

EL PAPEL DE LOS EJÉRCITOS: LA ÉTICA DE SU EMPLEO EN LOS CONFLICTOS (I)

Fernando GARCÍA MORETÓN



Introducción



El conocimiento, que debe elevarse al rango de «creencia», de cuál es el papel de los Ejércitos, en su triple aspecto doctrinal, moral y ético, es un elemento esencial e imprescindible para lograr que sea una realidad en las fuerzas militares el binomio «eficacia alta-moral alta», para alcanzar un equilibrio estable en las relaciones «ejército-sociedad» y proporcionar, ante las exigencias de la defensa nacional, una eficaz solidaridad y «voluntad de vencer» colectivas.

Este conocimiento del papel de los ejércitos se hace más necesario que nunca cuando en la política internacional de hoy día se ha generalizado el uso y empleo de las fuerzas militares en múltiples actividades.

La comunicación de ese *conocimiento* y su desarrollo en *creencias* es, precisamente, uno de los métodos o mecanismos del control social.

Antes de entrar en el objeto de este trabajo parece conveniente exponer brevemente qué supone el control social del Ejército y resaltar la importancia del conocimiento, transformado en creencia, de la misión y fines de los ejércitos.

El control social del Ejército

El control social del Ejército se inscribe en el ejercicio del mando, cubriendo uno de los aspectos, tal vez el más importante, de la *preparación de la Fuerza*, en cuanto a potenciar y desarrollar la *solidaridad* de todos sus miembros para integrarlos en un «sistema de cooperación» eficaz, sin fisuras y de moral alta, plenamente identificado con el sistema de valores y normas que se derivan de los presupuestos de «lo militar».

Con el control social se trata, pues, de crear ese elemento y sentimiento de *convicción* que significa la conformidad, adhesión e identificación con los núcleos «valores-normas» de la Institución Militar y con el «sistema cultural» del Ejército. Es, precisamente, el «sistema cultural» el que proporciona el

conocimiento y los medios que permiten al Ejército sobrevivir y, además, controlar y dominar la Institución.

Lo dicho no significa que el militar tenga que vivir exclusivamente en «su cultura», que, por otra parte, se nutre del más amplio sistema cultural de la Nación como Patria de todos, realzando y custodiando sus rasgos más significativos.

El militar y el Ejército como institución han de vivir inmersos en «su cultura» y en la más amplia de la Nación, dando lugar a que entre ambos sistemas culturales se establezca un sistema de interacciones, con acciones y reacciones generalmente concatenadas, cuyo mayor o menor equilibrio pondrá de manifiesto el grado de integración «Ejército-sociedad». El gran reto del Ejército moderno y de la sociedad es lograr ese equilibrio. En el caso concreto de España, la necesidad de asimilar la idea de Patria de Naciones, respetar esa realidad y conseguir el respeto general parece, a medio plazo, una misión con serias dificultades.

A nadie se le oculta la dificultad, por otra parte, de armonizar las normas internas del Ejército, necesarias para su eficacia, y los valores y normas de uso en la sociedad civil, muy fraccionada y laxa (REVISTA GENERAL DE MARINA, enero 1996, *Control social*).

Esa dificultad hace que el sistema de interacción entre ambas culturas se deba apoyar, por parte de los ejércitos, en dos actitudes fundamentales: la primera es de *resistencia* ante aquellas ideas, modas o costumbres que puedan desarraigar al Ejército de su propia esencia y sistema cultural, para evitar que sus miembros puedan llegar a verse como «guerreros deformados por el industrialismo y el consumismo»; y la segunda actitud aparece como obligación de *proyectar* hacia la sociedad civil valores patrióticos, morales y sociales.

La sociedad civil, por su parte, y en el marco del sistema de interacción, debe tomar conciencia y respetar las características propias de la vida y comportamiento de los miembros de las fuerzas militares. Esos valores y modo de ser, propios de los militares, pueden no ser comprendidos por la sociedad civil, pero esto no debe ser razón justificativa para injerencias que traten de cambiarlos o desprestigiarlos y, mucho menos, ser motivo de hostigamiento.

La sociedad civil, además, debe ser receptora y aceptar los valores histórico-patrióticos que pueda transmitir el Ejército, pues ellos son esenciales para la cohesión nacional y la solidaridad. Con esto no se quiere significar que el patriotismo sea patrimonio exclusivo de los militares, pero sí es cierto que, como decía Canalejas, «el militar es más patriota que los demás o no es un buen militar».

