

UNIVERSIDAD DE A CORUÑA
DEPARTAMENTO DE HUMANIDADES

SÍMBOLOS IDENTITARIOS Y
CAMBIO DE VALORES EN LA
ARMADA: EL CASO DE LA BASE
NAVAL DE FERROL.

JUAN ANTONIO DONCEL DE LA COLINA

2004

Tesis Doctoral que presenta D. Juan Antonio Doncel de la Colina para la obtención del grado de doctor. Realizado bajo la dirección del Prof. Dr. José Antonio Fernández de Rota y Monter.

Índice.

Introducción: fundamentos teóricos, objetivo de la investigación y metodología empleada.....1

1. Organización, estructura y movilidad social en el entramado institucional.....26

1.1. Estructura social.....26

1.1.1. La jerarquía vertical: estratificación en grados y escalas.....27

1.1.2. La clasificación horizontal: cuerpos y especialidades.....30

1.1.2.1. Cuerpos de las escalas Superior y de Oficiales.....30

1.1.2.2. Especialidades de las escalas de Marinería y de Suboficiales.....34

1.1.2.3. Especialidades de las escalas de Oficiales y Superior.....35

1.1.2.4. Rigidez de la clasificación horizontal.....37

1.2. <u>Criterios institucionales para la movilidad vertical</u>	40
1.2.1. <i>Lógica y variaciones históricas del sistema de ascensos</i>	40
1.2.2. <i>Criterios institucionales dirigidos a la escala de Marinería</i>	45
1.2.2.1. <i>Requisitos de acceso y reparto de especialidades</i>	46
1.2.2.2. <i>Formación de la marinería desde el proceso de profesionalización</i>	50
1.2.2.3. <i>La asignación de destinos</i>	52
1.2.2.4. <i>Posibilidades de movilidad vertical para la escala de marinería: dos vías de ascenso</i>	54
1.2.2.4.1. <i>Ascensos por promoción interna</i>	54
1.2.2.4.2. <i>Acceso directo a la escala de oficiales</i>	57
1.2.2.5. <i>Conclusión: condicionantes personales e institucionales para la movilidad social</i>	58
1.2.3. <i>Criterios institucionales dirigidos a la escala Básica</i>	60
1.2.3.1. <i>Acceso a la escala Básica</i>	60
1.2.3.2. <i>Algunos casos excepcionales, producto de necesidades coyunturales de la Institución</i>	61

1.2.3.2.1. La creación de cabos BITERS.....	63
1.2.3.2.2. La "ley de los 18 años".....	64
1.2.3.2.3. La criba masiva de cabos primeros de 1986.....	65
1.2.3.2.4. El fin de las Comandancias Marítimas.....	69
1.2.3.2.5. Creación de la "reserva transitoria".	72
1.2.3.3. Taponamiento actual de las vías de ascenso y otros condicionantes que inciden en la (des)motivación de los suboficiales.....	73
1.2.4. Criterios institucionales dirigidos a las escalas Superior y de Oficiales.....	79
1.2.4.1. Formación y criterios de ascenso para el Cuerpo de Especialistas.....	80
1.2.4.2. Requisitos y naturaleza de la Reserva Naval Activa.....	84
1.2.4.3. Requisitos, naturaleza y percepción de los cuerpos de Intendencia y de Ingenieros.....	87
1.2.4.4. Acceso, formación y régimen de ascensos dirigido a los oficiales de Cuerpo General.....	90
1.2.5. Conclusión.....	96
1.2.6. Cursos complementarios organizados por la Armada.....	99

1.3. Relación entre el grado jerárquico y el puesto operativo y sistema de rotación de destinos.....107

1.3.1. Relación grado jerárquico-puesto operativo....107

1.3.2. Criterios institucionales para la concesión de destinos.....117

1.3.3. Relación entre el ascenso social y el puesto operativo.....127

1.3.4. Rotación de destinos y movilidad geográfica...131

2. Socialización de los miembros de la Institución...145

2.1. Socialización de la marinería en las diferentes escuelas de especialidades y variación de las mismas en el tiempo.....145

2.1.1. Organización del tiempo.....145

2.1.2. Instrumentalización del régimen de salidas para la motivación de los alumnos y atenuación histórica de las distancias sociales entre grados.....153

2.1.3. Cambio en los criterios institucionales para priorizar la conformación de grupos de referencia: decaimiento de la construcción identitaria en torno a la especialidad de pertenencia.....	157
2.1.4. Inculcación de valores y concepción paternalista de la formación.....	163
2.2. <u>Organización del tiempo y del espacio en la Escuela Naval de oficiales y su papel en la configuración de identidades intragrupalas y en la regulación de contactos intergrupales.....</u>	169
2.2.1. Trascendencia del primer curso en la Escuela Naval para la configuración de la identidad militar.....	172
2.2.2. Alivio progresivo de la presión que ejerce el complejo organizacional sobre el individuo: de segundo a quinto curso.....	179
2.2.3. Organización del tiempo y concesión progresiva de privilegios.....	184
2.2.4. Regulación institucional de la relación entre promociones.....	189

2.2.4.1. Génesis de los grupos de referencia: propiciación de la cohesión intrapromoción.....	189
2.2.4.2. Contactos interpromociones establecidos por la Institución.....	194
2.2.5. Tensión estructural entre los alumnos de primero y de cuarto curso.....	196
2.2.6. Una costumbre para el alivio del conflicto entre primer y cuarto curso: el apadrinamiento.....	201
2.2.7. La "toma del casino" y las "novatadas".....	215
2.2.8. Relaciones entre cuerpos y entre escalas.....	225
2.2.9. Solapamiento de los diferentes grupos identitarios de referencia.....	233
2.2.10. Inculcación de valores y finalidad práctica del sistema formativo.....	237
2.3. <u>Medios institucionales de motivación: el sistema de castigos y recompensas</u>	252
2.3.1. Búsqueda de la motivación positiva a través de la concesión de premios.....	254

2.3.1.1. Valoración de la antigüedad.....	254
2.3.1.2. Las recompensas económicas.....	269
2.3.1.3. La seguridad laboral entendida como recompensa.....	272
2.3.1.4. Recompensas que otorgan prestigio y que contribuyen a la movilidad social vertical.....	273
2.3.2. Función correctiva y ejemplificadora de las sanciones.....	292
2.3.3. Control social a través del sistema de informes personales.....	302
3. Dinámicas sociales emanadas de una rígida estructura y de una estricta socialización.....	312
3.1. <u>Génesis y reforzamiento de identidades intragrupales y dinámicas sociales que marcan las interrelaciones entre diferentes grupos identitarios.</u>	312
3.1.1. Identificación de los miembros de la Institución en torno a diversos grupos de referencia.....	312
3.1.2. Percepción y realidad identitaria del Cuerpo de Infantería de Marina.....	322

3.1.3. Percepción y relaciones entre el Cuerpo General y el Cuerpo de Intendencia.....	337
3.1.4. Construcción identitaria en torno al barco o destino de pertenencia.....	352
3.1.5. La especialidad como referente identitario permanente (frente al barco como referente identitario circunstancial).....	368
3.2. <u>Algunos mecanismos organizacionales dirigidos al reforzamiento de las distancias sociales.....</u>	<u>381</u>
3.2.1. Circulación de la información y canales institucionales de comunicación.....	381
3.2.1.1. Comunicación oficial y vertical en sentido descendente.....	383
3.2.1.2. Comunicación oficial y vertical en sentido ascendente.....	388
3.2.1.3. Jerarquización de la comunicación.....	399
3.2.1.4. Comunicación horizontal.....	402
3.2.1.5. Comunicación informal.....	404
3.2.1.6. Conclusión: jerarquización de la comunicación y su contribución al mantenimiento de barreras sociales.....	409

3.2.2. *Protección del grupo de referencia (a nivel de escala) y algunas técnicas de exclusión: el tratamiento y el saludo militar.....412*

4. *Cultura institucional de la Armada: plasmación de la estructura social en espacios, hábitos, costumbres y ceremonias rituales.....461*

4.1. *Organización, función y significado de la distribución de espacios en el interior de los barcos y de otras dependencias militares. Las cámaras y la comensalía como elemento de distinción social.....461*

4.1.1. *La distribución del espacio como reflejo de la ordenación social.....461*

4.1.2. *Función, normas y algunas tradiciones en las cámaras de oficiales.....480*

4.1.3. *Función, normas y expresión de la ordenación jerárquica de la realidad institucional a través de la comensalía.....503*

4.2. <u>Organización del ocio y momentos festivos: algunos mecanismos dirigidos a aliviar la tensión normativa y social emanadas de una rígida estructura social</u>	519
4.2.1. Control institucional del ocio.....	519
4.2.2. Actividades competitivas y actividades festivas: fomento de la cohesión relativa y de la cohesión total.....	528
4.2.3. Asimilación y función institucional de las bebidas alcohólicas.....	538
4.2.4. La libre circulación por las cámaras y la fiesta del ciento: hacia una communitas momentánea.....	546
4.2.5. Control institucional de los recursos satírico-humorísticos para el alivio de la tensión estructural.....	552
4.3. <u>Ceremonias rituales y símbolos identitarios que pueblan y dan sentido al universo cultural institucional</u>	566

4.3.1. Introducción: papel de rituales y símbolos en el entramado institucional y algunas aclaraciones terminológicas.....	566
4.3.2. Abanico de ceremonias rituales, desde las más sencillas hasta las más elaboradas.....	577
4.3.2.1. Pequeñas acciones cotidianas ritualizadas: honores entre barcos y saludos a la bandera.....	577
4.3.2.2. Izado y arriado de la bandera y relevo de la guardia.....	579
4.3.2.3. Lectura de la orden del día y Lectura de Leyes Penales.....	590
4.3.2.4. La jura de bandera y la entrega de despachos.....	604
4.3.2.5. La entrega del bastón de mando, la entrega del sable y la entrega de la bandera de combate.....	623
4.3.2.6. Conclusión: estructura y cambio a través del ritual.....	636
4.3.3. El valor de la limpieza (o el rechazo de la suciedad): expresión de una búsqueda de pureza moral y de perfección organizativa.....	644
4.3.3.1. Introducción.....	644
4.3.3.2. La limpieza y la uniformidad.....	648
4.3.3.3. La higiene y la ornamentación corporal....	653

4.3.3.4. *Conclusión: la limpieza, expresión de la búsqueda institucional de una minimización del conflicto y la desviación social.....665*

4.3.4. *Tratamiento social y significados de algunos símbolos identitarios de la cultura institucional....670*

4.3.4.1. *El sable de los oficiales.....670*

4.3.4.2. *Simbolismo y ética de la uniformidad.....682*

4.3.4.3. *Símbolos que representan exclusivamente a un colectivo (no al individuo): bastón de mando y banderas.....703*

Conclusiones.....715

Bibliografía.....745

Introducción: fundamentos teóricos, objetivo de la investigación y metodología empleada.

