia de un "racismo institucional" que se materializa en la escasa representación de las minorías etnoculturales dentro de las instituciones estatales, especialmente en el ejército y la policía. Aproximadamente el 7% de la población del Reino Unido pertenece a una minoría etnocultural<sup>48</sup>. No obstante, las minorías etnoculturales representan sólo el 1,41% del total de los miembros de las Fuerzas Armadas británicas. En la Armada sólo representan el 0,91%, en el Ejército del Aire el 1,13% y el 1,75% en el Ejército de Tierra<sup>49</sup>. Además, las minorías etnoculturales del sur de Asia que tienen una gran presencia en el conjunto de la sociedad británica, están particularmente infrarepresentadas entre el personal militar.

A raíz de esta constatación, el Ministerio de Defensa decide tomar cartas en el asunto y aprueba una serie de medidas encaminadas a aumentar la presencia de las minorías etnoculturales, promover la igualdad de oportunidades y eliminar las barreras que impidan conseguir estos compromisos. El objetivo es que la presencia de jóvenes pertenecientes a minorías etnoculturales aumente en un 1% todos los años, de forma que en unos pocos años se logre representar el peso real que tienen en el conjunto de la sociedad.

De forma similar, en Holanda no es hasta la supresión del servicio militar obligatorio cuando cobra importancia la presencia de minorías etnoculturales dentro del ejército porque no es hasta entonces cuando surge una urgencia económica y política de prestar atención a la composición multicultural de las fuerzas armadas. Se estima que aproximadamente 1,6 millones de personas que viven en Holanda pertenecen a una minoría etnocultural<sup>50</sup>. Y para el 2010 esta cifra aumentará hasta alcanzar los dos millones como consecuencia de varios procesos, como la reunificación familiar, la inmigración y los nacimientos de las segundas y terceras generaciones de inmigrantes<sup>51</sup>. Sin embargo, la presencia de estos jóvenes dentro de la institución militar no se corresponde con su peso en el conjunto de la sociedad holandesa. En realidad, hasta hace muy pocos años, había poca experiencia en reclutamiento, integración y retención de estos colectivos en la profesión militar<sup>52</sup>. Es por ello que el Ministerio de Defensa aprueba una “política de diversidad” en un momento en que la preocupación sobre la representación de las minorías etnoculturales era un discurso presente en el ámbito político. Diversas organizaciones holandesas como KLM o la policía deciden también implementar este tipo de políticas.

En ambos países, las políticas de promoción de la diversidad surgen para dar respuesta a la infrarepresentación de las minorías dentro del ejército en comparación con su peso en la sociedad en su conjunto. Y se aprueban una serie de medidas encaminadas a hacer que sus fuerzas armadas sean más genuinamente representativas de la multiculturalidad de sus sociedades. A continuación expondremos en qué consisten las medidas aprobadas.

En primer lugar, el entrenamiento y preparación de los mandos militares en situaciones de diversidad entre los miembros de sus unidades. El objetivo es que se creen lazos de entendimiento mutuo y respeto entre los miembros de la institución militar sin importar su origen etnocultural. Charles Moskos, cuando analiza la integración racial en el ejército estadounidense, señala que “cuanto mayor sea el contacto entre soldados blancos y soldados negros, más favorable será su opinión hacia la integración racial”<sup>53</sup>.

En segundo lugar, entrenar a los reclutadores militares en técnicas específicas de reclutamiento utilizadas en otros sectores laborales civiles para atraer a los jóvenes pertenecientes a estos colectivos sociales. Esto implica entrar



en contacto con las organizaciones y grupos creados por estas minorías etnoculturales, como pueden ser equipos deportivos, asociaciones juveniles, etc., así como facilitar la información en varios idiomas y no sólo en el oficial.

En tercer lugar, regular los derechos de las minorías dentro de la institución, sobre todo en lo concerniente a hábitos alimenticios, creencias religiosas y vestimenta. Esto implica la habilitación de espacios físicos para rezar, respetar los días festivos de cada confesión religiosa, permitir el uso de indumentaria de uso corriente entre su grupo social como puede ser el turbante o el velo, etc<sup>54</sup>.

En cuarto lugar, la creación de mecanismos de supervisión de la implementación de las políticas multiculturales dentro de la institución, bien a través de la creación de un órgano específico o de la revisión anual de los objetivos planteados.

En quinto lugar, la aprobación de un código de conducta contrario a cualquier tipo de discriminación que incluya un protocolo de actuación cuando dicho código sea vulnerado.

#### La multiculturalidad en el ejército español: La presencia de extranjeros

En España, al ser un país de reciente inmigración, la presencia de segundas y terceras generaciones de inmigrantes es aún testimonial en comparación con los casos anteriores. Sólo dos nacionalidades tienen un peso significativo de jóvenes de minorías etnoculturales: los dominicanos y los marroquíes. No existe un debate sobre la integración de las minorías dentro de la sociedad española puesto que aún no se percibe la necesidad.