Este sistema de interacción lo activa el control social que, según Gillin, cumple dos funciones: por un lado, hacer que los comportamientos y conductas de todos coincidan para constituir una conciencia colectiva común; y, por otro lado, fomentar y conservar esa conciencia colectiva para asegurar su perpetuidad.

En lo que se refiere al caso concreto de los ejércitos, la primera función, como se puede apreciar, se enmarca en el mismo ámbito de la «socialización del Ejército», por lo que se hace necesario tomar conciencia de lo dicho (REVISTA GENERAL DE MARINA, febrero-marzo 1995) sobre «lo militar» como esencia del Ejército y núcleo de esa conciencia colectiva, y sobre el agente socializador y su naturaleza, la actitud socializadora y los elementos socializadores.

La segunda función se identifica plenamente con el control social propiamente dicho. Es necesario insistir en que el control social, aunque necesario e imprescindible, no es un «fin», sino un «medio», y que al constituir, en cierta medida, una presión sobre la persona humana, su ejercicio debe estar orientado, como ya se ha dicho en otra ocasión, al «bien común» y presidido, en todo momento y circunstancia, por la libertad, la justicia y la verdad, ajustándose a los valores que se deriven de «lo militar».

Los métodos del control social

Los métodos o mecanismos del control social se pueden definir como los procesos que ponen en funcionamiento mecanismos de presión, influencia, sugestión, persuasión o convicción, para inducir a los miembros de una organización a integrarse en ella y adecuar sus esquemas de comportamiento a los que satisfacen a la vez los intereses de la organización y los suyos particulares.

Los métodos del control social informal no nacen espontáneamente. La implantación y su orientación debe ser decidida por la alta dirección en virtud de su autoridad y del poder legítimo que ostenta.

Para ello se requiere un conocimiento objetivo de la realidad, integridad moral y tener conciencia de que el elemento esencial de las organizaciones es el hombre.

Una vez seleccionados los métodos e iniciado su proceso por medio de la *educación*, y apoyándose principalmente en los «grupos primarios», la presión sobre los miembros de la organización no se realiza según la cadena de autoridad jerarquizada de los distintos niveles orgánicos, sino por el «poder condicional» de origen difuso que nace, precisamente, de la aplicación de esos métodos.

Los métodos de control social que se deben aplicar en las organizaciones e instituciones difieren de los que se utilizan en sociología, en los fines específicos y particulares que definen a cada institución, pero, en cualquier caso, deben apoyarse en los parámetros y elementos del sistema cultural de la sociedad.

En la implantación de los métodos de control social tienen una gran importancia la *comunicación*, como vehículo de conocimiento y persuasión, y los *grupos primarios*.

La comunicación debe llegar a impregnar toda la estructura humana de la organización y, como tal «herramienta social», debe proporcionar a todos la

suficiente información sobre los acontecimientos que afectan a la organización y sus motivos, para condicionar, de esta manera, comportamientos y actitudes, orientándolas en un sentido positivo de adhesión.

Los grupos primarios, a los que se debe prestar una atención especial, constituyen el medio más elemental para la formación de la personalidad. Gracias al estrecho contacto de sus miembros proporcionan un alto grado de identificación entre los individuos del grupo, delineando con claridad la conducta deseada, orientada a la aceptación de los fines de la organización, sus objetivos y forma de ser y estar.

Los métodos o mecanismos que se pueden utilizar para llevar a efecto el control social, según Gillin-Gillin en su obra «Sociología Cultural», son los siguientes: el control social a través de las creencias, por sugestión social, por la religión, por medio de ideales sociales, por la ceremonia, por medio del arte, usando factores y elementos intelectuales y por el liderazgo.

Aquí sólo se contempla el control a través de las «creencias», que se identifican con los rasgos que definen «el papel de los ejércitos», dejando para otra ocasión tratar los otros mecanismos del control social.

El control a través de las creencias: su importancia

El control social a través de las creencias es el que permite configurar el papel de los ejércitos o el papel de cualquier otra institución u organización.

Las creencias constituyen un grupo o sistema de rasgos y significados que proporcionan coherencia a un esquema de comportamiento y regulan la integración en el grupo y en todo el ámbito de la organización.