Las diversas instituciones en torno a las que el hombre se organiza, pueden concebirse, de un modo metafórico, como células a partir de las que se entreteje todo el organismo social. Así pues, el estudio de estas instituciones ha de suponer para la ciencia antropológica una tarea ineludible si pretende ahondar en el profundo conocimiento del hombre (en cuanto actor social) y de las diversas formas a través de las que éste da salida a su natural sociabilidad. Pero, además, este conocimiento no podrá ser completo si desde la antropología no se contempla al hombre en cuanto sujeto pasivo, sobre el que actúan esas formas que él mismo contribuyó a crear y a mantener. Muchos son los autores que han basado sus esfuerzos teorizadores sobre esta concepción ambivalente del hombre creador, al tiempo que receptor, del orden social.

Tal es el caso de P. Berger, autor que asienta su teoría de la construcción social de la realidad sobre tres momentos que conforman un mismo proceso dialéctico en este proceso de construcción social: la exteriorización, la objetivación y la interiorización de la realidad social. Es considerada la objetivación como "el proceso por el que los productos externalizados de

la actividad humana alcanzan el carácter de objetividad, (siendo) el mundo institucional (...) actividad humana objetivada, así como lo es cada institución de por sí"¹. Berger, junto a T. Luckmann, señalará la importancia tanto del control de las instituciones sobre los individuos como de la historicidad de las mismas, no pudiendo contemplarse un aspecto sin tener en cuenta su efecto sobre el otro, pues "con la historización y objetivación de las instituciones también surge la necesidad de desarrollar mecanismos específicos de controles sociales (...), (pues) es más probable que uno (un individuo) se desvíe de programas prefijados por otros (componentes más antiguos de la institución), que de los que uno mismo ha contribuido a establecer. La nueva generación plantea un problema de acatamiento y su socialización, dentro del orden institucional"².

En palabras de Evans-Pritchard "la antropología es un tipo de historiografía (...) (que) implica que estudia sociedades como si fueran sistemas éticos y no sistemas naturales (...) busca patrones y no leyes científicas, interpretaciones y no explicaciones"³. De este modo, se aboga por la búsqueda de pautas significativas renunciando a la búsqueda de leyes universales, naturales y necesarias, tales como las que caracterizan

¹ Berger P. y Luckmann, T. *La construcción social de la realidad*.

² Ob. Cit.

³ Evans-Pritchard, E. E. *Ensayos de Antropología Social*.

a las teorías construidas desde las Ciencias Naturales. Este giro en el objetivo de la disciplina antropológica adquiere mayor razón de ser cuando nos fijamos en autores como Berger o M. Douglas, los cuales señalan que la naturalización de las relaciones sociales debe entenderse únicamente como estrategia creada por el hombre para dotar a sus instituciones de la legitimidad que éstas requieren para prolongar su existencia en el tiempo y resistir a los embates del cambio social y de la historia. En este sentido M. Douglas afirma que "para adquirir legitimidad, cualquier tipo de institución necesita una fórmula que fundamente su bondad en la razón y en la naturaleza (...) Se parte aquí de la base de que, en caso de amenaza, la mayoría de las instituciones establecidas son capaces de basar sus pretensiones de legitimidad en su encaje en la naturaleza del universo. Se considera que una convención se ha institucionalizado cuando ante la pregunta "¿por qué se hace esto así?" (...) la respuesta al final, al cabo del interrogatorio, acabará remitiendo al modo en que aparecen los planetas en el firmamento o a la manera en que se comportan naturalmente los humanos o las plantas (...) Es necesario que exista una analogía que permita reconocer la estructura formal de un conjunto crucial de relaciones sociales en el mundo físico o sobrenatural, en la eternidad o en cualquier otra parte,

con tal de que no se aprecie como un arreglo urdido socialmente"⁴.

Esta "naturalización de las instituciones humanas" ya fue anticipada por autores como E. Durkheim (aunque en el terreno, más dócil a esta argumentación, de las religiones "primitivas" encuadradas bajo el sistema totémico de Australia), el cual afirma que "es un postulado esencial de la sociología el que una institución humana (...) si no estuviese fundada en la naturaleza de las cosas, hubiera encontrado en las cosas resistencias que no hubiera podido superar"⁵. La aceptación de esta premisa presenta implicaciones profundas a la hora de concebir al hombre como ente con capacidad de decisión sobre el mundo que le rodea y del que forma parte, frente a las posturas más deterministas a las que se ven abocadas ciertas corrientes de pensamiento que ponen el acento sobre las estructuras impuestas al individuo. En este sentido, la postura de Evans-Pritchard será matizada y enriquecida por M. Douglas, pues el primero criticaba a aquellos antropólogos sociales que "han pretendido (...) probar que el hombre es un autómatas y descubrir las leyes sociológicas en cuyos términos sus acciones, ideas y creencias pueden ser explicadas y a la luz de las cuales

⁴ Douglas, M. *Cómo piensan las instituciones*.

⁵ Durkheim, E. *Las formas elementales de la vida religiosa*.

pueden también ser planificadas y controladas". Pero no irá más allá de una concepción del hombre más cercana a una teoría de la elección racional, cuando se decanta por un estudio de las sociedades humanas "consideradas como sistemas solamente porque la vida social debe tener un patrón de cierto tipo, ya que el hombre, al ser una criatura racional, ha de vivir en un mundo en el que sus relaciones con su entorno sean ordenadas e inteligibles"⁶.

Por su parte, Douglas ofrece un enfoque con una fuerte carga cognitivista, enfoque en el que la teoría de la elección racional también tiene cabida, aunque es relegada a un segundo plano. Asimismo, la postura de esta autora mantendrá cierta dosis de estructuralismo, por cuanto creemos que no atiende en su justa medida a aspectos esenciales para comprender los factores que contribuyen a mantener un determinado orden (o desorden) social, tales como el conflicto social o los procesos dinámicos y creadores surgidos más espontáneamente desde la base de la estructura social (es decir, no dirigidos desde la cúspide). De este modo, Douglas se pregunta "si se supone que los individuos son racionales y que persiguen sus propios intereses, ¿se sacrifican alguna vez en beneficio del grupo?. Y de actuar en contra de sus propios intereses, ¿qué teoría de la motivación

⁶ Evans-Pritchard, E. E. *Ensayos de Antropología Social*.

humana podría explicar tal comportamiento?"⁷, a lo que la antropóloga responde que la única solución "consiste en desarrollar un enfoque bipolar del comportamiento social. Un polo es cognitivo: la exigencia individual de orden y coherencia y de control sobre la incertidumbre. El otro es transaccional: la utilidad individual que maximiza la actividad descrita en un cálculo de costes y beneficios"⁸. A esta doble preocupación hemos de sumar el mismo planteamiento bipolar que presentábamos al principio de esta introducción y que presenta también Douglas en lo que atañe a nuestro objeto de estudio: "la mitad de nuestra tarea (tarea del antropólogo social) consiste en demostrar este proceso cognitivo en la base del orden social. La otra mitad es demostrar que el proceso cognitivo más elemental del individuo depende de las instituciones sociales"⁹.

Son éstas algunas de las preocupaciones y soluciones a nuestra búsqueda que trataremos de aplicar en el caso que nos ocupará a lo largo de esta monografía. De este modo, respecto al primer binomio nos centraremos principalmente en el polo cognitivo, mientras que en lo que atañe al segundo binomio trataremos de reflejar aquí el peso relativo que en una institución militar adquiere el individuo-creador frente

⁷ Douglas, M. *Cómo piensan las instituciones*.

⁸ Ob. Cit.

⁹ Ob. Cit.

al individuo-receptor. No obstante, también trataremos de prestar especial atención a situaciones de fricción entre diferentes grupos institucionales y a aquellas estrategias que, individual o colectivamente, son más comunes y, por lo tanto, más generalizables. En todo caso, hemos de señalar que en una institución tan rígidamente estructurada, hipernormativizada y tan dependiente del mantenimiento de sus tradiciones, la posibilidad de expresar el conflicto de base y de contribuir al cambio social siempre tratará de ser minimizado por el peso del aparato institucional sobre el individuo o sobre el subgrupo de pertenencia de este individuo. Sin duda, llegar al terreno del conflicto social para el antropólogo social es la tarea que presenta un mayor reto y entraña una mayor dificultad, y más aún en una institución en la que el control social y la cautela ante el "extraño" son proverbiales.

Desde la preocupación inicial por el estudio de instituciones que vertebran la organización de comunidades ajenas a nuestras sociedades occidentales (y la consecuente barrera conceptual que dividía al conjunto de las sociedades humanas en "exóticas", "primitivas" o "salvajes" frente a las denominadas

"civilizadas" o "industriales"), a lo largo de la historia de la antropología social la orientación de esta preocupación epistemológica ha virado también hacia el estudio de las propias sociedades occidentales. Esta nueva dirección se presenta en la actualidad como una nueva fuerza emergente, pues, como señala J. Roca, todavía predomina el interés por el estudio de "nuestros propios otros -aquellos que pivotan entre lo marginal y/o minoritario- o por aquellas parcelas consideradas más exóticas de nuestra realidad social"¹⁰. No obstante, en los últimos años, son muchos los esfuerzos realizados para la comprensión y análisis antropológicos de instituciones centrales en nuestras sociedades. Por citar dos ejemplos, conocemos el estudio antropológico que D. Greenwood realizó acerca de las cooperativas industriales de Mondragón¹¹, para la comprensión de la cultura en la industria, vinculando los cambios estructurales con el sentido que los mismos tienen para sus participantes. Asimismo, J. A. Fernández de Rota y M. P. Irimia conjugan aspectos como la constante recreación de la historia, la construcción simbólica de los espacios urbanos y al vínculo entre arquitectura y costumbres, pues "capillas y santuarios, fiestas inveteradas, procesiones, constituyen un entramado moral

¹⁰ Roca, J. *Antropología industrial y de la empresa*.

¹¹ Greenwood, D. y González, J.L. *Culturas de FAGOR. Estudio Antropológico de las cooperativas de Mondragón*.

en el que la permanencia histórica y su resistencia tantas veces al cambio, sigue pesando contundentemente sobre la vida de la ciudad"¹².