No obstante, lo que sí ha entrado en la agenda política es la necesidad de integrar a los inmigrantes que deciden residir y trabajar en nuestro país, que actualmente representan un 10% del total de la población española. Es así como se aprueba la Ley 32/2002, de 5 de julio, que modifica la Ley 17/1999, de 18 de Mayo de Régimen del Personal de las fuerzas armadas, con el objeto de permitir el acceso de extranjeros a la condición de militar profesional de tropa y marinería. En la exposición de motivos de la citada ley, encontramos el interés por colaborar desde el ámbito militar en una mayor integración social de los inmigrantes y el desarrollo de una política social avanzada: “La actual situación de España, en sus aspectos social, económico, jurídico y político, convierten a nuestro país en objetivo

atrayente para numerosos extranjeros que desean, por diversas razones, trasladarse a vivir entre nosotros y ejercer una actividad de carácter profesional. Este fenómeno de la inmigración [...] no sólo necesita una disposición solidaria de la sociedad española, sino que además impone un esfuerzo común de todos los poderes e instituciones públicos. A este esfuerzo no han de quedar ajenas las Fuerzas Armadas”.

Los entonces responsables de la cartera de Defensa argumentaban que la finalidad de la medida no consistía en intentar mitigar los problemas de reclutamiento que estaba sufriendo el proceso de profesionalización iniciado en 1996, sino que desde las FAS se estaba abriendo una vía más de integración de los inmigrantes en la sociedad española. Pero en realidad, debemos señalar que no era un secreto que el número de aspirantes a soldados profesionales descendía en cada una de las convocatorias y que los inmigrantes podían constituir una fuente valiosa de recursos humanos.

Hasta el año 2004, el cupo máximo de extranjeros permitidos en las FAS era el 2% del total de la tropa. Ese año se incrementó el porcentaje hasta situarlo en el 7%, como respuesta al aumento de la presencia de los inmigrantes en el conjunto de la sociedad española. Recientemente, en mayo de 2007, se ha ampliado nuevamente el cupo y, actualmente el porcentaje máximo permitido de extranjeros en las FAS es del 9% del total de la tropa. Uno de los objetivos de esta medida era promover y facilitar la integración de los inmigrantes en la sociedad, valorándose que su incorporación a las FAS contribuiría a este proceso. Las razones serían, según Javier Jordán las siguientes: la profesión de soldado les concede un empleo estable y unos ingresos que les permiten unas condiciones de vida aceptables; se incrementan las posibilidades de acceder a la nacionalidad española; se favorece su recolocación laboral en la vida civil o abrir las puertas de la carrera militar; se contribuye a su formación profesional a través de la experiencia adquirida y, por último, se permite establecer relaciones humanas sólidas con los compañeros de tropa<sup>55</sup>.

Si analizamos las consecuencias positivas que esta medida supone para las FAS, sobresale ante todo la principal finalidad de la disposición, esto es ampliar el espectro de los potenciales candidatos, lo que le permite a España seguir cumpliendo con los compromisos militares multilaterales que posee con sus aliados<sup>56</sup>.

### **Ventajas de la diversidad en los ejércitos profesionales**

Son muchas las ventajas que se le adjudican a las políticas de promoción de la diversidad etnocultural dentro de las fuerzas armadas, que pasaremos a comentar a continuación.

En primer lugar, se defiende que la promoción de políticas de diversidad es una cuestión de justicia social y derechos de ciudadanía. Por otro lado, muy relacionado con lo anterior, consideran que el ejército es una institución que puede ayudar en la construcción de una identidad nacional entre los diferentes grupos etnoculturales que conviven en los estados contemporáneos<sup>57</sup>. La integración de minorías etnoculturales dentro de los ejércitos se basa en la idea de que la participación de todos los miembros de la sociedad, sin importar su origen etnocultural en las instituciones públicas, incluido el ejército, debe ser una prioridad moral y política porque simboliza lo que una sociedad decente, tolerante e integradora debe ser<sup>58</sup>. Y más cuando es evidente que el peso y la representación de las minorías etnoculturales en el ejército son muy inferiores al que tienen en el conjunto de la población. La ausencia de una representación proporcional de cualquier grupo social o minoría en cualquier ocupación o profesión, nos alerta de la posibilidad de que los procedimientos de reclutamiento y selección no están completamente abiertos para todos los miembros de la sociedad. Esto para algunos, es una prueba irrefutable de la existencia de "racismo institucional"<sup>59</sup>. Por ello es necesario aprobar medidas de promoción de la igualdad de oportunidades, que ayuden a eliminar las barreras que imposibilitan que las fuerzas armadas reflejen la diversidad social del país al que representan.

Por otra parte, dentro de este conjunto de argumentos, se considera que la profesión militar ayudaría a crear un sentimiento entre los miembros de minorías etnoculturales de que son elementos valiosos del sistema político y social; sintiéndose incluidos y no excluidos, favoreciendo la creación de lazos identitarios con la nación de la que forman parte. Es decir, el ejército puede contribuir en la edificación de puentes entre individuos con diferentes orígenes etnoculturales que comparten experiencias, motivaciones y riesgos similares, intrínsecos a la profesión militar.

