

LA LABOR SOCIALIZADORA DE UNA INSTITUCIÓN “CUASI-TOTAL” FRENTE AL PAPEL DE SUS MIEMBROS EN LA CONFIGURACIÓN DE UNA CULTURA INSTITUCIONAL SÓLIDA: EL CASO DE LA ARMADA

Juan Doncel

(Universidad da Coruña, España)

jdoncel@yahoo.es

Resumen: La Armada, “Institución Voraz” que en ciertas circunstancias, tales como largas navegaciones o en las escuelas donde se forma y socializa a los nuevos miembros, merece más el calificativo de “Institución Total”, presenta en la actualidad un importante reto: la asimilación, coherente con su lógica sociocultural interna, del cambio radical que supone el actual proceso de profesionalización. En el presente artículo se tratan de repasar los principales medios, ampliamente legitimados, de que dispone la Institución para lograr uno de sus más importantes fines: un elevado grado de motivación e implicación de todos aquellos individuos que han de dar contenido y consistencia al aparato institucional. Tras este intrincado sistema de premios y castigos subyacen muchos de aquellos valores sobre los que se asienta una ética institucional, expresión de un ideal al que deben acercarse las conductas y convicciones de aquellos que constituyen la realidad material de la Institución.

Palabras clave: sistema de castigos y recompensas; reconocimiento público; prestigio de poder; ascenso social; control social; motivación/incentivación; medios y fines institucionalizados.

Summary: The Navy is a ‘Fierce Institution’, but it can be more accurately described as a ‘Total Institution’ under some circumstances such as long voyages or at the schools where new members are trained and start to socialize. Nowadays, the Navy is faced with an important challenge: the coherent assimilation of the radical change brought about by the professionalization process. In this article, we analyse the main legitimate means the Institution has in order to get one of its more important objectives: a high level of motivation and implication of those involved in the institutional body. There are many of those underlying values on which the institutional ethics is based behind this intricate system of reward and punishment. This institutional ethics shows an ideal to which the behaviour and principles of those who play a part of the Institution must be closed.

Keywords: system of punishment and reward; public recognition; prestige of power; social position; social control; motivation/encouragement; insitutionalized means and goals.

Antes de comenzar la disertación debo aclarar que el título habla de “institución cuasi-total”, porque la Armada actualmente, al igual que los ejércitos de Tierra y Aire, tras el proceso de profesionalización en que están inmersos, no pueden ser encuadrados con total propiedad bajo la etiqueta “Institución Total” (en el sentido que E. Goffman dio al término). Más bien, correspondería con mayor exactitud al concepto elaborado por L.A. Coser de “Institución Voraz”, entendida como aquella organización “que demanda la adhesión absoluta de sus miembros y pretende abarcar toda su personalidad dentro de su círculo (...) exigen una lealtad exclusiva e incondicional y tratan de reducir los papeles y los status competidores sobre aquellos a quienes desea asimilar por completo” (1987; pág.14). Aunque esta es una característica de las instituciones totales goffmanianas y también, en gran medida, de la que nos interesa aquí, la Armada presenta otra condición que no coincide con las primeras: su dependencia de la adhesión voluntaria de sus miembros. La Armada, como cualquier organización, debe canalizar las energías de sus miembros al servicio de sus fines, y el hecho de no contar ya con el contingente procedente del reclutamiento forzoso (cuyo acuartelamiento si podía inscribirse bajo el epígrafe “Institución Total”) le está obligando a desarrollar nuevos mecanismos de motivación para activar la lealtad y adhesión de sus miembros.

Estamos, pues, ante una Institución que debe verter gran parte de sus energías y orientar muchas de sus estrategias organizativas hacia la eficaz socialización del individuo, ya que la búsqueda de la máxima integración del individuo en el grupo y subgrupos de pertenencia, en definitiva, de su institucionalización, es el resultado de una necesidad primaria y vital para cualquier ejército: la cohesión interna y la total implicación de sus miembros en la cultura institucional. Para lograr un alto grado de motivación personal en todos los miembros, motivación que acerque la realidad institucional al ideal de un organismo perfectamente diferenciado pero ampliamente cohesionado (una cohesión que debemos contemplar a diferentes niveles: cohesión interna de cada órgano, cohesión entre órganos, cohesión global del organismo institucional...), la Institución dota al individuo, en primer lugar, de unos objetivos comunes y ampliamente aceptados y, en segundo lugar, de unos medios para lograr esos objetivos establecidos abiertamente y a los que tienen igual acceso todos los miembros de la Institución¹. Como explicó R.K. Merton para comprender cualquier estructura social y cultural es esencial diseccionar estos dos elementos. Los objetivos, entendidos por este autor como “propósitos e intereses culturalmente definidos, sustentados como objetivos legítimos por todos los individuos de la sociedad...” (1992; pág. 210), se unificarían y ordenarían en torno a una jerarquía de valores que vamos a ir viendo a lo largo de este texto. Siguiendo con R.K. Merton, los medios supondrían los modos admisibles (definidos, regulados y controlados por la estructura sociocultural) de alcanzar esos objetivos, pues “todo grupo social acopla sus objetivos culturales a reglas, arraigadas en las costumbres o en las instituciones, relativas a los procedimientos permisibles para avanzar hacia dichos objetivos” (1992; págs. 210-211).

El individuo, una vez que ha sido socializado y que ha aceptado los fines institucionalizados como propios² se encuentra ante un sistema de castigos y recompensas igual para todos y que supondrá el medio que adquiere presencia constante (presencia a nivel social e individual o de la conciencia) y en el que se tendrá que desenvolver, aceptando y sopesando los diversos elementos de represión (correctivos de conductas rechazadas y consideradas indeseables por la Institución) y de motivación (reforzando ciertas conductas consideradas deseables) para lograr sus objetivos (personales e institucionales, coincidan ambos o no).

En lo que se refiere a los premios, la antigüedad es considerada como uno de los principales objetos de recompensa, pues este concepto es sinónimo de una serie de valores muy arraigados en el mundo militar, tales como la vocación de servicio, de sacrificio personal en favor del colectivo (de la Armada

¹ Inicialmente se presupone que este acceso es igualmente abierto para todos, motivo por el que no nos debe extrañar que numerosos entrevistados aludan a la igualdad (y a otros valores propios de un régimen democrático) reinante en el seno de la Armada, a pesar de que es claro que nos encontramos ante una institución cuyo gobierno es distribuido, organizado y ejecutado de acuerdo a valores que responden en mayor medida a los de un régimen meritocrático.

² Decir que “ha sido socializado” o que “ha aceptado” nunca debe entenderse en términos absolutos, pues resulta evidente que no existe en ninguna sociedad, ni en la más pequeña comunidad, la total socialización o la total aceptación de las normas y valores propuestos/impuestos por la colectividad al individuo; como resulta también evidente que el peso de la Institución, de su cultura y sus normas, sobre el sujeto (es decir, la presión normativa que éste soporta), aún estando presente en la propia naturaleza social del hombre y tratándose siempre de una cuestión de grado, en el caso de una sociedad de carácter militar es especialmente marcado y determinante a la hora de la comprensión antropológica de esta realidad.

y, por extensión, de la patria) y de dedicación y lealtad a los compañeros, a los superiores y, en definitiva, a la Institución y a España. La importancia decisiva de la noción de antigüedad³ y su papel como principal criterio para escalar a todos los miembros de esta sociedad radicalmente jerarquizada se refleja no solamente en la posición privilegiada que otorga a la hora de lograr un ascenso o un cambio de destino, sino en otro tipo de privilegios no tan regulados por la Institución pero igualmente efectivos.

