



LA LEY DE LA CARRERA MILITAR. ¿NECESITA UNA ACTUALIZACIÓN URGENTE?

La Ley de la Carrera Militar, norma que como los lectores saben regula todos los aspectos de nuestra vida militar, ha alcanzado la mayoría de edad tras 18 años desde su creación, lo que hace plantearse si sería necesario actualizarla para responder a las demandas de un mundo que poco tiene que ver con el de 2007 en que fue promulgada.

Desde su implementación, esta Ley ha sido la base sobre la que se ha construido la carrera profesional de los militares en España, definiendo aspectos clave como los ascensos y el desarrollo profesional dentro de las Fuerzas Armadas. Sin embargo, en un contexto global, en el que los avances tecnológicos y los cambios sociales progresan a una velocidad vertiginosa, nos surge la primera pregunta: ¿es aún capaz de adaptarse a los nuevos retos del siglo XXI?

El paso del tiempo y las profundas transformaciones de la sociedad han puesto a prueba su vigencia, y hoy no pocos profesionales del sector se cuestionan si las reformas parciales que ha experimentado la Ley han sido suficientes para garantizar una formación y un desarrollo adecuados a las exigencias actuales.

Este artículo pretende invitarles a reflexionar, desde un punto de vista personal, sobre si ha llegado el momento de una reforma profunda

que asegure que nuestras Fuerzas Armadas estén preparadas para los desafíos que se avecinan.

Para empezar definiremos, de manera escueta para no atormentar con un sinfín de datos, qué regula la Ley de la Carrera Militar 39/2007, de 19 de noviembre, y cuáles fueron las intenciones con las que posiblemente se desarrolló. Ésta fue diseñada para garantizar un equilibrio entre las necesidades operativas y las aspiraciones profesionales de los militares y establecer un sistema de evaluación basado en criterios objetivos. Sin embargo, con el paso del tiempo se han señalado diversas limitaciones en su aplicación. Entre las quejas más comunes que pueden escucharse, están la fiabilidad del sistema seguido en los procesos de ascenso, la adaptación a las necesidades familiares y sociales de los militares y la alineación entre la formación que se recibe y las exigencias reales de la profesión.

Pero antes de seguir, hagamos una pequeña pausa para mirar su estela, pues es recomendable echar un vistazo al pasado: contextualizar el momento social y qué buscaban paliar las normas que precedieron a la actual Ley de la Carrera Militar.

La Ley 39/2007 de la Carrera Militar sustituyó a la anterior Ley 17/1999, de 18 de mayo, de


 Jaime Indalecio LAMAS TIZÓN


Carlos GOLMAYO RODRIGUEZ DE TRUJILLO



Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas. Si bien tan sólo habían pasado ocho años desde la promulgación de esta última, la nueva Ley regulaba las bases de la carrera militar y su estructura, incluyendo la desaparición de la tropa de reemplazo, coloquialmente conocida como «la mili», pero no contemplaba de manera tan detallada algunos aspectos relacionados con la modernización de las Fuerzas Armadas ni con los nuevos enfoques que se planteaban en el siglo XXI, como la integración de la mujer, la formación continua o la promoción profesional dentro de un contexto globalizado y tecnológico. Es por ello que la Ley 39/2007 vino a sustituir a la de 1999 debido a la necesidad de actualizar el marco normativo teniendo en cuenta los cambios que la sociedad y las Fuerzas Armadas estaban experimentando, especialmente en aspectos como la profesionalización, la mejora de los procesos de evaluación o la conciliación de la vida personal y profesional de los militares, entre otros.

Sin embargo, mirando con más perspectiva, tenemos que antes de la Ley 17/1999 la legislación vigente era la Ley 17/1989, Y anterior a esta norma, la carrera militar estaba regulada mediante un conjunto disperso de normas. Entre las más relevantes se encontraban las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas, actualizadas en 1978, diversas leyes y decretos sobre situaciones administrativas, ascensos,

retiros y escalas y normativas parciales como la Ley 20/1981 de creación de la situación de reserva activa y fijación de edades de retiro, que regulaba aspectos concretos de la carrera.

Este conjunto de normas estableció el marco normativo para el personal militar en España en el período de transición democrática, y estaba orientado a consolidar la profesionalización de las Fuerzas Armadas.