El hombre, como ya se dijo en otra ocasión, sólo podrá tener un verdadero proyecto de vida cuando la «caridad» lo lleve a «querer algo» en lo que tiene «fe» y cree como «bueno», con la *esperanza* de conseguirlo. Tal esquema es el que lleva a poder afirmar que «creer es poder».

El control social por medio de creencias tiene la ventaja de ser muy efectivo, pues permite el desarrollo de una «conciencia colectiva» desterrando los «individualismos» y creando, sin embargo, hábitos y conductas muy automáticas.

Se suele decir que «las creencias son como el suelo de la sociedad; sin creencias no hay sociedad». En esta línea de pensamiento es posible decir que un ejército sin creencias es deficiente en cuanto a eficacia y temple moral.

El sistema de creencias que se debe elaborar en una organización difiere totalmente del que corresponde a una sociedad en la que, generalmente, está relacionado con elementos más o menos religiosos o sobrenaturales y, normalmente, asociados a una sanción.

El sistema de creencias adecuado para una institución es el que se deriva de definir con fuerza, claridad, precisión y lógica el «hecho organizativo» de que:

- toda organización existe para *lograr algo*, generalmente exterior al ámbito de la propia organización;
- que para consumir o realizar ese logro tiene que *hacer algo*;
- y que todo *es* o se *realiza por algo*.

El sistema de creencias debe abarcar la totalidad del contenido y alcance de esas tres circunstancias del «algo».

La identificación con las tres circunstancias del «algo», esto es, con el «sistema de creencias», es un principio universal de importancia decisiva, válido para toda actividad organizada, que se hace efectivo a través de la *comunicación*, sobre cuya importancia no parece necesario insistir.

En este sentido es interesante señalar, para corroborar su importancia, que Deming, creador del sistema de Dirección TQL (*Total Quality Leadership*), que impulsó el desarrollo de la industria japonesa y más tarde fue un «boom» en Estados Unidos, donde todas las grandes empresas reclamaron sus servicios, en su programa de acción establece como primer punto el siguiente:

«Crear una conciencia de que hay que mejorar el producto y el servicio, lo que implica la integración del individuo en la organización y la identificación con su fin, para lo cual una cuestión clave es que conozca de una forma precisa, clara y razonada el objetivo o la misión de la empresa.

Más importante que hacer dinero es tratar de que el “negocio continúe”. La toma de conciencia de mejorar el producto y el servicio, que definen la *misión*, se relaciona con la supervivencia de la organización que debe ser preocupación de todos.»

Con las creencias se trata, además, de diferenciar lo «bueno» de lo «malo», lo «justo» de lo «injusto», para aprovechar la conciencia natural del individuo y que éste sienta la satisfacción del «deber cumplido» cuando su conducta contribuye a alcanzar esas metas que se valoran como buenas y justas.

El sistema de creencias que se elabore debe combinarse con una «ideología» que desarrolle el «espíritu de cuerpo», para elevar la «tensión» de los miembros de la organización impulsándolos hacia la consecución de las metas y objetivos propuestos.

El papel de los ejércitos

El papel de los ejércitos queda definido por las creencias que se derivan de las tres circunstancias del «algo» ya enunciadas: «lograr», «hacer», y todo «por algo».

Existe una coincidencia generalizada en afirmar que no parece posible que una organización pueda funcionar en el vacío, esto es, sin conocer el ya citado «hecho organizativo» de esas tres circunstancias que representan:

- *la misión* u objetivo que se debe alcanzar;
- *el uso de los medios* que debe utilizar para cumplir la misión; y
- *la finalidad* argumentada y razonada que justifica tal actividad.

Sin embargo, en el campo de las organizaciones y de las empresas, la realidad pone de manifiesto que en la mayoría existe una especie de «inercia» o rutina según la cual funcionan precariamente; como dice Urwick, con una vaga y nebulosa idea de cuál es o qué es ese «algo» en cuanto a su definición precisa y naturaleza exacta.

A los ejércitos les puede suceder algo parecido. El discurso político, las opiniones públicas y el lenguaje de los medios de comunicación pueden desfigurar la realidad de su «papel», tanto en su misión, en el uso de los medios, como en las razones que justifican su actuación.

Es esencial, sin embargo, que el «papel de los ejércitos» sea conocido en sus dimensiones reales y objetivas, tanto por parte del propio Ejército como por parte de la sociedad, para que, de esta forma, goce de una aceptación general y tenga una verdadera influencia en la configuración de la conciencia social sobre la defensa de la comunidad.