* * *

El hecho de ser más antiguo concede, dentro de un mismo rango, una posición de poder sobre el más moderno (aunque aquí la subordinación es mucho menos acentuada que entre grados), lo cual se traduce en pequeñas concesiones al primero. Dentro del mismo grado jerárquico esta diferenciación es más marcada entre los pertenecientes a distintas promociones⁴ (la mayor antigüedad lograda por un mejor número de promoción apenas si se hace valer⁵), aunque, en todo caso, estamos hablando de una relación de subordinación cuya intensidad no permite analizarla al mismo nivel al que analizamos la relación de subordinación entre grados y entre escalas, debiendo atender aquí a un enfoque microsociológico para percibir y comprender su operatividad.

Algunos de estos privilegios de antigüedad entre promociones suponen pequeñas ventajas en las tareas menos apetecibles como puede ser montar guardia, la cual se divide en puntos de guardia (dividen las veinticuatro horas que dura en tres tramos, cada uno de los cuales debe ser cubierto, por lo menos, por un marinero), de modo que al marinero más antiguo le corresponde elegir el punto de guardia que quiere ocupar⁶. Otro ejemplo lo constituye el caso de un barco en el que el marinero encargado de lavar los platos está “rebajado”⁷ por lo que van rotando todos los marineros de la dotación en turnos para sustituirle, pero empezando siempre por el más moderno.

Aquí es importante que distingamos entre la valoración de la antigüedad aceptada y fomentada por la Institución, de las prácticas habituales entre marineros y guardias marinas durante el periodo de formación, prácticas que muchas veces se desarrollan a escondidas de los superiores. Sin llegar a la cuestión de las novatadas un cabo permanente comentaba que en la época en la que él estuvo en la escuela si un marinero tres meses más antiguo le ordenase que, por ejemplo, le llevase su ropa a la lavandería, él tenía que obedecer, lo cual no respondía a ningún reglamento institucional, “no eran normas escritas pero todo el mundo lo hacía y entonces pues... cuando fuese más antiguo ya me tocaría a mí... se hacía así (...) Ahora entre la misma promoción no se suele castigar así... Con gente más antigua (...) no se si lo hay porque si lo hay no lo dicen porque saben que si lo dicen... está penado ahora mismo, se puede considerar una novatada”. Del mismo modo, un brigada recordaba que en su época de escuela (esto es, más de quince años antes del caso del cabo permanente) “uno que fuera seis meses más antiguo que tú... que tú hacía contigo lo que le daba la gana”.

Este tipo de dinámicas de grupo se reprodujeron a lo largo de los años, con más o menos variaciones, hasta que llegó el fin de los marineros de reemplazo, aunque el peso de la costumbre todavía permanece en cierta forma. En este sentido un contramaestre afirmaba que el proceso de profesionalización “está todavía en adaptación (...) Sin (marineros) de reemplazo llevamos dos o tres años (...) y eso todavía

³ Noción que va más allá de la mera medición de la temporalidad englobando aquí también aspectos como el expediente militar, pues, en función del número de promoción –dado por la nota media obtenida en la escuela–, se consideran más antiguos o más modernos a los componentes de una misma promoción, es decir, a aquellos que llevan el mismo tiempo en el ejército; también otorgaba al individuo antigüedad, en tiempos pretéritos, la antigüedad de la especialidad de pertenencia.

⁴ A este respecto un oficial afirmaba que “une más la promoción que el empleo (...) no es lo mismo dentro de un empleo militar, la gente más antigua sigue siendo más antigua aunque tenga el mismo empleo (...) (...) no es lo mismo un teniente de navío antiguo que un teniente de navío moderno (...) para la gente de fuera (se refiere al que no es teniente de navío) es indiferente (...) me refiero entre ellos (...) En una promoción si somos compañeros y normalmente la promoción anterior, la siguiente... o sea, se va relajando a medida que van entrando más juntas”.

⁵ “Depende del carácter de cada uno (...) del compañerismo (...), pero no se suele aprovechar la gente de estos privilegios de antigüedad”, me comentaba un marinero con tres años de servicio.

⁶ Un oficial: “el más antiguo... “a ver, yo elijo de nueve a doce de la noche, tú que eres el más moderno te toca cuatro a siete de la mañana” (...) cuando vaya siendo... cuando pase un año o dos años, que venga otro por detrás (...) “ya subiré yo mi peldaño...” ¿no? “...en vez de quedarme siempre de cuatro a siete de la mañana a partir de ahora entro de nueve a doce...””.

⁷ Esto es, que está de baja por algún problema de salud.

muchos de ellos (los marineros profesionales) están con la mentalidad del anterior, porque aquí hay cosas que han quedado del marinero de reemplazo, hasta que no pase un tiempo esas costumbres que se han creado no se perderán (...) lo de la antigüedad, que si “yo soy más antiguo y tengo que trabajar menos que tú” y cosas de esas, eso aún lo llevan los marineros, y al final ellos tienen que pensar que lo que yo se a nivel de trabajo... los dos, como cobran lo mismo, tienen que trabajar lo mismo (...) La antigüedad (debe tenerse en cuenta) para una serie de cosas (...) pero a la hora de trabajar todos tienen que trabajar lo mismo (...) Preferencia a la hora de elegir guardia (...) eso si (...) eso es normal (...) El más antiguo elige (el periodo de permiso)... eso está todo escrito”.

En la Escuela Naval esta jerarquización entre promociones también se da, pero no es aquí donde corresponde explicar estos mecanismos con detalle. Lo que si procede es señalar como la organización de la Escuela está pensada para manejar esta idea de antigüedad como medio de motivación a los guardias marinas. Así, dentro de la misma promoción se premia al más antiguo⁸, potenciando la obtención de las mejores notas, a través de premios. Además, la antigüedad entre promociones se premia otorgando a cada una progresivamente, a medida que se asciende de curso, mayores libertades en el régimen de entradas y salidas, mayor flexibilidad del horario, menor rigidez de las normas, etc.

Más allá del periodo de formación militar, adentrándonos en las consideraciones acerca de los reglamentos que rigen la vida laboral de los miembros de la Armada, el hecho de que las supuestas violaciones, por parte de la Institución, de los criterios basados en la antigüedad generen en los que las sufren, directa o indirectamente, las respuestas más vehementes y el más alto grado de indignación confirma nuestra creencia en la amplia aceptación de esta noción como justo ordenador de la realidad jerárquica en la que todos se mueven. Así, encontramos una serie de reglas, tanto las de carácter más estructural (tal es el caso de la limitación de edad para alcanzar la escala de suboficiales, limitación que supone la baja definitiva de aquellos que tras muchos años de servicio no lograron el ascenso a sargento) como las de carácter más coyuntural (como la reestructuración de personal y consecuente expulsión de muchos cabos primero en 1986 o el reagrupamiento de promociones para el curso de cabo primero en los primeros años setenta⁹), que chocan directamente con esta valoración de la antigüedad por lo que generan una abierta actitud de rechazo¹⁰. Veamos a continuación tres extractos de otras tantas entrevistas que ejemplifiquen lo aquí expuesto.