Sin embargo, con el paso del tiempo y dado el contexto de cambios sociales y políticos, se hizo evidente que era necesaria una actualización que permitiera incorporar nuevas realidades y adaptar la legislación a las nuevas demandas de la sociedad y del entorno internacional, así como unificar toda la normativa hasta la fecha existente.

Para ello, ésta fue reemplazada por la Ley 17/1989, de 19 de julio, como respuesta a las necesidades de modernización tras la transición democrática, que buscaba profesionalizar las Fuerzas Armadas y adaptarlas a los estándares internacionales, además de garantizar un mejor equilibrio entre las necesidades operativas y los derechos del personal militar.

De nuevo, la Ley 17/1999 introdujo mejoras significativas y modernizó diversos aspectos



Entrega de despachos en la Escuela Naval Militar. (Foto: Armada)

relacionados con la carrera militar pero, como hemos visto, la evolución continuó con la Ley 39/2007 para responder aún mejor a los retos del nuevo siglo. Por lo tanto, nos podemos hacer la segunda pregunta: ¿han sido los cambios sociales y tecnológicos lo suficientemente grandes como para justificar una nueva reforma?

Para no quedarse estancada y así poder luchar contra las limitaciones que han ido surgiendo, la nueva Ley de la Carrera Militar ha sido objeto de múltiples actualizaciones desde su promulgación para adaptarse a nuevas realidades y necesidades siempre en busca de alcanzar la total implantación de la Ley 39/2007 de la Carrera Militar. La versión vigente desde el 10 de noviembre de 2024 ha sido modificada por hasta trece leyes y decretos importantes. Entre ellos destacan el Real Decreto-ley 14/2018, que introdujo nuevas medidas de igualdad en el ámbito militar, y la Ley Orgánica 2/2015, que mejoró los mecanismos de evaluación del personal militar.

También, la Ley Orgánica 14/2015, Código Penal Militar, ajustó disposiciones relacionadas con la jurisdicción militar, y la Ley 36/2014 modificó aspectos presupuestarios, afectando principalmente a las asignaciones para formación y material. Otras modificaciones relevantes fueron la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, que reforzó el marco de derechos y deberes del personal militar, y la Ley Orgánica 8/2014 de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas, que actualizó el sistema disciplinario aplicable en el ámbito castrense.

A lo largo de los años, se han producido modificaciones adicionales provocadas indirectamente por otros cambios de normativas, como los derivados de la Ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado o de la Ley 2/2008, que afectó a las asignaciones presupuestarias en el ámbito militar. Además, habría que destacar que desde la entrada en vigor de la Ley 39/2007, la sociedad ha experimentado cambios significativos que

también han impactado en el ámbito militar, lo que ha llevado a varias actualizaciones. Reformas como las introducidas por el Real Decreto 168/2009, que buscaban mejorar los mecanismos de evaluación del personal militar, tenían la intención de reflejar una respuesta a la creciente necesidad de adaptarse a un entorno social y tecnológico en constante evolución. La incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas y las medidas de conciliación laboral impulsadas por el marco normativo vigente han supuesto avances clave para promover la igualdad y la flexibilidad en la carrera militar, especialmente en el ámbito de la Ley 39/2007 de la carrera militar y la Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. A su vez, el rápido desarrollo en áreas como la inteligencia artificial y la ciberseguridad, que modifican las estrategias de defensa, ha exigido una mayor especialización y formación continua del personal militar, lo que también ha sido abordado por algunas de las reformas, como las que mejoraron la formación especializada.

Cada una de estas revisiones ha adaptado la ley para responder a las nuevas exigencias operativas; pero la cuestión de si una reforma más profunda es necesaria sigue siendo pertinente para afrontar los nuevos retos que presenta el siglo XXI, tanto en términos sociales como tecnológicos, y para garantizar que nuestras Fuerzas Armadas continúen siendo competitivas y estén preparadas para los nuevos escenarios.

Uno de los principales argumentos a favor de esta actualización es la modernización de la estructura profesional, ya que las nuevas generaciones de militares requieren una formación alineada con las demandas de la

sociedad actual, que cada vez está más influenciada por la tecnología y la especialización. Por tanto, la Ley debe adaptarse para fomentar el desarrollo profesional de los militares, tanto en términos operativos como en áreas de ciberseguridad, inteligencia artificial y otros campos de alta especialización.

