

CAPÍTULO CUARTO

SOLDADO DE REEMPLAZO/SOLDADO PROFESIONAL; UN CAMBIO DE PARADIGMA

SOLDADO DE REEMPLAZO/SOLDADO PROFESIONAL; UN CAMBIO DE PARADIGMA

Por EULOGIO SÁNCHEZ NAVARRO

CONSIDERACIONES GENERALES

La profesionalización de las Fuerzas Armadas (FAS) españolas, está en consonancia con los cambios que se producen en las FAS de los países de nuestro entorno. En este sentido, los principales cambios están vinculados a los procesos de modernización de los medios y organización, a las relaciones con los ejércitos extranjeros, y a la mayor integración en los ejércitos multinacionales y de nuestro país en organizaciones internacionales tipo ONU, OTAN, UEO, etc..

En esta misma línea, las acciones y misiones a realizar por las FAS adquieren una nueva dimensión, y algunas de las que se venían realizando se ven implementadas, pero puede decirse al respecto que, en todo caso, no constituían uno de los principales papeles de la organización militar. No obstante, hay que destacar que la profesionalización de las FAS conlleva un cambio por lo que respecta a su estructura y composición del personal, que afecta especialmente, y de forma más directa a la clase de tropa que es, en definitiva, la que verdaderamente se profesionaliza, pues los mandos ya eran profesionales. Y en todo caso, lo que se abre es una vía alternativa para que un cierto contingente de los cuadros de mando se nutra de jóvenes que posean una determinada formación, con lo que podrán formar parte de las FAS con la condición de oficiales y durante periodos de tiempo determinados. Aunque este hecho tampoco constituye una novedad, pues las FAS han tenido tradicional-

mente oficiales y suboficiales de características similares adscritos por diferentes formulas.

Sin embargo, como señaló con anterioridad, la principal innovación se producirá en la composición y características de la tropa, pues la totalidad de las mismas pasara a ser profesional, pasando por una situación intermedia de composición mixta, en la que soldados de reemplazo y profesionales coinciden en determinados contextos y situaciones, sin distinción aparente.

No obstante, los demás aspectos sobre los que se producirán cambios de interés en las FAS, además del específico del cambio en la composición de la tropa, van a influir, a su vez, en la consolidación del modelo profesional, y de igual modo este factor afectará el desarrollo de los demás procesos. Pues las FAS son, al fin y al cabo, una organización compleja, y como tal el concepto de sistema tiene cabida en los procesos a los que se ve sometida, por lo que los cambios en diferentes ordenes afectan de algún modo al resto de los elementos que constituyen la organización.

Por otra parte, las FAS se encuentran inmersas en la sociedad a la que pertenecen, y están a la vez relacionada con otras organizaciones no militares, con lo que los factores que afecten tanto a la sociedad como a las organizaciones con las que se relaciona, también constituyen elementos de interacción en ambos sentidos.

Por lo que respecta al personal de las FAS resulta evidente que las características de los mismos deben responder a las necesidades institucionales de cada momento, y a las posibilidades de conseguirlas e instruir las adecuadamente.

Hechas estas breves observaciones, parece lícito considerar que uno de los factores más importantes y complejos en la profesionalización lo constituirá el cambio por lo que al personal se refiere, es decir la consolidación de la tropa profesional en su totalidad. Se puede afirmar, pues ya se está observando en la realidad de los acuartelamientos, que este nuevo modelo de FAS conlleva un cambio a niveles tanto supraestructural, como estructural e infraestructural, lo que permite afirmar que la profesionalización de las FAS no constituye un cambio circunscrito a aspectos meramente externos, estéticos, o normativo, sino que se configura en un verdadero cambio de paradigma.

Aceptando este planteamiento, puede decirse que respecto a los factores cognitivos y simbólicos, vinculados a la profesionalización, los pro-

cesos de cambio y adecuación se realizarán de manera más lenta que la referida a aspectos formales o externos, y, en algún caso, se requerirá, no sólo tiempo sino una sistematización de acciones, y un esfuerzo importante, por parte de la sociedad, pero en especial por parte de los cuadros de mando y, en gran medida, por los propios soldados. Los soldados deberán aprender, y aprehender, su propia condición, para adquirir y asumir su propia identidad. Por tanto, los cambios en el ámbito simbólico, y a nivel de pensamiento, requerirán, no sólo una aceptación de los mismos, sino un estudio metódico y concienzudo de las necesidades y de las formas en que se estructuran estos procesos.

En este sentido, uno de los retos más apremiantes, por la importancia que suponen en la realización de las actividades en el ámbito militar y por las características de la institución, en la que la jerarquía juega un papel determinante, será la necesidad de cambio en la mentalidad de los mandos, y en especial por parte de aquellos que se han formado estando vigente la tropa de reemplazo exclusivamente, y cuya experiencia militar ha estado vinculada mayoritariamente con esta clase de tropa. No en vano, es sabido en el ámbito de las ciencias humanas, que para cambiar actitudes, hábitos y costumbres, especialmente los vinculados a una cultura concreta, —y se puede decir que la militar lo es—, no basta con llevar a cabo cambios normativos y modificaciones en los reglamentos, sino que se necesitarán procesos del mismo tipo que los usados para generar y consolidar las previas.

Unos referentes interesantes, al respecto, los podemos encontrar en ciencias y disciplinas como la antropología aplicada, la sociología y la psicología, encaminadas, en parte, al conocimiento del individuo y de sus pautas culturales en el ámbito de las organizaciones.

Siguiendo este planteamiento, considero que una posible fórmula —aunque no única, ni por supuesto la mejor, pero sí válida en un principio— para observar la manera en que va a afectar a la propia institución el cambio señalado, consiste en hacer un análisis comparado entre las características fundamentales entre los dos grupos sobre los que se fundamenta el cambio, a saber, soldado conscripto/soldado profesional. En este sentido, queda asumido que apreciando las principales diferencias, podría resultar más viable el comprender donde, y porqué, se producirán los principales problemas en las FAS.

En cuanto a la manera de presentar este trabajo, parece lógico establecer un criterio que permita hacer más asequible el análisis y la exposi-

ción del tema, por lo que, establecer una tipología, o una distribución por determinadas categorías en las que se agrupen las diferencias referidas, de acuerdo a algún criterio lógico, se hace necesario. Sin embargo, quiero aclarar que aunque sea válido establecer esa separación a nivel de exposición, en el plano de la realidad no tiene ningún sentido, pues los aspectos y factores que analizaré no se escinden en todos los casos según criterios objetivables, ni lo hacen de forma exhaustiva, y, en todo caso, interactúan de forma absoluta en la definición de la organización y en su evolución, en tanto que constituyen la realidad social que analizamos, y que como tal posee un carácter dinámico y cambiante.

Las categorías que analizaré aparecen en un artículo de la revista Ejército (1) en el que presento las diferencias entre las mismas en forma de cuadro sinóptico, y que en el presente trabajo desarrollo estructurándolas para ello en torno a los siguientes parámetros:

- Perfil sociológico.
- Aspectos simbólicos, y cognitivos, relacionados con la condición de los soldados.
- Aspectos laborales, ocupacionales/vocacionales, y de formación.

Aunque resulta obvio que se trata de un sistema de categorización específico, y que, como todo elemento de esta índole, puede ser tachado de imperfecto e incompleto, sin embargo, lo considero aceptable para este análisis concreto, siempre y cuando seamos conscientes de las propias limitaciones del modelo, y que intentemos hacer el esfuerzo mental, en base a lo que se ha definido como imaginación sociológica (2), para, en un primer momento, buscar en las diferencias planteadas, y en base a estas, los problemas o aspectos más destacados. Para, en un segundo momento agrupar esos problemas potenciales, en torno a los criterios señalados, o a otros cualesquiera, de forma que nos permita obtener un mapa que, según un criterio de carácter holístico, nos presente las razones y elementos que pueden ser causa de conflicto, o generen problemas, y, a partir de ello planificar una metodología de análisis y evaluación de los mismos para buscar soluciones, lo que no se desarrollará en el presente trabajo, por corresponder a otro ámbito de actuación.

Paso sin más a desarrollar el tema.

(1) SÁNCHEZ NAVARRO, Eulogio: Ejército, "*Tropa profesional/tropa de reemplazo: Características diferenciales*", septiembre 1998, año LIX, Núm. 691.

(2) MILL, C.: "*La imaginación sociológica*", Fondo de Cultura Económica, México, 1959, (consultada 10 reimpresión, 1985).

PERFIL SOCIOLÓGICO

Edad y madurez personal

La diferencia de edad será un aspecto importante a tener en cuenta. El soldado de reemplazo podría tener una edad comprendida entre los 18 y los 28 años, y una edad media de unos 20 años (debido al número de los que han solicitado prórrogas, —cuyo número resulta especialmente significativo en la actualidad—, y que realizan el servicio militar con edades superiores a los 18 o 19 años, que es la que les correspondería por su quinta). Por el contrario, el soldado profesional posee una edad media superior, y que con el paso del tiempo irá incrementándose paulatinamente, ya que los que ingresaron en las primeras convocatorias y aún permanecen en las FAS irán teniendo mayor edad, lo que no sucede con la tropa de reemplazo, pues por la propia limitación de la duración de su servicio en filas sus miembros sólo podrán cumplir un año más de edad durante el mismo. Por ello, podemos considerar que el soldado profesional poseerá una edad comprendida entre los 18 años, que es la mínima exigida para poder adquirir esta condición, y los 35 años que se prevé como posible edad límite para estar en el ejército como soldado profesional (exceptuando aquellos a los que se les otorgue la condición de permanencia indefinida, los que, en todo caso, constituirán un porcentaje máximo del total).