El problema de la limitación de edades en contraste con los intentos de primar a la nueva marinería (pues para captar y mantener los primeros años a la marinería es donde la Armada está encontrando más dificultades en el actual proceso de modernización) es visto así por una marinera: “pero ¿qué pasa?, que a ti te dicen “oye, si te quedas y firmas dos años más que sepas que aparte de tu sueldo te vamos a dar trescientasmil pelas el cuarto año” (...) pero ¿qué pasa?, que aquí hay gente que lleva ocho años y dice “oye, es que yo llevo ocho años” y que ellos dicen “es que tú ya estás atado... a ti, a ti si te quieres ir como si...” (...) no puedes echar a una persona así, y decirle “bueno, pues ya sabes, si no te gusta esto esperas a los 35 años y te vas”, ¿cómo le puedes decir eso a una persona?... (...) una de las peores cosas que yo veo aquí es que tú no puedes coger y decir “hasta los doce años de servicio o 35 años de edad”,

⁸ Es a través de la nota media como se escalafona a los compañeros de promoción, con los cuales se competirá durante toda la carrera militar por ocupar los mejores destinos y por lograr el ascenso según van surgiendo las plazas (todo lo cual se consigue, en gran medida, en función de la antigüedad). La antigüedad y escalafonamiento dentro de la promoción “es la forma de que no haya un grupo homogéneo en el que no se sepa quién es el líder. No es que se fuerce un líder, pero si se forma... el más antiguo es el que debe ir conduciendo al resto. Y la forma de... el que manda la formación es el más antiguo... aunque luego en el primero (en primer curso) se hace que se rote, para que todo el mundo sepa mandar formaciones, pero siempre que esté en estructura piramidal, siempre, desde un primero a un último. En la escuela la forma de clasificarlo (es) por notas, el que mejores notas saca”. En esta cita encontramos latente una pareja de valores opuestos e implícitos en la lógica organizacional de una escuela militar: la competitividad frente al compañerismo.

⁹ Como consecuencia de la escasez de personal que produjo la contratación masiva a cargo de las nuevas centrales térmicas de Ferrol aprovechando el contingente humano que la Armada envió a Estados Unidos a aprender el funcionamiento del nuevo sistema de calderas (con controles automáticos).

¹⁰ Esta indignación, por regla general, acaba convirtiéndose en una cierta desidia o apatía, como es el caso varias generaciones de suboficiales desencantados cuyos ascensos se ven constantemente aplazados por el taponamiento que sufre la pirámide jerárquica a la altura de la escala básica, motivo por el que muchos han frenado su carrera militar casi definitivamente cuando todavía les quedan diez o veinte años hasta alcanzar la edad de jubilación. Este enfado lo mostraba un suboficial afirmando que “no se te motiva... la motivación la tienes con dieciséis años. Una vez que vas conociendo la idiosincrasia de esta empresa ya se llama desmotivación (...) aquí es desmotivación total y bestial”.

claro, es que es muy fácil, yo me quedo con toda tu juventud, te expreso al máximo y luego si te he visto no me acuerdo (...)”. Y desde la perspectiva de un cabo primero esta percepción no varía demasiado: “lo que veo (...) son cosas que no tiene sentido... para mi no lo tienen, yo no se lo encuentro... no veo como pueden echar a una persona que lleva doce años de servicio que conoce perfectamente su trabajo, porque lleva doce años de servicio y no ascendió a suboficial, y meter a uno nuevo, que lo tienen que volver a formar, gastarse un dinero en él... y empezar de cero”.

El siguiente testimonio es el de un cabo primero que recientemente ha conseguido el carácter de permanente que sufrió la criba de 1986 y que fue posteriormente readmitido:

“(...) por circunstancias especiales que crean los que están gobernando al hacer leyes... cuando nos las aplican a nosotros pues hay unos desbarajustes muchas veces (...) aunque yo entré en Marina en el año 78 mis cursos¹¹ son brigadas muchos de ellos y otros alférez de navío (...) me echaron en el año 86... o me cesaron, se podría decir cesar, ¿no?, más que echar... y en el año 92 hicimos una prueba y se nos admitió (...) con una nueva ley, nos aplicaron una nueva ley (...) y todo lo que habíamos hecho antes... lo único que nos valía fue la categoría a la que habíamos llegado y el resto (...) se lo saltaron a la torera (...) hemos estado durante muchos años (...) como marinería y tropa, llevábamos la mayoría (de los cesados y posteriormente readmitidos) entre catorce y diecisiete años de servicio (...) La polémica que se crea con nosotros porque llevamos realizando una labor durante muchos años y muchas veces no se nos reconoce o no se nos incentiva (...) Lo de la antigüedad se está perdiendo bastante (...) la antigüedad se está respetando para ciertas cosas y en algunos momentos, en otros la antigüedad tiene su validez casi... casi mínima (...) ahora mismo (...) prevalece la categoría en la que se está encuadrado”.

* * *

En un sistema tan dependiente del alto grado de motivación de sus miembros y que, efectivamente, se compone de individuos que demandan de él un reconocimiento y una serie de recompensas al trabajo bien hecho, o más bien, a la dedicación a la Institución¹² encontraremos que el mecanismo de sanciones y recompensas que persigue lograr esta motivación es de una importancia esencial para la pervivencia de la Institución y que adquiere una presencia constante en el discurso del individuo acerca de la Institución, pues el extraordinario sacrificio personal que se le exige al individuo, lo que la Institución demanda de su tiempo y de su persona, genera una serie de expectativas que compensen esta entrega. Estas expectativas son de muy diverso orden, pudiéndose encuadrar algunas en el plano formal y otras en el informal, es decir, las resultantes de las recompensas declaradas por la Institución explícitamente y las que dependen de la concepción personal que cada sujeto tiene de su relación con la Institución.

* * *

Las recompensas económicas¹³, recompensas que en otras empresas o instituciones de diferente naturaleza suelen considerarse en mayor medida suficientes y satisfactorias en relación a lo que un empleado puede demandar de la empresa que le contrata, en la Armada son contempladas como necesarias pero totalmente insuficientes, insuficientes para satisfacer mínimamente las necesidades que

¹¹ Se refiere a los miembros de su promoción.

¹² En definitiva, según lo que se acerquen con su actitud y comportamiento a ese ambiguo e ideal concepto por el que son calificados periódicamente que es el llamado “espíritu militar”.