La segunda ventaja se conoce con el nombre de *business case* y está estrechamente relacionada con la abolición del Servicio Militar Obligatorio y la

implementación de unos ejércitos profesionales con reclutamiento voluntario. La idea es simple, el ejército se beneficiará de una imagen de empleador justo e igualitario. Esto por un lado, daría mayor legitimidad a las fuerzas armadas ante la opinión pública, puesto que serían vistas como instituciones adaptadas a la actualidad de los tiempos que ofertan una profesión para todos los ciudadanos sin ningún tipo de discriminación, y que además realizan grandes esfuerzos para eliminar las barreras en el acceso. Por otro lado, la promoción de políticas multiculturales dentro de los ejércitos profesionales amplía el espectro de candidatos susceptibles de ingresar a la profesión militar. Esto es importante en un ambiente caracterizado por la competencia con el mercado laboral por los recursos humanos cualificados. Además, la presencia de las minorías ayudaría a paliar los problemas de reclutamiento y retención que experimentan los ejércitos profesionales, cumpliendo con los objetivos propuestos y los compromisos alcanzados con los países aliados.

Una tercera ventaja destaca que la promoción de la multiculturalidad en las fuerzas armadas mejora la efectividad de la organización al incluir distintos puntos de vista en la misma; sobre todo esto es valioso en las misiones de mantenimiento de la paz. Trabajar en un ambiente multicultural a lo largo del entrenamiento militar es muy importante para obtener el éxito en las operaciones militares contemporáneas de los ejércitos europeos, sobre todo bajo el mando de Naciones Unidas o la OTAN. La mayoría de los jóvenes de estas minorías son bilingües y profesan religiones no cristianas lo cual puede ser de gran utilidad en los escenarios donde se desarrollan los conflictos armados. Éstos soldados pueden servir de puentes entre la unidad militar y la población autóctona a través del conocimiento de sus costumbres, hábitos, normas y valores<sup>60</sup>.

### **A modo de conclusión: desafíos a los que hacer frente a la hora de reflejar la multiculturalidad en las fuerzas armadas**

A pesar de los argumentos que apoyan la promoción de la multiculturalidad en los ejércitos, hay una serie de desafíos que es preciso tener presente. En primer lugar, las percepciones hacia las minorías etnoculturales. Según los datos del Eurobarómetro de enero de 2007<sup>61</sup>, de los seis tipos de discriminación por los que se preguntó en el sondeo, uno de cada cinco ciudadanos europeos considera, que la discriminación en base al origen etnocultural es la más extendida en su país. La mayoría de los miembros de las minorías etnoculturales son descendientes de antiguos pobladores de las potencias coloniales europeas quienes, o bien lucharon

contra la metrópolis para alcanzar la independencia, o bien estuvieron protegidos por los ejércitos coloniales frente a otras potencias europeas. Por tanto, muchos ciudadanos autóctonos no los consideran como iguales a pesar de haber nacido en territorio nacional y de contar con todos los derechos ciudadanos<sup>62</sup>.

Pero además, la percepción hacia la inmigración se ha deteriorado en todos los países europeos<sup>63</sup>. Desde hace algunos años, los inmigrantes son percibidos como una amenaza a la paz y estabilidad social de las sociedades europeas en base a tres argumentos: pueden aumentar la criminalidad y desestabilizar el orden público, pueden ayudar a transformar la pretendida homogeneidad cultural de los europeos, y pueden transformar el mercado laboral perjudicando a los nacionales con menos recursos económicos y mayor precariedad laboral<sup>64</sup>. Este deterioro de la percepción hacia las minorías etnoculturales como los inmigrantes, puede perjudicar la imagen y prestigio de las fuerzas armadas porque pueden ser vistas por los otros miembros de la sociedad como una profesión que ha dejado de ser atractiva para los autóctonos y está siendo desempeñada por jóvenes de minorías étnicas e inmigrantes<sup>65</sup>. La única forma de lograr que este tipo de políticas tengan éxito, es que se promueva la diversidad en la sociedad en general como una característica de las sociedades multiculturales contemporáneas.

Lo más importante y complicado a la vez, es lograr crear las condiciones y un ambiente de no discriminación y respeto mutuo dentro del ejército, donde se aprecien y valoren las diferencias etnoculturales como algo que enriquecerá a la institución. Diversos sondeos realizados en el ejército británico, apuntan que la principal razón que tienen los jóvenes de las minorías etnoculturales para no enrolarse en el ejército es el miedo al racismo dentro de las fuerzas armadas británicas<sup>66</sup>. Es necesario crear mecanismos de identificación y posterior eliminación de estas barreras, ya sea a través de un organismo encargado de dicha función, o elaborando informes de seguimiento de la implementación de las políticas de diversidad etnocultural.

Por otra parte, al igual que para los jóvenes autóctonos el ejército no es su primera opción laboral, no debería sorprendernos encontrar la misma predisposición en los jóvenes de minorías etnoculturales. Se presupone que estos jóvenes verían en el ejército una forma de ascenso social puesto que la tasa de desempleo es mayor entre estos. Sin embargo, algunos sondeos vienen a demostrar que los jóvenes de las minorías etnoculturales prefieren estudiar una carrera universitaria

que ingresar al ejército<sup>67</sup>. Por lo tanto, las fuerzas armadas tienen que competir con el mercado laboral y las universidades para captar a jóvenes cualificados sean del origen etnocultural que sea, y para ello tiene que ofrecer incentivos atractivos.