En éste sentido podemos pensar que esta diferencia constituirá un elemento a tenerse en cuenta en lo que a las posibles —y en algún caso ya constatadas— repercusiones en la organización militar, pues no sólo afectará al trato y manera de relacionarse entre mandos y soldados, sino que tendrá otras connotaciones de interés que irán apareciendo en la exposición. De entrada, supondrá un cambio importante en la relación mando tropa, pues esta última dejará de ser percibida como un grupo de jóvenes a los que hay que tratar con un cierto paternalismo, y sobre los que la principal actividad a realizar es la de instruirles militarmente. Además, el hecho de que las plazas convocadas para la escala básica de suboficiales (al menos en el caso del Ejército de Tierra), estén reservadas exclusivamente para la tropa profesional que lleve una serie de años como tal, un mínimo de tres en un principio, pero en la que el poseer el empleo superior, es decir Cabo 1º, ofrece más posibilidades, hace pensar que la edad media de los futuros sargentos —y no tan futuros— será significativamente superior a la que existía cuando la convocatoria permitía el acceso directo de personal civil, como ocurre en la Academia General Militar (AGM). Todo lo

cual hace suponer que las diferencias de edad entre los cuadros de mando y entre las diferentes escalas del ejército sufrirán algunos cambios importantes. Incluso podemos anticipar que se reproducirán, en parte, los modelos existentes en otro tiempo en el que los suboficiales se reclutaban entre los Cabos Primeros de las unidades, con lo que no será extraño que en las unidades confluyan soldados y suboficiales que, aunque ostenten los empleos inferiores (Sargento, por ejemplo), sean notablemente mayores que sus oficiales de la Escala Superior, que podrán seguir saliendo de la Academia con edades próximas a los veinte años.

En todo caso, el no delimitar la edad máxima de estancia como tropa profesional, (y de modo similar como oficial de empleo) constituirá un elemento por el cual el ejército en conjunto, ira envejeciendo paulatinamente en todos sus niveles, pero no de manera equitativa. Ya que, mientras que en las escalas de los militares de carrera la evolución cronológica de los individuos suele ir acompañada de un cambio cualitativo importante, en tanto se va accediendo a los empleos superiores de la correspondiente escala, y a la atribución de funciones correspondientes a los mismos, de algún modo acorde con la propia edad y desarrollo mental de los sujetos, en el caso de los soldados profesionales, sus funciones, aún en los empleos superiores no poseen una adecuada readaptación funcional, al menos hoy por hoy; lo que no afectaría a aquellos, que desarrollan funciones especialmente técnicas, y no todas, que pueden desarrollarse eficazmente independientemente de la edad.

Sin embargo, la disponibilidad para actuar en acciones de riesgo no es del todo adecuada, pues si no se permite un proceso de reciclaje oportuno, al final todo el personal en activo acabará constituyendo un conjunto de personas de elevada edad, e incluso podrá crearse una situación opuesta a la que se estaba acostumbrado, en la que en general, los miembros más jóvenes serán los que procedan de la Academia General Militar, es decir, la oficialidad de las últimas promociones.

Vinculado al factor de la edad de los diferentes grupos analizados, se encuentra el factor de aceptación de un determinado nivel o grado de madurez personal y social. Hasta ahora, el servicio militar se configuraba, entre otras cosas, como un rito de paso, un rito a través del cual el joven adquiría su condición de ciudadano de pleno derecho y su madurez social, además de la personal, "los jóvenes se hacen hombres en la mili". En el caso del soldado profesional este factor de la experiencia en la vida militar dejará de estar ligada, o por lo menos en la misma medida, que lo estaba

el servicio militar, a esta concepción ritual. Por otra parte, esta identificación de la condición de soldado con la de joven e inmaduro, asociada al soldado de reemplazo, conllevaba un fomento de la adopción de posturas un tanto proteccionistas y paternalistas, por parte de los mandos, y en algún caso de los propios familiares, debido al convencimiento de la necesidad de actuar en un estado permanente de control para con los citados soldados, justificado, en parte, por esa inmadurez que les era atribuida. En este sentido, en el caso de los soldados profesionales, los mecanismos de control y supervisión, así como las actitudes paternalistas y proteccionistas, deberán dejar paso a una actitud de confianza y respecto mutuo, a la asignación de tareas y a la exigencia de responsabilidades correspondientes, pues de lo contrario se producirán todo tipo de ambigüedades y disfunciones en el plano cognitivo de los mandos y de los propios soldados.

Del sexo y del género

Uno de los aspectos más visibles de este proceso de cambio lo constituye la presencia de las mujeres como integrantes de las FAS., —aunque no tienen una distribución proporcional en las diferentes escalas, ni en las armas o especialidades, basta para ello observar la escasa presencia de la mujer en la Escala Básica de Suboficiales—. La importancia de la integración de la mujer no resulta evidente por razones obvias, sino por los cambios que esta presencia supone para la propia institución y sus miembros. En este sentido, basta con observar el impacto que ha producido dicho cambio en la propia institución y en la gran difusión y protagonismo del hecho que se ve reflejado en los medios de comunicación, en los que resulta difícil observar cualquier referencia a las FAS, y concretamente a la profesionalización de las mismas, en las que no aparezca una mujer como parte de la imagen proyectada. Incluso se ha creado una propaganda específica para la captación de dicho sector de la sociedad. Pero además del impacto creado en la imagen, deberán tenerse en cuenta toda una serie de aspectos relacionados a este hecho y que afectan tanto a las infraestructuras como a las propias estructuras, y a la “manera de pensar” de las unidades y sus mandos. Así, por ejemplo, los cambios en infraestructuras y las demandas al respecto no se han hecho esperar y desde la entrada de la mujer en las FAS, y en especial en la clase de tropa, se ha configurado un sistema de acciones, que unas veces ha respondido a la improvisación y creatividad de los mandos y personas afectadas, y en otros casos ha respondido a una gestión y previsión al respecto. En este

sentido, la distribución de las mujeres en lugares separados del resto de la tropa ha supuesto un cambio evidente, así como la modelación de las instalaciones de uso personal, como los servicios, aseos y dormitorios.

Por otra parte, en el ámbito de la mentalidad las repercusiones no son menores, pues los mandos han tenido que ir aceptando la presencia de dichas mujeres, en ocasiones como soldados y en otras como mandos; en este sentido, los militares han tenido que ir adaptando sus actitudes y aceptando la presencia de estas mujeres en lugares que antes les estaba vetado, y, además, han tenido que aprender a tratarlas sin favoritismos ni actitudes paternalistas, con la consiguiente problemática en cuanto a la adaptación de pautas específicas de actuación aprendidas en tanto que hombres y caballeros. Sobre este particular son muchas las lagunas que aún persisten, y los problemas no solo afectan a los hombres, sino que inciden también en las propias mujeres que visten el uniforme, pues no saben discernir con seguridad sobre qué aspectos o pautas de conducta le son consentidos en tanto que mujer, y cuales no. Como ejemplo de lo dicho bastaría observar la confusión e incertidumbre que se establecen en las pautas de salutación propias de la vida civil, y que normalmente se acompañan como complemento a las pautas oficiales, a los propios militares en las relaciones que no son específicamente o exclusivamente militares, me refiero concretamente al ceder el paso a una mujer militar de inferior categoría, o al modo en que se debe saludar a ésta, pues los varones se plantean como actuar; si darle un apretón de manos, besársela, o darle un par de besos en las mejillas, como suele hacerse entre conocidos en el ámbito civil.

Por otra parte, la presencia de las mujeres en los acuartelamientos y buques hace despertar la sombra, y no sólo la sombra, de acciones de acoso sexual, con toda la problemática que este fenómeno supone. Lo que constituye un hecho constatado en los ejércitos de otros países, en los que la mujer está presente desde hace ya muchos años, por lo que resultaría absurdo no tomar conciencia al respecto en el nuestro. Sobre este particular el caso que analizamos es especialmente importante, entre otras razones debido al hecho de que las mujeres que referimos mayoritariamente pertenecen a la clase de tropa, y por tanto a los estratos inferiores de la jerarquía militar, por lo que son víctimas más potenciales de dichas agresiones, no solo por parte de sus superiores, sino, y lo que encierra un problema añadido, de sus propios compañeros, con los que surge un problema especial vinculado al principio de camaradería y compañerismo, que constituyen factores determinantes de la vida cuartelera.

Otro aspecto a tenerse en cuenta es el referido a la particular diferencia entre hombres y mujeres sobre la prioridad de necesidades en tanto que mujeres; así, su particular sensibilidad para con los determinados elementos sobre las que han sido educadas se hace notar como contraste ante los compañeros varones, en este sentido, los problemas del embarazo y los vinculados a la maternidad y a los niños son aspectos específicos de la mujer militar y que el hombre no ha tenido en cuenta tradicionalmente dentro de las FAS, o, en todo caso, no ha sido capaz de exteriorizar, aunque personalmente considero que simplemente es que estos han considerado los problemas señalados como de incumbencia especial para las mujeres. En este sentido, la demanda de servicios para con los hijos, como guarderías, o becas de estudio, etc. no han sido muy notables hasta la incorporación de las mujeres a las FAS.

Por lo que respecta a la uniformidad, los cambios no entrañan ninguna duda, y si bien es cierto que nadie pone en duda la capacidad genésica de la mujer, y las diferencias anatómicas de las mismas para con los hombres, sin embargo, las medidas sobre el particular tomadas hasta ahora no han parecido del todo efectivas, pues aunque se ha confeccionado un uniforme de protocolo específico, la confección de los uniformes de trabajo y los cambios para con los mismos por lo que a los periodos de gestación se refiere, no han tenido una total consideración, o al menos aplicación, además de los problemas lógicos de talla, destacando en particular en el calzado.