El Ejército, al conocer el «papel» que le corresponde, al adquirir esas «creencias», se convierte en un «sistema orientado», lo que supone que bajo esa idea se «configura» con arreglo a la representación de ese «papel» y toda su actividad se inclina para «representarlo», desarrollando tendencias inmanentes y adaptativas orientadas al logro de la *misión* y al adecuado *uso de los medios* con el espíritu puesto en la *finalidad*, amoldándose a lo que pueda alcanzarse en las condiciones existentes o por la vía de la menor resistencia.

La «orientación» para representar el «papel» genera, a su vez, una tendencia a la «autopreservación» y con ella la institución militar se convierte en un fin en sí mismo, y sus miembros, al preocuparse de su preservación (Mayntz, 75), ven en ella algo así como parte de sí mismos, aunque tal actitud no esté justificada por razones de utilidad o de rendimiento. Sus miembros, en los diferentes niveles, quedan impregnados por el «papel» que le corresponde a la institución, de forma tal que moldean sus puntos de vista, opiniones, actitudes y comportamientos a ese «papel».

Las metas de una organización orientan la conducta de sus miembros, son fuente de influencias, son motivadoras de actitudes y sirven de estímulo, pues los miembros de la organización tenderán a valorarse entre sí por el empeño que pongan en contribuir a esas metas.

Conocer, saber y sentir cuál es el papel del Ejército es tener presente «su razón de ser», lo que da un sentido especial y motivador a la actividad diaria,

al mismo tiempo que genera la «elevada moral» que nace de la fe, de creer en esa misión.

Es ilustrativa en este aspecto la queja frecuente de muchos ejecutivos (Sexton, 249) que cambian de empresa:

«No me quejo —dicen— de que me traten injustamente... y, además, me pagan un buen sueldo. Se trata, simplemente, de que no deseo permanecer ligado a una empresa que no va a ninguna parte...»

Bertrand Russell (Galbraith, 50), en orden a ese pensamiento, afirma que «los ejércitos son inútiles a menos que los soldados *crean en la causa* por la que luchan o, en el caso de los mercenarios, tengan confianza en la capacidad de sus jefes para conducirlos a la *victoria*».

El sistema de creencias es mucho más necesario en las organizaciones fuertes, en donde es necesario el condicionamiento interno de sus miembros, esto es, «ser integrados» para obtener un «máximo efecto externo»; así, «el nuevo recluta (Galbraith, 93) de los servicios armados o de la *Central Intelligence Agency* (CIA) es objeto de profunda y detenida instrucción en los “fines” de su organización...; esto, que se llama “adoctrinamiento”, tiene como finalidad obtener la “creencia”, base de la unidad espiritual, moral y disciplina indispensables para alcanzar los “fines externos” de la organización».

El hecho de que el militar precise conocer con exactitud el papel del Ejército radica, a nivel de conciencia particular, en que, según Weber, «el hombre desea tener una buena conciencia y un sentido del significado de su actividad...; esto significa que los hombres quieren “creer” aquellas cosas que justifican sus vidas presentes, tienen necesidad o bien de una justificación ideológica de sus privilegios para poder considerarlos legítimos, o bien de una compensación ideológica de sus sufrimientos».

Es así, según todo lo dicho, como se obtiene una relación *responsable* de todos y cada uno de los miembros del Ejército con el *papel* que les corresponde y que asumen, incluso sacrificando sus propios intereses y objetivos.

Se trata ahora de conocer y saber cuál es el significado y alcance de las aludidas tres circunstancias del «algo» que deben integrar el sistema de creencias.

La misión: «lograr algo»

La misión de los ejércitos es «vencer al adversario»; en términos más académicos y según la doctrina inglesa es *destruir la capacidad combativa del enemigo*.

La misión de todo ejército es «imponer la propia voluntad» en contra de la voluntad del adversario que está empeñado en la misma acción; se trata, en definitiva, de someter al adversario a los fines propios.

En la «misión» está contenido el *poder* que se da a los ejércitos para lograrla. La conciencia y la convicción de ese «poder» debe impregnar la totalidad de su esencia y razón de ser.

Cuando la conciencia de ese «poder» se debilita y cuando la idea de «victoria», rendición total y sin condiciones, no es prevalente y primordial en la actividad operativa de un ejército, puede suceder que, llegado el caso, carezca de la voluntad y capacidad de lograr la victoria y se conforme con la situación de «no ser derrotado».