Los vínculos transnacionales de los jóvenes de minorías etnoculturales hacen que éstos se interesen por lo que pase en el país de origen de sus padres, los cuales les han inculcado una fuerte identidad cultural. La identidad de estos jóvenes está dividida entre la del país en el que han nacido y socializado, y el país de sus padres y abuelos que también sienten como propia. Estos vínculos han suscitado recelos y desconfianza en cuanto al grado de lealtad que tienen estos jóvenes a la nación que defienden, sobre todo en el caso de los soldados musulmanes. Rudy Richardson señala que estos soldados pueden enfrentarse al dilema de elegir entre dos tipos de lealtades: la del país de nacimiento y socialización, y la lealtad hacia su identidad etnocultural. Está en las manos de los gobiernos europeos crear los medios e instrumentos necesarios que logren construir vínculos identitarios comunes entre personas de diferentes orígenes etnoculturales. Las fuerzas armadas pueden contribuir en ese proceso.

\***Carlos de Cueto Noguera** es Profesor Titular de Ciencia Política y de la Administración en la Universidad de Granada. [ceas@ugr.es](mailto:ceas@ugr.es)

**Victoria Novoa Buitrago** es becaria de investigación del Centro de Análisis de Seguridad de la Universidad de Granada. [vnovoa@ugr.es](mailto:vnovoa@ugr.es)

## NOTAS:

<sup>1</sup> BARBÉ, Esther, *Relaciones Internacionales*, Tecnos, Madrid, 1995, p. 115.

<sup>2</sup> EDMUNDS, Timothy, "What are armed forces for? The changing nature of military in Europe", en *International Affairs*, vol. 82, nº 6, 2006, p. 1059.

<sup>3</sup> MORGENTHAU, Hans, *Politics among nations: the struggle for power and peace*, Alfred A. Knoff, Nueva York, 1973, ps. 126-130, en EDMUNDS, Timothy, "What are armed forces for?" *op.cit.*, p. 1059.

<sup>4</sup> BARBÉ, Esther, *Relaciones Internacionales...*, *op.cit.*, p. 67.

<sup>5</sup> *Ibidem*, ps. 77-81.

<sup>6</sup> EDMUNDS, Timothy, "What are armed forces for? The changing nature of military in Europe" en *International Affairs*, vol. 82, nº 6, 2006, p. 1059.

<sup>7</sup> AJANGIZ, Rafael, "Servicio Militar Obligatorio", *Monografías 196*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 1ª edición, 2003, ps. 1-2.

<sup>8</sup> SEGAL, David; SCOTT, Nora y WOELFEL, John, "The Concept of Citizenship and Attitudes toward Women in Combat" en *Sex Roles*, vol. 3, nº 5, 1977, ps. 469.

<sup>9</sup> Ajangiz define los "ejércitos de masas" como aquellos que "valiéndose de un sistema de conscripción universal o cuasiuniversal, reclutan de manera forzosa a un gran número de jóvenes, que suponen, al menos, el 50% del total de efectivos que engrosan

---

mayoritariamente a un ejército de tierra de pobre capacidad tecnológica". AJANGIZ, Rafael, "Servicio Militar...", *op.cit.*, ps. 60-61.

<sup>10</sup> MARRERO, Inmaculada, "Hacia una nueva cultura de defensa en España", *Observatorio de Política Exterior Española*, Fundación Alternativas, 2007, DT 11, p. 12.

<sup>11</sup> Este concepto "se centra en el nivel humano e individual y en la creencia de que la seguridad del Estado tradicionalmente concebida, no asegura necesariamente la de sus ciudadanos. Hace alusión a los sentimientos individuales en diferentes facetas: física, sanitaria, política, económica, social y cultural". DE CUETO, Carlos y DURAN, Marién, *El conflicto de Kosovo. Un escenario de colaboración de actores civiles y militares*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2006, p. 15.

<sup>12</sup> AJANGIZ, Rafael, "Servicio Militar...", *op.cit.*, p. 82.

<sup>13</sup> Dandeker ha recogido el término de "new times" para nombrar el momento actual de la institución militar. Según el autor, los ejércitos nacionales contemporáneos deben hacer frente a (1) las exigencias de eficiencia, racionalización y reducción del gasto público que impone la economía mundializada; (2) al impacto de los medios de comunicación y la opinión pública en la adopción y ejecución de las políticas militares, sean nacionales o internacionales y (3) la pérdida de soberanía tradicional por los procesos de integración regional. DANDEKER, Christopher, "The new times for the military: Some sociological remarks on the changing role and structure of the Armed Forces of the Advances Societies" en *The British Journal of Sociology*, vol. 45, nº 4, Diciembre de 1994, ps. 648-649.