También surgen problemas debidos a los porcentajes que alcanzarán las mujeres dentro de los cuarteles, pues aunque parece obvio que no serán proporcionales a las de sus compañeros varones, por cuestiones fundamentalmente culturales, la distribución de los mismos dentro de los destinos, no responderá a razones neutras. Así, por ejemplo, se da el caso de que en determinadas unidades y destinos la presencia de la mujer será superior a la de los varones, y en otros será significativamente inferior, o ni siquiera existirá, a pesar de que la nueva política de nuestras FAS acepta, en un principio, la no-limitación de la mujer para poder acceder a cualquier unidad, cuerpo o destino. Pero la realidad es que a las mujeres se le tiende a mandar, y de hecho se les manda en muchas ocasiones, a puestos burocráticos y de oficina, o en todo caso de mantenimiento, y si en un principio acceden a unidades o puestos de combate, en ocasiones por su propio deseo, y en otras por indicación de sus mandos, son destinadas a estos puestos, aunque me consta que en algunos casos ello supone una réplica por parte de algunas de las mujeres militares que así son tratadas. No obs-

tante, este hecho despierta y despertará inquietud y malestar entre sus compañeros varones que verán limitadas sus posibilidades de acceder a estos puestos por una cuestión de género, y por un cierto afán proteccionistas de nuestros militares, aunque, en algún caso, pueda estar fundamentado en principios de eficacia.

Por parte de las mujeres, el sentimiento de sentirse discriminadas es otro factor a tener en cuenta, pues no son pocas las que consideran que por el mero hecho de ser mujeres se ven obligadas a demostrar día a día su cualificación y su actitud para realizar las tareas que realizan, mientras que entre sus compañeros el mero hecho de ocupar el puesto que poseen ya les legitima ante los demás la cualificación y actitud para ostentarlos.

En cuanto a las normas, tampoco constituyen un aspecto baladí, pues no sólo afectarán a los temas de uniformidad y policía, -aspectos estos que se configuraron prontamente-, y que refieren elementos sobre la uniformidad, la longitud del cabello, el uso de elementos ornamentales, etc. sino que deberán regular y contemplar aspectos referidos a las posibles relaciones sexuales entre los miembros de las FAS, sobre lo que se ha debatido largamente, y sobre lo que se intenta ir actualizando la normativa vigente en cada momento. En todo caso, quisiera destacar el hecho de que el problema surge básicamente por una falta de concienciación y adecuación cultural en el ámbito militar, pues tradicionalmente los militares han vivido la milicia desde un punto de vista exclusivamente masculino, y la entrada de la mujer en la condición de iguales supone una intromisión en la propia subcultura castrense. Es por ello que parece lógico aceptar el hecho de que para que los mandos se adecuen a la presencia de la mujer de forma total deberán sufrir un proceso de adaptación cultural a nivel cognitivo y simbólico. En todo caso, tanto los miembros varones, como las mujeres, de las FAS deberán anteponer en las relaciones entre sus miembros su condición profesional y la normativa militares establecidas, despojándose, en lo posible, de los elementos diferenciales propios del sexo o del género que les corresponda, por no existir, en todos los casos, criterios ni elementos que permitan delimitar objetivamente las acciones o actitudes que puedan considerarse ofensivas o gravosas en las relaciones entre miembros de distinto sexo dentro de las FAS Pero deberá aceptarse, sobre este particular, el hecho de que la mujer seguirá siendo mujer, y el hombre hombre, por mucho uniforme que lleven puesto, especialmente cuando la vida en el cuartel se intercala constantemente con una vida fuera de las unidades.

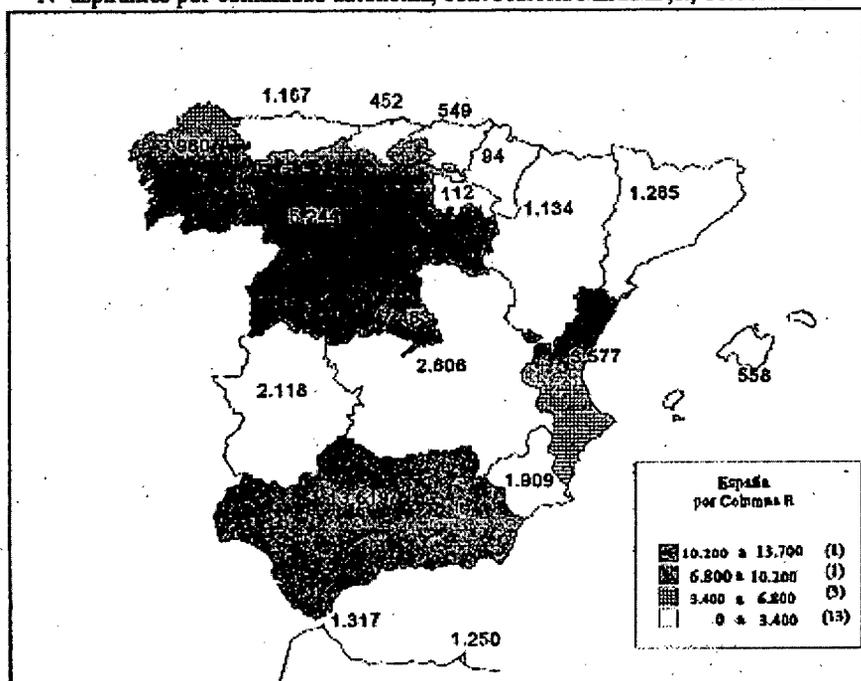
La procedencia geográfica

Sobre este particular hay que hacer unas matizaciones previas respecto al servicio militar, al articularse en los últimos años la prestación social sustitutoria como mecanismo legal para no realizar el servicio militar por parte de aquellos que se declaraban objetores y no deseaban realizar el servicio militar obligatorio. Este hecho ya supuso un cambio importante sobre este particular, pues en contra de lo que ocurriera con anterioridad, el carácter universalista del servicio militar, que obligaba a todos por igual y sin distinción alguna a realizar dicho servicio, lo que constituía un factor que caracterizaba a la tropa en los acuartelamientos, en la que primaba la heterogeneidad y diversidad respecto a la procedencia geográfica, siendo común la confluencia de soldados de diferentes regiones y provincias de España en un mismo cuartel, por lo que se veía recreado todo tipo de tópicos y estereotipos al respecto. Sin embargo, la opción de la prestación sustitutoria hace que se produzca una reestructuración, sobre el particular, en el sentido de que los soldados de reemplazo se distribuirán de una manera diferente a la previa, y se producirán cambios significativos sobre el particular. Sobre este aspecto, destaca la disminución significativa de soldados de determinadas comunidades autónomas, lo que suele estar vinculado a determinadas áreas con influencia nacionalista e independentista, o determinadas zonas en las que prevalezcan contextos rurales. Sin embargo, hay que decir que si este proceso ya se aprecia en los soldados de reemplazo, los datos son más relevantes por lo que al soldado profesional se refiere, y, en este caso, no sólo influirán aspectos nacionalistas, sino otros muchos vinculados a las características y tradiciones de los diferentes contextos geográficos. Así, por ejemplo, los aspirantes a soldado profesional proceden mayoritariamente de determinadas regiones y comunidades, y son proporcionalmente muy bajos en otras comunidades en las que, sin embargo, existe un contingente de jóvenes relevante. Con ello se confirma el hecho de que la tropa profesional, aún siendo heterogénea en su procedencia geográfica, no será proporcionalmente representativa de las diferentes regiones y comunidades autónomas en contra de lo que sucedía en el caso del servicio militar obligatorio de antaño.

En este sentido, destacan algunas Comunidades autónomas como Cataluña, Navarra, Cantabria y el País Vasco, que registran los mínimos valores de soldados, frente a Andalucía, Madrid, Castilla León y Galicia, por ejemplo, y especialmente Ceuta y Melilla, donde las proporciones de aspirantes por número de jóvenes de dichos lugares se dispara notablemente respecto a otras comunidades. En este sentido presento a conti-

nuación un gráfico en el que aparece el número de aspirantes en la convocatoria del mes de octubre de 1998, por comunidad autónoma, aparecidos en el diario La Vanguardia del día 30 de octubre de 1998. Aunque hay que señalar que la distribución presentada no resulta del todo válida para considerar un análisis comparado entre el número de aspirantes y la población juvenil de las diferentes comunidades, pues este dato no aparece contrastado en el ejemplo apuntado. Sin embargo, tampoco es el propósito de esta exposición, que lo que pretende, tan solo, es señalar el hecho de que no se da una representación proporcional de las diferentes comunidades en el ámbito de la tropa proporcional. Esto se deduce especialmente, en base a los datos aquí referidos, al hecho incuestionable de que Cataluña, por ejemplo, no posee una representatividad de aspirantes a Militares de Empleo de la categoría de Tropa y Marinería Profesionales (METMP,s) acorde con los jóvenes catalanes, y en todo caso resulta evidente que la proporción de los mismos es significativamente menor que la de comunidades con menor población juvenil como es el caso de Asturias, o Navarra, por ejemplo.

Nº aspirantes por comunidad autónoma, convocatoria METMP,s., octubre 1998.



Sobre este particular habría que tener en cuenta múltiples factores a la hora de analizar el porqué de tales hechos, entre ellos destacaría: la ubicación o no de acuartelamientos y bases militares de los distintos ejércitos, la tradición local respecto a la FAS, el arraigo nacionalista y la manera en que este se configura, la prevalencia de contextos rurales o urbanos en las respectivas comunidades o provincias, así como los aspectos económicos y la salida laboral de los diferentes contextos, entre otros.