Además, la retención del talento es un factor clave. El personal militar altamente capacitado puede verse tentado a abandonar las Fuerzas Armadas si no se considera bien valorado o siente insatisfacción por los procesos de ascenso, si siente que sus oportunidades profesionales están limitadas o por la dificultad de conciliar la vida profesional con la familiar. Una legislación más moderna y atractiva contribuiría a mantener a los mejores profesionales dentro de las Fuerzas Armadas, evitando la fuga de talento hacia otros sectores.

Asimismo, la conciliación laboral y familiar debe seguir siendo un tema prioritario, ya que a pesar de los avances en reformas anteriores aún queda mucho para conseguir el equilibrio entre la vida personal y profesional de sus miembros. En este aspecto como en toda balanza que busca el equilibrio, se van tomando medidas para evitar que la mejora de la calidad de vida de quienes tienen derecho a acogerse a medidas de conciliación familiar por una banda; resulten a costa de la calidad de vida del resto del personal o de la operatividad de la unidad por la otra banda. Este equilibrio es especialmente delicado e inestable en las unidades operativas. Provenimos de una estructura social en la que el militar históricamente era el cabeza de familia y su sueldo era el que mantenía a la unidad familiar, aunque tenía facilidades de movilidad y de alojamiento, y también sociales, como el de la educación de sus hijos, que



La fragata *Cristóbal Colón* (F-105) navegando bajo bandera OTAN. (Foto: Armada)

gradualmente han ido desapareciendo, siendo la realidad actual mucho más compleja, con familias en las que hay varios trabajadores, que no siempre están abiertos a dicha movilidad. Éste, queridos lectores, es un tema que por sí mismo daría para uno o varios artículos de reflexión, puesto que el concepto clave aquí es el equilibrio, y eso es algo mucho más complicado de alcanzar de lo que pueda parecer.

Por otro lado, como miembro de la OTAN y de la Unión Europea, España está sujeta a compromisos internacionales en términos de derechos laborales y organización militar, lo que exige una legislación alineada con los estándares internacionales. La ley debe garantizar igualdad de derechos, oportunidades y condiciones laborales para todos los miembros, independientemente de su género, orientación sexual o etnia; de ahí varias de las reformas y actualizaciones que se han llevado a cabo hasta ahora necesarias para adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos; pero el mundo sigue avanzando rápidamente. Desde la digitalización hasta la inclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas y la necesidad de adaptar la legislación a nuevas dinámicas

laborales, es evidente que la ley debe seguir evolucionando para no quedar desfasada y asegurar que nuestras Fuerzas Armadas estén preparadas para afrontar los desafíos del futuro.

Por lo tanto, este artículo pretende incitar al lector a reflexionar sobre si es el momento adecuado para una actualización profunda de la ley. Y, para evitar una visión sesgada, es importante no centrarse únicamente en los argumentos a favor, ya que esto llevaría a una conclusión apresurada, por lo que abordaremos también los argumentos en contra.

En primer lugar, está el coste económico que implicaría una reforma integral, que suele requerir importantes inversiones en infraestructuras, formación y ajustes administrativos.

Otro argumento en contra de una reforma es el riesgo de inestabilidad que puede generar la implementación de cambios frecuentes en la normativa. Si bien es cierto que las leyes deben adaptarse a los nuevos tiempos, las reformas demasiado rápidas y continuas pueden causar incertidumbre entre el personal, afectando a la moral y a la motivación. Los

militares podrían sentirse desorientados si ven que las condiciones y las reglas de su carrera profesional están en constante transformación, lo que podría disminuir su compromiso y rendimiento.

Finalmente, algunos defienden la idea de que antes de emprender una reforma profunda sería más prudente consolidar las ya existentes, afianzando y evaluando los resultados de las modificaciones previas. Así se garantizaría que las actualizaciones implementadas cumplen su propósito y son efectivas antes de seguir añadiendo nuevas capas a una legislación que en su versión actual todavía está en proceso de adaptación.