Este impulso creciente representa un progresivo acercamiento a una concepción unitaria del hombre y de las sociedades en las que vive inmerso. De este modo, en la actualidad esta visión integradora no se reduce al trabajo de algún autor aislado, ni siquiera a una corriente de pensamiento más o menos en boga, sino que se materializa en el surgimiento de subdisciplinas como la antropología de las instituciones, de las organizaciones, la antropología urbana o la antropología industrial, cuyo objeto de estudio se traslada desde sociedades "extrañas" hasta el estudio de la propia sociedad de la que forma parte integrante el propio antropólogo. Creemos que este paso no se podría haber dado sin llegar a la comprensión de que los principios sobre los que se asientan las instituciones religiosas, de parentesco, económicas, mágicas, jurídicas, políticas... de las más diversas comunidades, responden en su base, a los mismos impulsos que nos empujan a nosotros a la construcción social de nuestra realidad, a la misma esencia de las modernas instituciones que conforman el complejo entramado de nuestra sociedad

¹² Fernández de Rota, J. A. e Irimia, M. P. *Betanzos frente a su historia*.

contemporánea. Así, nos hallamos más cerca de una teorización que parta de un común denominador a toda la especie humana. Partiendo de estas consideraciones, consideramos que aparece plenamente justificado el análisis de una Institución que, como es el caso de la Armada, tiene un peso indiscutible en la sociedad más general en la que nos ha tocado vivir. Al mismo tiempo veremos que esta Institución presenta una serie de peculiaridades, una compleja y elaborada estructuración y una sólida tradición y cultura institucional, que responden a una lógica interna propia y en cierto modo ajena a esa sociedad general en la que se ve inmersa. En suma, nos encontramos ante un campo tremendamente fértil para el estudio antropológico y de una actualidad fuera de toda duda.

El principal objetivo que perseguirá este estudio será determinar el peso relativo de la Institución de la Armada sobre el individuo-miembro, el conjunto de los cuales compone su substrato básico, siendo también de vital importancia determinar el papel performativo y configurador de la propia organización social y de la cultura institucional que sin duda corresponde al actor social. Se tratará, pues, de desenmarañar los entresijos

de la relación que se establece entre los más diversos mecanismos institucionales y los sujetos a los que se dirigen estos mecanismos. De entre todo este engranaje, que persigue el eficaz reajuste normativo de aquellos de quienes depende el eficaz funcionamiento de la Institución, nuestra atención se centrará en aquellos aspectos de la realidad institucional en los que se reflejan más nítidamente sus principales valores rectores. Pero no debemos pensar que esta supuesta nitidez implica simplicidad, sino que más bien implicará lo contrario, pues nos moveremos en un terreno en el que la polisemia y la articulación de significados profundos se deben combinar con el peso de la tradición que trata de dar materialidad a algo tan abstracto, a la vez que definatorio de conductas individuales e institucionales, como son los valores, así como los múltiples símbolos que pueblan el universo cultural tratando de condensar aquellos valores axiales que dan cuerpo a una ética institucional que guíe las conductas de sus miembros.

Partiendo de la convicción de que, para comprender cualquier realidad social, el primer paso debe consistir en la ordenación y clasificación jerarquizada de los más diversos elementos que la componen, abarcando desde los conceptos más abstractos a los más elementales (pues estos suelen estar contenidos en aquellos), toda la primera parte de este trabajo estará dedicada a la

explicación pormenorizada de la estructura social y de los criterios que habrán de marcar la movilidad social de los miembros de la Institución a lo largo de esta estructura. Asimismo, veremos aquí la estrecha relación existente entre esta estructura social y la organización técnica que responde a la consecución de los fines operativos que dan sentido a todo ejército, lo cual presentará múltiples implicaciones de diferente orden, como puede ser la intensa movilidad geográfica a la que se ven sometidos todos los sujetos. La elaboración bastante minuciosa de esta intrincada estructura se ha convertido en tarea ineludible para el conocimiento de una cultura institucional tan profundamente condicionada por la estructura social. No obstante, esto puede resultar excesivamente cansado o monótono para el lector ocasional, por lo que durante esta primera parte debo apelar a la paciencia del lector con el fin de lograr el necesario discernimiento de los componentes esenciales de la estructura para la posterior comprensión de valores y tradiciones que se asientan sobre esta estructura.

En la segunda parte, nos ocuparemos de la formación inicial a través de la que se ha de socializar a los nuevos miembros (formación que depende por entero de la propia Institución), pues será este periodo en el que se remarque con especial intensidad la inculcación de

aquellos valores que deberán regir la vida de los nuevos militares y que concentran los principios ideales sobre los que se asienta esta Institución. Así, veremos como todos los esfuerzos institucionales se orientan aquí hacia la eficaz interiorización y aceptación de una serie de objetivos legitimados que deben ser perseguidos por cada uno de los individuos a través de unos medios a los que todos deben tener igual acceso (según el ideal institucional) y que gozan necesariamente de un amplio consenso entre los miembros de la Institución. En este sentido veremos que la propia lógica institucional no deja prácticamente ningún espacio para el disenso en lo que a esta cuestión se refiere, por lo menos a la expresión pública y efectiva del disenso. Pero esto no significa que este desacuerdo no exista en diversos órdenes, o que los sujetos no encuentren medios alternativos e informales, orientando sus estrategias individuales o colectivas hacia la discrepancia y, en definitiva, hacia la expresión del conflicto y su contribución al progresivo cambio social.

En lo que a esto último se refiere, en el primer capítulo de esta segunda parte, comentaremos brevemente, desde una perspectiva más diacrónica, el cambio de valores que se observa en las escuelas de marinería. En este sentido hay que señalar que, aunque en esta monografía predominará un enfoque más sincrónico, toda

ella está salpicada con constantes referencias al cambio social, pues si queremos discernir los valores que se mantienen o se fortalecen en el tiempo no podemos hacerlo sino por comparación y contraste con aquellos que se ven debilitados o que desaparecen plenamente. Nos centraremos, principalmente, en la materialización de estos valores que se produce a través de las prácticas que marcan la cotidianidad de marineros y cabos formados aquí, así como en los puntos en común que permanecen inalterables tanto a través del tiempo como entre las diferentes escuelas en un momento dado.

Pero más atención dedicaremos a la formación de oficiales, colectivo mucho más estructurado en torno a una serie de tradiciones institucionales por lo que se convertirán el elemento más activo a la hora de contribuir a la reproducción y mantenimiento de una cultura institucional sólida. Será, pues, en el segundo capítulo de esta segunda parte donde nos fijaremos en los procesos de construcción de identidades entre los oficiales, atendiendo a aspectos como la organización del tiempo y del espacio de la Escuela Naval; el aislamiento y separación radical que supone esta escuela respecto a la sociedad civil; la promoción y otros grupos de referencia esenciales para la configuración de identidades, así como la interacción entre estos diversos grupos; y, en definitiva, los valores sobre los

que se asientan las estrategias institucionales orientadas siempre hacia la eficaz socialización de sus miembros. Finalmente, el tercer capítulo estará dedicado a la explicación de los diferentes premios y castigos que sirven a la Institución para tratar de mantener motivados a sus miembros durante toda su vida militar, así como el sistema de informes personales entendido como una pieza más del mecanismo destinado a hacer efectivo un exhaustivo control social de todos los sujetos.

En la tercera parte, nos centraremos en algunas de las consecuencias emanadas de aquello que hemos explicado a lo largo de la primera y la segunda parte; es decir, expondremos algunas de las dinámicas sociales resultantes de una estructura tan fuertemente jerarquizada y de un proceso socializador tan intenso como son aquellos que rigen el funcionamiento de la Armada. En primer lugar, veremos cómo el proceso de configuración de identidades que se gesta durante el proceso inicial de socialización se extiende a lo largo de toda la vida institucional del sujeto, de modo que se reproduce, fuera ya de los centros de formación, la misma lógica de relación entre grupos que se produjo en aquellos. Durante el periodo en que el individuo es plenamente asimilado como miembro de la Institución se generan nuevos grupos de referencia (además de que los

antiguos siguen siendo operativos en múltiples terrenos), con lo que la forma de las relaciones se modifica, pero no el fondo.

En el segundo capítulo de esta tercera parte nos centraremos en la calidad de las relaciones que se establecen entre grupos de status, es decir, entre grupos definidos por su posición relativa en la estructura de poder. Veremos como se canaliza la información entre los diferentes estratos, tanto en sentido ascendente como descendente, y como esta canalización se asienta sobre la lógica jerarquizadora necesaria para una efectiva reproducción de la estructura de poder establecida, contribuyendo así a la acentuación de las distancias sociales tanto a nivel práctico-funcional como simbólico (en cuanto que contribuye a la idealización del mando por parte de los inferiores estructurales). Después atenderemos al análisis de algunas de las normas de tratamiento y saludo militares, entendidos estos como agentes activos en la consolidación y tensión entre estos grupos de status.

En la cuarta y última parte, daremos el salto definitivo hacia la configuración de una cultura institucional tan profundamente marcada por las características de la estructura social que hemos explicado hasta aquí. En los dos primeros capítulos nos

fijaremos, sobre todo, en la construcción de submundos culturales altamente diferenciados, su lógica interna y el modo en que se articulan las relaciones entre unos y otros componentes de dichos submundos. Asimismo, señalaremos la relevancia de atender a los espacios destinados al ocio y a las normas, formales e informales, que en estos espacios marcan la diaria convivencia; todo ello bajo el convencimiento de que tanto las reglas de tratamiento como las dinámicas surgidas de las relaciones sociales (entendidas aquí por oposición a relación laboral, por lo que quizás cabría hablar de relaciones ociosas) constituyen dos importantes indicadores que nos pueden iluminar en diversos aspectos referidos a la posición social adquirida y a lo profundamente condicionante que resulta este juego de posiciones a la hora del establecimiento pautado de relaciones entre unos y otros sujetos miembros de la Institución.

Esto lo veremos con claridad meridiana al adentrarnos en algunas de las diferentes funciones que se deducen del funcionamiento de aquellos espacios consagrados al ocio y a la interacción social entre los componentes de un mismo colectivo y de un mismo submundo cultural: las cámaras y las camaretas. Especial atención prestaremos aquí a las normas y funciones de la comensalía, aspecto éste en el que se condensan muchas de las constantes que

cimentan el mantenimiento y reproducción del sistema institucional. Nos referimos a constantes tales como la hipernormatividad, la jerarquización de la estructura social, el respeto a la antigüedad entendida como principal factor de distinción social o una concepción de las relaciones humanas en el seno de la Institución, que evocan, en cierto modo, la imagen de relaciones de carácter paterno-filial (las prácticas que muchos tachan de "paternalistas", se entenderán como resultado de una lógica institucional que encuentra en ellas la consecuencia lógica de su obligada estructura jerárquica y de la demanda de protección social que demandan los miembros de una Institución que exige de ellos una dedicación casi absoluta).

