

## **CAPÍTULO SEXTO**

# **AL SERVICIO DE SU MAJESTAD: TROPA Y MARINERÍA EN LAS FUERZAS ARMADAS BRITÁNICAS**

## AL SERVICIO DE SU MAJESTAD: TROPA Y MARINERÍA EN LAS FUERZAS ARMADAS BRITÁNICAS

Por JORGE ASPIZUA TURRIÓN (1)

Las Fuerzas Armadas británicas son el paradigma de la recluta de tropa y marinería bajo contrata. Como tal, son referencia obligada para todo proceso de *profesionalización* de la recluta en el resto de los países europeos.

Sólo durante breves periodos de la historia del Reino Unido de la Gran Bretaña —vigente como tal Estado desde el Tratado de la Unión entre las Coronas de Inglaterra y Escocia en 1707— la población, a través de su representación en el Parlamento británico, ha consentido en recurrir a la recluta universal y obligatoria de tropa y marinería. Esos periodos están enmarcados por las dos guerras mundiales y el proceso de descolonización que siguió a 1945. Instaurado en 1916, cuando sólo contando con voluntarios el Ejército británico disponía de medio millón de combatientes en Francia y Bélgica (2), la hasta hoy definitiva derogación del servicio mili-

---

(1) El autor desea agradecer las facilidades de documentación y las respuestas obtenidas de la Embajada Británica en Madrid a través de las personas del Coronel Robert Lawson, Agregado Militar, y del Sr. Shaun Riordan, Consejero Político. Ambos ejercen con rigor no exento de buen humor formas muy distintas, aunque ciertamente complementarias, del patriotismo británico. Todos los errores técnicos y juicios de valor arriesgados son cosa propia del autor. Lo bien hecho, vaya en honor de los combatientes del *50th Middle East Commando*, Creta 1941.

(2) COHEN, Eliot A.. *Citizens and soldiers. The dilemmas of Military Service*. Cornell University Press. London.1985, pg. 102. Cabe anotar que la introducción de la conscripción en el Reino Unido se produjo, tras durísimos debates técnicos y parlamentarios, sólo cuando ya no era posible captar más voluntades en la metrópoli que había generado del orden de un millón de voluntarios. En el paquete legislativo se intentó evitar que sectores estratégicos de la producción económica (p.ej. la minería) se quedaran sin el personal preciso para contribuir eficazmente al esfuerzo de guerra.

tar obligatorio en 1963 no ha sido revisada al no haber surgido situaciones de emergencia nacional como las que permitieron la legitimación activa de la medida. En este contexto, cabe recordar que durante la Segunda Guerra Mundial y su postguerra, “El servicio militar obligatorio jamás incluyó Irlanda del Norte, ... (medida) que se mantuvo para complacer a Eire” (3).

Precisamente, la enorme dificultad de transferir los elementos constitutivos de su modelo a cualquier proceso de “profesionalización” como el que actualmente conocemos en España, reside en los factores que conforman la peculiaridad del sistema de reclutamiento británico hasta el día de hoy.

Las Fuerzas Armadas británicas son el producto de una cultura política, militar y burocrática netamente diferenciada de la española y de las del resto de los Estados-nación del continente europeo. Suele citarse a Maquiavelo y su diálogo *Del arte de la guerra* como el primer ensayo teórico que pone en pie de igualdad los derechos de ciudadanía y el ejercicio de la milicia. Sin desatender tanto a los textos de los teóricos como se suele, una mirada siquiera impresionista a las acciones políticas que los ponen en relación con la realidad siempre resulta instructiva. Si tal hiciéramos, en este caso veríamos en la defensa de las míticas libertades inglesas —no muy distintas de las castellanas y catalanas de la Edad Media— el germen de esa cultura británica. La construcción del sistema político británico frente al absolutismo, durante la fase de asentamiento del poder parlamentario a caballo entre los siglos XVII y XVIII, supone el inicio de la práctica en la gestión política introductoria de la democracia como instrumentos de designación de los poderes del Estado. En su radicalidad cabe mencionar el hermoso *Legion's Memorial* de John Haley: “*Englishmen are no more to be slaves to Parliamemts than to a King*”. Y con él merece la pena recordar que su amigo, agente secreto de los tories, publicista, literato y liberal *whig* del ala radical, Daniel Defoe —el autor entre otras de *Robinson Crusoe* y *Moll Flanders*— elevó en 1698 un panfleto titulado “*An Argument Sherving: That a Standing Army, Whit Consent of Parliament, is not inconsistent whit a Free Government*” (4). Este es uno de los primeros documentos donde se teoriza a propósito de la atención y control que los

---

(3) TAYLOR, A.J.P. *Historia de Inglaterra*. 1914-1945. FCE. México. 1989 (1965, primera edición en inglés), pg. 394.

(4) Para ambas transcripciones en inglés del siglo XVIII vid. entrada Daniel Defoe en *Encyclopaedia Britannica* CD 97.

representantes electos deben ejercer sobre la gestión militar de los gobiernos, lo sean efectivamente en sociedades libres.

La práctica de la supremacía del poder civil electo, sujeto por las leyes comunes a todos los ciudadanos, terminó impregnando el estilo militar de vida de los británicos. Conociendo en algo la historia continental, da que pensar la frase de Wellington, el héroe de la Guerra Peninsular y de la batalla de Waterloo contra Napoleón, al ser aprobada la Ley de Reforma Parlamentaria de 1832, a la que se había opuesto hasta perder su cargo de Primer Ministro:

*Como buenos ciudadanos y súbditos leales debemos conformarnos... y mientras tanto es nuestro deber... hacer la caída de nuestras grandes instituciones tan gradual que haga el menor daño posible (5).*

Cabe aquí recordar las enseñanzas que de Clausewitz extrae Sir Michael Howard. En asuntos de guerra y de paz existe una “trinidad paradójica” compuesta por el pueblo, el mando y la organización militares, y los gobiernos. De las pertinentes relaciones de subordinación y de concordancia entre intereses que se establezcan en esa trinidad paradójica resulta siempre el grado de eficacia y de superioridad moral de un sistema político mediando el empleo de la violencia, instrumento básico del poder, cualquiera que sea su modalidad (6).

En compensación, el prestigio profesional de los militares británicos cala en los políticos electos en tal grado que en las ocasiones de crisis nacional se ve extremadamente facilitada la estricta diferenciación de competencias. Así, a juicio del TGral. Gutiérrez Mellado:

*Churchill sin meterse donde no debía, consiguió que los militares se mantuvieran en su puesto en plena colaboración en tiempos durísimos para la supervivencia de su país (7).*

Al cabo, una de las preguntas clave que cabe realizar sobre la relación entre milicia y sociedad la formuló —con cita expresa de Sir Michael Howard y bajo indudable influencia de Huntington— el actual titular de la Cátedra del Instituto Paul Nitze de Estudios Estratégicos de la Universidad

---

(5) ALDINGTON, Richard. *El duque de Wellington*. FCE. México. 2ª edición en castellano 1985 (1943, primera edición en inglés), pg. 458.

(6) Hoy por hoy la mejor edición y comentario sobre el pensador militar prusiano sigue siendo CLAUSEWITZ, Carl von. *On War*, ed. and trans. Michael Howard and Peter Paret, Princeton University Press. Princeton. 1976.

(7) Entrevista en TVE de Mercedes Milá al TGral. Gutiérrez Mellado. 29 de agosto de 1988.