¹³ Hablamos de recompensas económicas a pesar de que según los reglamentos de la Armada se trata de retribuciones (responde a la ley de retribuciones), es decir, que no encuadran el incentivo económico dentro de sus planes de motivación a través de premios y castigos. No obstante, en numerosas entrevistas los complementos salariales y el interés económico personal eran colocados entre los elementos que contribuían a la motivación y bienestar del individuo en el seno de la Armada. Por este motivo he decidido integrar los aspectos económicos en el sistema de recompensas que ofrece la Institución. Idéntica lógica he aplicado con la consideración de la estabilidad laboral como otro elemento del sistema de recompensa, al que me referiré más adelante.

el sujeto espera que le sean cubiertas por la Institución¹⁴. Los sueldos, establecidos por el Ministerio de Defensa, se dividen en sueldo base (a cada empleo le corresponde un sueldo), complemento de empleo (también en función del empleo), los trienios (incremento del sueldo cada tres años) y complementos salariales generales y específicos (concedidos por conceptos diversos –peligrosidad¹⁵, navegaciones por aguas nacionales, navegaciones por aguas de la Unión Europea, navegaciones por aguas ajenas a la UE, dedicación especial, estabilidad familiar...-, todos ellos asociados al destino concreto en el que se desarrolla el trabajo). En definitiva, lo que se prima a través de los recursos económicos es: el status, la antigüedad y la realización de todos aquellos trabajos que conlleven una mayor implicación del individuo y un mayor sacrificio personal a favor del colectivo institucional.

* * *

Otro concepto que puede ser considerado como parte de este sistema de recompensas y motivación es el de seguridad laboral¹⁶, es decir, la concesión al individuo del carácter de miembro permanente e indiscutible de la Institución. Esta seguridad es un premio que se concede principalmente en función de la antigüedad a los cabos primero que por haber rebasado el límite de edad establecido no pueden ascender a la escala de suboficiales debiendo abandonar la Armada¹⁷. De este modo, se les concede, a los diez años de servicio y tras realizar un examen, la categoría de cabos permanentes (equivalen a los antiguos cabos veteranos o “cabos chaqueta”, llamados así porque el peto reglamentario para marinería y tropa es sustituido por el uniforme de chaqueta, camisa y corbata propio de oficiales y suboficiales), lo cual se puede considerar como un ascenso informal, pues, aunque a partir de aquí se tiene un trato más cercano al mando, esto no implica un cambio de empleo ni de galón.

En definitiva, estamos ante una recompensa que supone la superación de la inseguridad psicológica y económica que conllevan las constantes renovaciones¹⁸ (cada dos años, teniéndose en cuenta para ellas los informes personales, la superación de una serie de condiciones médicas, físicas, de psicotrópicos...), inseguridad que se presenta como una de las principales preocupaciones y motivo de descontento entre la marinería y tropa profesional entrevistados (ante este problema de se está pensando en la posibilidad de crear la figura del marinero y del cabo segundo permanentes). Además, esto implica también recompensas de orden social (pues se adquiere un status superior, reflejado simbólicamente en el cambio de uniformidad) y económico (pues el cambio de situación laboral de eventual a fijo conlleva también un pequeño aumento de sueldo).

* * *

Mayor presencia institucional adquieren las recompensas que otorgan prestigio y posición social (mayor presencia institucional y creemos que también individual, por lo menos en el discurso generalizado ante el extraño, es decir, ante el antropólogo. En este sentido, si bien es posible que en el

¹⁴ En todo caso, este tipo de recompensas supone una de las principales bazas que el Ministerio de Defensa está poniendo en juego para lograr captar un mayor número de marineros profesionales; pero no sólo forma parte de la estrategia institucional para atraer y mantener a un sector que dadas las actuales circunstancias no ha sido sometido tan intensamente al proceso de socialización como el resto de miembros (me refiero al periodo de formación, que dura tan solo cuatro meses), por lo que inicialmente la motivación económica es la que mejor resultados creen que les puede dar, sino que los complementos salariales (por estar embarcado, por navegar por aguas peligrosas, por navegar en un submarino..., entre otros muchos conceptos a tener en cuenta) se han venido incrementando con los años (esto empezó a suceder previamente al proceso de profesionalización, hecho significativo tras el que vislumbramos una posible progresiva desidentificación/desimplicación del sujeto con la Institución, lo cual obligaría a ésta a adoptar estrategias alternativas más cercanas al mundo de la empresa privada y del mercado capitalista donde impera la libre competencia, junto a la preocupación por los recursos humanos, por la fuerza de trabajo y no solo por la búsqueda de clientes).

¹⁵ El complemento por peligrosidad se paga, por ejemplo, por ir destinado en fragatas que participan en conflictos internacionales, siendo lo suficientemente elevado para que haya muchos profesionales de la escala de marinería que soliciten ese destino movidos principalmente por el incentivo económico.

¹⁶ Aunque oficialmente en el Armada esto no se considera “recompensa”.

¹⁷ Antiguamente la permanencia se obtenía automáticamente al alcanzar el grado de cabo primero, lo cual solía suceder a los tres años de servicio.

¹⁸ La inseguridad de no tener un trabajo estable se refleja en la imposibilidad de planificar el propio futuro.

fuero interno de cada uno la raíz principal de la motivación sea de orden económico -esto no lo podemos saber-, lo que aquí nos importa es que un discurso generalizado¹⁹ nos indica que lo que se dice y se repite constantemente es lo que se considera moralmente deseable. Dicho de otra forma: puede que no nos hablen realmente del “ser”, pero sin duda nos hablan de lo que creen que “debe ser”); nos referimos a la amplia gama de medallas, menciones y distinciones que se imponen individual y colectivamente y que suponen para el sujeto una ayuda y un acercamiento al ascenso, la auténtica recompensa en términos de prestigio, poder y status²⁰. Por el contrario, la capacidad de un determinado capital acumulado para propiciar una elevación de status es una capacidad muy limitada, dado que la rígida estratificación social que da sentido a la Institución se compone de nichos perfectamente definidos en el que no cabe la introducción de criterios nuevos que alterasen la configuración dictada por los reglamentos institucionales²¹.

De este modo, estaríamos hablando aquí, en términos weberianos, de “prestigio de poder” más que de “prestigio estamental”, por cuanto el primero se orienta al poder de la organización (o por lo menos a una posición de poder más elevada), viniendo a significar “un poder propio y un propio sentimiento de prestigio” (1969; pág. 669); mientras que no presentaría la “necesidad de “ostentación” (...) de adquirir objetos que no tienen razón de ser en su “utilidad” (...) (necesidad que procede) primariamente de la exigencia del prestigio estamental, considerado como un instrumento de poder para la afirmación del dominio mediante la sugestión de las masas” (1969; pág. 844). Por otra parte, siguiendo con terminología weberiana, si bien el tipo de dominación en la Armada reposa más sobre una autoridad legal-racional, también participa en cierta medida del tipo ideal que constituye la autoridad tradicional (asentada sobre el prestigio social de los líderes).