En todo caso, sobre el tema de la distribución geográfica, habrá que tener en cuenta el hecho de que para hacer un estudio con detenimiento, habría que hacer un análisis comparado y considerar la procedencia de los mandos, haciendo una distinción, llegado el caso, por los diferentes ejércitos, y por otro lado, por las diferentes clases que configuran la estructura militar. Es decir, habría que estudiar el grupo de suboficiales y el de oficiales, donde presumiblemente se descubrirá una cierta similitud de la tropa y los suboficiales, —más si cabe cuando las plazas para acceder al último grupo se ven reservadas al colectivo analizado—, y respecto a la oficialidad se puede prever una cierta consonancia en la misma línea, pero con matices importantes, aunque considero que no es el contexto, ni el tema que aquí analizamos, el oportuno para desarrollar este aspecto con mayor extensión.

El estatus social; aspectos económico culturales

El nivel de estudios de los soldados de reemplazo, teniendo en cuenta el intervalo de edad de los mismos, puede decirse que en el caso del servicio militar obligatorio, antes de que surgiese la posibilidad de realizar la prestación social sustitutoria, el espectro de los estudios que se poseían, en el grupo analizado, se correspondía con el propio de los jóvenes de la edad, puesto que estaban la totalidad de los mismos representados —exceptuando lógicamente aquellos que optaban por hacer la mili como oficiales o suboficiales acogiéndose al derecho de las milicias universitarias—, pero salvo estos, los demás varones realizaban su servicio militar con un nivel de estudios acorde con su edad. En todo caso, representaban índices de fracaso escolar similares a los de la población juvenil española; sin embargo, con la prestación social sustitutoria se produce un fenómeno que cambia esta representatividad y la distribución se distorsiona, en tanto que determinados grupos de jóvenes optan por no hacer la mili, entre los cuales destacan los que poseen o cursan estudios superiores, aunque también son muchos los universitarios que optan preferentemente por realizar el servicio militar, ante el hecho de que su duración es menor, y los

momentos de su cumplimiento son más claros, frente a la incertidumbre que caracteriza la prestación del servicio social sustitutorio, al menos en los primeros momentos. Por otra parte, las restricciones para conseguir empleo en algunos ámbitos por parte de aquellos que prefieren la prestación social sustitutoria, sigue siendo un hecho en nuestra sociedad, en algunos casos.

En el caso del soldado profesional la distribución de los mismos por nivel de estudios sufrirá unos cambios en dos sentidos; por un lado, es presumible que se reproduzca una distribución parecida a la de los soldados de reemplazo de los últimos años, -considerando, como digo, los efectos que sobre el particular a supuesto la creación de la prestación social sustitutoria-, pero por otra parte, es presumible que aunque se corresponda, en gran medida, con la distribución de estudios entre los jóvenes españoles, los porcentajes y proporciones de aquellos que poseen un fracaso escolar se verá en un principio incrementado, pues el hacerse soldado profesional es una salida interesante para aquellos que no poseen un nivel de estudios medio, superior, o especialmente competitivo por su especialización técnica, o para aquellos que prefieren dejar los estudios y seguir una trayectoria ocupacional inmediata. Además, resulta lógico pensar que los niveles de soldados profesionales con estudios superiores sean claramente inferiores a los existentes en la tropa de reemplazo, teniendo siempre en cuenta la variable edad sobre el particular. En este sentido, se produce otro fenómeno añadido, consecuencia de la incorporación de la mujer, pues repercutirá, sin duda, en uno u otro sentido, subiendo, o bajando el nivel de estudios total, o afectando a la tipología de los estudios de los mismos, aunque sólo sea puntualmente, dado su limitada presencia como profesionales. Sin embargo, no debemos obviar el hecho de que un número importante de los que acceden a la condición de soldados profesionales lo hacen como puente para poder optar a ser militares de carrera, bien sea como suboficiales —que constituye la única fórmula viable en el caso del Ejército de Tierra—, o para acceder en condiciones más ventajosas, a las academias de oficiales, y estos serán mayoritariamente los que posean un nivel de estudios elevado dentro del conjunto total de la tropa profesional, aunque también serán los que sufran mayores niveles de frustración respecto a su condición de militar de empleo de la categoría de tropa y marinería profesional, (METMP), en caso de no conseguir sus metas, ni poder promocionarse en la medida en que consideran que corresponde a su formación.

Estado civil; consideraciones sobre la familia de los soldados

En cuanto al estado civil de la tropa, constituye un factor vinculado de forma significativa a la variable edad, y a la propia condición de los sujetos. Así, en el caso de los soldados de reemplazo lo normal es que fuesen solteros, como de hecho es la norma, y en todo caso existiese una tendencia a contraer matrimonio al finalizar su servicio militar —entre otras razones por el hecho de que es a partir de este momento cuando es considerado socialmente adulto—. Pero además, y no menos relevante, hay que considerar el factor económico, pues como los propios soldados de reemplazo declaran, el servicio militar no sólo no les aporta una compensación económica adecuada, sino que les supone un gasto añadido. En este sentido, resulta impensable que, con la *soldada*, o *haber en mano*, pudiesen mantener una familia. Por el contrario, en el caso del soldado profesional, puede presuponerse que un alto porcentaje de ellos no formen una familia, al menos durante los primeros años de su vida militar; sin embargo, a medida que pase el tiempo, y dada su condición de profesional con la consecuente remuneración y servicios de asistencia social que perciben, es de suponer que un número importante de ellos, por no decir la mayoría, acaben formando una familia y tengan hijos, con lo que sus necesidades al respecto cambiarán notablemente respecto a las que poseían los soldados de reemplazo. Este aspecto se evidencia en la tropa profesional, no solo por lo que respecta a la remuneración, asistencia médica, ayudas para la educación personal y de sus hijos, a la vivienda, etc., sino también en la disponibilidad laboral y la demanda de tiempo libre para dedicarse a su familia.

ASPECTOS SIMBÓLICOS, MORALES, Y COGNITIVOS RELACIONADOS CON LA CONDICIÓN DE LOS SOLDADOS

Obligatoriedad frente a voluntariedad (consideraciones sobre la vocación)

De los rasgos diferenciales entre los grupos que analizamos, uno de ellos resulta especialmente relevante y destacado, pues constituye el eje central de la diferencia, me refiero al carácter de obligatoriedad que caracteriza al soldado de reemplazo frente al de voluntariedad que define a los soldados profesionales. En este sentido, el propio servicio militar obligatorio recoge de forma explícita este aspecto, y a la tropa profesional se le denomina realmente como tropa voluntaria —incluso su relación con el

ejército se define desde el punto de vista de servicio militar voluntario en algunos ámbitos—. De lo dicho, se deduce que los individuos que pertenecen a los diferentes grupos configuran de forma diferente su percepción de la realidad, su universo simbólico, pues la experiencia militar que poseen está sujeta a diferencias significativas.

Visto desde fuera, podría establecerse una categorización dicotómica para con los jóvenes soldados, basada en los principios de obligatoriedad y voluntariedad, que, aun pecando de reduccionista, se me antoja válida, según los datos referidos a la trayectoria de la profesionalización de las FAS españolas de los últimos años. Me refiero a los hechos según los cuales muchos jóvenes han intentado evitar, o eludir el prestar el servicio militar obligatorio recurriendo para ello a todo tipo de procedimientos, que no es menester desarrollar en este trabajo. Pero, como dato más significativo, y específicamente destacado de nuestro país, está el hecho de la gran demanda de solicitudes que se cursaron en el momento en que se formalizó la objeción de conciencia, registrándose proporciones impensables y del todo inesperadas para los dirigentes del país, —por lo que incluso se articuló un concepto poco agraciado para definir a parte de los que optaban por la objeción de conciencia, y que era definido como “objeción de conveniencia”—. En todo caso, se puede extrapolar de este hecho que en España la juventud, o gran parte de ella, siente una cierta aversión a la realización del servicio militar, o más bien del servicio en los cuarteles y unidades militares, y también puede deducirse que existe un rechazo importante a lo impuesto, a lo obligatorio. Por otra parte, también hay que decir que un importante número de los que realizan el servicio militar lo hacen con pleno convencimiento de ello, y no reniegan de su obligación, —aunque algunos cambian de opinión tras la experiencia—.

En vista de los hechos, parece que la condición de obligatoriedad genera en muchos individuos una actitud negativa y de rechazo para con el propio servicio militar, y, en el desarrollo del mismo, surge, en muchos casos, un principio actitudinal interesante que se puede definir en términos de escaqueo, actitud que aparece como lícita en el pensamiento del soldado, y que incluso es transmitido de veteranos a novatos en los diferentes reemplazos —sobre este particular no me extenderé más por razones de amplitud del trabajo global, y por ser un aspecto importante que desarrollaré en mi tesis doctoral, sí llega a ver la luz algún día—. Por el contrario, en el pensamiento del soldado profesional, la predisposición para ser militar, —sea esta por las razones que sean— constituyen una realidad incuestionable, pues la voluntariedad es el factor que los caracteriza y dis-

tingue respecto al soldado de reemplazo. En este sentido, parece oportuno señalar que el factor vocacional, para con la vida y la profesión militar, jugará un cierto papel en cada caso, pues aunque no todos los soldados profesionales poseerán un mismo grado de motivación en cuanto a su vocación militar, también es cierto que así ocurre con los propios mandos y militares de carrera, aunque como en el caso de estos últimos, presumiblemente la vocación estará presente en el momento de decidirse hacerse militar, cosa que no guardaba ninguna relación lógica, en el caso de los soldados de reemplazo pues la condición de servicio obligatorio no acepta la presencia de vocacionalidad para con un servicio que no se elige, sino que se está obligado a cumplir, y que además no constituye una ocupación, ni profesión, en ningún caso.