Sustituir la victoria por la «exigencia de una rendición incondicional» incita a una resistencia desesperada que, aun en el caso de conseguir la rendición, ésta queda larvada en el subconsciente de la comunidad que no reconoce haber sido vencida. Es distinto cuando la «rendición incondicional» no es «exigida», sino «dictada» como consecuencia de la victoria; tal es lo que sucedió con Japón en la segunda guerra mundial.

La paz acordada «sin victoria», cuando se da el caso de que uno quiere vencer y el otro no quiere perder, será una «paz inestable» en la que es muy posible que la victoria definitiva caiga del lado del que «no quería perder». Se trata, en general, como sucedió con el Tratado de Versalles en la primera guerra mundial, de una solución incompleta o de compromiso que no resuelve la guerra, más bien la interrumpe y demora su continuación. En esas situaciones anida el germen de los conflictos.

Así sucedió también en la guerra de Corea, llevada en cada momento (Aron, 52) en función de la política, con la idea primordial de la «limitación del conflicto» y nunca con vistas a una victoria exclusivamente militar, lo que hizo proclamar al general Mac Arthur: «No hay un sustituto para la victoria, si la victoria no significa victoria militar el término carece de significado, el objeto debe ser la destrucción de las fuerzas armadas enemigas y una “paz dictada”, no “negociada”, tras el desarme de éstas». Por el solo hecho de «no vencer», dice Aron, las fuerzas norteamericanas fueron derrotadas.

Generalmente, la «paz negociada» se logra tras un período de «tregua» que no hace más que demorar el fin de la lucha, pues generalmente el adversario aprovecha esa circunstancia para reorganizar sus fuerzas, reagrupar medios y mejorar su posición negociadora. Es lo que ha sucedido en varias ocasiones durante el conflicto de Bosnia, que ha culminado con la «paz negociada» en Dayton que, posiblemente, será el caldo de cultivo de nuevos conflictos.

En cualquier conflicto, que pueda calificarse de guerra más o menos declarada, el objetivo estrictamente militar es «la destrucción de las fuerzas del adversario», la victoria. Sería lamentable que la pérdida, o la no suficiente valoración de cuál es la *misión*, supusiese una pérdida de efectividad llegado el caso de una confrontación, ya sea en situación de crisis o de guerra.

«La esencia está en la victoria y no en las operaciones prolongadas. El general que conoce bien el arte de la guerra es el ministro del destino del pueblo y el que arbitra la suerte de la victoria» (Sun Tzu).

Preservar la naturaleza de la *misión* es un cometido (Mayntz, 106) «que tiene que ser desempeñado de una manera continuada, mientras la organización exista. La *misión* es preservada y se alimenta en cuanto que constantemente se traduce en decisiones, en cuanto que las actividades que varían según las circunstancias se dirigen siempre de nuevo hacia ella y en cuanto que la organización verifica constantemente si su actividad se ajusta y responde a lo que demanda la *misión*».

Para terminar esta cuestión, no se puede pasar por alto que las fuerzas militares se pueden utilizar, y se están utilizando con relativa frecuencia, en cometidos y actividades que nada tienen que ver con su «misión específica», tales son las actividades de *apoyo logístico* utilizando su potencial humano y de material para «vencer» las dificultades que aparecen en el marco de una sociedad cuando se ve afectada por catástrofes naturales (incendios, terremotos, inundaciones, etc.), o cuando sus sistemas vitales de comunicaciones y suministros de elementos esenciales para la vida y la salud se ven dificultados o trastornados por contiendas, luchas, revoluciones o grandes desplazamientos de poblaciones.

Se debe prestar especial atención a la tendencia generalizada de utilizar «las actividades de apoyo logístico» para justificar ante la opinión pública la necesidad de los ejércitos, así como el uso nada apropiado de la expresión «misiones de ayuda humanitaria» para justificar algunas intervenciones y tranquilizar a ciertos sectores de la opinión pública, pues en ambos casos se puede confundir a la conciencia colectiva de la Nación y hacer olvidar la verdadera razón de ser de los ejércitos. El Congreso norteamericano se ha hecho eco de esa circunstancia y, como consecuencia de esa toma de conciencia, el gobierno ha tenido que garantizar al Congreso que el Ejército de los Estados Unidos en ningún caso sería «un servicio de transporte» de las fuerzas de la ONU.