* * *

Volviendo al terreno de los datos concretos, vemos que según la faceta que se intenta potenciar por medio de la recompensa existe toda una gama de menciones, condecoraciones, felicitaciones, distinciones... todo ello recogido escrupulosamente en su reglamento correspondiente. En primer lugar debemos distinguir las medallas ordinarias de las extraordinarias, existiendo dos fechas inamovibles en las que se imponen las ordinarias (siempre en actos ceremoniales). Las fechas son el seis de enero (Pascua Militar, en la que se conmemora la liberación de Mahón de los ingleses) y el veinticuatro de Junio (onomástica del Rey) y las medallas ordinarias que se imponen periódicamente en estos actos son: la Cruz al Mérito Naval (que premia al marino voluntarioso y constante en el trabajo²²) y la Orden Militar de San Hermenegildo (premia la antigüedad, concediéndose a los veinte años de servicio, siempre que el condecorado haya tenido un comportamiento aceptable para la ética institucional²³). A

¹⁹Este discurso que antepone los premios simbólicos al comportamiento ejemplar o a la antigüedad que otorgan prestigio por encima de los económicos está más extendido entre la escala de oficiales, siendo menos unilineal entre la escala de suboficiales y entre la marinería. Un ejemplo de este discurso generalizado, sobre todo entre los oficiales, lo representa el siguiente fragmento: “lo máximo que puedes conseguir como militar (es) participar ahí y trabajar lo mejor que puedas (...) ese es el fin que se tiene que tratar de buscar. Es mucho mejor el no haber ganado dinero y tener muchas más medallas, que el decir “bueno, soy rico” (...) mucho más reconocimiento tiene aquél que tiene más medallas que aquél que por circunstancias de la vida haya conseguido más dinero”. En todo caso, el hecho de que ciertas medallas acarreen ventajas económicas no permite desligar totalmente la motivación puramente económica de la motivación asentada sobre el deseo del reconocimiento social.

²⁰ Por ejemplo, una medalla como la cruz al mérito naval concede un punto y medio adicional para un examen de ascenso a suboficial y una mención otorga 0,3 puntos.

²¹ De hecho, la estricta organización/estratificación al alcanzar a los aspectos más materiales, como puede ser la uniformidad que define en todo momento la posición que cada miembro ocupa en relación al resto de la comunidad, no deja ningún espacio para prácticas o estrategias de elevación de status como puede ser el consumo ostentoso (otra cosa es lo que sucede cuando cada día el miembro de la Institución atraviesa sus muros y se libera, en gran medida, de su control y de la hipernormatividad que impone; hemos de recordar que aunque existen muchos puntos en común con la lógica interna de las instituciones totales en la actualidad la Armada no se puede definir como tal).

²² Está dirigida a cualquier escala, premiando (en palabras de un oficial) “el día a día, sin ser una labor destacada en algo (...) el trabajo silencioso (la labor callada), el tesón”. En la misma categoría encuadramos la Cruz al Mérito Aeronáutico y la Cruz al Mérito Militar, concedidas a los miembros de los ejércitos de Aire y Tierra (y a los de Infantería de Marina).

²³ Dentro de esta condecoración existen diferentes categorías: a los veinte años se concede una cruz, a los veinticinco una encomienda, a los treinta una placa y finalmente la gran placa (esto último únicamente para los oficiales generales).

estas medallas ordinarias hay que sumar las de carácter extraordinario, premiándose actos de valor en tiempos de guerra, operaciones de mantenimiento por la paz... a través de medallas como la concedida por "sufrimientos por la patria" o la "laureada de San Fernando" (ésta última, concedida por un acto notable de valor, heroico, en tiempos de guerra, es la que más prestigio otorga²⁴). Además, fuera de los periodos estipulados para las medallas ordinarias también se pueden conceder cruces al mérito Naval, Militar o Aeronáutico con carácter extraordinario motivados, por ejemplo, por un trabajo excepcional y bien realizado "fuera de fechas"²⁵.

Otras formas de recompensa en esta línea son las menciones honoríficas (aunque no serán visibles en el uniforme a través de una medalla si significan un reconocimiento público, tanto por medio de su publicación en el apartado de felicitaciones del B.O.D.²⁶ como por la entrega de un diploma a manos del almirante que preside la ceremonia; además, al acumular tres menciones honoríficas se concede una medalla que también es impuesta en un acto ceremonial), los distintivos de haber participado en una misión concreta (simplemente atestiguan que el que lo porta participó en alguna misión internacional²⁷ y no tienen prácticamente valor para futuros ascensos o petición de destinos) o las condecoraciones colectivas (reflejo de la esencial necesidad de potenciar el espíritu de cuerpo en cualquier ejército) a una bandera, que representa a una unidad militar, se le puede imponer condecoraciones en un acto ceremonial²⁸.

* * *

La posibilidad de obtener alguna de las medallas ordinarias siempre pasa por el comandante de la unidad a la que pertenece cada individuo. Los pasos sucesivos que necesariamente deben ser cubiertos para la solicitud y concesión de estas medallas ordinarias son los siguientes: 1º) con motivo de la Pascua Militar y de la Onomástica del Rey se envía un escrito del Almirante Jefe de la Zona Marítima a todos los destinos para que se propongan candidatos a condecoración 2º) el comandante elige de entre sus subordinados²⁹ a los que cree que son acreedores de la condecoración y los propone a través de un escrito explicando el porqué de la propuesta³⁰ 3º) el Almirante Jefe de la Zona Marítima, dependiendo del número de condecoraciones que tiene que cubrir, propone de todas las solicitudes recibidas (de unidades bajo su responsabilidad) las que él cree más merecedoras del premio 4º) el Jefe del Estado Mayor de la Armada aprueba las condecoraciones definitivas son publicadas en el B.O.D.

²⁴ Tanto es así que el trato que corresponde a cada grado jerárquico, indicador de claridad meridiana del prestigio institucional, se ve alterado con la concesión de esta medalla, elevando el trato del que la recibe hasta el correspondiente al grado jerárquico inmediatamente superior al que ostentaba en el momento de la realización de la acción merecedora de la condecoración. Parece lógico que en tiempos de guerra las recompensas deban incrementarse en número e intensidad, pues la necesidad de motivar al individuo hasta el punto de que sacrifique su vida se convierte en preocupación básica y absolutamente prioritaria de la Institución. La importancia de una elevación de trato se desprende del siguiente comentario realizado por un oficial: "por eso se le da tanta importancia ahora al mantenimiento de las formas, porque él (el condecorado) ve que el trato que puede obtener proporcionalmente es alguien muchísimo mayor de lo que es en ese momento (...) es una gran recompensa que a uno le reconozcan un trato diferente".

²⁵ Se trata, en definitiva, de recompensar un sentido del cumplimiento del deber más allá de lo que imponen los reglamentos. Un ejemplo de esto lo constituye el proceso de alistamiento y adiestramiento de la dotación de un portaaviones tailandés. Los encargados de esta tarea fueron condecorados por lo extraordinario del trabajo y por la dificultad y capacidad de sacrificio que entrañaba (dificultad por el desconocimiento del idioma y de la cultura tailandeses y sacrificio personal por tener que trasladarse y vivir una temporada en Tailandia).

²⁶ Boletín Oficial de la Defensa.

²⁷ Por ejemplo, existe un distintivo de haber participado en la Operación Libertad Duradera.