<sup>14</sup> Los "ejércitos postmodernos" están constituidos por un pequeño ejército de empleo con una reserva movilizable que responde mejor a las nuevas necesidades de seguridad y defensa. Si la principal amenaza percibida en el pasado era una invasión enemiga, actualmente esta amenaza puede encontrarse dentro de los propios estados y no tener necesariamente un carácter estrictamente militar; la actitud social hacia las fuerzas armadas ha pasado de contar con el apoyo de la sociedad, a una actitud pasiva y escéptica; la actitud social hacia el gasto militar es mayoritariamente negativa. Éstos ejércitos se han embarcado en un proceso de diversificación de las misiones y tareas que tradicionalmente han tenido encomendado, han pasado de un ejército de leva a uno completamente voluntario; han promovido la plena integración de las mujeres e incrementado la presencia de personal civil dentro de las estructuras militares. MOSKOS, Charles C., y BURK, James, "The Postmodern Military" en BURK, James (ed.), *The Military in New Times. Adapting Armed Forces to Turbulent World*, Westview Press, Oxford, ps.141-162, citado en AJANGIZ, Rafael, "Servicio militar obligatorio...", *op.cit.*, p. 60.

<sup>15</sup> HARRIES-JENKINS, Gwyn y MOSKOS, Charles C., *Las fuerzas armadas y la sociedad*, Alianza, Madrid, 1984, p. 108.

<sup>16</sup> AJANGIZ, Rafael, "Servicio militar obligatorio...", *op.cit.*, p.72.

<sup>17</sup> HARRIES-JENKINS, Gwyn y MOSKOS, Charles C., *Las fuerzas armadas...*, *op.cit.*, p. 109.

<sup>18</sup> DANDEKER, Christopher, "The new times for the military..." *op.cit.*, ps. 637-639.

<sup>19</sup> Entendemos por legitimidad la capacidad que tiene un sistema social o político para desarrollar y mantener una creencia general de que el orden social existente y sus principales soluciones son, en general, apropiados". DOORN, Jacques van, "The Decline of the Mass Army in the West. General Reflections" en *Armed Forces and Society*, vol. 1, nº 2, p. 148.

<sup>20</sup> AJANGIZ, Rafael, "Servicio militar obligatorio...", *op.cit.*, ps. 64-65.

<sup>21</sup> EICHENBERG, Richard. *Public Opinion and National Security in Western Europe*, Cornell University Press, Ithaca, 1989, citado en AJANGIZ, Rafael, "Servicio militar obligatorio...", *op.cit.*, p. 66.

<sup>22</sup> *Ibidem*, p.70.

<sup>23</sup> *Ibid.*, p. 71.

<sup>24</sup> MARRERO, Inmaculada, "Hacia una nueva cultura..." *op.cit.*, ps.21-25.

<sup>25</sup> GILROY, Curtis, Director de Políticas de Admisión de la Oficina del Subsecretario de Defensa para Personal del ejército de Estados Unidos, entrevistado el 18/ 03/2008. Entrevista publicada en la página web de la BBC. [http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/specials/2008/irak\\_5/newsid\\_7300000/7300429.stm](http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/specials/2008/irak_5/newsid_7300000/7300429.stm) [Consultado el 26/04/2008].

<sup>26</sup> Project on Youth and Non-Military Opportunities (YANO) [www.projectyano.org](http://www.projectyano.org)

<sup>27</sup> MARRERO, Inmaculada, "Hacia una nueva cultura..." *op.cit.*, ps. 26-29.

<sup>28</sup> DANDEKER, Christopher y MASON, David. "Diversifying the uniform? The participation of Minority Ethnic Personnel in The British Armed Services" en *Armed Forces and Society*, vol. 29, n° 4, ps. 501.

<sup>29</sup> SANDELL, Rickard, "Haciendo frente a la demografía: ¿Se complica el reclutamiento militar?", *ARI n° 114*, Real Instituto Elcano, Madrid, 2004, p. 2. <http://www.realinstitutoelcano.org/analisis/540.asp> [Consultado el 18/07/2007].

<sup>30</sup> SANDELL, Rickard, "Haciendo frente..." *op.cit.*, p. 4-6.

<sup>31</sup> BELLANY, Ian, "Accounting for Army Recruitment: White and non-white soldiers and The British Army", *Defense and Peace Economics*, vol. 14, n° 4, agosto de 2003, p. 283.

<sup>32</sup> SANDELL, Rickard, "Las barreras demográficas al reclutamiento militar: mínimos necesarios para mantener el número de efectivos en las fuerzas armadas", *ARI 135*, Real Instituto Elcano, Madrid, 2003. <http://www.realinstitutoelcano.org/analisis/367.asp> [Consultado el 20/06/2007].

<sup>33</sup> Noticia publicada en el diario El País, el 29/12/2004, p. 25.

<sup>34</sup> MARTINEZ, Rafael, "Quienes son y que piensan los futuros oficiales y suboficiales del ejército español" en *Documentos CIDOB, serie Seguridad y Defensa*. Fundación Cidob, Barcelona, 2004, ps. 19-23.

<sup>35</sup> GARRETA, Jordi, "La integración sociocultural de las minorías étnicas (gitanos e inmigrantes)", *Anthropos*, Barcelona, 2003, p. 33.