John Hopkins y principal analista *sistémico* de las Fuerzas Aéreas de los EE.UU. durante y tras la Guerra del Golfo, Eliot A. Cohen, en su tesis doctoral *Citizens and soldiers. The dilemmas of Military Service*:

*¿Bajo qué condiciones puede una organización militar mantener una ética y un carácter totalmente independiente respecto de aquellas de la sociedad de la que emana? (8).*

Políticamente, el empleo de la violencia física como método de acceso al poder político es desconocido en el Reino Unido desde hace más de trescientos años. La capacidad de adaptación a las demandas sociales por parte del Estado y de los sectores dirigentes de la sociedad británica evitó que las oleadas revolucionarias de los siglos XIX y XX condujeran a crisis graves en las Islas. A título de ejemplo, en palabras del gran historiador A.J.P. Taylor, tras la Segunda Guerra Mundial se terminó de desarrollar la implantación plena de los derechos civiles, políticos y sociales asociados a toda ciudadanía moderna, cuando tras haber aportado *sangre, sudor y lágrimas*,

*Los electores lanzaron hurras a Churchill y votaron contra él. Ningún interés manifestaron por los asuntos externos o el poder imperial... Sólo les interesaba el futuro propio: primero la vivienda, luego el pleno empleo y seguridad social (9).*

Por otra parte, la gestión de las tensiones nacionalistas en el Reino Unido a partir del siglo XVIII ha obtenido resultados muy satisfactorios, también en el plano del reclutamiento militar (10).

En el reverso de la moneda de la exención del servicio militar obligatorio del, que se beneficiaron los ciudadanos de Irlanda del Norte, todavía hoy, el *Irish Guards Regiment* se nutre de los ciudadanos de la República de Irlanda que pasan a servir bajo su bandera, voluntariamente, en una

---

(8) COHEN. Op. cit., pg. 22.

(9) TAYLOR. Op. cit. pg. 525.

(10) He aquí que encontramos la excepción que confirma la regla. El denominado "motín de Curragh" de marzo de 1914 en el que todos los oficiales de la Brigada de Caballería de guarnición en la villa irlandesa amenazaron con negarse a reprimir la oposición de los miembros armados del Ulster Volunteer Force a las leyes que reconocían la autonomía de Irlanda. Sir John French, a la sazón Jefe del Estado Mayor Imperial, se opuso al motín. Debido a la presión de sus compañeros de armas dimitió poco después. Winston S. Churchill, en la reseña biográfica sobre el citado en *Grandes contemporáneos* (Orbis. Madrid.1982, pgs. 67-78) no olvida destacar su gran dignidad, antes y después de su segunda dimisión, producida, esa vez obligado por presiones políticas, en el ejercicio del mando del Ejército británico en Francia en diciembre de 1915.

peculiar demostración del fenómeno de las “dobles lealtades” que ilustran los estudios sobre la cuestión nacionalista (11).

Militarmente, al día de hoy, la amalgama de tradición y modernidad en el seno de las Fuerzas Armadas británicas no tiene parangón. Así, como se anotará en la presente ponencia, la estructura regimental de su Ejército de Tierra remite a los orígenes feudal, social, técnico-operativo y/o territorial de las distintas unidades, mientras que las normas de relación jerárquica en su Armada recuerdan bajo todas las apariencias las normas generales de distinción entre grupos sociales de la etapa victoriana. Al tiempo, en todos los campos doctrinales, organizativos, operativos e, incluso, mediáticos las Fuerzas Armadas británicas asumen retos de renovación inimaginables en otras culturas corporativas.

Burocráticamente, tal como ocurre con los de los servidores públicos civiles, los modelos de carrera en las Fuerzas Armadas británicas no se corresponden con el modelo cerrado propio de los principales ejércitos del continente europeo, basada en las tradiciones prusiana y bonapartista. No siendo esto así para el Cuerpo de Oficiales, menos lo es para los rangos de Tropa y Marinería que en el Reino Unido engloban a nuestras Escalas Básicas de Suboficiales, Especialistas y de MTP,s.

En julio de 1998 se presentó la enésima *Strategic Defence Review* (SDR) británica promovida por el Gobierno laborista británico (12). Previamente a su edición, respecto de la gestión de los recursos humanos en las Fuerzas Armadas británicas, el Sr. George Robertson, su Ministro de Defensa, estableció los siguientes diagnósticos y consideraciones el 12 de marzo de 1998, durante los tradicionales encuentros de *Chatham House*:

*Las pasadas revisiones han concentrado las prioridades en el equipamiento a expensas de las personas.*

*Dos de los más importantes problemas que deben solucionarse son la sobrededicación y la falta de personal que, alimentándose mutuamente, crean una situación difícil de romper. Por sobrededicación se*

---

(11) Dicho fenómeno está analizado sintéticamente en SMITH, Anthony D. *La identidad nacional*. Trama Editorial Madrid. 1997. Smith conceptuó y estudió las implicaciones del fenómeno en su artículo de 1986 titulado “*History and Liberty: Dilemmas of Loyalty in Western Democracies*”. Smith resalta a través de su estudio cómo las *intelligentsias* - integradas burocráticamente o no- conservan un variado instrumental de poder movilizador en los conflictos que se generan ya en los Estados post-coloniales del Tercer Mundo, ya en las sociedades industriales y post-industriales.

(12) El texto está disponible a partir de la dirección Web <http://www.army.mod.uk/>.

*entiende aquella situación que permite que exista demasiada poca gente que pueda cumplir sus cometidos, entrenarse para otras funciones, desarrollarse personalmente, prepararse para siguientes empleos y atender normalmente a sus familias. La falta de personal contribuye a esta sobrededicación, disuadiendo a posibles nuevos reclutas y haciendo más difícil retener al mejor personal. Estoy decidido a hacer todo lo que pueda para resolver ambos problemas tomando más en cuenta a la gente en nuestro proceso de planeamiento de la Defensa.*

*Los Ejércitos emplean fundamentalmente a jóvenes, la mayoría de los cuales sirve por un periodo relativamente corto. Cerca de 20.000 se alistan anualmente para servir un promedio de 12 años. Muchos abandonan antes el servicio. Los licenciados obtienen empleo al poco pero al tiempo se incrementa su deseo y necesidad de adquirir más habilidades y cualificaciones personales. Esto es un desafío y una oportunidad para la Defensa. Rentabilizando al máximo nuestra inversión en ellos, especialmente en entrenamiento y educación, obtendremos más de ellos durante su carrera castrense, animando a otros a alistarse y haciendo una contribución mayor a la nación al introducir en las escalas laborales gente de alta calidad, bien educada y entrenada. Al respecto, podemos aprender de la experiencia estadounidense, especialmente de las previsiones de su Ley de Tropa, que estoy estudiando con gran interés (13).*

## **LAS FUERZAS ARMADAS BRITÁNICAS. ALGUNOS DATOS COMPARADOS CON ESPAÑA**

El propio señor Robertson anunció el pasado marzo, en las prestigiosas conferencias de *Chatham House*, que la SDR de 1998 no sería “un mero ejercicio de recorte de gastos”, que “sería conducida con un grado de transparencia sin precedentes” y que “se buscaría el logro de una Defensa fuerte a través de un claro liderazgo político” en un tiempo en el que la ausencia de amenazas directas no implicaba abandonar obligaciones éticas en Bosnia y Chipre, el Este de Europa y el área del Golfo Pérsico (14).

---

(13) Conferencia del Ministro de Defensa, Mr George Robertson, *On the Strategic Defence Review. Chatham House, 12 March 1998*. UK Ministry of Defence. Se puede encontrar a partir de la dirección Web <http://www.mod.uk/speeches/>. Parágrafos 26 a 28.

(14) ROBERSTON. Op. cit. Parágrafos 1 a 4.