²⁸ Estas condecoraciones se materializan en unas corbatas de colores que se cuelgan de la bandera que representa a la unidad a condecorar. La última condecoración colectiva fue la medalla al mérito aeronáutico que se impuso a una unidad del Ejército del Aire que participó en determinada operación en la ex-Yugoslavia.

²⁹ Un porcentaje máximo para cada escala.

³⁰ A su vez, el comandante pedirá candidatos a sus oficiales o suboficiales (a unos o a otros en función de las dimensiones de la unidad que manda, pues según este tamaño los oficiales conocerán al personal de marinería lo suficiente para proponerlos para la condecoración o no). En este sentido el segundo comandante de una patrullera (esto es, un destino relativamente pequeño en el que los componentes de todas las escalas conviven estrechamente) me comentaba que se proponen medallas "a quién tú creas que lo merece (...) este señor pues todos los días es puntual (...) le dices una cosa y se desvive por hacerla", de donde se deduce que el contacto directo y cotidiano entre el propuesto a condecoración y el superior que propone se hace imprescindible.

Este mecanismo por el que el comandante propone cada seis meses para menciones y medallas a algunos de sus subordinados da lugar entre estos a suspicacias generalizadas por el espacio abierto que se deja a la arbitrariedad y el paternalismo³¹. Una idea de la desconfianza generalizada en el justo reparto de medallas (por lo menos en determinado estrato social), nos la da la siguiente frase hecha que circula entre la marinería: “la medalla al mérito naval, por pelota y buen chaval”. Esta frase en gran medida nos habla de una cierta rebeldía juvenil, una lucha aparente del individuo contra la Institución, aunque más bien es una defensa del grupo de referencia más pequeño, donde el individuo se inscribe, y un ataque contra la Institución. Así, se ironiza con el sujeto excesivamente sumiso, sumisión que también se puede leer como traición al grupo de referencia y “venta” a favor de la Institución, pero que en todo caso se traduce en una recompensa procedente de la Institución (Institución que, en cierto modo, representa al enemigo, a la opresión del individuo, lo cual se veía más claramente cuando los reclutas eran forzosos por lo que la experiencia militar era similar a un encarcelamiento y la Institución se acercaba más al concepto de Institución Total).

En este orden de cosas también cabe señalar el grado de implicación/aceptación de los medios y los fines institucionales dependiendo de la escala en la que se inscribe el sujeto varía enormemente. Así, la marinería, que ha pasado únicamente cuatro meses por la escuela, frente a los oficiales, que fueron formados como marinos durante tres o cinco años (según la escala), muestra una menor preocupación por la obtención de recompensas que mejoren su posición social³². No obstante esta preocupación existe, así como la demanda de reconocimiento del superior por el trabajo realizado. Veamos todo esto a través de dos comentarios de un comandante y de un oficial:

“El régimen disciplinario es el instrumento que tiene el comandante para el buen gobierno de la dotación, para motivar y para castigar... la motivación es diferente (entre oficiales y marineros), y es problema de cada institución tener a cada grupo motivado³³... de diferente forma (...) Entonces, probablemente en la escala superior si, la gente está más motivada (...) Pero debe estar motivado todo el mundo, la Armada debe buscar... es la Institución... debe motivar. O sea, yo el comandante del barco debo motivar a mi dotación, de diferente forma... una motivación positiva”. En esta cita podemos ver como la figura del comandante se convierte en cierta forma en la del buen padre en su faceta motivadora, tanto a través del castigo como de la recompensa, así como el tratamiento diferente que debe recibir cada estamento, pues cada uno de ellos presenta unas características, una composición y una idiosincrasia totalmente ajena a los demás.

En la siguiente cita un oficial explica como la marinería habla y actúa de forma contradictoria, lo cual en gran medida es debido a que por una parte tienen que representar el rol de compañero entre los suyos y el de buen marinero ante los superiores pues, como señala Goffman, el individuo se presenta a si mismo y presenta sus actividades ante los demás tratando de controlar la impresión que los otros se forman de él, existiendo además serias restricciones a sus acciones debido a que hay muchos tipos de actos que no puede llevar a cabo al actuar ante ellos, así como muchos otros que debe realizar. Así, no es de extrañar que surja el conflicto al presentarse el individuo en un mismo espacio ante dos colectivos

³¹ Todo padre tiene un hijo preferido, posiblemente en función de lo que éste se parece a aquél, es decir, en la medida que se acerca más o menos a su concepto ideal de lo que debe ser un hombre/un militar, concepto a su vez aprendido de su propio padre, y así es como se van configurando y adquiriendo consistencia conceptos ideales tan ambiguos como “el espíritu militar” (a pesar de que en la guía de informes se intenta definir con exactitud y objetividad lo que se debe entender por espíritu militar lo cierto es que cada uno interpreta este concepto desde su propia subjetividad).

³² Y lo cierto es que por regla general cuanto más tiempo se vive bajo las premisas institucionales la gente se identifica más con ella y asimila progresivamente las normas institucionales haciéndolas suyas, de modo que cuanto más tiempo transcurre las probabilidades de abandonar la Institución cada vez son menores.

³³ Tanto es así que en el momento presente la Armada está elaborando un nuevo Plan de Motivación Marinería y Tropa incidiendo en las máximas preocupaciones que expresa la nueva marinería, sobre todo en el aspecto de protección social (estableciendo la obligatoriedad de que en caso de matrimonio entre marinos uno de los dos debe tener un destino en tierra, construyendo guarderías de Marina...) y en el sentido de reducir las distancias sociales entre grados extendiendo ciertas costumbres o señas de identidad que denotaban una serie de privilegios (se habla de la creación de un club de marinería, de la uniformidad de chaqueta para la marinería...). El espíritu general del plan pretende facilitar el diálogo con la marinería, el conocimiento del porqué de las órdenes frente a la obediencia ciega, la obediencia por convicción frente a la obediencia por temor a la represalia. Se trata de que el subordinado se implique en la Institución, que conozca su funcionamiento y que asuma más responsabilidades. Del mismo modo, está previsto desarrollar otro plan de motivación, éste dirigido a los mandos (sobre todo a la escala de suboficiales) con el fin de subsanar los problemas de apatía y desmotivación generalizada que ya comenté más arriba.

que esperan de él actitudes divergentes, cuando no radicalmente opuestas³⁴. La cita, en definitiva, es la que sigue:

“(...) eso (las medallas) viviéndolo desde dentro todo el mundo le da mucha importancia, porque se ve a la gente (a los marineros) cuando tiene la medalla, la actitud cuando no se la conceden... si se nota que le dan importancia, igual no lo reconocen pero... pero si se les nota. Se nota porque te vienen a preguntar “pero yo hice lo mismo, yo no, éste ¿que ha hecho que yo no haya hecho?”... “pero tú ¿no decías que te daba igual?” (contestaría el oficial). No da igual (...) una vez que está dentro uno si nota la importancia que tienen las medallas. Que no es nada más que una importancia de reconocimiento hacia los demás, porque ni marcan... ni por tener una medalla uno asciende y no tenerla deja de ascender, prácticamente va a ascender igual tenga o no tenga la medalla³⁵. Es simplemente reconocimiento hacia los demás”.