<sup>36</sup> SANDELL, Rickard, SORROZA, Alicia y OLIVIÉ, Iliana, "Inmigración: ¿un desafío con oportunidades?", *DT 19*, Real Instituto Elcano, 2007, ps. 2-3. [http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/Elcano\\_es/Zonas\\_es/Demografia+y+Poblacion/DT+19-2007](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/Elcano_es/Zonas_es/Demografia+y+Poblacion/DT+19-2007) [Consultado 12/02/2008].

<sup>37</sup> Ejemplos de estos programas son el *British European voluntary worker scheme* del Reino Unido; el *Belgium contingenten systeem* de Bélgica; la *Office Nacional d'Immigration* en Francia; o el *guest-worker system* alemán.

<sup>38</sup> Según este modelo, el individuo era acogido el tiempo que le durara el contrato de trabajo. Una vez concluía éste, el inmigrante tenía que retornar a su país de origen. Las políticas migratorias europeas de la época, se basaban en el principio de no permanencia en el país.

<sup>39</sup> Max Frish, escritor suizo, resume la política migratoria europea de la época en esta frase: "Queríamos trabajadores, pero vinieron personas".

<sup>40</sup> CASTLES, Stephen, *Ethnicity and Globalization*, SAGE, Londres, 2000, 1ª edición.

<sup>41</sup> Seguiremos la definición de minorías étnicas que hace Jordi Garreta Bochaca: Son "... grupos subordinados en sociedades complejas; con rasgos especiales físicos y culturales que subordinan el grupo a la sociedad mayoritaria; con una autopercepción de grupo unido por: lengua, cultura y sentimientos de una historia, tradición y destino compartido". Además, tienen una posición común en la sociedad: la transmisión a las nuevas generaciones de esta pertenencia. GARRETA, Jordi. *La integración sociocultural de las minorías étnicas (gitanos e inmigrantes)*, *Anthropos*, Barcelona, 2003, 1ª edición, p. 32.

Stephen Castles también habla de la confrontación de percepciones entre las minorías étnicas y el grupo dominante. En el primer caso, los miembros de las minorías étnicas se considerarían a sí mismos como un grupo que comparte una identidad étnica basada en la idea de origen, historia, cultura, experiencias y valores comunes. En el segundo caso, el grupo mayoritario definiría a las minorías étnicas de acuerdo a sus percepciones de las características fenotípicas y culturales de dichas minorías. CASTLES, Stephen. *Ethnicity...* *op.cit.*, p. 94.

<sup>42</sup> *Ibidem*, 89.

<sup>43</sup> APARICIO, Rosa, "The integration of the second and the 1.5 generations of Moroccan, Dominican and Peruvian Origin in Madrid and Barcelona" en *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 33, n° 7, septiembre de 2007, p. 1170.

<sup>44</sup> *Ibid.*, p. 1171.

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 1171.

<sup>46</sup> Existen otras formas de medir el grado de integración, por ejemplo el MIPEX, una herramienta diseñada por el British Council que se basa en el estudio sistemático de 140 indicadores para obtener un panorama multidimensional de la participación de los inmigrantes en las sociedades europeas. Este índice abarca seis áreas de políticas que parte desde la llegada del inmigrante a la sociedad de acogida, hasta la adquisición de la ciudadanía plena.



<sup>47</sup> Definición de Bolzman, Fibi y Vial citada en APARICIO, Rosa y TORNOS, Andrés, "Hijos de inmigrantes que se hacen adultos: marroquíes, dominicanos y peruanos" en *Documento 8 del Observatorio Permanente de la Inmigración*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, p. 21. La expresión ha recibido muchas críticas, tanto por razones gramaticales como sociales. Gramaticalmente porque es impropio llamar inmigrantes a personas que nunca han emigrado; y socialmente, porque llamar inmigrante a quien no lo ha hecho nunca, equivale a crear un nuevo estamento social constituido en las sociedades de acogida por quienes alguna vez llegaron y se han quedado; destinado a durar para siempre y reproducirse en su descendencia.

<sup>48</sup> HUSSAIN, Asifa, "Careers in the British Armed Forces. A Black African Caribbean Viewpoint" en *Journal of Black Studies*, vol. 33, nº 3, enero 2003, p. 313.

<sup>49</sup> DANDEKER, Christopher y MASON, David. "The British armed services and the participation of minority ethnic communities: from equal opportunities to diversity?" en *The Sociological Review* vol. 49, nº 2, p. 221.

<sup>50</sup> RICHARDSON, Rudy, *Multiculturalism in the Dutch Armed Forces*, International Seminar "Leadership, Education and Multiculturalism in the Armed Forces", La Paz, Bolivia, 13-15 de septiembre de 2004.

[http://www.cda.forces.gc.ca/bolivia/engraph/seminars/sep2004/papers/Richardson\\_sep\\_e.pdf](http://www.cda.forces.gc.ca/bolivia/engraph/seminars/sep2004/papers/Richardson_sep_e.pdf) [Consultado el 8/09/2007].

<sup>51</sup> *Ibidem*, p. 2.

<sup>52</sup> RICHARDSON, Rudy y SOETERS, J., "Managing Diversity in the Dutch Armed Forces" en *Militaire Spectator*, vol. 176, nº 3, p. 134.