Adicionalmente, existen otros argumentos contrarios a una actualización inmediata. En primer lugar, algunas voces sugieren que las reformas previas han sido suficientes para adaptar la ley a las nuevas demandas. Cambios como los introducidos en el Real Decreto

168/2009 permitieron avances significativos en áreas como la evaluación del personal y la conciliación laboral. Por lo tanto, de nuevo podría no ser necesario realizar una reforma profunda si las modificaciones previas todavía no se han consolidado completamente.

También está la cuestión de la resistencia al cambio, ya que el personal militar, acostumbrado a una estructura jerárquica y a un sistema de reglas estables, podría no requerir reformas rápidas y sustanciales. Las Fuerzas Armadas tienen una cultura organizacional basada en la disciplina y la tradición, y esto podría generar fricción interna y afectar a la cohesión del cuerpo, disminuyendo la efectividad operativa.

Otro aspecto a considerar es el impacto en la operatividad de las Fuerzas Armadas, ya que una reforma profunda podría generar una interrupción temporal en la estructura organizativa, alterando la carrera profesional de los militares



Entrega de despachos en la Escuela de Suboficiales de la Armada. (Foto: Armada)

y creando vacíos que afectarían el funcionamiento de las unidades en el corto plazo. De hecho, los cambios en la normativa, sobre todo en aspectos como el acceso, la formación y la promoción, podrían crear incertidumbre y afectar a la eficacia del personal militar en sus funciones diarias.

Además, una reforma integral podría incrementar la complejidad administrativa dentro de las Fuerzas Armadas. La implementación de nuevos sistemas de evaluación, promoción o formación requeriría muchos recursos humanos y materiales para garantizar que las nuevas normativas se aplicaran correctamente. Este aumento de la burocracia podría ralentizar la adaptación y generar obstáculos innecesarios, perjudicando a la eficiencia operativa.

Por último, el enfoque gradual es una alternativa defendida por algunos, que consideran que las actualizaciones deberían ser progresivas, permitiendo que las reformas se vayan implementando de manera más controlada, sin generar cambios tan drásticos y disruptivos en el sistema. Esto permitiría una transición más suave y menos conflictiva para los militares, sin alterar de forma tan radical la estructura vigente.

En resumen, aunque la Ley de la Carrera Militar presenta áreas que podrían beneficiarse de una actualización, existen diversas razones que cuestionan la conveniencia de realizar una reforma integral en este momento. Los argumentos en contra subrayan la necesidad de un enfoque más cauteloso que asegure un equilibrio entre la modernización y la estabilidad organizativa, evitando riesgos innecesarios tanto para el personal como para la operatividad de las Fuerzas Armadas.

La conclusión que podemos extraer, a nivel personal, es que la Ley de la Carrera Militar ha desempeñado un papel fundamental en la estructura y desarrollo de nuestras Fuerzas Armadas a lo largo de los años. Sin embargo, los profundos cambios sociales, tecnológicos y operativos a los que nos enfrentamos exigen una revisión de esta legislación para garantizar que siga siendo relevante y eficaz. Aunque los argumentos en contra de una actualización son válidos y deben ser considerados, la necesidad de modernizar el marco normativo se hace cada vez más evidente si queremos asegurar la eficacia, la inclusión y la sostenibilidad de nuestras Fuerzas Armadas. Pero esta reforma no debe implicar necesariamente una implantación brusca, sino que debería ser gradual, de manera que no llegue a entorpecer la operatividad de las Fuerzas Armadas, reduciendo así el impacto y ayudando a una implementación más progresiva y controlada.

No obstante, aunque la actualización de la Ley de la Carrera Militar se considera necesaria, existen factores sociales y políticos a tener en cuenta. La creación de una nueva ley implicaría la intervención de los actores políticos y el consiguiente cambio en las políticas públicas, con las repercusiones inevitables sobre la normativa que se estuviera creando. Además, sería recomendable contar con el respaldo de la población civil, ya que, en gran medida, es ella la que impulsa las políticas del Estado.

Tras todo lo anteriormente expuesto, el objetivo de estas líneas, queridos lectores, no es obtener su aprobación ni su rechazo, ni tampoco generar discusión, sino simplemente invitarles a reflexionar sobre la pregunta con la que iniciábamos el artículo: ¿realmente necesita una actualización urgente la Ley de la Carrera Militar? ¿O tal vez no lo necesite tanto?

En primer plano, el buque escuela
Juan Sebastián de Elcano en Ushuaia.
(Foto: Armada)