En este terreno resultará especialmente significativa la comparación de las diferencias existentes entre los diversos usos y costumbres que encontramos según a que estrato nos asomemos. También la organización y dirección institucional del ocio de sus miembros vendrá marcada por el estrato al que se dirige ese ocio. No obstante, no menos importante será el análisis de la función de los numerosos momentos festivos que inundan el calendario institucional, pues constituyen momentos en los que la cohesión institucional "total" tratará de imponerse a la cohesión "relativa" de subgrupos de referencia (y, así, imponerse al consecuente conflicto,

manifiesto o larvado, con otros subgrupos igualmente cohesionados).

Finalmente, en el tercer capítulo de esta última parte, analizaremos tanto las ceremonias rituales como los símbolos a través de los que el universo cultural institucional adquiere especial materialidad. En este campo trataremos de desentrañar aquellos valores que quedan condensados en el ritual, expresión palmaria de la lucha por la reproducción de aquellos, aun considerando el inevitable cambio social y las necesarias adaptaciones que en el terreno ritual también se deben acometer (adaptaciones que en este terreno son magnificadas por la resonancia pública que adquieren, apareciendo así como alteraciones especialmente reveladoras). Asimismo, en lo que respecta a los objetos simbólicos, dotados de tantos y tan relevantes significados, veremos el tratamiento social que estos reciben, ya sea en el contexto ceremonial o durante el tiempo ordinario-laboral, así como ejemplificaremos los procesos de atribución significados que hacen de las construcciones simbólicas construcciones dinámicas y siempre cambiantes.

En lo que se refiere a la metodología utilizada a lo largo de todo el trabajo, frente a la tradicional y estricta distinción antropológica de las perspectivas de análisis etic y emic, aquí se tratará de incorporar el juego de interrelaciones y dinámicas creadoras que surgen, tanto del diálogo entre los propios informantes, como del diálogo entre los informantes y el investigador. Se trata así, de evitar que una rígida perspectiva emic anule la posibilidad de un enriquecedor pluriperspectivismo. Del mismo modo creemos la separación radical entre la visión del informante y la del antropólogo, necesaria para alcanzar la perspectiva etic, evitaría el diálogo a partir de las inquietudes surgidas a lo largo del proceso de investigación. Se buscará, de este modo, huir de visiones demasiado rígidas o monolíticas que no tengan en cuenta el proceso dinámico que supone el trabajo de campo (en definitiva, superar un rígido estructuralismo a través de una antropología interpretativa, también en lo que se refiere al método -método que no admite la postura emic-) pues, como escribió J. A. Fernández de Rota¹³, el significado es fluido, sin que informante ni investigador tengan la exclusividad de la interpretación de ninguno de los objetos de observación. En todo caso,

¹³ Fernández de Rota, J. A. Antropología social y semántica, en *Antropología social sin fronteras*.

habrá de distinguirse y contrastar en todo momento cual es la autopercepción de los sujetos, en cuanto miembros de la Institución, de la perspectiva, supuestamente más globalizadora (y a su vez más contrastada a través de la observación directa y de la consulta de las diferentes fuentes bibliográficas y documentales), del investigador.

Otra valiosa fuente de información ha consistido en la consulta de algunos de los incontables reglamentos y normas de conducta que, explicitadas minuciosamente por escrito, regulan los comportamientos y las costumbres más cotidianas de todos los miembros de la Institución (también veremos que existen normas que, aunque no sean necesariamente explicitadas o constatadas por escrito, también contribuyen a encauzar la actividad de los individuos hacia la consecución de los objetivos institucionales). Nos encontramos, en fin, ante una relación de naturaleza dialéctica en la que los individuos-miembros son a la vez sujetos pasivos de las pautas dictadas por los reglamentos y actores, elementos activos que con su comportamiento contribuyen a reforzar o a debilitar estas pautas. De este modo, la exposición vendrá marcada por una constante oscilación entre la descripción de las condiciones de carácter más objetivo e inamovible y la interpretación, ya sea la que el informante ofrece respecto a estas condiciones que

determinan su vida laboral y social o bien la del antropólogo, interpretación a través de la que se tratará de reunir y conjugar en un todo coherente la descripción objetiva con la interpretación más subjetiva.

El principal instrumento metodológico a través del cual se han recogido los datos ha consistido en la entrevista en profundidad, la cual ha sido llevada a cabo tratando de abarcar un número ampliamente significativo y dirigiéndola a sujetos pertenecientes a todos los estratos, cuerpos o a cualquiera de aquellos grupos que se han considerado, razonada y razonablemente, con entidad suficiente para determinar el proceso de autoidentificación en relación a un grupo de referencia por oposición a otros, proceso que a su vez creemos que marcará en gran medida la dinámica de la vida institucional. Junto a la serie de entrevistas realizadas, durante el periodo que ha durado el trabajo de campo, se han recabado datos producto de la observación participante, y, si bien la integración del investigador en el funcionamiento cotidiano de la Institución presentaba dificultades evidentes (dado que la propia naturaleza del ámbito militar hace que la participación de un elemento extraño sea siempre relativa), se ha tratado de romper esa barrera tanto visitando con asiduidad actos y ceremonias oficiales

como estando presente en los más variados y relevantes (para el objeto de estudio) acontecimientos extraoficiales.

En cuanto al ámbito de estudio, del que se ha debido extraer una muestra que fuese considerada suficientemente representativa, se ha centrado principalmente en el personal militar de muchos de los destinos contenidos en el Arsenal Militar de Ferrol (más minuciosamente en un destino concreto: el Tren Naval), de una patrullera de altura de la Zona Marítima del Cantábrico y de la ESENGRA (Escuela de Especialidades que aúna las de "maniobra y navegación", "administración" y "hostelería y alimentación"). Esta representatividad se ha visto ampliada notablemente debido a una característica fundamental de la vida del marino de guerra: la rotación de destinos y la obligada itinerancia de los miembros por los más variados destinos y zonas geográficas, con lo que la mayoría de los entrevistados presentaban una fructífera experiencia vital en muchos de los destinos que no se han podido observar directamente. En suma, todos las entrevistas y los detalles observados directamente han sido minuciosamente registrados y clasificados para finalmente intentar reconstruir, desde una perspectiva holista, esa lógica cultural interna que nos permita establecer una serie de interdependencias funcionales

entre la Institución, los sistemas de creencias y las pautas de comportamiento; todo ello teniendo presente que el proceso de investigación es un proceso vivo, de modo que la mutua influencia trabajo de campo-revisión bibliográfica y documental debe ser constante y siempre beneficiosa para la inevitable reelaboración o creación de nuevas hipótesis que necesariamente se han tenido que abordar aquí.

Por último, me gustaría, antes de cerrar esta introducción, por un lado expresar mi más profundo agradecimiento a mi director de tesis, José Antonio Fernández de Rota y Monter, al Coronel Juan Antonio Rodríguez-Villasante Prieto y a todos aquellos marinos que siempre se han mostrado, de un modo totalmente desinteresado, dispuestos a proporcionarme la información en base a la que he podido realizar este trabajo y a facilitarme la convivencia entre ellos cuando he tenido oportunidad de estar presente compartiendo con ellos el espacio y el tiempo en el que se desarrolla su vida laboral y social; y por otro lado señalar que son muchos y de muy distinta naturaleza los temas sobre los que he podido recoger gran cantidad de información, por lo que la unidad coherente que

representa esta monografía previsiblemente será ampliada y enriquecida con el tratamiento de nuevos campos temáticos en un futuro cercano.

1. Organización, estructura y movilidad social en el entramado institucional.

1.1. Estructura social.

El primer rasgo que nos viene a la mente cuando pensamos en la estructura organizativa del ejército es la extrema rigidez y la perfecta definición y delimitación de los diferentes grados que componen el complejo jerárquico. Y lo cierto es que nos encontramos ante un estricto sistema que clasifica a los diversos individuos que componen la Institución dentro de los estrechos límites que impone su forma piramidal y que, si nos fijamos en los medios que se ofrece a los sujetos para el ascenso social, podemos tachar inicialmente de régimen meritocrático. En un primer momento vamos a tratar de esbozar esta estructura estática de ubicación y clasificación de status (en el sentido más restringido y riguroso del término), atendiendo tanto a su compartimentación vertical (esto es, las diferentes escalas y grados jerárquicos) como a la horizontal (nos referimos principalmente, dentro del ejército que nos interesa, a los cuerpos en los que se agrupa a los oficiales y a las especialidades que discriminan a suboficiales y marinería).

1.1.1. La jerarquía vertical: estratificación en grados y escalas.

Antes de detenernos en los diferentes grados o empleos¹ en los que se compartimenta la Institución militar debo anticipar que esta nomenclatura se refiere únicamente a tres de los cuerpos en los que se dividen las escalas de oficiales (antiguamente denominada escala media²) y superior: el Cuerpo General, Cuerpo de Especialistas y Cuerpo de Ingenieros. Esta nomenclatura específica alude a la relación directa entre el grado militar y el puesto operativo en los buques de la Armada al que se asocia dicho grado³. En el caso de los cuerpos de Infantería de Marina e Intendencia sus oficiales se gradúan en los mismos términos que los ejércitos de Tierra y Aire (ver tabla de correspondencias).

Aquí no ahondaré en las innumerables variaciones de nomenclatura (ni en las implicaciones organizacionales que conllevaron) que la ordenación jerárquica e institucional ha ido sufriendo a lo largo de su historia. Solo por citar un ejemplo que muestre la alta dinamicidad de estos procesos: en los recientes años 80

¹ Éste término es el que se utiliza oficialmente en la Armada para designar la posición exacta del individuo en la escala jerárquica, si bien hablar de grado puede ser también perfectamente válido pues durante las cuantiosas entrevistas realizadas la reiterada utilización de este término nunca condujo al equívoco.

² Cuando escriba, en adelante, escala de oficiales, esto no se debe confundir con la condición de oficial de la Armada, pues en este caso habría que hablar de las escalas de oficiales (superior y antigua escala media).

³ Esta dependencia puesto-grado será explicada más adelante.

la mitad superior de la pirámide jerárquica se dividía en oficiales, jefes y capitanes generales, desapareciendo primero el término "jefes" siendo sustituido por "oficiales superiores", para desaparecer finalmente estos sin ser sustituidos por un nuevo término. Asimismo, los que hoy conocemos por escala superior y escala de oficiales antiguamente se conocían respectivamente como oficiales patentados (a partir de teniente de navío, porque tenían la patente para mandar barcos) y oficiales subalternos (alférez de fragata y alférez de navío).