<sup>53</sup> MOSKOS, Charles C., "Diversity in the Armed Forces of the United States" en SOETERS J., y JAN VAN DER, Meulen, *Managing Diversity in the Armed Forces*, Tilburg University Press, 1999, citado en YANAKIEV y YANTSISLAV, *Transforming the Bulgarian Armed Forces and the challenges of diversity in the context of modern human resources management policy development*. Trabajo presentado en el Workshop "Military and Society" organizado por el Working Group on Military and Society of the Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces. Praga, noviembre de 1999.

[http://www.militaer.at/pdf\\_pool/publikationen/10\\_wg9\\_taf\\_80.pdf](http://www.militaer.at/pdf_pool/publikationen/10_wg9_taf_80.pdf) [Consultado el 17/10/2007].

<sup>54</sup> Según la regulación interna del Ejército de Tierra británico, todo soldado puede profesar cualquier religión, siempre y cuando ésta no sea incompatible con los valores y principios del ejército. En ese sentido, el soldado puede utilizar la indumentaria que su religión precise siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos: (a) sea legal; (b) no comprometa la efectividad de las operaciones y (c) cumpla con las exigencias de higiene y seguridad. A esta consideración puede acogerse tanto los judíos, musulmanes, sikhs, hindúes, budistas, entre otros. El uso del *yihab* también está permitido para las mujeres musulmanas, siempre que sea del color del uniforme y no les cubra el rostro.

<sup>55</sup> JORDÁN, Javier, "El reclutamiento de inmigrantes en las fuerzas armadas españolas: causas y posibles consecuencias" en *Migraciones*, vol. 11, Junio de 2002, ps. 277-278.

<sup>56</sup> *Ibidem*, p. 279.

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 64.

<sup>58</sup> DANDEKER, Christopher y MASON, David, "Diversifying the uniform? The participation of Minority Ethnic Personnel in The British Armed Services" en *Armed Forces & Society* vol. 29, nº 4, 2003, ps. 481-507.

<sup>59</sup> DANDEKER, Christopher y MASON, David, "The British armed services and the participation of minority ethnic communities: from equal opportunities to diversity?" en *The Sociological Review*, 49, 2, 2001, p. 221.

<sup>60</sup> BOSMAN, F., RICHARDSON, R. y SOETERS, J., "Multicultural tensions in the military? Evidence from the Netherlands armed forces" en *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 31, 2007, ps. 339-361.

<sup>61</sup> DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA UNIÓN EUROPEA, *Discrimination in the European Union*, Bruselas, Enero de 2007, ps. 36-44.

<sup>62</sup> DANDEKER, Christopher y MASON, David, "The British armed services..." *op.cit.*, p. 230.

<sup>63</sup> Los últimos sondeos realizados por la Comisión Europea vienen a confirmar el deterioro de las percepciones hacia la inmigración en todos los países de la Unión.

<sup>64</sup> O'NEILL, RAF, "The European Union and Migration: Security versus Identity?" en *Defense Studies*, vol. 6, nº 3, septiembre de 2006, ps. 322-350.

---

<sup>65</sup> Este tipo de problemas se ha identificado en otros sectores económicos como el servicio doméstico o el trabajo en la agricultura.

<sup>66</sup> HUSSAIN, Asifa, Careers in the British Armed Forces...” *op.cit.*,p. 317.

<sup>67</sup> ISHAQ, Mohammed y HUSSAIN, Asifa, “British ethnic minority communities and the armed forces” en *Personnel Review*, vol 31, nº 6, Junio de 2002, ps. 726-730.

### **Bibliografía :**

AJANGIZ, Rafael, “Servicio Militar Obligatorio”, *Monografías 196*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid, 1ª edición, 2003.

APARICIO, Rosa, “The integration of the second and the 1.5 generations of Moroccan, Dominican and Peruvian Origin in Madrid and Barcelona” en *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 33, nº 7, septiembre de 2007, ps. 1169-1993.

APARICIO, Rosa y TORNOS, Andrés, “Hijos de inmigrantes que se hacen adultos: marroquíes, dominicanos y peruanos” en *Documento 8 del Observatorio Permanente de la Inmigración*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

BARBÉ, Esther, *Relaciones Internacionales*, Tecnos, Madrid.

BELLANY, Ian, “Accounting for Army Recruitment: White and non-white soldiers and The British Army” en *Defense and Peace Economics*, vol. 14, nº 4, agosto de 2003, ps. 281-292.

BOSMAN, F; RICHARDSON, R y SOETERS, J. “Multicultural tensions in the military? Evidence from the Netherlands armed forces” en *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 31, Julio de 2006, ps. 339-361.

CASTLES, Stephen, *Ethnicity and Globalization*, SAGE Publications, Londres, 2000, 1ª edición.

DANDEKER, Christopher, “The new times for the military: Some sociological remarks on the changing role and structure of the Armed Forces of the Advances Societies” en *The British Journal of Sociology*, vol. 45, nº 4, Diciembre de 1994, ps. 637-654.