Mientras que el impacto mediático del proceso de paz en Irlanda del Norte y de los planes sociales del remodelado gabinete Blair ha sido notorio, los contenidos de esta revisión estratégica han pasado desapercibidos fuera de los círculos profesionales interesados. Sin embargo, conforme a una tradición sostenida por los sucesivos gobiernos británicos desde 1945, la actual revisión estratégica forma parte del mismo paquete del proceso de toma de decisiones políticas sobre el conjunto de los servicios públicos considerados como clave para el interés nacional británico. Claramente los gobiernos británicos parecen aplicarse el principio de que:

*El mejor de los regímenes, sin protección militar, correría la misma suerte que aguardaría a las estancias de un soberbio y real palacio, que, aún resplandecientes de oro y pedrería, carecieran de techo y no tuvieran nada que las resguardase de la lluvia (15).*

Así, tras analizar el legado de la gestión en asuntos de Defensa del gabinete Major, el gabinete Blair ha optado por una radicalización de las reformas iniciadas por éste tras las experiencias en el Golfo y en Bosnia mediando una detenida evaluación del espectro de conflictos al que unas Fuerzas Armadas eficientes deben ser capaces de afrontar.

La disminución en el gasto de Defensa en un 3'1% real entre 1998/99 y el 2001/2002 que ha sido prevista se compensa por la prioridad establecida a favor de que las Fuerzas Armadas británicas alcancen conjuntamente las máximas disponibilidad y operatividad, reduciendo la diversificación logística y la diferencia entre lo dispuesto sobre el papel y el estado real de las unidades militares, navales y aéreas.

Una mínima referencia comparada de los puntos de partida de España (E) y el Reino Unido (RU) al abocar sus respectivas políticas militar, de defensa y de seguridad de cara al siglo XXI se recoge en la siguiente tabla:

**TABLA A**  
**GASTO EN DEFENSA (%) EN RELACIÓN CON EL PIB Y POR CATEGORÍAS (16)**

	<i>PIB</i>	<i>personal</i>	<i>material</i>	<i>infraestructura</i>	<i>otros gastos</i>
Reino Unido	2'7	38'4	26'2	5'7	29'6
España	1'4	67'2	13'8	0'7	18'2

(15) MAQUIAVELO, Nicolás. *Del Arte de la Guerra*. Techos. Madrid. 1988, pg. 6.

(16) Vid. estimación de *Presupuestos de Defensa para el año 1997*. *Revista de la OTAN*. Primavera 1998. Documentación, pg. 14.



La Tabla A muestra una diferencia sustancial a favor del Sistema de Defensa Nacional británico respecto del español: es bastante probable que la dedicación británica de un porcentaje del PIB que casi dobla al español tenga que ver con la aceptación social y política que de la asignación de los recursos disponibles se haga en el propio presupuesto de Defensa. La legitimación en las Cámaras de representación de la soberanía nacional británica de ese volumen de gasto deviene de la prioridad otorgada a asegurar la máxima operatividad militar a través del propio presupuesto de Defensa. Esta es una larga tradición que tiene un jalón señero en la acción de Lord Fisher para lograr el cambio de la tecnología del carbón a la del petróleo como fuente propulsora de los buques de la Armada Real británica a comienzos del siglo XX (17). En 1998, como se deduce de la lectura del conjunto de documentación de la SDR, se refuerza una correspondencia biunívoca ya tradicional entre el incentivo expreso a los procesos de transferencia tecnológica entre los mercados militar y civil para favorecer la flexibilidad y el crecimiento de la industria británica y el tratamiento dado a la gestión de los recursos humanos que busca vincular un mayor rendimiento y una alta profesionalidad militar con mejoras en las contraprestaciones pecuniarias, en la calidad de vida personal y familiar y en las opciones profesionales de futuro, dirigidas expresamente a la integración de los egresados de las Fuerzas Armadas británicas en los sectores productivos más desarrollados tecnológicamente (18).

El grado de cooperación y consenso alcanzado en la elaboración del SDR por parte de las elites de poder británicas para atender las necesidades de la que se reconoce como inevitable revolución en los *asuntos militares* es muy elevado, sin que ello excluya el tratamiento de las disonancias existentes dentro del Sistema de Defensa Nacional. Esas disonancias afectan especialmente en la gestión del personal militar y civil al servicio de la Defensa, tal como se recogió en la citada conferencia en *Chatham House* del ministro Robertson del 12 de marzo de 1998. Otra tabla comparativa de las respectivas situaciones de España y el Reino Unido res-

---

(17) Un excelente relato y análisis sintético de tal acción cabe encontrarse en Mc NEILL, William H.. *La búsqueda del poder. Tecnología, fuerzas armadas y sociedad desde el 1000 d.C. Siglo XXI*. Madrid. 1988, pgs. 327 a 341.

(18) Cabe anotar que las guarniciones del Ejército de Tierra británico están servidas por las Unidades en régimen de rotación. Ello obliga a todos los miembros de las Unidades y sus familias a prever traslados con una frecuencia de unos 4 años. Vid. Gabinete de la SEDAM-Ministerio de Defensa. *Informe sobre Tropa y Marinería en las Fuerzas Armadas Británicas*. Original mecanografiado. Madrid, 7 de octubre de 1994.

pecto de la estructura de personal de sus respectivos Ministerios de Defensa arroja nueva luz sobre la situación:

**TABLA B**  
**ESTRUCTURA DE PERSONAL DE LOS MD's BRITÁNICO Y ESPAÑOL (19)**

	MILITARES			CIVILES
	<u>PROFESIONALES</u>	<u>CONSCRIPTOS</u>	<u>RESERVA</u> [*]	
Reino Unido (1-4-96)	227.100	—	450.200	126.700
España (1-1-98)	102.390	( < 80.000 )	28.318	44.670

[\*] = se contabilizan los individuos que generan gasto por retribuciones y/o entrenamiento y conceptos asimilables.

La *voluntariedad* en la prestación de servicios militares, plena en España de hecho desde que se reconoció y reguló el derecho civil a la objeción de conciencia, en el Reino Unido parece estar incentivada por otros factores, además del presupuestario, tal como puede deducirse de la comparación entre las tablas A y B.

Puede aventurarse que tales factores son extra-económicos. Se sintetizan en la que parece más que evidente plena consideración de las Fuerzas Armadas británicas como *institución social* más allá de su calidad de *organización burocrática* del Estado especializada en el empleo de la fuerza militar. El criticismo antimilitar vigente en amplias capas de la sociedad española no deja de estar vigente también en la sociedad británica. Sin embargo, la posibilidad de contabilizar estadísticamente la vinculación del volumen de reservistas *comprometidos voluntariamente* con el Sistema de Defensa Nacional británico basta para sustentar la anterior hipótesis. Más adelante se explorarán las razones materiales del porqué millares de jóvenes estudiantes de las enseñanzas secundaria y universitaria en una democracia sólidamente asentada aceptan recibir instrucción premilitar en los Cuerpos de Cadetes; tampoco examinar el porqué de la vinculación mantenida voluntariamente por antiguos marineros y soldados junto a sus oficiales con las unidades militares británicas a través de los diversos sis-

---

(19) Vid. estimación de *Presupuestos de 1997. Revista de la OTAN*. Primavera 1998. Documentación, pg. 14; *The British Army, a pocket guide 1997-1998*, pg. 2; SGT-Ministerio de Defensa. *Presupuestos de Defensa 1998*, pg. 482 y elaboración propia.

temas burocráticos de reserva establecidos en el Reino Unido y de las asociaciones de apoyo mutuo libremente creadas entre los reservistas y sus familias. Acaso, todo se resume en la implantación de una clara conciencia de defensa nacional enraizada en la vigencia plena de los derechos de ciudadanía que los británicos han sabido conservar y renovar de modo bastante aceptable, así como en el ejemplo de sus dirigentes sociales. La historia británica demuestra que sus elites, en su conjunto, han sabido siempre cumplir con una enseñanza de Maquiavelo, extraída de su observación de los anárquicos estados italianos del siglo XV y XVI:

*... lo más lamentable es que... persisten en el mismo error, viven en el mismo desorden y no se paran a pensar que lo que antiguamente querían conservar el poder hacían y mandaban todo lo que he explicado, preocupándose de preparar el cuerpo para las incomodidades y el espíritu para no temer los peligros. De ahí que Cesar, Alejandro y todos aquellos personajes y príncipes ilustres fueran los primeros en combatir, caminasen armados a pie... //... El que desprecia estas ideas, si es gobernante, está despreciando su Estado; si es ciudadano, su patria (20).*

## EL MODELO DE FUERZAS ARMADAS BRITÁNICAS

Los autores del *Informe sobre Tropa y Marinería Profesional en las Fuerzas Armadas Británicas* realizado por el Gabinete de la Secretaría de Estado de Administración Militar del Ministerio de Defensa en 1994 ensayaron una interpretación sociológica de la estructura de los tres Ejércitos británicos. Así, partieron de un estudio enfocado sobre la descripción de su gestión de personal militar con especial análisis de las peculiaridades del reclutamiento, de sus escalones de carrera militar y sus contraprestaciones. Entre sus conclusiones cabe encontrar la siguiente que permanece vigente:

*La Royal Navy y, sobre todo, la RAF son organizaciones fuertemente tecnificadas, donde predomina —sobre todo en los empleos más bajos— una actitud profesional ocupacional y en las que la gestión de personal se lleva a cabo de manera centralizada. El ejército, por el contrario, mantiene una actitud profesional más institucional, en el sentido sociológico del término, no está tan tecnificado como los otros dos, y realiza la gestión de personal por un procedimiento sui*

---

(20) MAQUIAVELO. Op. cit., pgs 199-200.

*generis, parte del cual es el tan a menudo mencionado sistema regimental. Según éste, el soldado de Infantería y Caballería no forma parte del Ejército sino de un Regimiento concreto, y dentro de él desarrolla su carrera, cualquiera que sea el empleo que alcance. Se trata de un sistema muy cerrado, que proporciona ciertamente cohesión a las Unidades que más le necesitan y que es objeto de auténtica veneración dentro y fuera del Ejército; pero es también un sistema que genera lealtades casi tribales, según se manifestó en algún momento durante la visita. Y que debe producir diferencias entre Unidades en cuanto a gestión de personal. En cualquier caso, es un sistema que aparentemente funciona, pero cuya aplicación se limita a las Armas citadas. Las restantes, así como los Servicios, siguen un sistema centralizado (21).*

Esta apreciación confirma que las Fuerzas Armadas británicas no han conocido una ruptura desde la constitución del Reino Unido como Estado en 1707. Las innovaciones se han ido constituyendo en su seno en tradiciones, cuya perdurabilidad ha estado vinculada a su eficacia en los planos operativo, administrativo, corporativo e institucional. Así, siguiendo la tipología de los sistemas de servicio militar vigentes a lo largo de la historia establecida por Eliot A. Cohen es posible reconocer que desde el siglo XVIII hasta hoy los británicos han conjugado los sistemas denominados *de conscripción del Antiguo Régimen, profesional y de milicia* (22). Del primero, muy diluido e integrado en el segundo en el caso británico, se conserva la obligación moral de servir bajo las banderas de Su Majestad en tiempo de paz o de guerra en función de la autoestima de los individuos en tanto que miembros de determinado grupo social.

Entre estos grupos concernidos figuran tanto quienes a sí mismos se conciben como elite británica —y que por tanto se sienten obligados a dar ejemplo— como quienes, en función de las tradiciones locales y/o profesionales, consideran que *deben* alistarse en defensa de sus intereses concretos para la realización de servicios militares, como los pescadores inscritos en la matrícula naval británica. Así, esta convicción, cuyo vehículo en el Ejército de Tierra británico es el ejercicio de la lealtad regimental ya citado, no tiene capacidad coercitiva basado en texto legal alguno, pero sí

---

(21) Vid. Informe sobre Tropa y Marinería Profesional en las Fuerzas Armadas Británicas. pg. 3.

(22) COHEN. Op. cit., pg. 23.

la fuerza de la tradición cuyos efectos normativos en las mentalidades obran de tal modo que, paradójicamente, la *voluntariedad es socialmente forzosa*.

Siguiendo el esquema de Cohen, en función de su propósito militar, de la duración de la prestación y del método de reclutamiento, es el sistema *profesional* el que caracteriza a las Fuerzas Armadas británicas en tanto que *ejército permanente* o regular (23). Su propósito militar es general; esto es, asume tanto las funciones de defensa territorial como las de proyección exterior de fuerzas, si bien claramente en la tradición política británica, desde 1817, ha primado la segunda misión sobre la primera (24). La prestación de los servicios militares tienden a ser de larga duración, dándose opción a los individuos al desarrollo para todos los rangos —tropa (que incluye a la suboficialidad) y oficialidad— de *específicas carreras militares*, estructuradas con carácter abierto institucional y burocráticamente en función del momento y rango inicial del ingreso.

Las Fuerzas Regulares, activadas permanentemente y estructuradas a través de los Ejércitos de Tierra, la Armada y la Fuerza Aérea, están complementadas por distintas Fuerzas de Reserva de las que la SDR afirma que:

*Nuestras Fuerzas Armadas dependen decisivamente de la contribución realizada por las Reservas. En el futuro, éstas deberán hacer incluso más. La SDR ha confirmado los importantes cometidos que las Fuerzas de Reserva deben realizar como parte vital del conjunto de la capacidad de defensa de la Gran Bretaña (25).*

Si no por el volumen de las Fuerzas de Reserva activables en plazos breves —que en personal suponen apenas una cuarta parte del conjunto de las Fuerzas Armadas— su concepción proporciona un armazón clave

---

(23) Vid. nota 22.

(24) Existe una vinculación clara entre la misión de defensa territorial y la implicación directa de los medios castrenses en las tareas de mantenimiento del orden público interior. En el caso británico, mediando decisión gubernamental y la aprobación parlamentaria, las Fuerzas Armadas británicas pueden ejercer misiones de orden público sin que, excepto en el caso del Ulster, se haya aceptado como necesaria la creación de cuerpos especializados en tales tareas en su seno. En acciones policiales que requieren una alta especialización en la aplicación de la violencia física y de las armas, las Fuerzas Armadas son requeridas —y para ello se preparan— para apoyar a la policía civil: así, el SAS y el SBS son las organizaciones que se encargan de combatir las acciones terroristas concretas.

(25) Vid. nota 20.

para el refuerzo y el incremento de la fuerza militar en tiempos de crisis o de guerra. En línea con la tradición británica, la SDR afirma que estas Fuerzas se constituyen a través de:

*El voluntariado hasta donde sea posible, pero si es necesario // La movilización obligatoria (26).*

Los tres Servicios cuentan con instituciones de formación premilitar que realizan su labor en el seno de los centros de enseñanza civil secundarios y universitarios. Estas instituciones —*The Cadets Corps, Royal Navy Units y los University Air Squadrons*— crean las bases tanto para la captación de personal para las Unidades Regulares como para la capacidad de movilización, constituyendo de hecho sistemas de generación de reservas de cuadros de mando.