Grados jerárquicos de oficiales (de Escala de Oficiales y Superior) del Cuerpo General, del Cuerpo de Especialistas y del Cuerpo de Ingenieros	Grados jerárquicos de oficiales (de Escala de Oficiales y Superior) del Cuerpo de Infantería de Marina y del Cuerpo de Intendencia
Alférez de Fragata	Alférez
Alférez de Navío	Teniente
Teniente de Navío	Capitán
Capitán de Corbeta	Comandante
Capitán de Fragata	Teniente Coronel
Capitán de Navío	Coronel
Contralmirante	General de Brigada
Vicealmirante	General de División
Almirante	Teniente General

Tabla de correspondencias entre grados jerárquicos de oficiales de la Armada

La clasificación entre grupos según su relación subordinación-mando se articula en torno a cuatro escalas (superior, de oficiales, básica y marinería y tropa), cada una de las cuales se subdivide en veinte empleos (Ver gráfico de la estructuración vertical). La mayor complicación se presenta en el caso de los oficiales, pues los mismos empleos conviven en dos escalas (la superior y la de oficiales), diferenciándose una de otra en la limitación de ascenso que se impone a la de oficiales (los pertenecientes a esta escala no pueden ascender más allá de capitán de fragata). En el organigrama jerárquico se distinguen los siguientes grados, pasos sucesivos por los que han de pasar los miembros de la Institución: la base de la pirámide se nutre de marineros o soldados (en el caso del Cuerpo de Infantería de Marina) para ascender a cabo segundo en primer lugar y a continuación a cabo primero, cabo permanente y cabo mayor (de reciente creación); la escala básica de suboficiales inicia su recorrido con el grado de sargento y continúa con sargento primero, brigada, subteniente y suboficial mayor; las escalas de oficiales parten de alférez de fragata, continuando con alférez de navío, teniente de navío, capitán de corbeta, capitán de fragata, capitán de navío, contralmirante, vicealmirante y almirante.

1.1.2. *La clasificación horizontal: cuerpos y especialidades.*

1.1.2.1. *Cuerpos de las escalas Superior y de Oficiales.*

Junto a esta clasificación vertical encontramos otra de carácter horizontal, horizontal ya que no atiende a la posición relativa de poder en el organigrama general, sino que más bien responde a los diferentes fines operativos, a la variada naturaleza de los diversos trabajos que se realizan para el eficaz funcionamiento de la Institución. Aquí, en lo que atañe a esta "posición de poder", encontramos una excepción, o por lo menos una relativización de esta afirmación, en el caso de los cuerpos General y de Infantería de Marina, cuyos oficiales de escala superior son los encargados del mando de la Fuerza (es decir, los encargados directos del ejercicio y control del potencial bélico de la Armada; el resto de cuerpos son considerados de apoyo logístico a la Fuerza). En este caso, nos fijaremos más en la percepción y valoración generalizados de que son objeto los diferentes cuerpos y especialidades (lo cual los sitúa también en una escala de prestigio y consideración, pero en algunos casos no en función de su posición relativa dentro de la estructura de poder).

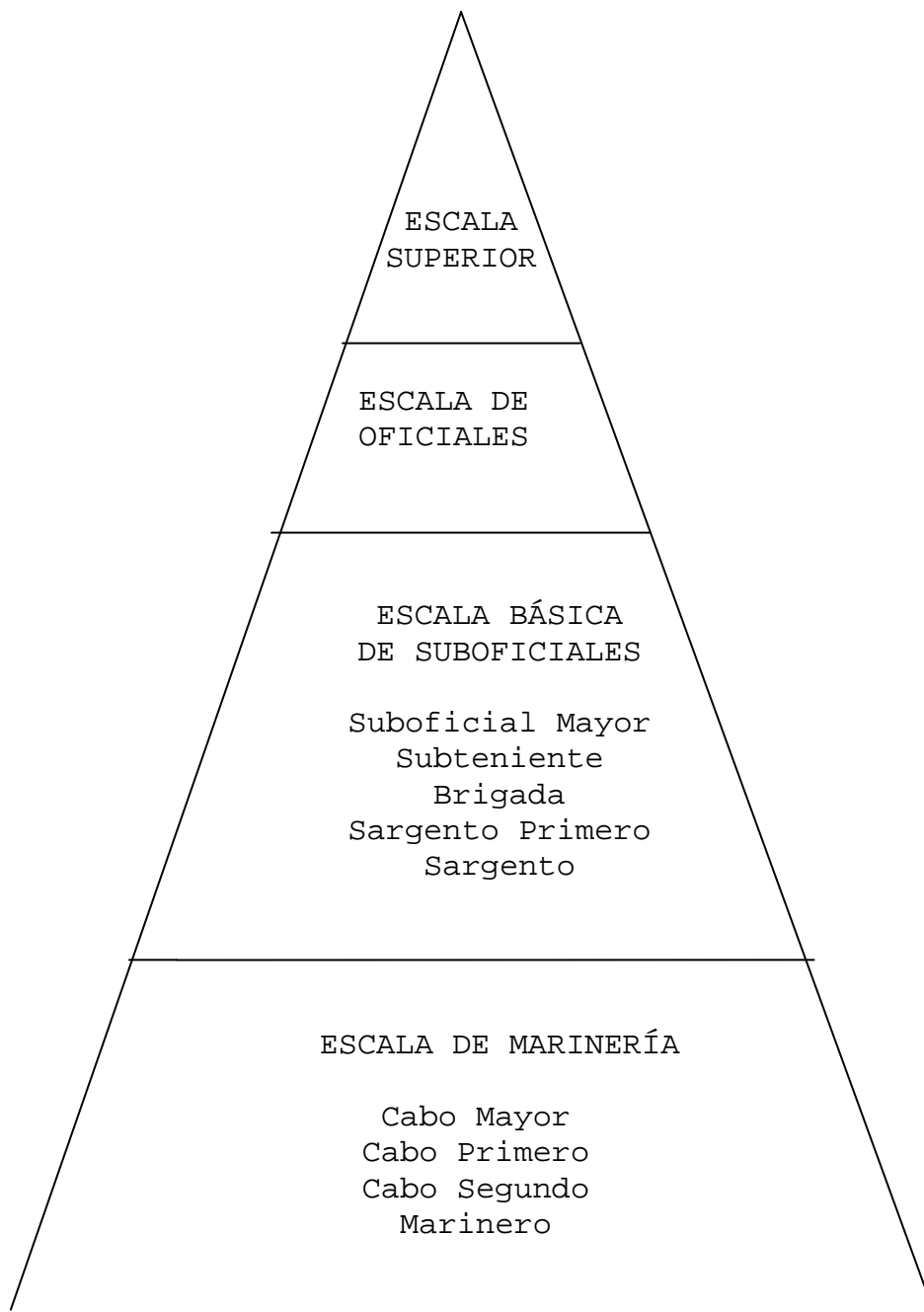
En lo que se refiere a la escala superior de oficiales de la Armada ésta se fragmenta en los siguientes

cuerpos: Cuerpo General (que es el que está vinculado más directamente al mando y a la utilización y dirección del potencial coercitivo que a todo ejército se le supone, es decir, que es el encargado del mando, preparación y empleo de la Fuerza⁴); Cuerpo de Infantería de Marina (siendo el encargado del mando, preparación y empleo de la Fuerza de Infantería de Marina); Cuerpo de Intendencia (son los encargados del planeamiento y gestión de los recursos económicos y del asesoramiento en materias económico-financieras, además de tener una serie de cometidos logísticos); Cuerpo de Ingenieros (asesoran, aplican e investigan materias relacionadas con la tecnología naval). Los miembros de la escala de oficiales se dividen entre Cuerpo General, Infantería de Marina y Cuerpo de Especialistas (encargados del mantenimiento, abastecimiento y manejo del sistema de armas, equipos y otros medios materiales de la Armada para la utilización de la Fuerza).

Una puntualización respecto al Cuerpo de Infantería de Marina. Constituye éste un órgano que, dado su particular fin en el seno de la Armada (esto es, intervenciones y aplicación de la fuerza en tierra), disfruta de una amplia autonomía respecto al resto de la Marina, autonomía que le confiere un gran abanico de

⁴ Escribimos fuerza con "efe" mayúscula pues es así como se denomina, en el ámbito escrito de la Institución, a su potencial coercitivo.

peculiaridades, tanto a nivel organizativo como cultural e identitario, y que le acercan en estos aspectos al Ejército de Tierra, con el que guarda múltiples paralelismos. Es por este motivo, porque constituye un concentrado núcleo identitario y porque presenta unas pautas culturales lo suficientemente definidas como para constituir por sí mismo un objeto de estudio antropológico de gran riqueza sociocultural, por lo que he decidido no abarcar su estudio en el presente trabajo (no más allá del modo en que son percibidos por el resto de grupos de la Armada).



Estructuración vertical en escalas

1.1.2.2. Especialidades de las escalas de Marinería y de Suboficiales.

En lo que atañe a la escala básica de suboficiales y a la marinería, y atendiendo también a criterios basados en conocimientos particulares y en la mayor eficacia técnica, encontramos la amplia gama de especialidades en las que se pueden circunscribir los individuos que componen estas escalas. Algunas de estas especialidades en la actualidad son las siguientes: maniobra y navegación (dedicados a faenas marineras, timoneles, manejo de embarcaciones menores⁵, amarres...; a escala de suboficiales los especialistas en maniobras reciben el nombre de "contramaestre", siendo los que deciden que instrumento se utiliza para cada operación), comunicaciones (manejo de sistemas y equipos de comunicaciones), mecánica (instalaciones de vapor, motores y turbinas de gas), electrónica (sistemas de vigilancia y detección, control de sistemas de combate...), Infantería de Marina, administración (denominado, a escala de suboficiales, "amanuense"), hostelería y alimentación (en la escala básica pasa a llamarse "suboficial de alojamientos") y electricidad (sistemas de fuerza y alumbrado) y artillería (a escala

⁵ De menos de 10 metros de eslora (esto es, de largo), como pueden ser las "ribs" o embarcaciones semirrígidas, con parte del casco de fibra y parte de flotador, que llevan las fragatas.

de suboficiales los de esta especialidad reciben el nombre de "condestable").

Cada una de estas especialidades presentará una serie de características y condicionantes que conlleven un gran número de efectos, deseados o indeseados, en los más variados ámbitos de actuación de la Institución. Por ejemplo, la necesidad operativa de un gran número de marineros maniobras en relación al resto de especialidades y el hecho de que ésta conlleva la realización de los trabajos más duros (trabajan en cubierta en tareas de aprovisionamiento, movimiento de pesos sin apenas maquinaria dadas las reducidas dimensiones del barco, "petroleos", amarres de barcos al atracar, movimiento de "estachas", sujeción de "tiras" para el traslado de personal...) tiene como consecuencia que nos encontremos ante uno de los sectores donde mejor se puede apreciar las dificultades que la Armada está encontrando para la captación de personal en el actual proceso de profesionalización.