En cualquier caso, situación o circunstancias en que se utilicen «unidades militares» para desarrollar cualquier tipo de actividad, éstas unidades deben llevar en sí todo el *poder* que les corresponde por su propia naturaleza para «usar la fuerza», no sólo en defensa propia, sino ante cualquier amenaza para «imponer la propia voluntad». Cualquier otra postura, cuando se trate de «unidades militares», no de «grupos» formados por militares, será una decisión contra natura que puede conducir a situaciones humillantes no deseadas, como ya ha sucedido con el secuestro de soldados, el abandono en huida de posiciones, etc.

¡Vencer! es la misión y meta de todo ejército, lo que implica *crear* en el triunfo, en la victoria, y tener «voluntad de luchar».

Los medios para lograr la «misión»

La segunda circunstancia, «hacer algo», se identifica con el *uso de la fuerza*, como corresponde a todo ejército, única institución a la que está vinculado el «monopolio de las armas» y su «uso legítimo» en nombre del Estado, como apoyo a su acción política bajo el presupuesto de «amigo-enemigo».

El uso de la fuerza en «presencia», como *poder coactivo* de disuasión, puede ser suficiente para aniquilar, en sentido figurado «de animar», la capacidad combativa del enemigo, que de esta forma se puede dar como «vencido». Esta situación corresponde a la llamada paz hegemónica (Aron, 193) «que surge, no de la igualdad aproximada de fuerzas que reinen entre las unidades políticas y que prohíbe a cualquiera de ellas imponer su voluntad, sino, al contrario, de la superioridad indiscutible de una de esas unidades. Esta superioridad es tal que los Estados insatisfechos no confían en poder modificar el *statu quo* y, sin embargo, el Estado hegemónico no busca absorber las unidades reducidas a la impotencia».

Cuando la superioridad militar no es excesiva y las unidades sometidas están fuertemente motivadas se puede crear un «estado de tensión» en el que se quiere impedir al adversario que adquiera una o más ventajas, o uno o más objetivos políticos o militares, lo que genera una *situación de crisis* que supone un «desafío» en el que las fuerzas, de uno y otro bando, están en estado «pre-operativo» o de «alerta» para poder, en caso necesario, desencadenar una *reacción inmediata* usando la fuerza para imponer su voluntad.

Así se entra en el «uso de la fuerza» que empuja a cada uno de los contendientes a utilizar medios superiores a los de su enemigo: armas, recursos económicos, físicos y científicos, propaganda, espíritu, valor, moral, etc., tratando de adaptar, en todo momento, los esfuerzos propios a la resistencia del enemigo.

El uso de la fuerza (Freund, 683) da lugar a dos tipos de contienda:

- *La guerra-lucha*, con fuerte carga ideológica, que se caracteriza por su violencia, barbarie y atrocidades, en la que intervienen unidades que estrictamente no se pueden llamar «ejército». La guerra-lucha es informe, convulsiva, turbia y está vinculada a la violencia que se alimenta de la impaciencia y la ira, y explota con un ataque «pasional», casi indiscriminado, a las personas y a los bienes de los ciudadanos para dominarlos por la muerte, la destrucción y la sumisión.
- *La guerra-combate*, más humanitaria y sujeta a ciertas normas internacionales, es la que ejecutan los ejércitos regulares. La guerra es por su propia naturaleza violenta; sin embargo, en este caso se trata de una «violencia regulada y justificada», con límites, organizada, disciplinada y gobernada por la idea de no causar más daño del necesario, que llega en el límite a la utilización de armas «no letales».

Un ejército disciplinado y con moral es la imagen de una fuerza calculada, evaluada y controlada que no usa la violencia. Esta fuerza, que es «dominio», es, como dice Freund, «no sólo estéticamente armoniosa, sino que revela a menudo una indiscutible nobleza moral».

Los militares, sin embargo, nunca desean la guerra, se limitan a hacerla respondiendo a una «decisión política». Los militares sí quieren disponer de un ejército fuerte, pues un ejército que no se siente fuerte no está seguro de sí mismo y rápidamente es presa de la indisciplina, del desorden y de la violencia, como se ha podido apreciar en los recientes sucesos de Chechenia.