En la Armada y en la Fuerza Aérea, los costes de mantener Unidades de Reserva dotadas con material de primera línea hicieron inviable su existencia ya en el decenio de los 50. Así, sus sistemas de reserva se configuran en exclusiva como entidades centralizadas en los que los reservistas, sea cual sea su procedencia, quedan destinados primordialmente a completar las plantillas de las Unidades Regulares existentes en tanto se produce la movilización y la consecuente dotación de nuevas Unidades activas. Existiendo un término legal de reserva obligatoria y recompensada para todos cuantos han servido de forma regular en los Ejércitos, los tres Servicios cuentan con diversos sistemas para mantener unas listas de personal de reserva voluntario al que se actualiza su entrenamiento de forma periódica a través de cursos intensivos. El sistema ha probado su eficacia, manteniéndose esas listas a través de diversos tipos de contratación en los tres Servicios y en el Cuerpo de los *Royal Marines*. Desde luego, es en el caso del Ejército de Tierra británico donde el denominado *Territorial Army* (TA) dispone de Unidades cuya orgánica operativa es apta para ser activada en breve plazo, completando y complementado a las Unidades regulares, en las primeras fases de la movilización operativa de los recur-

---

(26) Esta clara y concisa definición demuestra que, incluso en las naciones en las que la voluntariedad es un valor intrínseco en la prestación de los servicios militares en tiempos de paz, no se oculta el hecho históricamente demostrado por el que, en tiempos de crisis o de guerra, no existe otro recurso que recurrir a la *obligatoriedad* como mecanismo para ordenar y reforzar el esfuerzo bélico de una nación. La cantidad de coerción precisa para obtener los recursos humanos precisos de forma eficiente una vez decretada la movilización tenderá a ser inversamente proporcional al esfuerzo de cultivo de una conciencia de defensa nacional desarrollado en tiempo de paz en el conjunto de la población. Para el concepto político de fondo, vid. nota 20.

sos nacionales en tiempos de crisis. A la brillante actuación de la Reserva Naval durante la Guerra de las Malvinas en 1982, ha seguido un incremento de la frecuencia en las que estas Unidades de "fin de semana" han sido activadas con fines de entrenamiento y operativos en los últimos años. Este incremento está vinculado tanto a la persistente reducción de las plantillas totales de las Fuerzas Regulares como a las necesidades de realizar tareas de Apoyo Logístico en las diversas operaciones bajo mandato de la ONU desarrolladas a partir de la implosión de la Unión Soviética.

El apoyo de la sociedad civil en coordinación con las autoridades políticas y militares al conjunto de las organizaciones operativas de reservistas presentes en las Fuerzas Armadas británicas está coordinado dentro del sistema denominado TAVRAS (*Territorial, Auxiliary and Volunteers Associations*). Junto a los Cuerpos de Cadetes —de formación premilitar— y a las asociaciones específicas vinculadas a los Regimientos, Bases Navales y Escuadrones de la Fuerza Aérea, esa coordinadora de asociaciones constituye la red de apoyo social de las Fuerzas Armadas y a sus miembros. Su papel está reconocido institucionalmente de tal manera que son las entidades encargadas de auxiliar todos los procesos de reincorporación de los egresados de las Fuerzas Armadas en el mundo laboral civil. La dosis de corporativismo presente en ellas está adecuadamente compensado por su vinculación tanto con los Ayuntamientos y las asociaciones ciudadanas de carácter local y regional como con el denominado *National Employers Liason Committee*, organismo de enlace entre los intereses empresariales y el Estado que surte y controla las ofertas de empleo y las contrataciones laborales de los británicos.

El sistema de reservas británico es equivalente al denominado por Cohen en su tipología de servicios militares de 1985 como *sistema de milicia* (27). Tal como ha ocurrido en las organizaciones homólogas de los Estados Unidos, en el caso británico las necesidades políticas de proyección de fuerza militar han hecho que su propósito exclusivo de defensa territorial haya sido desbordado, aunque se mantenga la larga duración de los compromisos a tiempo parcial y discontinuo en la prestación de servicios militares. La SDR ha apostado decididamente por el refuerzo de la capacidad operativa y de proyección exterior de estas organizaciones aún mediando una disminución en el número de plazas a cubrir en el caso

---

(27) Vid. nota 22.

específico del TA. Este cambio en el sistema de reservas británico proporciona un ejemplo para sugerir que, posiblemente, estamos en puertas de un cambio en la percepción de los países punteros en cuestiones de Defensa en cuanto a lo que toca a la organización militar. Como se revelará al final de esta ponencia, ese cambio recuerda en algo al que dramáticamente se originó con la agresión napoleónica a los ejércitos de profesionales al servicio de las monarquías absolutistas.

Así, los costes de personal de los Ejércitos regulares compuestos exclusivamente por personal bajo contrato, unidos a los de adquisición y mantenimiento de sistemas de armas, de mando, control, comunicaciones e inteligencia de alta tecnología, obligarán a reducciones de plantillas en tiempo de paz. La sobrededicación —esto es, la irracionalidad del esfuerzo— exigida a los militares profesionales creará disfunciones entre los fines generales y los objetivos concretos previstos en función de los recursos disponibles. La comunidad de subsistemas tecnológicos entre los campos civil y militar facilitará el desarrollo de sistemas de prestación de servicios militares a tiempo parcial, tanto por individuos como por empresas, según especificaciones vinculadas con las especialidades y aficiones desarrolladas en la sociedad civil útiles al esfuerzo de Defensa.

Esta tendencia de solución, de lograr conciliar los intereses estrictamente militares con los intereses estrictamente civiles, podría solventar la problemática relación entre recursos humanos y materiales de uso castrense y sus costes en relación con los intereses sociales y productivos en las modernas sociedades post-industriales. Sin embargo, una ojeada a los problemas y soluciones actuales presentes en gestión de los recursos humanos para el servicio en las Fuerzas Armadas británicas acaso pueda permitir vislumbrar un futuro menos optimista que el planteado en teoría.

## **EL SERVICIO DE TROPA Y MARINERÍA COMO SISTEMA DE CARRERA MILITAR ABIERTA**

### **El reclutamiento, la selección y la formación**

Como es patente, el método de reclutamiento en las Fuerzas Armadas está basado en la voluntariedad y regido por un sistema complejo de oferta de empleo público, tendente a determinar las plazas vacantes según funciones y especialidades necesarias.



Al igual que está sucediendo en el conjunto de las sociedades post-industriales, la captación de individuos para la prestación de servicios militares en los rangos de tropa y marinería se está tornando extremadamente dificultosa en el Reino Unido. Por ello, se intenta que la tendencia a rebajar los requisitos específicos para superar la selección psico-técnica del personal previo al ingreso en filas sea frenada mediante la apertura de la oferta a nuevos grupos sociales hasta ahora no tenidos en cuenta en las especificaciones *de facto* establecidas por la tradición castrense y las costumbres sociales y nacionales. Cada vez más, las políticas de captación de personal del Ministerio de Defensa británico se dirigen a las mujeres y a las minorías étnicas del Reino Unido. La formulación *políticamente correcta* de campañas de reclutamiento dirigidos a tales grupos refuerza la conversión de la sociedad británica en una sociedad igualitaria en términos de género y multirracial, acorde con su estatus de sociedad post-industrial. Por esa vía, tal como ocurriera en el pasado con la prestación de servicios militares obligatorios, los derechos civiles, políticos y sociales plenos son reconocidos a los grupos afectados. La segregación en Unidades específicamente compuestas por mujeres, vetando la prestación de servicios de combate activo, o por grupos étnicos, tal como sucedía en la fase imperial del Reino Unido, carece de sentido.