* * *

Y es precisamente este marcado carácter de reconocimiento público implícito en la concesión de medallas lo que contribuye a reforzar esa sensación en el individuo de que es premiado no solo ante sí mismo y para mejorar su curriculum personal, sino que su esfuerzo se ve refrendado ante toda la comunidad a la que pertenece, cuyos estratos se ven todos representados en las ceremonias de entrega de medallas³⁶. Este peso de la motivación orientada a la presentación del individuo frente a la comunidad a la que pertenece por contraposición a un menor peso relativo de las motivaciones de corte más individualista como son las de orden económico (ya hemos señalado que el consumo ostentoso no tiene cabida prácticamente en el seno de la Institución) nos habla de la presencia constante sobre el sujeto del otro, del compañero, del superior y del inferior, cada uno de los cuales constituye un espejo deformante en el que uno se refleja y se define (como individuo y como miembro de un colectivo, de múltiples colectivos en realidad) por contraposición y/o por comparación.

Pero la relevancia y necesidad de las recompensas no solo se desprende de su presentación ejemplar hacia el resto de la comunidad militar ni de la existencia de diferentes vías para lograr esa presentación, pues en el ámbito más privado, en el entorno laboral más cercano, la presencia ineludible de los otros permanece y la demanda de un reconocimiento también se extiende en el terreno de lo informal. Las quejas por la ausencia de apoyo informal y cotidiano de los superiores, del reconocimiento y aprobación verbal de una tarea bien realizada, así como la valoración muy positiva cuando estas tenían lugar fueron una constante en el discurso generalizado a todas las escalas. Ejemplifiquemos esto con dos brevísimas citas textuales, la primera de un oficial y la segunda de un cabo segundo: “a veces es más importante una felicitación pública, delante de todo el mundo en el momento de realizar el acto, que no decir nada y seis meses después decir uno “ah, pues me mandan una medalla, pues muy bien””; “el problema es que no te agradecen nada (...) que tú ya puedes ser el tío más eficiente del mundo (...) que no te facilitan nada”.

³⁴ Esto lo explica Goffman a través de la metáfora teatral de la acción social, la cual, si bien tiene muchas deficiencias, en este caso nos vale para explicar la situación de conflicto de roles.

³⁵ Aunque esto no es vivido así por ejemplo por una cabo primera cuando se refería a las medallas al mérito naval: “como dicen que hay que repartir... yo que se, quince medallas en un año, si te toca la potra pues... tienes eso, un punto más para el examen del día de mañana (examen de ascenso, se entiende)”. Aquí vemos varias constantes entre la escala de marinería, unas más generalizables que otras. Las más extendidas que se desprenden de esta cita son la convicción de que este tipo de medalla se concede o aleatoriamente o en función de criterios totalmente injustos y el generalizado desconocimiento de los innumerables reglamentos que rigen la vida institucional (en lo que se refiere a la valoración de la medalla únicamente como ayuda para el ascenso social es una consideración más personal, dependiendo habitualmente esta valoración de las expectativas personales del individuo en relación a la Institución).

³⁶ El papel de las ceremonias rituales como agentes de motivación e integración de todos los miembros es importante en la configuración institucional; no obstante, ya hemos visto que éstas no son la única vía de reconocimiento público de los méritos alcanzados por un sujeto, pues además de la imposición de medallas en medio de actos ceremoniales (por ejemplo, la cruz al mérito naval, que es entregada siempre que se celebra una lectura de leyes penales) también se difunden los nombres de los premiados a través de su publicación en el B.O.D.

Así, vemos como la propia naturaleza de la Institución reclama una serie de exigencias al individuo que generan en él la demanda de una compensación, de una contrapartida suficiente que hagan de su opción personal una opción deseable. Esto nos demuestra hasta que punto una necesidad bien conocida por la Institución (Institución que de hecho se asienta en gran medida sobre un sistema de recompensas que satisfaga esa necesidad de motivación extraordinaria, como también es extraordinaria la entrega y la dependencia que se le exige al individuo para el buen funcionamiento de la Institución) es de una naturaleza tan cambiante (tanto como las necesidades y demandas de la sociedad general de la que se nutre la Armada) que reclama un sistema igualmente cambiante y que se readapte constantemente a ese cambio; el problema surge cuando nos encontramos ante una Institución que, en gran medida, encuentra su lógica interna y se cimenta sobre el mantenimiento de la tradición y de la inmutabilidad de sus costumbres.

* * *

Como ya explicó M. Foucault: “la distribución según los rangos o los grados tiene un doble papel: señalar las desviaciones, jerarquizar las cualidades, las competencias y las aptitudes; pero también castigar y recompensar (...) La disciplina recompensa por el único juego de los ascensos, permitiendo ganar rangos y puestos; castiga haciendo retroceder y degradando. El rango por sí mismo equivale a retroceder a recompensa o a castigo” (1990; pág. 186).

Y aquí también la otra cara de la moneda de este sistema orientado a la motivación personal y a la aceptación e interiorización de una serie de parámetros normativos comunes a todos los miembros a través de la recompensa la encontramos en la existencia de numerosas sanciones que tratan de corregir o inhibir una serie de conductas que chocan o dificultan la consecución de los objetivos propios de y consustanciales a la Institución, tanto los de naturaleza operativa o funcional (es decir, las conductas que impiden directamente la eficaz acción de una unidad operativa) como los de naturaleza cultural o social (aquí nos referimos a comportamientos que no atentan directamente contra la realización de una operación militar pero sí contra los valores rectores de la Institución, los cuales creemos que, al fin y al cabo, están instituidos y orientados hacia la obtención de unos fines operativos; de hecho, el artículo primero del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, artículo en el que se declara el objetivo principal de todo el régimen sancionador, incide en el mantenimiento de valores como la obediencia al superior o la ordenación jerárquica de la Institución)³⁷.

La trascendencia de la interiorización y asimilación por parte de todos los miembros de la Institución de las sanciones y de las conductas sancionadas, expuestas y definidas con gran precisión en el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, se refleja en los esfuerzos de la Institución por recordar constantemente (para reforzar) los diferentes artículos del mencionado régimen. Así, vemos como una de las ceremonias que con más asiduidad se celebra es la lectura de leyes penales³⁸ (que no por casualidad suele ir seguida de una entrega de medallas y condecoraciones, de modo que en menos de quince minutos, que es lo que dura la ceremonia, se exponen en estado puro los dos aspectos opuestos pero constitutivos del sistema de (re)presión/inhibición y motivación/incentivación), o como en la “orden del día”, parte de obligada lectura diaria para todos los miembros en cada destino cuyo segundo punto se ocupa con un artículo del régimen disciplinario³⁹. Se trata, en definitiva de hacer publicidad del

³⁷ Concretamente se establece en este artículo que “el régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas tiene por objeto garantizar la observancia de las Reales Ordenanzas y demás normas que rigen la Institución Militar, el cumplimiento de las órdenes del mando y el respeto del orden jerárquico (...)” (pág.5).