1.1.2.3. Especialidades de las escalas de Oficiales y Superior.

Aunque la división en cuerpos solo atañe a las escalas de oficiales, las especialidades no se reparten únicamente entre marinería y suboficiales, pues la mayoría de oficiales de Cuerpo General a medida que van

ascendiendo se irán especializando en función de sus intereses. Al contrario que sus subordinados, los oficiales tienen cierta libertad a la hora de ir configurando su propia carrera militar (en lo que a la elección de la especialidad se refiere). Por ejemplo, los oficiales de la escala de oficiales tienen dos opciones (entre otros motivos porque, a diferencia de lo que sucede con las escalas de marinería y básica, estos no se escalafonan en función de la especialidad que eligen, sino que su posición relativa se mide con la de sus compañeros de promoción, sean de la especialidad que sea). Sus opciones son: no especializarse (con lo que trabajarían principalmente en barcos "de zona"⁶, ocupando cualquier destino⁷ del barco⁸) o especializarse, aproximadamente dos años después de salir de la Escuela Naval con el grado de alférez de fragata. En este último caso sus posibilidades pasan por hacer el curso, de un año de duración, de piloto de aeronaves, de submarinos o para la unidad de buceo. Tras

⁶ En nuestro caso, la Zona Marítima del Cantábrico. Se trata de barcos cuyas misiones no suelen desarrollarse fuera de su zona marítima, como pueden ser las patrulleras.

⁷ La ambigüedad del término "destino" se hizo manifiesta en el desarrollo del trabajo de campo, pues se utiliza tanto para referirse a la unidad militar en la que se trabaja (en este caso, un barco) como a la labor específica que se desarrolla en esa unidad. Estamos, pues, ante un mismo término que según el contexto debe ser entendido en su sentido más genérico o en el concreto.

⁸ Excepto en el servicio de energía y propulsión (esto es, todo lo referido a máquinas y electricidad), pues los destinos (entendidos aquí de modo específico) que componen el servicio suelen ser cubiertos, a nivel de oficiales, por miembros del Cuerpo de Especialistas (el jefe del servicio puede ser de Cuerpo General, pero de escala superior).

este periodo se comprometen a estar un periodo de tiempo determinado en un destino afín a la especialidad que han elegido. Por ejemplo, el que escoge la especialidad submarina deberá permanecer destinado en un submarino como mínimo cuatro años. En el caso de los oficiales de escala superior la mayoría se especializa desde que alcanza el grado de teniente de navío, ampliándose para ellos el abanico de posibilidades pues pueden complementar su especialidad fundamental (por ejemplo, si es propulsión) con otra complementaria (artillería, electrónica...).

1.1.2.4. Rigidez de la clasificación horizontal.

En el caso de marinería y de suboficiales la clasificación en especialidades implica una inmovilidad horizontal casi absoluta, de tal modo que una vez que el individuo ha seleccionado o al que se ha destinado forzosamente, en función de una serie de criterios que explicaremos más adelante, a una categoría, a ésta es a la que va a pertenecer durante toda su carrera militar. La asignación de especialidad al marinero se produce prácticamente en el momento de ingresar y sin que entonces éste tenga casi ningún conocimiento de las diferencias y cometidos de cada especialidad. La adscripción de carácter permanente a una especialidad, como ya hemos señalado, afectará principalmente a los

conocimientos técnicos, aunque ya veremos que también conlleva una serie de implicaciones que escapan a este campo, tanto por las connotaciones culturales y organizacionales que cada cuerpo y cada especialidad presentan dentro de la Armada, como por lo profundamente condicionante que resulta esta elección a la hora de determinar el futuro del sujeto tanto en el seno de la Armada como en el momento en el que, en ocasiones, decide abandonar el ejército y reinsertarse al mercado laboral civil.

La única forma de cambiar de especialidad para un marinero es, tras cumplir su primer contrato con la Armada, volver a ingresar, solicitar una nueva especialidad y, si se la conceden, pasar otra vez por el periodo de formación en la escuela correspondiente. Pero esta opción no se hace efectiva nunca porque ello significaría renunciar a la antigüedad en el empleo, siendo esencial el concepto de antigüedad para comprender la motivación de los miembros de la Institución, pues constituye el principal factor para la promoción interna y para la obtención de los destinos más apetecidos⁹.

En lo concerniente a la escala de suboficiales la rigidez de la clasificación se mantiene, si bien la

⁹ La importancia radical de este concepto y sus numerosas implicaciones serán explicadas con más detenimiento en otro capítulo.

reciente creación de la especialidad de hostelería y alimentación ha obligado a introducir una excepción para proveer a dicha especialidad de personal a nivel de suboficiales (como veremos, la única vía de acceso a esta escala es la promoción interna, lo cual conlleva necesariamente la acumulación de cierto número de años -cinco, cuando menos- de antigüedad). De este modo, se ha abierto la posibilidad de que los suboficiales, tras realizar un curso de hostelería (que dura dos años), cambien a esta especialidad; si bien, también pueden hacer el curso y ejercer de suboficial de alojamientos sin perder su antigua especialidad. Esta elección es voluntaria para el que se decida por el cambio, siendo el principal factor a tener en cuenta por el individuo el estado de la provisión de destinos, esto es, los destinos de su antigua especialidad y los de hostelería a los que puede optar en un periodo de tiempo determinado.

1.2. Criterios institucionales para la movilidad vertical.

1.2.1. Lógica y variaciones históricas del sistema de ascensos.

Centrémonos ahora en la movilidad social vertical, la cual se encauza a través de unos parámetros muy bien definidos por la Institución (aunque no necesariamente bien conocidos por todos los implicados) y siempre enmarcados dentro de un régimen con un fuerte componente meritocrático. Aquí hay que señalar que nos encontramos ante un sistema cerrado en el que raramente se crean puestos nuevos, sino que a medida que va saliendo de la Institución cada miembro (ya sea porque pasan a la reserva, porque piden la excedencia, porque son expulsados, por defunción...) la vacante que deja se cubre con un ascenso, el cual provoca toda una cadena de ascensos desde la base de la pirámide jerárquica.

La forma piramidal implica, además, que los ascensos cuanto más abajo se den pasen más inadvertidos y parezcan pocos a los implicados (en relación al número relativo de potenciales ascendidos), pues cuanto más bajo es el grado jerárquico mayor es el número de personas que comparten ese grado y que optan al ascenso; de igual modo, a medida que la pirámide se va estrechando los puestos para ascender son menos (y los potenciales ascendidos se van conociendo unos a otros

progresivamente cada vez más personalmente) por lo que la competitividad adquiere otro tipo de connotaciones. Esta competitividad, por otra parte, ya es potenciada por la propia dinámica institucional desde el primer momento de formación en las escuelas, desde que empieza el proceso de socialización del individuo, de modo que, por ejemplo, se dividen los grupos de gimnasia en función de su efectividad en tres niveles: de elite, normal y bajo; esto influirá en la nota final que condicionará la posterior elección del destino y el ascenso social del sujeto, por lo que cada uno dará de sí el máximo esfuerzo posible para ajustarse a las exigencias ideales que la Institución plantea y que encuentra un amplio refrendo entre los sujetos a los que se dirige, tratando, en definitiva, de adecuar su conducta a unos parámetros que imponen tanto los superiores jerárquicos como los propios compañeros.

El ascenso social en la Armada, como en cualquier ejército, representa una necesidad asumida e interiorizada por todos sus miembros (en este sentido, ya veremos como el ascenso social representa la auténtica recompensa con la que se premia al individuo, es decir, el principal motor, el principal estímulo positivo que contribuye a encauzar las conductas individuales hacia el logro de una serie de objetivos institucionales). Hasta tal punto esto es así, que la

posibilidad de ascenso para todos y cada uno constituye un derecho inalienable, debiendo quedar recogido en los reglamentos institucionales. Tan compleja se presenta la red de reglamentos que no es infrecuente que dos o más normas, tácitas o implícitas, se solapen y contradigan. Un ejemplo lo constituye la supuesta imposibilidad de cambiar de especialidad, la cual chocó de lleno con la obligación de ofrecer a todos los miembros una posibilidad de promoción social cuando se creó la especialidad de hostelería y alimentación, dirigida únicamente a marinería y escala básica. La solución la encontraron introduciendo una excepción a la primera norma, de modo que los suboficiales de alojamientos que ascendiesen a la escala de oficiales (Cuerpo de Especialistas) se integrarían en la especialidad de administración (además de la excepción que también se realizó con esta nueva especialidad, aunque por otros motivos, que ya comentamos más arriba).

La principalidad y trascendencia de la promoción social del individuo se mantiene inalterable a lo largo del tiempo, pues responde a una lógica de funcionamiento inherente a la propia Institución. No obstante, las variaciones de la estructura legislativa del sistema han sido constantes a lo largo de la historia institucional, variaciones que en muchos casos desembocan en situaciones de conflicto entre escalas, entre

generaciones/promociones, entre cuerpos... (conflictos asentados en numerosas ocasiones sobre las expectativas ofrecidas por la Institución e incumplidas posteriormente por ésta o sobre el agravio comparativo, sobre la valoración de la propia situación y la del propio grupo de pertenencia como una situación desventajosa e injusta en relación a otro grupo de referencia). Por ello hemos de ser cuidadosos y señalar con claridad cuando nos referimos a una ascensión ordenada en un momento concreto, cuando una determinada estructura organizativa está asentada de manera estable, pues las constantes reestructuraciones que históricamente acomete la Institución merecen una consideración aparte. Como veremos, éstas son fruto de necesidades de naturaleza tan dispar como las exigencias de un régimen político, las demandas de la sociedad civil o la adaptación para una aplicación eficaz de las nuevas tecnologías.

Un ejemplo meridiano que engloba estos y otros muchos condicionantes lo tenemos en el actual proceso de profesionalización, que conlleva una importante reducción de la plantilla militar, al tiempo que la contratación de personal civil y de empresas auxiliares va en aumento (con la consiguiente supresión de puestos destinados a personal militar). Estas reestructuraciones suelen afectar tanto a la escala jerárquica (cambiando

los criterios de ascenso e incluso creando nuevos grados intermedios) como a la estructura organizacional orientada a fines operativos (aquí cabe hablar, a nivel de cuerpos y especialidades, de creación y/o supresión de destinos, cada uno de los cuales incluye varios puestos de trabajo); pues, en todo caso, se trata de dos esquemas estrechamente vinculados y que se entrelazan constantemente.