Ello causa, cómo no, problemas de adecuación en el seno de las Fuerzas Armadas que obligan, incluso, a cambiar las pautas de comportamiento y disciplina en el seno de todas y cada una de sus Unidades. Sin embargo, estos no son más que una parte de los originados por el dilema general que supone intentar captar al personal más adecuado en competencia con la oferta civil de empleo, clave de la gestión en las organizaciones militares contemporáneas. La aceptación de personal inadecuado encarece y prolonga los plazos de instrucción militar básica y los de formación militar específica. El intento de atraer y retener en primera instancia al mejor personal posible supone, en sí mismo, un factor de encarecimiento al reconocerse la necesidad de incentivar mediante primas en efectivo tanto el alistamiento como los reenganches, tal como ya sucedía en el siglo XVIII.

La más importante novedad relacionada con la gestión de los recursos humanos en las Fuerzas Armadas del Reino Unido es el estudio para la posible *privatización* de la formación destinada a favorecer tanto el ingreso en las mismas como la reincorporación a la vida civil del personal de tropa y marinería egresado. Se supone que los déficits de formación previos a la opción de ingreso en las Fuerzas Armadas por parte de los aspirantes no

deben de ser cubiertos con la dedicación de personal y medios militares. Se considera preferible que, tanto para esa circunstancia como para la preparación para la reincorporación al mundo civil, esa tarea quede en manos de civiles, liberando al personal militar para la dedicación exclusiva a la instrucción y formación estrictamente militares. Incluso, en aquellas actividades vinculadas a especializaciones militares —como lo es el de la aptitud básica en salto paracaidista— la estimación de costes parece confirmar que deben de ser empresas privadas las que asuman la gestión de los medios precisos para proporcionar a los individuos esas capacidades de interés para la Defensa.

### **Retribuciones y compensaciones**

Habitualmente, los contratos contienen una prima de enganche, un sueldo básico y una serie de complementos estimados en función de la especialización, la penalidad y el riesgo del servicio a realizar. A estos complementos se unen los de antigüedad y rango obtenido dando lugar para su cálculo a la existencia de siete bandas salariales desde el rango inicial de soldado o marinero de 4ª clase, a los equivalentes a los de Sargento Mayor y Contramaestre.

Desde 1971, el sistema de retribuciones y compensaciones pecuniaras de las Fuerzas Armadas británicas se establece tomando en cuenta los informes denominados *Armed Forces Pay Review Body* (28). Hasta su vigésima séptima edición (en adelante, XXVII AFPRB), de enero de 1998, han sido presentados ante el Parlamento para su discusión por el Primer Ministro sin solución de continuidad. Los nombres de los integrantes del comité encargado de realizarlo son públicos reconociéndose la presencia tanto de civiles como de militares. Su sistema de trabajo se basa en la realización de un análisis documental complementados con visitas a las Bases y Unidades en el propio territorio nacional y en las guarniciones exteriores (23 para este año) que sirven para facilitar a la comisión la realización de entrevistas con el personal interesado de todos los rangos (más de 200 este año) a propósito de sus salarios, gastos y condiciones de servicio. Desde su segunda edición, en 1973, estos informes son complementados por un suplemento que ajusta sus conclusiones en torno al mes

---

(28) *Review Body on Armed Forces Pay. Twenty-Seventh Report 1998. Chairman: Sir Gordon Hourston. Presented by the Prime Minister by Command of Her Majesty. January 1998.* En adelante, XXVII AFPRB.

de junio de cada año, haciendo posibles ajustes presupuestarios en función de las necesidades del Sistema de Defensa Nacional británico.

En el XXVII AFPRB se recogen desde el primer momento las quejas y el malestar extendidos entre todos militares entrevistados por el incumplimiento por parte del Gobierno en los años anteriores de varias de las recomendaciones de informes anteriores aceptadas por el Parlamento, en especial en lo tocante a los incrementos porcentuales de sueldos base (29). Sin embargo, pronto se descubre que además del desentendimiento político, existen poderosas "disonancias internas" que refuerzan el malestar en el seno de las Fuerzas Armadas británicas. Así, tras reseñar el análisis de 1.600 puestos de trabajo concretos desde el rango de soldado al de brigadier en los tres Servicios, el XXVII AFPRB concluye que:

*... existen evidentes solapamientos entre las cargas de trabajos entre los diferentes rangos: incluso el mismo trabajo es desarrollado por personal con diferente rango. En el actual sistema, el sueldo está íntimamente ligado al rango. Esto implica que la gente que realiza el mismo trabajo aunque tenga rangos diferentes, recibe sueldos diferentes (30).*

Ante esta situación, los autores del XXVII AFPRB creen que las prácticas de las políticas de personal en las organizaciones civiles pueden y deben ser aplicadas en las Fuerzas Armadas (31). Así, proponen conjugar los criterios salariales basados en el rango con los derivados, bien de una tabla de asignación de pagos por trabajo continuamente realizado, bien por el establecimiento de complementos salariales en cada nivel, que permitan que los individuos con diferente rango pero con el mismo trabajo sean remunerados de forma similar. Habiendo reconocido que el modelo a desarrollar se inspira en la experiencia de las organizaciones civiles, se reconoce que, con todo, en relación con la carga de trabajo asumida, los militares no reciben remuneración comparable con la que obtienen sus colegas civiles.

Sintomáticamente, al tratar el fenómeno de la sobrededicación exigida a los militares, las entrevistas de calidad realizadas permiten a los autores del XXVII AFPRB afirmar que:

---

(29) XXVII AFPRB, párrafo 3, pg. 1.

(30) XXVII AFPRB, párrafo 9, pg. 2.

(31) Vid. nota 30.

*... Parte del personal señala que se encuentran de continuo desplazándose por exigencias operativas. Debemos afirmar que los actuales niveles de remuneración, en particular el factor X (complemento de operatividad), son insuficientes para compensar a muchos de los afectados. Si embargo, el personal en activo, prefiere una reorganización de la dedicación que se les exige antes que un incremento salarial. Como afirmó un suboficial, él no quiere ser un divorciado enriquecido y confuso... (32).*

El XXVII AFPRB detalla 24 recomendaciones urgentes sobre reestructuración e incremento de sueldos y compensaciones para todos los militares que cubren aspectos generales de interés para todos los afectados como las dietas de desplazamiento o la dotación para subvencionar el alquiler de viviendas y garajes. El objetivo implícito de las mismas —favorecer el mejor ejercicio del trabajo militar a través de la satisfacción de las necesidades personales y familiares de los profesionales— es reconocido por la SDR de 1998 en su “90 Informe de Apoyo. Una administración para el personal”:

*52. ... A través del proceso de consulta y evaluación (del AFPRB), podemos afirmar que la actual estructura de pagos es inadecuada para satisfacer las futuras necesidades del servicio. Aceptamos la aseveración del AFPRB por la que hay que establecer un nuevo sistema. Se están realizando los trabajos que nos permitan introducir una nueva estructura salarial en la que los sueldos individuales puedan incrementarse en cada rango de acuerdo con criterios claramente especificados; p. ej. Experiencia, cualificaciones profesionales y comportamiento satisfactorio. Esperamos que este sistema se establezca para el 11 de abril del año 2000.*

*53. Una bolsa salarial adicional deberá ser mantenido para atender las necesidades de reclutamiento y reenganche en grupos de especialidades específicas. Los detalles están siendo preparados para ser sometidos a la consideración del AFPRB en la búsqueda de un sistema simple, flexible y mejor.*

Al cabo, la tendencia asumida por la documentación generada por los organismos de evaluación como el AFPRB demuestra que muchas de las estructuras consideradas como propias de la Institución militar tradicional terminan siendo incompatibles con el ejercicio de sus misiones específicas

---

(32) XXVII AFPRB, parágrafo 10, pg. 3.

en el seno de las sociedades post-industriales. La presión que en los individuos dedicados al oficio militar y en sus familias ejerce la comparación entre las condiciones de vida del entorno civil y las propias terminan constituyendo el factor fundamental para la determinación de las políticas de personal de los Ministerios de Defensa. En términos económicos, las recomendaciones del XXVII AFPRB suponen un incremento de costes de personal de un 4% sobre los gastos asignados en presupuesto corriente (33). Con todo, es el cambio cualitativo de las condiciones de vida personales y familiares el objetivo que se sugiere cubrir mediante esa petición de fondos adicionales.