Esto sucede porque en torno al mantenimiento de lo que supone la *misión*, «destruir la capacidad combativa del enemigo», hay que considerar los que Mayntz llama el «clima de valores» de la organización que puede influir sobre la *misión* pues, aunque no determina «lo que hace» sí determina con frecuencia el «cómo lo hace». Este clima de valores debe ser el que se deriva de los presupuestos de «lo militar» (REVISTA GENERAL DE MARINA, febrero 1995) como esencia de lo que es el Ejército.

La guerra como acto político

En cualquiera de los dos casos, lucha o combate, la guerra entra en escena generada por un «acto político».

«La política (Aron, 25) es el medio material en el que la guerra se desarrolla, en el que sus caracteres generales, formados ya rudimentariamente, se esconden como las propiedades de las criaturas corrientes en sus embriones.»

El último o el más decisivo *instrumento* de la política es la *guerra*; el éxito diplomático del presidente Clinton, materializado en el acuerdo de Dayton, fue la capacidad para decidir la utilización de los ataques aéreos con la *misión* de destruir las posiciones serbias.

Se trata de un instrumento doloroso, desastroso y desagradable, aunque en ocasiones sea necesario y para Proudhon sea la manifestación más grandiosa de nuestra vida individual y social que pertenece tanto a la civilización como a la barbarie, y que para Tocqueville «la guerra agranda siempre el pensamiento de un pueblo y eleva su ánimo».

La guerra, para otros, es como una síntesis vertiginosa del nacer, crecer y morir, pues al mundo venimos con el germen de la lucha entre el cuerpo y el alma, entre el instinto y la razón, entre el bien y el mal, etc.

La consideración compartida por todo ser humano de que la guerra es una realidad espantosa en la que campean el dolor y la muerte no puede servir de argumento para «domesticar la realidad» que muestra inequívocamente cómo la guerra declarada o la fuerza coactiva de los ejércitos son los medios que están resolviendo los conflictos políticos. Como decía Donoso Cortés, «el hombre puede evitar una guerra, pero no tiene poder para suprimir la guerra».

La guerra, guste o no guste, pertenece al destino de la humanidad; es la expresión de un estado de naturaleza de lucha permanente, de intereses enfrentados, de competencias irrenunciables.

La guerra es «medio», cara a que cese la «lucha», para alcanzar la «paz», no como «fin», sino como «medio» para defender o lograr los intereses que afectan al «bien común» de la sociedad.

La dialéctica «guerra-paz»

Guerra y paz son las condiciones alternativas de la vida de las naciones; son dos elementos inseparables; uno no existe sin el otro; se definen mutuamente. La paz, se dice, demuestra y confirma la guerra que, a su vez, es una reivindicación de la paz.

La paz se define, frecuentemente, en sentido negativo: «ausencia de guerra»; sin embargo, debe tratarse como una «realidad positiva», como un asunto de decisión, de voluntad; no debe ser el resultado de un mero «equilibrio de fuerzas» ni el de una «hegemonía despótica».

La paz es reclamada por todos, pero la paz pasa inexorablemente por «vencer» las resistencias, internas y externas, para defender la sociedad y proporcionarle seguridad.

En ocasiones, esa defensa y mantenimiento de la paz puede tener cierta consistencia en las «alianzas» que dan lugar a organizaciones supranacionales, como en el caso de las Naciones Unidas (ONU), aunque la realidad pone de manifiesto que sólo se ha logrado el desplazamiento del *ius belli* desde los Estados nacionales a la ONU, en tanto que la guerra sigue como una realidad inseparable del deseo de paz y la ONU no haya podido, con eficacia, cumplir su cometido de asegurar y consolidar la paz internacional, favorecer y desarrollar las relaciones de amistad entre los pueblos, basadas en los principios de igualdad, mutuo respeto y múltiple colaboración en todos los sectores de la vida humana.

Algunos grupos sustituyen la «teoría de la paz» por una «filosofía pacifista» que Ortega y Gasset no ha dudado en calificar como una «moda pseudo-cultural». El pacifismo se mueve en el terreno de la utopía, de la ilusión y, en algunos casos, evoluciona y se transforma en «antimilitarismo» con un discurso construido con manifestaciones más o menos demagógicas para aprovecharse de la incultura o de los resquemores de algunos.