³⁸ Tanto en barco como en tierra nos suele transcurrir más de un mes sin que se celebre. En los barcos grande se celebra con más frecuencia (siempre en la toldilla, o cubierta de proa) pues el contacto entre marineros y oficiales es mucho menor, con lo que el subordinado no tiene oportunidad de recibir ese reconocimiento informal que comentábamos más arriba. Un oficial comentaba que en la lectura de leyes penales “se leen los premios y los castigos que han pasado en un periodo de tiempo (...) quince o veinte días o una vez al mes (...) aquí (en la patrullera que está destinado) tienen menos razón de ser porque el comandante tiene mucha más relación con toda la dotación... o sea, lo ven todos los días, todos los días se cruzan con él. No es igual que en una fragata que prácticamente un marinero a lo mejor no ve al comandante en ocho meses (...) no tiene acceso a él ¿no? hay mucha más separación” (aspectos emanados del clausismo y de las distancias sociales, tales como la idealización del mando, no pueden ser tratados aquí por razones de espacio).

³⁹ Detrás de un primero dedicado a una efeméride relacionada con el pasado de la Armada, detalle también muy significativo, para explicar la configuración de las identidades a través del aprendizaje de un pasado común.

castigo igual que del premio, pues aparte de su finalidad correctiva⁴⁰ y reforzadora (respectivamente) de la conducta (finalidad orientada a la correcta conducta del individuo transgresor) debemos tener presente la labor ejemplificadora de premios y castigos, que se convierte en el caso de los castigos en labor preventiva (se trata de prevenir a nivel colectivo, mediante el castigo ejemplar, la conducta desviada, de evitar su realización efectiva).

Así, al igual que sucedía con los premios, vemos que existe toda una gama de sanciones que responde a la pretensión de aplicar el justo castigo en función de la gravedad de la falta. Todas las posibles faltas que se puedan cometer en un recinto militar o en un buque de la Armada están tipificadas y perfectamente definidas la conducta sancionada y la sanción correspondiente, sea para faltas graves o leves. Los mecanismos sancionadores establecidos por la Institución son, de menor a mayor gravedad: la llamada de atención a la voz (no está considerado como un castigo propiamente); la reprensión (un aviso del que queda constancia por escrito aunque no se anota en el expediente personal⁴¹; debe haber un parte del inmediato superior que se eleva al comandante de la unidad); las faltas graves las sanciona el comandante de la unidad con privaciones de salida (del recinto militar o buque en el que se está destinado) o con arrestos (en el peor caso, elevándose al almirante jefe de la zona o a la autoridad competente); finalmente, si esta falta grave es considerada delito sobrepasará el marco del régimen disciplinario y pasará a juzgarse según el Código Penal Militar⁴².

Pero además de estas sanciones establecidas, que pueden ir desde la amonestación verbal (que se puede apuntar en la hoja de servicio y entregarla por escrito, pero que al cabo de cierto periodo de tiempo prescribe y desaparece del expediente), pasando por la privación de salida (por ejemplo, del Arsenal, pudiendo acceder a la cantina, a una sala con televisión...) o arresto hasta el encarcelamiento en una prisión militar y que además de coartar la libertad del infractor se verán reflejadas en sus informes personales (suponiendo así un handicap en su carrera militar), existen una serie de sanciones informales que aunque no están legalmente establecidas se aplican contra aquellas conductas que no se ajustan a lo que el superior encargado considera deseable (un ejemplo de este modo de proceder lo encontramos en la costumbre de algunos suboficiales de encargar los trabajos más duros y desagradables a aquellos que tienen un comportamiento más conflictivo). Asimismo, antiguamente existían los castigos colectivos (siguiendo la misma lógica que explica la existencia de premios colectivos) tales como los batallones de castigo (consisten en realizar trabajos o ejercicios físicos⁴³ muy penosos) o los quinteos (el grupo implicado en la conducta a reprender era mandado formar y se castigaba a uno de cada cinco reclutas/guardias marinas⁴⁴). Sobre los castigos que rigen la vida de un cuartel escribió ampliamente J.L. Anta Félez, pues al estudiar una institución en la que se concentraban soldados reclutados de manera forzosa tuvo que centrarse más en los estímulos negativos que en los positivos. A este respecto escribió que estos castigos colectivos y de naturaleza física “están encaminados hacia el grupo, el cual es el único beneficiario de la integración de sus individuos, para lo que la formación, ya sea física, formal o subcultural, es un entramado de educación, formación y endurecimiento” (1990; pág. 80).

Existe, en definitiva, una intrincada red de sanciones orientadas al mantenimiento de la disciplina pues, como afirmó Foucault: “las disciplinas establecen una “infra-penalidad”; reticulan un espacio que las leyes dejan vacío (...) Se trata a la vez de hacer penables las fracciones más pequeñas de la conducta y de dar una función punitiva a los elementos en apariencia indiferentes del aparato disciplinario” (1990; pág. 183). Así, existen sanciones informales, al igual que vimos que existían recompensas informales, representando estos dos instrumentos para el control social dos dimensiones totalmente

⁴⁰ En palabras de Foucault: “el castigo disciplinario tiene por función reducir las desviaciones. Debe, por lo tanto, ser esencialmente correctivo” (1990; pág. 184).

⁴¹ El expediente personal también incluye cursos, reconocimientos psicofísicos, colección de informes personales, curriculum académico...

⁴² Pasa a manos del Cuerpo de Jurídicos de las FFAA y a un juzgado de ámbito territorial con mecanismos jurídicos propios, de modo que también sobrepasa nuestro campo de análisis (lo que más nos interesa aquí son aquellas sanciones que no salen de la jurisdicción de la unidad militar en la que el individuo está destinado: la reprensión, la privación de salida y el arresto; pues adentrarnos en el conflicto y la desviación social más marginal llevaría a adentrarnos en un terreno que ya presenta una lógica y una coherencia interna suficiente por sí mismo para prestarle atención de una forma autónoma).

⁴³ El tema de los castigos físicos será tratado en otra parte.

⁴⁴ La finalidad de esto, a parte de crear “espíritu de cuerpo”, era conseguir que el culpable de un acto sancionable o el cabecilla se entregase.

interdependientes y necesitadas la una de la otra, de tal modo que “el castigo, en la disciplina, no es sino un elemento de un sistema doble: gratificación-sanción” (1990; pág. 185).

BIBLIOGRAFÍA

- Anta Félez, J.L. 1990. *Cantina, garita y cocina. Estudio antropológico de soldados y cuarteles*. Madrid. Siglo XXI ed.
- Coser, L.A. 1978. *Las instituciones voraces*. México, D.F. Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. 1990. *Vigilar y castigar*. Madrid. Siglo veintiuno ed.
- Goffman, E. 1987. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires. Amorrortu.
- Merton, R.K. 1992. *Teoría y estructura sociales*. México, D.F. Fondo de Cultura Económica.
- Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, Ley Orgánica 12/1985, de 27 de Noviembre.*
- Weber, M. 1969. *Economía y Sociedad*. México, D.F. Fondo de Cultura Económica.