### **Los periodos de compromiso y la formulación abierta de la carrera militar de la tropa y la marinería**

Para la tropa y marinería, los términos mínimos de compromiso legal contratado oscilan entre los tres y los ocho años, habiéndose mantenido la posibilidad de rescisión de los contratos mediante el pago de *rescates* por parte del individuo que desea abandonar el servicio antes del tiempo contratado. El tiempo máximo establecido legalmente con carácter general para la obtención de pensión completa por la prestación de servicio en los rangos y clases de tropa y marinería es de 22 años; excepcionalmente, algunos individuos caracterizados por su gran experiencia y buen hacer permanecen en filas ejerciendo funciones militares de inspección logística en apoyo del mando hasta alcanzar, si lo desean y se mantienen aptos, la edad de jubilación legal para todos los británicos (34).

En el Reino Unido se ha mantenido clara la distinción entre oficialidad y tropa. Los suboficiales forman parte de la tropa y la marinería, siendo sólo posible la inclusión en los rangos de oficiales por *méritos de guerra*. A cambio de esta severa segregación burocrática y profesional, el candidato a formar parte de las Fuerzas Armadas británicas como soldado o marinero tiene ante sí un modelo de carrera militar abierta. Esta, para bien o para mal, se caracteriza esencialmente por una continua evaluación de las aptitudes profesionales desarrolladas por parte de sus superiores y sus iguales. Las opciones de ascenso están vinculadas a la demostración efectiva de esas aptitudes en los plazos de servicio contratados y forman parte de las contraprestaciones que incentivan el reenganche.

---

(33) XXVII AFPRB, párrafo 8, pg. ix.

(34) Por ejemplo, individuos así reconocidos por su capacidades ejercen la responsabilidad de controlar el mantenimiento de todo el material de los Regimientos.

La movilidad social, en tanto que posibilidad de cambio del estatus originario del individuo, parece coartada por tal sistema si bien, entendida como profundización de las aptitudes de desarrollo personal y de superación de los obstáculos profesionales cotidianos, puede proporcionar un alto grado de autoestima, reconocido por el medio corporativo y social. Como tal sistema ha demostrado ser efectivo en el entorno castrense británico, siendo objeto de adopción en los países de su área de influencia política y social. La respetuosa veneración que se rinde a los suboficiales en las Fuerzas Armadas británicas, por parte de superiores y subordinados en la jerarquía militar, ha llevado a muchos de sus compatriotas a considerar que *ellos son la clave del sistema de Defensa británico*.

Sin embargo, como se ha apuntado más arriba, uno de los mayores problemas con los que han de contar los gestores de recursos humanos de las Fuerzas Armadas británicas es el de la competencia del mercado civil en la captación del personal cualificado preciso. Esto se demuestra por el hecho de que el objetivo de plantillas totales de las Fuerzas Armadas británicas para 1997 se cubre sólo en un 95%, siendo el déficit en personal entrenado de un 4'5%. Este déficit afecta primordialmente a los rangos inferiores de la Tropa y Marinería, seguido de los de la joven Oficialidad; por el contrario, se comprueba que existe un exceso de tenientes coroneles, coroneles y brigadieres (35). Por funciones y especialidades se anotan como escasamente cubiertas las siguientes:

- Armada e Infantería de Marina: ingenieros, mecánicos, infantes de marina y escribientes.
- Ejército: armas combatientes, operadores de telecomunicaciones, mecánicos, técnicos y asistentes.
- Fuerza Aérea: Controladores de combate, controladores de tráfico aéreo, armeros, mecánicos y técnicos en equipos de seguridad, calibración y sanidad (36).

### **La reincorporación a la vida civil**

Al término de los periodos de vigencia de los contratos cabe la renovación de los mismos, mediando la evaluación del rendimiento del individuo. Caso de que ambas partes decidan no renovarlos, está previsto el apoyo indirecto del Ministerio de Defensa para cubrir las necesidades de reincor-

---

(35) XXVII AFPRB, parágrafo 18, pg. 5.

(36) XXVII AFPRB, parágrafo 19, pg. 5.

poración a la vida civil. Este apoyo indirecto, que básicamente se establece a partir de la emisión de certificados oficiales sobre las capacidades de interés laboral civil desarrolladas por los egresados aparenta ser insuficiente para captar a personal apto y/o suficientemente cualificado en un primer reclutamiento.

Todas las redes de apoyo social a las Fuerzas Armadas descritas más arriba colaboran con las Unidades Regimentales —en el caso del Ejército de Tierra— y los organismos centralizados del Ministerio de Defensa con el auxilio de las agencias estatales de gestión de empleo disponible para proporcionar puestos de trabajo a los egresados de las Fuerzas Armadas. Gracias a ello, el periodo en que estos sufren la situación de paro es menor que la del conjunto de los británicos. Sin embargo, esta ventaja no parece ser suficiente incentivo para optimizar la recluta.

Las referencias que en declaraciones públicas y en documentos oficiales se realizan desde el Ministerio de Defensa británico apuntan a la posibilidad de que el Reino Unido termine por adoptar plenamente —con los costes que ello implica— los criterios de contraprestación que en los Estados Unidos permitieron mejorar la calidad de la recluta bajo contrato y los mecanismos de retención de los alistados.

El acceso a la enseñanza superior de calidad —que en los países de cultura anglosajona no está suministrada por el Estado para todos sus ciudadanos— es el mejor incentivo para conseguir que los individuos más aptos procedentes de entornos sociales desfavorecidos vean en el servicio en las Fuerzas Armadas un instrumento de *movilidad social* y de *cambio de estatus* personal. De la actual situación de los Cuerpos de Cadetes británicos, la compensación económica mínima que se otorga a los estudiantes por consentir en adquirir formación premilitar y optar a figurar en las Listas de Oficiales de la Reserva de no ingresar en las de Oficiales Activos, podría transformarse, de adoptar el incentivo *educación superior* para la recluta de Tropa y Marinería, en un bono de estudios que incrementaría los costes de gestión de los recursos humanos del Ministerio de Defensa. Los compromisos a diseñar bajo esos criterios podrían alterar, complementariamente, las normas que limitan la *movilidad corporativa interior* facilitando el acceso a los Cuerpos de Oficiales a los individuos más destacados de las clases de Tropa y Marinería a través de esa nueva bonificación por razón del servicio castrense.