Ya veremos que cualquier ascenso implica, sino un cambio de destino, casi con toda seguridad un cambio de puesto operativo (la correspondencia y ajuste entre grado jerárquico y puesto operativo es algo que busca la Institución siempre y que hace realidad en la medida de sus posibilidades y del personal adecuado en cada caso de que dispone, pues, al fin y al cabo, la vacante que deja un individuo constituye tanto un vacío jerárquico como funcional que debe ser llenado inmediatamente). Pero el hecho de que se cubra una vacante no tiene porqué significar un ascenso, pues, por ejemplo, si en el pañol del contramaestre (esto es, el destino del Arsenal donde se almacenan los útiles necesarios para maniobras en puerto) se retira el contramaestre (que tiene el grado de subteniente) se procura que el más antiguo de los suboficiales que quedan en el pañol, a ser posible otro subteniente, sustituya al primero (de modo, que esta operación no implica para el que se queda

ni cambio de grado ni de destino, sino un cambio de puesto).

A continuación, vamos a analizar como la Institución se provee de sujetos que permiten la regeneración desde la base, atendiendo a los actuales criterios de ingreso, formación y ascenso que tienen en cuenta para cada escala jerárquica, criterios que constituyen en conjunto el tamiz y la criba que se debe presentar a los ojos de todos los miembros como un sistema ordenado y justo (repasaremos cuales son estos criterios, establecidos objetivamente, pero siempre tratando de ver más allá de lo establecido oficialmente y así poder analizar los valores sobre los que se asientan, ayudados para ello por las valoraciones más subjetivas de los propios implicados y por la lógica interna que podamos descubrir bajo todo el sistema).

1.2.2.Criterios institucionales dirigidos a la escala de Marinería.

En estos momentos, es difícil fijar cuales son los criterios que se establecen para el ingreso y para los ascensos entre la marinería profesional, dado que nos encontramos en tiempos convulsos en los que estos criterios son alterados constantemente en función de las necesidades del proceso de profesionalización y de la desaparición de la principal fuente de regeneración del

contingente que suponía el servicio militar obligatorio. No obstante, vamos a ver aquí algunos de los criterios tenidos en cuenta en los últimos años con la confianza de encontrar una serie de parámetros que nos permitan descubrir, en líneas generales, aquellos valores comunes que guían y cimentan el establecimiento de estos parámetros.

1.2.2.1. Requisitos de acceso y reparto de especialidades.

Los requisitos previos a la realización de las pruebas de ingreso en la Marina actualmente son: estar en posesión del graduado escolar y ser menor, en el momento de jurar bandera, de 29 años. Recientemente se ha ampliado la edad (antes el límite estaba entre los 18 y los 26 años), pues las dificultades para dotarse del contingente proyectado ha obligado a relajar éste y otros muchos requisitos. Además de rebajar considerablemente los requisitos para la obtención del grado de marinero, también se está relajando en las escuelas la observancia de estos requisitos, de modo que muchas veces se falsean los datos o "se hace la vista gorda" para permitir el ingreso de todos los aspirantes. Las pruebas de acceso, examen que en realidad supone un mero trámite, pues el número de personas que no lo supera es insignificante, se realizan en la comunidad

del aspirante. Constan de un examen sobre conocimientos generales de matemáticas, lengua española, cultura general..., una serie de pruebas físicas y una prueba psicológica. La necesidad de esta última prueba no sólo viene dada por la responsabilidad que implica tener acceso directo al uso legítimo de la Fuerza (o más bien, ser parte de esa potencial violencia legítima), sino que también la encontramos en la presión que supondrá para cualquier individuo que proviene del mundo civil la transformación y vivencia como miembro plenamente integrado, casi desde el principio, del estamento militar; todo lo cual nos asegura que nos encontramos ante un microcosmos escindido en alto grado del resto de la sociedad y que exige del individuo unas aptitudes muy concretas para ser capaz de asimilarlo y de ser asimilado. Tras la superación de esta serie de pruebas le otorgan a cada uno la especialidad en función de la cuál se va a desarrollar toda su carrera militar.

Ya hemos señalado lo profundamente condicionante que va a ser para el individuo su encuadramiento en una determinada especialidad, estando predeterminado en menor grado según el antiguo método de formación de marineros profesionales (método posible gracias a la existencia de marineros de reemplazo). Este método consistía en la concentración de todos los marineros voluntarios, tras haber aprobado un examen de entrada,

durante los primeros 45 días en el Centro de Formación de Especialistas de la Armada (en San Fernando, Cádiz), periodo tras el cual el sujeto podía solicitar la especialidad que más le interesaba (aconsejado también en función de sus resultados en los exámenes), siéndole otorgada o no según su puesto en el escalafón y las plazas a cubrir. Una vez que se otorgaba la especialidad se enviaba a cada uno, durante un año, a la escuela correspondiente, en la que se formaban en esa especialidad para salir con el grado de cabo segundo efectivo (los primeros seis meses como marinero especialista y el segundo semestre como aspirante a cabo segundo).

Pero hay una variable que tanto antes como ahora marcaba en gran medida las preferencias de los marineros a la hora de elegir especialidad (en la medida en la que esta elección estaba en sus manos): la cercanía al lugar de origen de la escuela de la especialidad. De este modo, con el tiempo se ha producido una asociación automática entre las zonas geográficas y ciertas especialidades, siendo considerada entre ciertas generaciones de suboficiales y oficiales la ciudad de Ferrol y sus alrededores, por ejemplo, "tierra de mecánicos y contramaestres". Ya veremos más adelante la importancia de esta variable, también decisiva para la elección de destinos preferentes.

Otra variable a tener en cuenta en estos momentos para entender la preferencia de unas especialidades sobre otras depende de las posibilidades que ofrece cada una para una posterior reasimilación al mercado laboral civil (así por ejemplo, electricidad o comunicación sería mucho más valorado que maniobra y navegación o artillería). Sin embargo, esta preocupación estaba mucho menos extendida en el pasado, de lo cual se deduce que las expectativas al ingresar en la Institución antiguamente se orientaban a largo plazo planificándose toda una carrera militar, mientras que en la actualidad este ingreso representa en numerosas ocasiones una solución coyuntural. De este modo, predominan hoy la motivación económica y la búsqueda de seguridad laboral (el hecho de no encontrarla en la Armada empuja a muchos marineros a considerar su paso por aquí como un puente hacia otro trabajo que si ofrece esa seguridad: la guardia civil). Por su parte, la Armada se está haciendo eco de esta preocupación y parece inminente la creación de la figura del marinero permanente (cuestión aparte será la calidad de la acogida de esta posibilidad, siendo la Armada una institución donde el ascenso social está tan interiorizado tanto a nivel legal como cultural).

1.2.2.2. Formación de la marinería desde el proceso de profesionalización.

Esta segregación comienza enviando a cada seleccionado a la escuela de su especialidad¹, donde pasará la primera semana de prueba como civil, tras lo cual le hacen una serie de pruebas médicas, físicas, psicotécnicas y psicológicas, para decidir quien permanece y quién no. Actualmente la formación de los marineros se reparte en cuatro meses, dedicando los dos primeros a la instrucción militar y a las asignaturas referentes a las normas de conducta militar (común a todas las especialidades) y los dos siguientes, tras la jura de bandera, auténtico culmen y rito de paso que marca la transición de la condición de civil a la de militar, al aprendizaje de las materias propias de cada especialidad. En todo caso, la instrucción y el modo de vida militar (que conlleva, por ejemplo, la obligación de todo militar de montar guardias cada cierto número de

¹ Las escuelas ubicadas en la zona de Ferrolterra son las siguientes: la ESENGRA (integrada en la Estación Naval de A Graña, en ella se prepara a marineros, cabos y suboficiales en las especialidades de maniobra y navegación, hostelería y alimentación y administración; como ya hemos mencionado la especialidad de maniobra es la más numerosa, siendo además la que más asignaturas incluye, de modo que frente a las siete asignaturas asignadas a los alumnos de administración o a los de hostelería los de maniobra y navegación deben aprobar doce -en lo que atañe al campo de la navegación se aprenden conceptos referentes a la situación del barco, lectura de cartas de navegación, capacidad para llevar el rumbo del barco...-); Antonio Escaño (situada en el barrio de Caranza y llamada antiguamente ESEPA, en ella se preparan los futuros especialistas en máquinas y en electricidad) y la ETEA (la "Escuela de Transmisiones Electrónicas de la Armada" hasta este verano estaba en Vigo, siendo trasladada e integrada a las instalaciones de la Antonio Escaño de Ferrol en septiembre de 2002; sus especialidades son comunicación y electrónica).

días, obligación que se impone a los alumnos desde el primer día en que son admitidos tras la semana de prueba) en el que han sido iniciados, estarán siempre presentes, tanto en la escuela como en los diversos destinos a los que sean enviados (aunque cada destino tiene sus peculiaridades que afectan al modo en que se organiza y se vive esta condición de militar).

Previamente a esta organización de la formación de la marinería a lo largo de cuatro meses, al principio de la profesionalización y hasta la promoción número 17, esta formación sólo duraba dos meses (periodo en el que se primaba por encima de la especialidad concreta, de la que se daban clases por las mañanas, la instrucción militar, que se realizaba todas las tardes; a pesar de que en la Armada, ejército muy tecnificado, la instrucción tiene mucha menos importancia que en el ejército de Tierra), pero con el tiempo se demostró que este periodo era claramente insuficiente para alcanzar la mínima preparación que asegurase un trabajo eficaz en el destino. Otra carencia que se ha intentado subsanar respecto a la antigua formación de dos meses es la de las prácticas, de modo que ahora los alumnos embarcan durante una semana para que aprendan y vivan una navegación.

1.2.2.3. *La asignación de destinos.*

Una vez que se ha cumplido el periodo de formación se escalafona a todos los alumnos en función de sus resultados en las materias de las que han sido evaluados. Así, por ejemplo, al finalizar esta etapa, un especialista en administración habrá sido examinado de las asignaturas propias de su especialidad y de las comunes a todas las especialidades², así como de una serie de pruebas físicas, de instrucción militar y marinera y del llamado "espíritu militar". Este último concepto se refiere, en líneas generales, a la aptitud, la motivación y el interés que muestra el alumno a la hora de hacer la instrucción y de acatar la disciplina castrense, lo cual, dada la dificultad de ser evaluado según unos parámetros objetivos y diáfanos, da lugar a muchas suspicacias en torno a la posible arbitrariedad (ya sea por simpatías personales o por la relación personal de los que evalúan con la familia, con tradición en Marina, del evaluado).