Valoración negativa o positiva respecto a la condición e identidad militar

Otro elemento de distinción que resulta relevante es el referido a la propia percepción y valoración que cada cual posee respecto a su condición militar, lo que está vinculado al concepto de identidad. En este sentido, puede decirse que, salvo excepciones, el soldado de reemplazo suele considerar que, dentro de la organización militar es un “cero a la izquierda”, pues constituye el último eslabón de la institución, y además es tratado de forma diferente al resto de los militares, a los que se considera como verdaderos militares. En este sentido, el soldado de reemplazo sufre algunos problemas y conflictos de identidad derivados de su particular condición, en tanto que es militar, pero a la vez piensa obsesivamente en recuperar plenamente su condición civil de la cual no se despega totalmente durante su permanencia en filas.

Sin embargo, en el caso del soldado profesional surge una conciencia de pertenencia a la institución militar a todos los niveles, y salvo aquellos que se hacen soldados por razones circunstanciales y piensan permanecer en esta situación un periodo de tiempo muy corto, la mayoría reivindica y reclama su condición y reconocimiento como militar de pleno derecho, pues se siente como tal y hace constantes alusiones a su similitud con los militares de carrera, con los que se identifica en tanto que militar. En este sentido, también, reclaman el reconocimiento social de su estatus como militares. En resumen, puede decirse que mientras que en los soldados de reemplazo se aprecia una tendencia a valorar de forma negativa el estatus y la condición de soldado de reemplazo, por el contrario, el soldado profe-

sional posee una alta valoración sobre su propia condición militar, y se identifica plenamente como militar.

Tradición y prácticas sociales respecto al soldado

En la historia reciente de nuestras FAS., existen todo un compendio de tradiciones y hábitos sobre el soldado de reemplazo y el soldado profesional, aunque, por razones obvias, el peso del soldado de reemplazo en las últimas décadas cobra mayor importancia relativa que la de tropa profesional, a pesar de que sobre ésta existe toda una historia y un compendio de elementos y tradiciones dignas de ser tenidas en cuenta por su especificidad y su singularidad. En todo caso, y considerando la repercusión social de los mismos, puede decirse que mientras que los usos y costumbres populares y locales referidos a la figura del mozo son incuestionables en toda la geografía española, aunque se aprecien diferencias significativas en algunas regiones, así como entre los contextos rurales, en los que están más arraigados los festejos y actividades relacionados con los mozos que en los contextos urbanos donde, cuestiones coyunturales, hacen que se establezcan las diferencias al respecto. Sin embargo, por lo que se refiere al soldado profesional también existe una larga tradición y una cultura específica al respecto, potenciada en determinados contextos, especialmente en los que existen unidades en las que la figura del soldado profesional es una constante, como la legión, los regulares o los paracaidistas, que poseen a su vez un trato especial dentro de las propias FAS.

Por otra parte, la importancia y relevancia del soldado profesional va extendiéndose progresivamente con la profesionalización total de nuestros ejércitos, y, sin duda, generarán todo un compendio de usos y hábitos específicos para con los mismos, en especial en aquellos lugares donde la presencia de los mismos sea un hecho cotidiano y pasen, por tanto, a formar parte de la vida cotidiana del lugar. Sobre estos últimos debemos decir que en la tradición castrense los referentes al soldado profesional han sido un hecho permanente y una constante incluso cuando la presencia del soldado profesional ha sido mínima. Sirva como muestra de ello el hecho de que los homenajes a unidades especialmente profesionales, como las señaladas anteriormente, han sido una constante en todo momento. En este sentido, la omnipresencia en la cultura castrense de los poemas de Calderón de la Barca dedicados al soldado de infantería, constituye otro hecho a considerar, pues no debemos olvidar que dichos poemas están referidos al soldado "profesional" de otros tiempos y no al soldado de reemplazo.

En todo caso, lo que quisiera destacar en este punto es el hecho de que la desaparición del servicio militar conllevará la desaparición, o al menos la transformación, de todo un conjunto de usos y costumbres vinculados al joven mozo presto a incorporarse a filas, lo que resultará especialmente relevante en aquellos lugares donde estas costumbres estaban más arraigadas. De forma similar, en los acuartelamientos y bases supondrán un cambio importante en algunos de los actos más ritualizados y conmemorativos de la vida de los soldados, me refiero concretamente al juramento a la bandera, que se erigía como el acto más destacado de la vida del soldado de reemplazo y, sin duda, de los familiares y amistades del mismo durante su servicio militar. Los actos de juramento a la bandera seguirán existiendo, pero no tendrán las mismas connotaciones sociales que poseía en el caso de los soldados de reemplazo, no sólo por la reducción del número de actos de esta índole, sino por el alcance y trascendencia social de los mismos.

Metas individuales y personales respecto a su condición militar

Sobre las metas individuales y personales que podían poseer los soldados de reemplazo respecto a su experiencia militar y la de los soldados profesionales, salta a simple vista que son categóricamente diferentes, pues la especificidad de cada condición genera actitudes y valoraciones diferentes. En este sentido, puede decirse que en el pensamiento del soldado de reemplazo el paso por el ejército, salvo excepciones, suele estar vinculado a una experiencia por la que "hay que pasar" y que aporta como mayores beneficios un contacto con personas diferentes con las que se adquieren unos lazos especiales y únicos, "los amigos de la mili son mucho más que unos amigos", y, en ocasiones, una toma de contacto con lugares distantes a aquellos donde uno reside, y los que, de no ser por el servicio militar, nunca hubiesen conocido. Pese a ello, el soldado de reemplazo posee un pensamiento desde que entra en el centro de instrucción, y es la del momento en el que acabará dicha experiencia, aspecto que queda recogido en toda una subcultura cuartelera al uso, que se hace extensiva a todo tipo de unidades y acuartelamientos donde hay soldados de reemplazo, y que se simboliza con la recogida de la deseada "blanca", es decir la cartilla de licenciamiento en la que se refiere el final del cumplimiento del servicio militar.

Por el contrario, en el caso del soldado profesional los objetivos son diferentes, si no diametralmente opuestos, pues aunque muchos asumen desde el principio su propia condición de "militares temporales", y adoptan

actitudes acordes con este hecho de manera que, los que desean permanecer de forma permanente en el ejército, se plantean el prepararse para ingresar en alguna de las academias que les posibilite continuar la carrera militar. Otros, buscan una vía alternativa en algunos de los cuerpos de seguridad del estado que constituye otra de las salidas más populares entre los miembros de este colectivo. Para otros, la idea de permanencia, aunque sea como soldado, surge como una opción interesante, y no son pocos los que tendrían como objetivo de futuro su permanencia en el ejército de forma indefinida, aceptando, en un principio, que fuese como clase de tropa. Por otra parte, en el proceso de permanencia, que actualmente se rige por un sistema de renovaciones de contrato con las FAS progresivas, los objetivos, a corto plazo, de los soldados profesionales suelen estar relacionados con la renovación de dichos contratos. Lo que resulta especialmente destacado para aquellos que, por su particular situación, han adquirido deudas importantes por la adquisición de algún vehículo, o de vivienda, o han constituido una familia, y no poseen otro recurso laboral alternativo.

En resumen, podemos decir que mientras que el soldado de reemplazo siente una cierta obsesión por finalizar su vinculación con las FAS, en el caso del soldado profesional, la obsesión puede ser la de permanecer durante cierto tiempo en el ejército, en unos casos de forma temporal, y en otros de manera permanente, bien sea accediendo a alguna academia militar para formarse como mando, o intentando adquirir la condición de soldado profesional permanente.

Identificación con los grupos de referencia; grupos primarios, corporativismo institucional

En la experiencia del soldado de reemplazo existe un claro predominio de la importancia de los grupos de referencia primarios sobre los demás grupos de referencia, incluidos aquellos que pudieran considerarse como institucionales. Este aspecto ya lo hemos referido anteriormente al citar el hecho de que uno de los más importantes aspectos positivos de la mili, que refieren los jóvenes, es el de los amigos que se hacen en ésta. Este hecho constituye además una realidad lógica al ser tratado el servicio militar como un rito de paso, en los que "los iguales" constituyen el referente más importante para "pasar" por dicho proceso ritual, en tanto que el aspecto dramático que tal tipo de experiencia conlleva se hace más llevadero compartiendo emociones y vivencias con los que pasan por el mismo tránsito.

Por otra parte, el soldado de reemplazo difícilmente se identifica con el resto de los militares, pues asume que no solo no es como ellos, sino que además percibe cómo los otros, los militares profesionales, no le consideran como un igual, en ningún caso. A lo dicho hay que unir el aspecto de obligatoriedad que constituye el factor determinante de su propia condición militar, y que no favorece el surgimiento de vínculos o sentimientos corporativistas para con los militares de carrera; de hecho lo que sí se genera es una especie de corporativismo especial entre los que se encuentran realizando el servicio militar, y, en todo caso, surgen unos lazos especiales entre los que han realizado el servicio en las mismas unidades o acuartelamientos.

Por el contrario, en el caso del soldado profesional, sí existe una clara identificación con el ejército en general, y con los profesionales de la milicia. Su identificación con el ejército adquiere rasgos similares a los de los militares de carrera, y aunque en ellos los vínculos con los grupos primarios poseen una fuerza destacada, no difiere en demasía de los lazos que se forman de manera análoga entre los propios mandos. Además, hay que destacar que una de las reclamaciones más reiterada entre los soldados profesionales es la de ser tratados como los demás profesionales, es decir, como los mandos, pues se sienten, en tanto que profesionales igual que estos. El hecho destacado es que, a diferencia de lo que ocurre con el soldado de reemplazo, en el profesional, el peso e importancia de los lazos con otros grupos de referencia no estrictamente personales sino más bien institucionales, o profesionales, adquiere una dimensión claramente superior y diferenciada de la que se da entre los soldados de reemplazo.