## DE UN CASO CONCRETO A UNA PROSPECTIVA GENERAL

El ejemplo de las Fuerzas Armadas británicas denota un factor poco tratado ante la opinión pública, cuando se propagan las bondades del reclutamiento de Tropa y Marinería bajo contrata en las condiciones que dictan las sociedades post-industriales. En medios académicos parece ser mayoritaria la opinión de que se están constituyendo, por tanto, *ejércitos postmodernos* debido a que:

*Todos esos cambios en el entorno (social) y las funciones (militares) se traducen en la estructura organizativa. La estructura de los ejércitos del futuro será parecida a las de muchas multinacionales. Serán organizaciones virtuales: descentralizadas, con unidades y reservas pequeñas pero con gran autonomía para tomar decisiones y manejar tecnologías sofisticadas. Serán estructuras matriciales coordinadas por sistemas de información y comunicación complejos. Muchos servicios que precisen los militares se subcontratarán. Las interconexiones entre la esfera pública y privada serán mayores y las fronteras menos claras (37).*

Es bastante probable que esa predicción —en la que un ideologizado historiador de lo social reconocería cierta reedición tecnocrática de fenómenos de *enfeudamiento*— resulte certera. La moderna tecnología bélica obliga a que los usuarios de los modernos sistemas de armamento y apoyo serán técnicos muy cualificados cuyo valor en el mercado de empleo civil es muy apreciado. La formación de tales técnicos en le seno de los diversas Fuerzas Armadas siempre ha requerido de sistemas de retención del personal basados tanto en la coerción como en el dinero. En ambos casos, los costes directos e indirectos se incrementan. La preocupación *tecnocrática* por dar solución, como la apuntada por el texto académico citado, a los problemas que esa realidad crea en los gestores de recursos humanos militares hace olvidar el problema planteado —y no resuelto por ningún sistema de reclutamiento en tiempo de paz— que subyace en el fondo de las relaciones entre las sociedades y los ejércitos que las protegen.

---

(37) TORRENTE, Diego. "La reconversión militar. La reestructuración industrial y organizativa de la defensa en la post-guerra fría". Comunicación al VI Congreso Español de Sociología. Grupo 13: Fuerzas Armadas, Seguridad y Resolución de Conflictos. Original mecanografiado, pg. 12.



Así, en fecha tan temprana como 1967, Kenneth Boulding, en su artículo "The impact of the Draft in the Legitimacy of the National State", avisaba en referencia a este aspecto concreto de la cuestión que:

*El intento de mejorar el reclutamiento obligatorio para hacerlo más aceptable puede todavía prevenir la reevaluación radical del mismo sistema de defensa nacional unilateral vigente. Estamos muy cerca del momento en el que el único camino para preservar la legitimidad del Estado nacional será que éste abandone gran parte de su poder. El problema del reclutamiento obligatorio es sólo un aspecto más de un drama mucho más amplio (38).*

Una primera consecuencia de esa situación fue reconocida por Sir Michael Howard en 1976, cuando la posibilidad de crisis del Estado contemporáneo, tanto en sus variantes democrática como totalitaria, aparecía públicamente como lejana. El apoyo político, tanto a las corrientes pacifistas en Occidente junto como a la fuerte tendencia a la profesionalización y tecnificación absoluta de los Ejércitos, dio pie a que el papel del combatiente empezara a ser minusvalorado en las sociedades occidentales, arrastrando con ello las capacidades de movilización militar efectiva de las poblaciones sujetas a amenaza. Ese es el sentido de la advertencia de Sir Michael Howard por la que:

*Nada ha ocurrido a partir de 1945 que indique que la guerra, o la amenaza de la guerra, no sigue siendo un instrumento efectivo en la política del Estado. Contra esos pueblos que ya no están preparados para defenderse por sí mismos, ciertamente podría ser muy efectiva (39).*

La segunda, cuando estaba ya en marcha el proceso de implosión de la Unión Soviética, está implícita en el párrafo con que Ernst Gellner cerró en 1988 su libro *El arado, la espada y el libro*, editado en castellano en 1992, en un tono que evidentemente recuerda al mejor Clausewitz:

*La esfera de la coerción, de la política, es la que reviste una importancia crucial en la actualidad. Al contrario de lo que afirman las dos ideologías principales nacidas de la edad de la transición (las alternativas nacional-racista y comunista) el orden político no puede ser disminuido ni mandado a la perrera; tampoco desaparecerá por sí*

---

(38) BOULDING, Kenneth. "The Impact of the Draft on the Legitimacy of the National State", en TAX, Sol (Ed) *The Draft: A Handbook of Facts and Alternatives*. Chicago, 1967. Pgs 191-196. Cita en pg. 196.

(39) HOWARD, Michael. *La guerra en la historia europea*. Fondo de Cultura Económica. México. 1983, pg. 248. (Ed. orig. inglesa de 1976).

*sólo. Ha surgido una nueva clase de necesidad de coerción o refuerzo de las decisiones. La nueva economía acomodada requiere de una enorme infraestructura, complicada e indivisible en su mayor parte. Las decisiones estratégicas tomadas con respecto a su disposición y forma afectan a extensas poblaciones por largos periodos de tiempo, a menudo de manera irreversible. Esa infraestructura no se genera de manera espontánea sino que requiere atención y servicio constantes,... Estado es en principal medida el nombre que ahora se da al racimo de agencias encargadas de cumplir con ese papel. Cómo podrá ser organizado y controlado en condiciones caracterizadas simultáneamente por la ausencia de premisas morales y por una gran libertad económica: ésta es la pregunta (40).*

La necesidad de Ejércitos —uno de los grupos de agencias estatales— permanece. A los riesgos que entrañan las diferentes modalidades de *desnacionalización* de los mismos— cuya descripción y análisis escapa al objetivo de esta ponencia— se unen los generados por las condiciones sociales en y, desde, las que hoy se desarrolla el oficio militar en toda su jerarquía.

Así, Sir Michael Howard, en una sugestiva conferencia impartida en 1994 en el *US Army War College* titulada *A How much can technology change war*, reiteraba sus tesis sobre la importancia de las estructuras sociales en la evolución de la guerra y del combate desde la era agrícola hasta el mundo post-industrial a lo largo de los siglos,. A renglón seguido apuntaba que, en esencia, “Mientras que la guerra parece cambiar, permanece tal como la definiría Clausewitz, al igual que el camaleón, que por mucho que cambiara de color, seguía siendo siempre el mismo animal”. Para Howard, la esencia de la guerra ha sido y sigue siendo el enfrentamiento físico entre combatientes al que la tecnología, incluso en el ámbito de la *guerra total*, sólo alteraba su potencias y procedimientos. Tras culminar su análisis señalando la persistencia de valores y actitudes agrarios —es decir, heroicos— en muchos ejércitos y sociedades en desarrollo que habrían sido la base de derrotas, como la de Vietnam, y de victorias incompletas, como la de la Campaña del Golfo de 1990-91, para los ejércitos de la era post-industrial, se preguntaba:

*¿Puede la futura tecnología ser capaz de eliminar enteramente la necesidad de fuerzas armadas para las sociedades occidentales,*

---

(40) GELLNER, Ernst. *El arado, la espada y el libro. La estructura de la historia humana* México. FCE. 1992, pg 249.

*cuyos ciudadanos puedan ser puestos en situaciones donde no deban sólo matar sino incluso aceptar el riesgo de resultar muertos, incluso en gran número?; ¿podrán las sociedades post-industriales aceptar esto?. En última instancia, ¿podrá la tecnología cambiar lo que hasta ahora ha sido la esencia de la guerra? (41).*

Es posible que los británicos sólo estén un poco más avanzados que nosotros en ese dramático proceso en el que los Estados pierden su legitimidad y su poder práctico, los Ejércitos se atomizan internamente al tiempo que se diluyen en organizaciones multinacionales —tengan estas carácter público o no— y las sociedades y sus individuos viven una gran ilusión: la de creer que por pagar a otros para que arrostran los riesgos del combate sus vidas ganaran en calidad y en dignidad. Si no un Napoleón, dos o más Pol Pots, dotados con medios de destrucción mínimos en comparación con los arsenales estatales hoy acumulados, podrían romper el espejismo.

---

(41) HOWARD, Michael A How much can technology change war. SSI-USAWC. 1994. <http://carlisle-www.army.mil/usassi/ssipubs/94/2hist/2histp.htm>.