DANDEKER, Christopher y MASON, David. “Diversifying the uniform? The participation of Minority Ethnic Personnel in The British Armed Services” en *Armed Forces and Society*, vol., 29, nº 4, ps. 481-507.

DANDEKER, Christopher y MASON, David, “The British armed services and the participation of minority ethnic communities: from equal opportunities to diversity?” en *The Sociological Review* vol. 49, nº 2, ps. 219-235.

DE CUETO, Carlos y DURAN, Marién, *El conflicto de Kosovo. Un escenario de colaboración de actores civiles y militares*, Biblioteca Nueva, Madrid, 2006.

DOORN, Jacques van, “The Decline of the Mass Army in the West. General Reflections” en *Armed Forces and Society*, vol. 1, nº 2, Febrero de 1974, ps. 147-157.

---

DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, ASUNTOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA UNIÓN EUROPEA. *Discrimination in the European Union*, Bruselas, Enero de 2007.

EDMUNDS, Timothy, "What are armed forces for? The changing nature of military in Europe" en *International Affairs*, vol. 82, nº 6, 2006, ps. 1059-1075.

GARRETA, Jordi, *La integración sociocultural de las minorías étnicas (gitanos e inmigrantes)*, Anthropos, Barcelona, 2003.

HARRIES-JENKINS, Gwyn y MOSKOS, Charles C, *Las fuerzas armadas y la sociedad*, Alianza, Madrid, 1984.

HUSSAIN, Asifa, "Careers in the British Armed Forces. A Black African Caribbean Viewpoint" en *Journal of Black Studies*, vol. 33, nº 3, enero de 2003, ps. 312-334.

ISHAQ, Mohammed y HUSSAIN, Asifa, "British ethnic minority communities and the armed forces" en *Personnel Review*, vol. 31, nº 6, Junio de 2002, ps. 722-739.

JORDÁN, Javier, "El reclutamiento de inmigrantes en las fuerzas armadas españolas: causas y posibles consecuencias" en *Migraciones*, vol. 11, Junio de 2002, ps. 277-278.

MARRERO, Inmaculada, "Hacia una nueva cultura de defensa en España", *Observatorio de Política Exterior Española*, Fundación Alternativas, 2007, DT 11.

MARTINEZ, Rafael, "Quiénes son y que piensan los futuros oficiales y suboficiales del ejército español". *Documentos CIDOB, serie Seguridad y Defensa*. Fundación Cidob, Barcelona, 2004, ps. 19-23.

O'NEILL, RAF, "The European Union and Migration: Security versus Identity?" en *Defense Studies*, vol. 6, nº 3, septiembre de 2006, ps. 322-350.

RICHARDSON, Rudy, *Multiculturalism in the Dutch Armed Forces*, International Seminar "Leadership, Education and Multiculturalism in the Armed Forces", La Paz, Bolivia, 13-15 de septiembre de 2004.

[http://www.cda.forces.gc.ca/bolivia/engraph/seminars/sep2004/papers/Richardson\\_sep\\_e.pdf](http://www.cda.forces.gc.ca/bolivia/engraph/seminars/sep2004/papers/Richardson_sep_e.pdf) [Consultado el 8/09/2007].

RICHARDSON, Rudy y SOETERS, J. "Managing Diversity in the Dutch Armed Forces" en *Militaire Spectator*, vol. 176, nº 3, 2005, ps. 132-142.

SANDELL, Rickard, "Haciendo frente a la demografía: ¿Se complica el reclutamiento militar?", *ARI nº 114*, Real Instituto Elcano, Madrid, 2004, p. 2.

<http://www.realinstitutoelcano.org/analisis/540.asp> [Consultado el 18/07/2007].

SANDELL, Rickard, "Las barreras demográficas al reclutamiento militar: mínimos necesarios para mantener el número de efectivos en las fuerzas armadas", *ARI 135*, Real Instituto Elcano, Madrid, 2003.

<http://www.realinstitutoelcano.org/analisis/367.asp> [Consultado el 20/06/2007].

SANDELL, Rickard, SORROZA, Alicia y OLIVIÉ, Iliana, "Inmigración: ¿un desafío con oportunidades?", *DT 19*, Real Instituto Elcano, 2007, ps. 2-3.

---

[http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM\\_GLOBAL\\_CONTEXT=/Elcano\\_es/Zonas\\_es/Demografia+y+Poblacion/DT+19-2007](http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/Elcano_es/Zonas_es/Demografia+y+Poblacion/DT+19-2007) [Consultado 12/02/2008].

SEGAL, David, SCOTT, Nora y WOELFEL, John, "The Concept of Citizenship and Attitudes toward Women in Combat" en *Sex Roles*, vol. 3, nº 5, 1977.

YANAKIEV, YANTSISLAV, *Transforming the Bulgarian Armed Forces and the challenges of diversity in the context of modern human resources management policy development*. Trabajo presentado en el Workshop "Military and Society" organizado por el Working Group on Military and Society of the Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces. Praga, noviembre de 1999.

[http://www.militaer.at/pdf\\_pool/publikationen/10\\_wg9\\_taf\\_80.pdf](http://www.militaer.at/pdf_pool/publikationen/10_wg9_taf_80.pdf) [Consultado el 17/10/2007].