La verdadera «teoría de la paz» se opone y no desea la guerra, pero reconoce su existencia y, en consecuencia, se propone arbitrar los medios para evitarla, manteniendo abiertos los caminos del diálogo para dejar a la razón, a la paciencia, al interés y al tiempo las posibilidades de encontrar una solución aceptable, pensando, como dijo Pío XII, que «nada se pierde con la paz; todo puede perderse con la guerra».

La paz, por otra parte, no se puede contemplar como la simple ausencia de guerra; la paz debe nacer de la justicia, del respeto, del amor al prójimo y ser fruto del «orden», que necesita un continuo hacerse y una constante vigilancia.

La paz es, como dice San Agustín, «concordia», esto es, una paz ordenada, con «orden», según el cual uno «concuerta» con el otro algo que conviene a ambos de forma voluntaria.

Concepción cristiana de la guerra

La «teoría de la paz» ha ocupado y ocupa un lugar destacado en la concepción cristiana del orden social. El Concilio Vaticano II, en la Constitución *Gaudium et spes*, dedica el capítulo V a la promoción de la paz, la obligación de evitar la guerra y cómo edificar la comunidad internacional: «La humanidad —postula— no podrá llevar a cabo la construcción de un mundo más humano si no se orienta de una vez para siempre a la verdadera paz».

Condena la inhumanidad de la guerra y exhorta a colaborar para promover la paz; sin embargo, un realismo responsable le obliga a constatar que, mientras exista la guerra y no haya una autoridad internacional competente, no podrá negarse el derecho de «legítima defensa», pero una cosa es servirse de las armas para defender los justos derechos de los pueblos y otra cosa imponer por las armas el propio dominio sobre otras naciones.

Declarada una guerra, supuesta legítima y ética en cuanto a su finalidad, no todo resulta lícito. Como ya se ha dicho, la guerra-combate debe estar sujeta a normas internacionales; la violencia del uso de la fuerza y el comportamiento de los combatientes deben estar regulados.

El Concilio Vaticano II, tras reiterar su condena de la guerra total, considera que la destrucción de ciudades o de regiones enteras es un delito contra Dios y contra la humanidad y recuerda a los jefes de Estado y a las altas jefaturas de los ejércitos su responsabilidad.

Condena también, de forma especial, el exterminio de pueblos, de una nación, de una minoría, añadiendo que «debe honrarse el valor de quienes se oponen abiertamente a quien ordene tales acciones». Tal es el hecho, citado por el teniente general Cabeza Calahorra, del coronel Geva, prestigioso militar israelí, cuyo gesto no ha sido suficientemente resaltado, que fue expulsado de su ejército por Beguín al oponerse firmemente al genocidio de Beirut.

Por otra parte, la comunidad internacional atendiendo esas ideas y con base en dos grandes principios: la diferenciación entre combatientes y no combatientes, con la prohibición de atacar deliberadamente a estos últimos, y la utilización de medios proporcionalmente adecuados a la resistencia, con el fin de limitar la violencia y los daños, ha regulado en tratados y convenios, conocidos genéricamente como «Leyes y Usos de la Guerra», la utilización de ciertas armas, la protección de determinados elementos culturales y la vida humana, así como el comportamiento y la actitud ética de los combatientes.

El Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), que trabaja en el cumplimiento del Derecho Internacional Humanitario aplicable a los conflictos

armados, dispone de una «División de difusión para las fuerzas armadas» que prepara información, desarrolla cursos y promueve reuniones y conferencias para instruir sobre el comportamiento y forma de actuar y responder en las situaciones de combate.

Nuestras Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas, en su artículo séptimo, recogen, en términos generales, cómo debe ser ese comportamiento:

«Las Fuerzas Armadas ajustarán su conducta, en paz y en guerra, al respeto de las personas, al bien común y al derecho de gentes. La consideración y aun la honra del enemigo vencido son compatibles con la dureza de la guerra y están dentro de la mejor tradición española.»

Todo ello se particulariza y detalla en otros artículos (136, 137, 138, 139 y 142) al tratar de la «función militar en el combate».

Se deja para una segunda parte la tercera cuestión: «El fin: todo se realiza por algo», que se completa con la reseña de ciertos aspectos que, aunque pueda parecer que se apartan de los límites en que debe encuadrarse el «papel de los ejércitos», pueden servir de materia de reflexión. Tales comentarios se refieren a la legalidad y legitimidad de la utilización de los ejércitos, el problema ético que puede suscitar esa utilización, los posibles criterios de valoración ética y el problema de la decisión y conclusiones finales.