Vinculación de principios de defensa territorial y de defensa de los intereses Constitucionales

Al tratar el tema de la posible vinculación de las diferentes clases de tropa con la asignación de determinadas misiones o funciones dentro de las FAS podría decirse que, la figura del soldado de reemplazo está tradicionalmente vinculada a acciones de carácter defensivo para con el territorio nacional, o, en todo caso, para la realización de tareas de ayuda en situaciones especiales como catástrofes, incendios etc.. Por el contrario, el uso de los soldados de reemplazo en actividades o acciones fuera del territorio, y que puedan constituir riesgo para sus vidas, constituye un factor importante de retraimiento en la sociedad en general, y en los familiares en particular. Basta para confirmar esta hipótesis ver la reacción social ante el hecho de mandar tropas de reemplazo durante los conflictos de la Guerra

del Golfo, o en las Acciones en Bosnia-Herzegovina, donde la presencia de soldados de reemplazo ha sido escasa, y cuando se ha producido ha sido condicionada a los individuos que desearan, y pudieran adscribirse a una fórmula especial de pseudo-profesionalización durante la realización de dichas misiones. Remontándonos en el tiempo, no podemos olvidar las reacciones sociales ante acciones de tropas de reemplazo fuera del territorio nacional, en aquellos casos donde estas han tenido que actuar, y, además, los movimientos contra dichos acontecimientos en las Guerras de Cuba y Filipinas. En momentos más recientes, no constituye ningún secreto el hecho de que la creación de una de las unidades tradicionalmente más profesionales de nuestro ejército, la Legión, se debió en gran medida a la necesidad de paliar el problema social que suscitaba las bajas de las tropas compuestas por soldados de reemplazo en las contiendas de Africa, a principios de siglo.

Siguiendo esta filosofía, parece obvio que las tropas profesionales están adscritas a un nivel de actuación mayor, y más acorde con las funciones y misiones que realizan, y realizarán, mayoritariamente nuestras FAS, entre las que destacan las intervenciones en contextos extranjeros, y en actividades que pudieran considerarse como cuasi policiales dentro del orden internacional; lo que, unido a la sensación generalizada por parte de los españoles de que no existe una amenaza militar inminente, hace sospechar que el ejército profesional es considerado como el más oportuno y adecuado por parte de la sociedad española en general (3). El mismo sentimiento parece prevalecer en los países de nuestro entorno, en los que la identificación de la nación, o del país, con un contexto territorial claramente definido parece estar en claro proceso de cambio. A lo que se debe unir la proliferación de ejércitos multinacionales, o, al menos, el incremento de la cooperación de unidades españolas con unidades extranjeras, así como el hecho de una total integración de nuestro país en entidades y organiza-

(3) Este hecho puede constatarse en cualquiera de las encuestas realizadas en los últimos años por cualquiera de las entidades y organismos que se dedican a hacer sondeos de opinión, en las que se hace referencia a la preferencia de los españoles sobre los diferentes modelos de ejército, en las que prevalece claramente la preferencia de un ejército totalmente profesional ante la opción de un ejército mixto o con tropas de reemplazo exclusivamente. Por citar alguna referiré la realizada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) durante los meses de enero y febrero de 1998, "La defensa nacional y la profesionalización del Ejército" según la cual el 74,6% de los españoles creen que la mejor manera de organizar el Ejército en España es un ejército totalmente profesional, tanto en el personal de mando como en el de tropa, y que sólo un 18% defiende el sistema mixto actual.

ciones de carácter internacional, para lo cual parece recomendable, al menos institucionalmente, que los miembros que compongan las unidades que deberán participar en estas organizaciones, sean totalmente profesionales.

Proceso de socialización; socialización secundaria / resocialización

Por lo que se refiere al papel de las FAS en los procesos de socialización de los jóvenes de nuestro país, siguiendo las observaciones de Berger & Luckman (4), podemos apreciar diferencias significativas por lo que a ese proceso de socialización se refiere según lo refiramos a los soldados de reemplazo o a los soldados profesionales. En este sentido, mientras que el proceso de socialización del joven varón que cumple el servicio militar debe considerarse como un proceso de socialización secundaria, ya que constituye una fase más inscrita en la socialización general del mismo, y que circunstancialmente se realiza en el seno de las FAS, pero que, a pesar de constituir un proceso específico y claramente diferencial de los demás procesos de dicha socialización, no constituye, sin embargo, un fenómeno similar a lo que los autores citados definen como resocialización. Ésta se vincula a la idea de ruptura radical con los aprendizajes previos, y a la reproducción de esquemas y pautas de acción similares a las que se dan en la socialización primaria, es decir en la que se realiza en primera etapa de socialización del individuo. En este aspecto, puede decirse que, en el caso del soldado profesional, los procedimientos de socialización dentro de las FAS serán mucho más afines a los que se estructuran para los militares de carrera que los que se dan en el caso del soldado de reemplazo, aunque se acepte, a priori, que no alcanzará los mismos niveles e intensidades en los procesos de socialización, que los empleados en las academias militares al uso, es decir, las academias militares por excelencia, me refiero a las de oficiales de los tres ejércitos, y en forma similar, aunque con algunos matices, en las correspondientes para los suboficiales.

En todo caso, podemos decir que, aunque en la tropa profesional no se estructuren los mismos procedimientos en la socialización institucional que se da para con los oficiales y suboficiales, esta socialización será mucho más afín a dicho modelo, que la que se estructuraba tradicionalmente para con el soldado de reemplazo, para el cual el paso por la vida militar no era

(4) BERGER & LUCKMAN: "La construcción social de la realidad".

más que eso, “un paso” circunstancial por la milicia, y cuya vinculación para con la institución militar no responde a los mismos principios que los que se gestan en el caso del soldado profesional. En este aspecto, juegan un papel destacado las figuras del instructor, el enseñante, y las autoridades que define los procedimientos de enseñanza y adoctrinamiento correspondientes dentro de las FAS para con sus miembros, que estarán vinculados a las características de estos. Por lo que es de suponer que, tratándose de grupos de sujetos con características diferentes, los que constituyen la tropa de reemplazo y la profesional, presumiblemente, los procedimientos y enseñanzas impartidas para con los mismos serán, en alguna medida, diferentes.

ASPECTOS LABORALES, OCUPACIONALES / VOCACIONALES, Y DE FORMACIÓN

Identificación del lugar de trabajo o de realización del Servicio Militar Obligatorio con el lugar de vida y residencia

Una constante cuasi obsesiva en la experiencia del soldado de reemplazo es la idea de ir a “caja” siempre que pueda; esto se debe básicamente, al hecho de que el soldado de reemplazo no asume, en ningún caso, que el lugar en el que realiza el servicio militar constituya para él nada más que un lugar en el que va a pasar un periodo particular de su vida, y en el que no desea estar más tiempo del estrictamente necesario. En este sentido, y excluyendo los casos en los que el soldado presta su servicio militar en el lugar donde reside normalmente, no existe una identificación de su lugar de vida militar con el de un lugar de residencia; de hecho, las alusiones sobre el particular son siempre referidos en términos de: “la provincia, la ciudad, o el pueblo donde realicé la mili”, pero no existe una vinculación con dicho contexto más allá de esta alusión circunscrita, como digo, al hecho de haber realizado allí su servicio militar. Sobre este particular, se da el caso de soldados que, debido a circunstancias personales o de ubicación de la unidad correspondiente, no conocen siquiera la ciudad o pueblo más próximo al lugar en el que está ubicada la unidad a la que pertenecen, o su conocimiento se limita a un área muy restringida, incluso se extiende solo a algunos locales, como bares o salas de baile, donde pasa la mayor parte de su tiempo libre cuando no puede irse a su casa.

Por el contrario, en el caso del soldado profesional, como ocurre en el caso del militar de carrera, aunque sigue existiendo una vinculación sentimental y lógica con su lugar de origen y con el lugar donde residen sus padres y familiares, acaba asumiendo que su lugar de trabajo, es decir, el lugar donde se encuentra ubicada la unidad en la que está destinado, se constituye en el lugar de vida para él, en definitiva, en su domicilio, por lo que aunque circunstancialmente sienta la necesidad de desplazarse a los lugares de origen afectivo, en el mayor de los casos acabará consolidando unos sentimientos y unos lazos de identificación con el lugar de trabajo y de residencia.

Número de sujetos; contingente

Sin duda uno de los aspectos mas evidentes de la profesionalización de la clase de tropa de nuestras FAS, vinculado a la modernización de las mismas, lo constituye la disminución significativa del contingente de soldados que poseerá nuestros ejércitos. Aunque hay que destacar que dichas diferencias no alcanzarán los mismos niveles en la Armada y Ejército de Aire, —en los que además existe una larga tradición respecto a la tenencia de tropa profesional y especializada—, que en el Ejército de Tierra, donde la reducción se notará mucho más, y tendrá consecuentemente mayores repercusiones, a niveles de infraestructuras, de carácter logístico, y también en el ámbito funcional. En este sentido, muchas de las tareas que tradicionalmente realizaba el soldado de reemplazo, y para las cuales se contaba con un número elevado de personal, deberán ser absorbidas por un nuevo tipo de soldado, y en muchos casos deberán ser realizadas por personal civil, o asumidas por organizaciones o empresas civiles, lo que ya se está produciendo en los últimos años. No sólo se tendrán que redistribuir las funciones, y hacer que muchos mandos asuman como propias funciones que hasta ahora estaban exclusivamente reservadas para el soldado de reemplazo —que en ocasiones era considerado como una “mano de obra barata” y que servía para casi todo—. En su caso, tendrá que considerarse, según criterios de eficacia y rentabilidad, el uso de soldados profesionales para algunas funciones no consideradas específicamente castrenses. Por otro lado, a la reducción de personal en los acuartelamientos, habrá que unir la particular forma de vida del soldado profesional que se acoge a criterios de vida similares a la de los mandos, por lo que no tiene la obligación de vivir en los cuarteles o bases, como tradicionalmente ocurría en el caso del soldado de reemplazo —aunque en los últimos años se ha producido un cambio significativo sobre el particu-

lar y las libertades del soldados de reemplazo al respecto han sido relevantes—. Esto hace que se produzcan cambios importantes en el ámbito de la logística relacionada con los temas de alimentación, ocio y alojamiento, especialmente, de manera que el sector empresarial que se dedica a estos menesteres acapará cada vez más lo relacionado con estos aspectos de la vida militar (5). De hecho ya se están produciendo importantes reformas en los acuartelamientos, y en funciones que tradicionalmente realizaban soldados de reemplazo, o en las que estos contribuían de uno u otro modo, están dejando paso a sectores privados o civiles, como sucede en los bares, comedores, actividades de mantenimiento de infraestructuras y equipos, e incluso en algunos casos en actividades de vigilancia y seguridad de algunos acuartelamientos o instalaciones. Sobre este particular, existe la necesidad, señalada por parte del sector civil, de que deberán cambiar de mentalidad algunos sectores, pero lo que no es menos cierto es que también deberá producirse un cambio de mentalidad dentro de la propia institución militar y que algunos sectores de la misma deberán realizar los mayores esfuerzos sobre el particular, lo que resulta relevante en el momento de transición en el que aún hay tropa de reemplazo, para tratar de evitar que el soldado profesional asuma como válidos los esquemas de actuación que, en ocasiones, han podido observar para con los soldados de reemplazo.

Tiempos de permanencia

Otra de las características diferenciales más destacadas entre la tropa de reemplazo y la tropa profesional, que tendrá repercusiones a todos los niveles, y específicamente por lo que a aspectos de índole ocupacional se refiere, es la diferencia en el tiempo de permanencia en el ejército. En primer lugar, cabe señalar que uno de los elementos de crítica que han ido aflorando a medida que el servicio militar obligatorio ha ido reduciendo sistemáticamente su duración —hoy por hoy de nueve meses, y sobre el que se ha articulado todo tipo de planteamientos y propuestas, llegándose a

(5) Un artículo elaborado por Isabel Selas Badía, en la que se entrevista al presidente de la Asociación de Empresas Suministradoras del Ministerio de Defensa Español (Aesmide) don José Luis Graullera, aparecido en la revista Tiempo, del mes de octubre de 1998, recoge de forma clara este aspecto, en la que se destaca como *la industria tendrá un papel decisivo en la profesionalización de las Fuerzas Armadas*. Y en el que se hace alusiones explícitas sobre la necesidad de cambio radical de mentalidad en el sector de suministro de equipos para el ejército para hacer frente a estas nuevas necesidades que surgirán con la profesionalización del mismo, y que hasta ahora se autogestionaban internamente.

manejar periodos de duración de seis meses, e incluso de dos o tres meses, en los que se considera que el joven recluta puede recibir la formación y adiestramiento básico para el manejo de las armas—, ha sido la reacción sistemática de algunos sectores, tanto institucionales como no institucionales, referidos a la incoherencia de la reducción en tanto que no permitía desarrollar un programa de formación adecuado, y, en particular, no permitía una “explotación” eficaz de los soldados para con las FAS, ni para completar su formación en base a una experiencia militar.

En todo caso, lo que resulta incuestionable es el hecho de que la permanencia en filas de un soldado de reemplazo dista mucho de ser comparable con la de un soldado profesional —hoy por hoy entre dieciocho meses y tres años, según tenga un contrato denominado de compromiso corto o largo—. Sobre este particular, cabe decir que el aprovechamiento y las posibilidades de formación y rentabilidad de un soldado profesional, serán en conjunto infinitamente superiores a la de un soldado de reemplazo, no solo debido a los aspectos ya señalados relacionados con la motivación, sino por el propio principio de temporalidad a la que cada grupo se adscribe. Incluso para realizar funciones no especialmente técnicas, ni que requieran grandes periodos de formación, la experiencia constituye un valor añadido, y, como ocurre entre los propios soldados de reemplazo, los más veteranos son los que normalmente poseen un mayor rendimiento en sus respectivas funciones y actividades en los destinos que desarrollan. En este sentido, es por todos conocido el sentir que existe entre los mandos según el cual la queja más generalizada para con el soldado de reemplazo es la que refleja la opinión manifiesta: “cuando empiezan a enterarse de que va esto se nos marchan”. En esta línea parece lógico aceptar la idea de que un soldado de reemplazo, a lo mejor, dadas sus condiciones y características personales puede resultar muy eficiente, incluso más eficiente que un soldado profesional en las mismas condiciones y durante el periodo de tiempo similar, sin embargo, es de suponer que a la larga el soldado profesional superará con creces los niveles de formación y de eficacia del soldado de reemplazo. Pero además, el soldado profesional permite una mayor diversificación en sus tareas, y podemos aceptar que durante su condición militar se producirá un incremento paulatino y progresivo de su nivel técnico, como profesional de las FAS, sobre todo estimulado por su propio interés y por otros factores que operan sobre él —entre los que se encuentra la propia conciencia de que su condición como soldado no puede, en un principio, durar eternamente, pues al estar limitada con un tiempo máximo, ello le obliga a adquirir una formación que

le permita ser competitivo para cuando llegue el momento de dejar las FAS—, aspectos que, en un principio, no son aplicables en la misma medida en el caso del soldado de reemplazo.

Asociacionismo

Una de las cuestiones debatidas en los últimos tiempos en torno al mundo castrense es el asociacionismo de los militares. Este fenómeno, que posee algunos antecedentes en el ámbito del personal de carrera, no tiene referentes de importancia en el ámbito de los soldados de reemplazo, pues, aunque es cierto que existe la denominada Oficina del Defensor del Soldado, esta posee un carácter civil y no está inscrita en el mundo militar. Otras organizaciones constituidas por soldados suelen tener un carácter reivindicativo pero suelen estar vinculadas a sectores marginales dentro del propio mundo del soldado de reemplazo, y, en todo caso, están inscritos en la clandestinidad, y cuyas manifestaciones suelen aparecer a modo de referencias indirectas o alusiones sutiles, o en términos humorísticos en algunas revistas o textos. Lo que parece cierto es que el soldado de reemplazo dada su corta permanencia en filas y dado el control al que se ve sometido, no reúne las condiciones básicas de identificación grupal, a nivel global, ni la coordinación y continuidad que requeriría para consolidar grupos asociacionistas de tipo reivindicativo de carácter general, y, en todo caso, sus demandas no podrían ser consideradas de carácter laboral.

Sin embargo, la consolidación de una tropa profesional constituirá un factor a tenerse en cuenta, pues en este caso, las circunstancias que favorecen y posibilitan el surgir de un asociacionismo importante y funcional sí se dan, ya que sus miembros poseen una identidad colectiva clara y concreta, tienen una red de comunicación entre las partes viable, la posibilidad de organizarse y del tiempo necesario para ello, constituyen un hecho destacado. Por otra parte, poseen una problemática específica y una percepción de su condición claramente vinculada al ámbito laboral u ocupacional, por lo que es previsible que con el tiempo los movimientos y grupos asociacionistas se consoliden como un hecho más de los que se gestarán con la consolidación de un ejército totalmente profesional. El tema del asociacionismo y corporativismo entre los soldados profesionales no solo debemos considerarlo en término de organizaciones reivindicativas o de carácter sindicalista, sino que en este aspecto cabe también todo tipo de organismos de carácter cultural o de identificación grupal, como puedan ser asociaciones o hermandades del tipo existente en la legión, por ejemplo, las cuales también tenían cabida en el caso de los soldados de reem-

plazo, pero presumiblemente su evolución y expansión se verá fomentada con los soldados profesionales por su mayor pertenencia e identificación con las FAS.

Formación, especialización; (tipos de funciones y tareas a realizar, horarios, etc.)

Sobre la formación y especialización de los soldados ya se han señalado algunos aspectos con anterioridad; sin embargo, resulta obvio que entre los soldados de reemplazo y los soldados profesionales se aprecian diferencias significativas sobre este particular, y en alguna medida estas diferencias están inscritas en los propios calificativos que se utilizan para definirlos. En este sentido, el soldado profesional se identifica de forma inequívoca con un profesional de la milicia, con una formación militar acorde con su estatus dentro de la organización, y con una formación técnica acorde con su nivel de actuación en el tipo de función o actividad, según su especialidad o arma de pertenencia, —aunque en los últimos tiempos se tiende a utilizar una terminología más amplia sobre el particular y todas las armas, cuerpos y especialidades se definen en términos de especialidad fundamental.

Por otra parte, la propia génesis de la sustitución del soldado de reemplazo por un soldado profesional responde a la necesidad de soldados más especializados y preparados para desarrollar unas funciones técnicas más complejas y avanzadas, para el uso de equipos y materiales más sofisticados, lo que requiere un personal más especializado, para lo cual no sólo se necesita un tiempo de formación y de práctica mayor que el que se puede conseguir en el soldado de reemplazo, —aunque sobre el tema de la complejidad y sofisticación de los equipos y del material existen algunas dudas, pues una de las tendencias contemporáneas en el uso de recursos de todo tipo es la simplificación y la búsqueda de sencillez en lo posible, por lo menos a nivel de usuario y operadores, aunque no tanto en niveles de mantenimiento o de reparación, pero sobre el particular también hay que aceptar que no todos los destinos y funciones requieren un mismo nivel de formación o cualificación técnica, pues parece lógico pensar que un fusilero, por ejemplo, no necesitará los mismos niveles de formación técnica que un técnico en el manejo de elementos de comunicación.

También hay que tener en cuenta la necesidad de una dedicación elevada y una alta motivación para desarrollar funciones técnicas, que en

otros contextos son remuneradas en mayor cuantía que en las FAS, lo que requerirá un mínimo de vocación por parte de los sujetos, —aspecto este que afecta de igual modo a los mandos como se aprecia en algunos hechos referidos a los pilotos, pero que puede hacerse extensivo a otros muchos empleos y especialidades de las FAS.

Otro aspecto, no menos importante, es el tema de la responsabilidad que se deberá atribuir al soldado profesional, en sus acciones y actividades como militar y como técnico. Este aspecto, en el caso del soldado de reemplazo, quedaba relegado a unos niveles muy restringidos, e incluso cuestionado, dada su condición de obligatoriedad, de falta de formación técnica adecuada, y en muchos casos, el hecho de no estar remunerado por sus actividades, por lo que se estructura una filosofía de acción de los mismos que muchos consideran que se encuentra amparada en un principio de pasividad, o en algo que pudiera considerarse como *pasividad activa*, me refiero al fenómeno del escaqueo; es decir a la evitación de responsabilidades y la búsqueda sistemática de evitar todo tipo de trabajo o función no deseada, por lo que se generaba todo un sistema de control por parte de los mandos, para con sus acciones. De forma que la exigencia de sus responsabilidades quedaba considerablemente reducida en unos casos, y desproporcionalmente exigida en otros, recurriéndose para ello, en el mayor de los casos, a un sistema de sanciones basado en la privación de libertad, o al recargo en la realización de determinadas funciones denominadas como actividades mecánicas, en las que se inscriben básicamente funciones de limpieza y de ayuda en las cocinas o servicios. Desde un punto de vista específicamente economicista y amparado en la eficacia, resulta obvio aceptar que la rentabilidad del soldado profesional será, a largo plazo, muy superior a la del soldado de reemplazo, pues a pesar del “bajo coste” de este último, por lo que a la remuneración se refiere, no lo es tanto en los gastos de equipamiento ni en los gastos en infraestructuras y recursos dedicados a su formación y a su mantenimiento y vida, y, por el contrario, no se utilizan sus servicios durante un tiempo suficientemente prolongado como para rentabilizar dichas inversiones. No quisiera caer en este punto en la polémica sobre la función básica del servicio militar en tanto que mecanismo de socialización, en la que podrían justificarse todos los esfuerzos y gastos referidos, especialmente en este punto en el estamos haciendo un análisis fundamentalmente funcional y desde una perspectiva que hemos decidido considerar vinculada a los aspectos ocupacionales y laborales.

Relacionado con el tema de las actividades que pudieran calificarse como ocupacionales o laborales, hay que tener en cuenta el tema de los horarios, pues una de las demandas fundamentales del soldado profesional está vinculada con este aspecto, y estos demandan que se les aplique el mismo sistema de horarios y de control que el que rige las pautas de acción de los mandos —aunque hay que decir que sobre este particular ya se están produciendo avances significativos, y que afectan incluso al soldado de reemplazo, pues está regulado el que sus actividades estén adaptadas a los horarios de los mandos, y que en el caso de realizar actividades fuera de las “horas consideradas como lectivas” deberá haber presente un mando—; en el caso del soldado profesional, la necesidad de la presencia de un mando en horas no consideradas lectivas en un principio —si es que este término tiene realmente cabida en el ámbito castrense— no necesitará estar vigente, por su propia condición de profesional.

Demandas de asistencia y servicios sociales (ocio, vivienda etc.)

Las demandas en asistencias y servicios pueden considerarse, en un principio y en términos generales, como similares entre ambos grupos. Sin embargo, existen diferencias, como de hecho existen, en la prioridad que cada grupo da a los diferentes servicios y asistencias. Así, por ejemplo, los soldados de reemplazo que no tienen posibilidades de vivir fuera de los acuartelamientos, suelen demandar fundamentalmente todo un sistema de servicios que les permitan hacer más llevadera su vida en los mismos. En este sentido, reclaman los servicios de lavandería, de higiene y todo tipo de elementos que haga más llevadera su vida en las instalaciones de los cuarteles, entre los que se citan también las instalaciones deportivas y lugares de ocio.

Por el contrario, el soldado profesional, en el mayor de los casos, y hoy por hoy, en tanto que aun no parece existir una ordenación e infraestructura adecuada al respecto, acaba optando por vivir de forma independiente, y siempre que puede lo hace fuera de los acuartelamientos, por lo que sus demandas de asistencia de servicios está más dirigida hacia todo un sistema de servicios externos a las unidades y bases. Aunque dentro de ellas reclaman todo tipo de servicios similares a los que se ofrecen a los mandos, como espacios para aparcar sus vehículos particulares, o lugares para cambiarse, pero fuera de este ámbito, prevalecen las demandas de viviendas militares, clubes sociales para la tropa, residencias y todo tipo de servicios de carácter social que consideran se ofrece a los mandos.

En todo caso, se apreciarán cambios significativos dentro de las unidades, y en la propia conciencia de los mandos, de forma que acabará imponiéndose un sistema de organización de las unidades con cambios relevantes, estableciéndose lugares independientes de vida y ocio por un lado, y otros que podrían calificarse como de carácter funcional y laboral, por otro; lo que estará justificado por la necesidad de otorgar al soldado una libertad y una intimidad personal para aquellos que decidan vivir en las unidades. Pues lo que las estructuras y procedimientos vigentes suelen responder a un criterio organizacional definido para la tropa de reemplazo, en la que las pequeñas unidades tipo compañía, o batería, se constituyen no sólo en entes funcionales y organizativos desde un punto de vista militar, sino en verdaderos núcleos de vida y de actuación en los que no existe un límite claro entre el individuo y la unidad, este modelo no parece viable para con el soldado profesional.

Categoría y empleos; (asignación de funciones)

Sobre los distintos puestos jerárquicos dentro de las dos categorías analizadas, es decir el soldado de reemplazo y el soldado profesional, cabe decir que en el primer caso las posibilidades actuales de ascenso se restringen al empleo de Cabo. En este caso, las funciones, derechos y deberes de los mismos están amparadas por un principio de necesidad institucional más que por un intento de motivación para con el soldado de reemplazo. En el caso del soldado profesional, si bien los diferentes empleos se amplían a los de Soldado de Primera, Cabo, Cabo Primero, y, está en estudio, el de Cabo Mayor, están también supeditados a las propias necesidades estructurales y funcionales de la institución. Habrá que considerar las posibilidades de ascenso y de promoción como elementos importantes en la vida militar de los soldados profesionales, para lo cual los criterios que regulen los ascensos deberán ampararse en los principios de equidad y justicia respetando la antigüedad, la capacitación técnica y la cualificación personal, así como las diferentes áreas de especialización, según el caso, permitiendo el desarrollo y definición personal de "carrera" de cada cual, pero mostrando en todo momento las propias limitaciones de la condición de tropa y el carácter temporal que define al soldado profesional.

Por otra parte, habrá que definir claramente las diferencias entre los derechos y las funciones que se adscriban a cada empleo, para, de esta forma, dar contenido a los mismos y fomentar el interés entre los soldados para desear acceder a los empleos superiores, pues, de lo contrario, pre-

dominarán de forma clara los intereses materiales y particulares sobre los institucionales a la hora de plantearse el prepararse para acceder a un empleo determinado. Debe decirse en honor de la verdad, que en el caso de la tropa y de los empleos que ésta puede ostentar, quizá sean bastante claras las diferencias entre las funciones, derechos y deberes que corresponde a cada uno de ellos, por lo que bastaría con hacer algunas matizaciones sobre el particular. Pero se debe tratar de evitar disfunciones sobre el particular, aunque estas sean motivadas por razones coyunturales y circunstanciales, como ocurriera en algunos casos en las acciones de Ayuda Humanitaria en Bosnia–Herzegovina donde, en algún caso, por favorecer a los Cabos Primeros para que pudieran participar en las mismas, se les ofreció la posibilidad de hacerlo pero con la condición de que realizarán funciones propias de los soldados rasos, como el hacer guardias en garitas o similares. Pues estos hechos, aceptados en un principio por los propios individuos, en su afán de participar en estas acciones, con el paso del tiempo generaban más problemas personales y funcionales que beneficios a la organización, y, en definitiva, generaba una imagen inadecuada sobre la figura y el papel de dicho empleo.

ÚLTIMAS CONSIDERACIONES

Antes de concluir la presente exposición, quisiera señalar un aspecto que está relacionado con el conjunto de los aspectos aquí tratados, es el referido a la legislación y normativa que deberá regir a la tropa profesional, apelando a que no podrá convertirse en una mera adaptación de las normativas vigentes para el soldado de remplazo, pues entre otros rasgos diferenciales entre estos colectivos, uno de los más destacados, desde el punto de vista que estamos observando, es el de la necesidad de cambiar la filosofía de acción para con estos grupos diferenciales, y sustituir el esquema vigente para con el soldado de reemplazo, en el que el control y la vigilancia permanente constituían los principios básicos de referencia para con los mismos, deberán ser sustituidos por una actitud basada en la confianza y la aceptación de responsabilidades.

Quisiera concluir reiterando nuevamente el hecho de que el cambio del soldado de reemplazo por el soldado profesional, no supone un mero cambio cuantitativo o cualitativo por lo que a las FAS. se refiere, sino que constituye un verdadero cambio de paradigma, en el sentido de que parece un hecho incuestionable, el aceptar que la consolidación total de la profesionalización de las FAS significará un verdadero cambio de las mismas y no

una mera reforma. Pues al igual que sucediera en otros tiempos, cuando en los ejércitos, los soldados conscriptos pasaron a sustituir a los soldados “profesionales” se produjeron grandes y relevantes cambios a todos los niveles, puede asegurarse que, con los actuales acontecimientos, en la historia de los ejércitos, habrá un antes y un después referido a este momento y a este hecho.