Con todo ello, se calcula una nota media ponderada que va a dar a cada uno su "número de promoción", baremo que desde el principio y hasta el fin de su carrera militar les posicionará respecto a sus compañeros de promoción, compañeros de promoción y de especialidad pues, a diferencia de lo que sucede en el Ejército de Tierra,

² Como es el caso de la asignatura "Leyes Penales".

cada uno compite con los de su misma especialidad (en Tierra la especialización llega más tarde: al ascender a suboficial es cuando se elige). Esta posición relativa será tenida en cuenta cada vez que quieran competir por un puesto operativo o por un ascenso, por no mencionar la serie de privilegios, formales e informales, que otorga el tener un buen número de promoción (lo cual se puede leer en términos de mayor antigüedad, a pesar de haber ingresado todos en la Institución el mismo día)³. Cuando todos han sido escalafonados se ofrece, en función de las necesidades de la Institución, una serie de plazas en diferentes destinos que se irán cubriendo, después de que cada alumno haya indicado sus preferencias, por estricto orden jerárquico; de modo que, si dos alumnos eligen una misma plaza, accederá a ella el que tenga mejor número de promoción (esto es, el que tenga mejor nota), mientras que para el otro se pasará a tomar en consideración su segunda opción preferente, siendo repetido el mismo proceso hasta que todas las plazas ofertadas hayan sido cubiertas.

³ El valor del concepto de antigüedad, esencial a la hora de comprender y justificar todo el complejo sistema de ascensos, es algo que veremos con más detenimiento en este y en otros capítulos.

1.2.2.4. Posibilidades de movilidad vertical para la escala de marinería: dos vías de ascenso.

Las posibilidades de ascenso social para un marinero pasan por dos alternativas: seguir los pasos establecidos por la Institución, promocionándose el interesado desde dentro (esto es, ascender por "promoción interna"), o acceder al curso para escala de oficiales preparándolo mientras trabaja como marinero. Esta última posibilidad, abierta también a la población civil, se cerró para el ingreso directo a la escala de suboficiales, pues se ha restringido únicamente a los cabos primero con dos años de servicio procedentes de la escala de marinería (antes, el marinero con tres años de servicio ya podía opositar a suboficial). Veamos someramente cuales son los criterios de selección que se tienen en cuenta en ambos casos:

1.2.2.4.1. Ascensos por promoción interna.

Ascensos a cabo segundo y a cabo primero.

El primer requisito que se le exige al marinero para acceder al curso de cabo segundo y posteriormente al de cabo primero es que lleve tres años de servicio para cabo segundo, a lo que hay que sumar un año y medio más para acceder al de cabo primero. Se trata de cursos de seis meses de duración el de cabo segundo (antiguamente este curso duraba un año) y de un año el de cabo primero, cuyo contenido es similar al de la formación de

marineros, en los que también se reparte el tiempo de las enseñanzas entre el dedicado a la instrucción, a la gimnasia, a las materias propias de cada especialidad y a las comunes a todas las especialidades. Aunque el tiempo de servicio es una condición necesaria para acceder a estos cursos de ascenso ésta no es suficiente, pues aquí también entran otra serie de consideraciones (unas establecidas más abiertamente y otras menos) como pueden ser los informes personales, las medallas y/o menciones, las condiciones de embarque, los cupos (aunque esto último depende de la Institución y no de los candidatos)...

Respecto a las condiciones de embarque, según la especialidad a la que nos refiramos y en que momento del tiempo, los años de embarque exigidos varía considerablemente (por ejemplo, no se le exige lo mismo a un escribiente que a un maniobra, pues la función del segundo está vinculada de forma indisoluble a los barcos, mientras que la del primero se desarrolla necesariamente en tierra en un porcentaje mucho mayor). En todo caso, cuando el tiempo de embarque no era considerado como requisito indispensable para el ascenso, si era tenido en cuenta favoreciendo con puntos ese ascenso.

Finalmente, el hecho de aprobar el curso de ascenso no implica necesariamente que todos los que lo consigan

obtengan automáticamente el grado de cabo segundo o de cabo primero, pues muchos deberán esperar a que una plaza quede libre, ya sea por ascenso o por abandono del que la ocupaba, a la que accederá en primer lugar el que tenga el escalafón más alto de todos los que aprobaron el curso. Se dice, así, que el cabo sale de la escuela "sin galón", el cuál se le entrega junto con el nuevo destino cuando la provisión de vacantes lo permite.

Ascensos a cabo permanente y a cabo mayor.

El siguiente y último paso antes de llegar a la escala de suboficiales es optar a alguna de las plazas que anualmente se ofrecen para cabo mayor (grado de nueva creación, siendo necesario para alcanzarlo haber servido a la Armada durante tres años como cabos permanentes). En el caso del cabo permanente, aunque el galón no varía, este grado representa una concesión a los cabos veteranos (hace años existía una figura similar que recibía el nombre de "cabo veterano" o "cabo v") que llevan diez años de servicio, siéndoles ofrecido un contrato indefinido (tras aprobar un examen-oposición) por el que se mantendrán como cabos hasta el fin de su carrera militar. En caso contrario, transcurrido los diez años de servicio o cumplidos los 35 años de edad, el que no ha logrado ascender a la escala de suboficiales no es renovado, viéndose obligado a abandonar la Armada.

A los cabos permanentes también se les denomina informalmente "cabos-chaqueta", pues este reconocimiento incluye el privilegio de vestir el traje de chaqueta destinado a suboficiales y oficiales, mientras que la uniformidad de la marinería está marcada por el traje de peto, de manera que se les acerca simbólicamente a la escala básica de suboficiales; este acercamiento simbólico tiene su correlato efectivo en el entramado de relaciones sociales jerárquicas, pues a partir de la adquisición de este nuevo status comienzan a tener un trato más cercano y familiar con el mando, tanto suboficiales como oficiales, además de ostentar la máxima responsabilidad en su escala y de ser los encargados de manejar más directamente a la marinería.

1.2.2.4.2. Acceso directo a la escala de oficiales.

La otra alternativa que se le presenta a la marinería es la de preparar el examen de ingreso en la Escuela Naval mientras van renovando contratos, e incluso mientras van haciendo los cursos de ascenso siguiendo los cauces de la promoción interna. Para este fin existe un gran número de academias, algunas regentadas por militares y otras por civiles y alguna, como el Centro de Huérfanos de la Armada⁴ que dependen directamente de la Institución. Aquí se prima a los familiares de marinos haciéndoles pagar menos y contribuyendo así a la

⁴ Conocida como CHA.

perpetuación y renovación endogámica del cuerpo de oficiales de la Armada.

El examen para oficial se puede realizar desde cualquier grado, siendo la principal ventaja de hacerlo desde dentro de la Armada que la edad máxima exigida para poder presentarse se amplía seis años (los civiles se pueden presentar con menos de 21 años, mientras que los militares tienen hasta los 26). El examen consta de cinco materias (álgebra, análisis, física, química e inglés) a nivel de COU a lo que hay que sumar las pruebas físicas, médicas, psicotécnicas y psicológicas. Si aprueban ingresan en el Escuela Naval, donde pasarán tres años si aspiran a escala de oficiales y cinco si es a escala superior.

1.2.2.5. Conclusión: condicionantes personales e institucionales para la movilidad social.

En definitiva, de las alternativas de ascenso que se le presentan al marinero éste adoptará la actitud y la estrategia que mejor se adapte a sus aspiraciones y a sus circunstancias personales, circunstancias que en gran medida vienen marcadas por las posibilidades que ofrece la reglamentación de la Institución. Así, encontramos un gran número de variables que influyen en la decisión del individuo y consecuentemente en la circulación de personal a través del entramado

jerárquico, variables de órdenes tan diversos como el puramente económico (ya entraremos en otro sitio en la relación existente entre ascenso y recompensa económica), las expectativas vitales (por ejemplo, si la opción de ingreso en la Armada fue la resultante de una necesidad laboral transitoria y se está a la espera de otro trabajo en el mercado laboral civil o si la decisión fue tomada con vistas a largo plazo y se desea desarrollar una carrera militar) o los condicionantes del destino (pues, como veremos, algunos son mucho más absorbentes que otros, dejando más o menos tiempo para la preparación de exámenes de ascenso).

Así, por ejemplo, se puede llegar a tomar la decisión de rechazar la oferta de hacer cursos de ascenso, pues estos suelen implicar un cambio de destino, lo que conlleva muchas veces embarcarse o desplazarse a otro lejano punto del territorio nacional. Son muchos los marineros que por encontrarse cómodos en su destino actual (normalmente en tierra) no piden el curso de cabo segundo aún cuando cumplen con los requisitos, pues pueden pedirlo en cualquier momento que surjan (hay dos convocatorias todos los años -septiembre y febrero- dirigidas a varias promociones y otorgadas las plazas por antigüedad, por lo que el que rechaza un curso será más antiguo que nadie cuando quiera retomarlo).

1.2.3. Criterios institucionales dirigidos a la escala Básica.

1.2.3.1. Acceso a la escala Básica.

Como ya hemos mencionado, el acceso a la escala de suboficiales se ha limitado (hace unos cinco años, cuando los marineros tenían la posibilidad de opositar para suboficial a los tres años de servicio) a la vía de la promoción interna, siendo requisito indispensable, para presentarse a la oposición (acerca de temas de cultura general y de temas específicos de la especialidad que corresponda) que capacita para el curso de suboficial (que se realiza durante un año en la escuela de la especialidad de procedencia), ser cabo primero y haber estado embarcado como tal durante dos años. Además, el aspirante no puede tener más de 35 años (de hecho, como ya señalamos, el marinero que a esta edad o a los doce años de servicio no ha llegado a suboficial no es renovado más y debe abandonar la Armada, circunstancia que constituye una de las principales preocupaciones de la actual marinería) y estar en posesión del C.O.U.

El hecho de que antiguamente se exigiese un nivel de estudios muy inferior para ascender a suboficial ha llevado a que convivan varias generaciones de suboficiales con gran disparidad de formación militar y de nivel de estudios civiles, siendo estos más valorados

como soporte de la cultura general (de una Cultura con mayúsculas, una cultura civil distinta de la cultura militar y marinera, aunque los individuos que participan de esta última -y que ellos mismos construyen- no reconozcan la existencia de esta cultura institucional).

Una vez conseguido el derecho a opositar, el aspirante tiene tres oportunidades para aprobar, de modo que si suspende tres veces terminará su carrera militar irremediablemente como cabo primero, caso en el que su única opción de futuro será, a los diez años de servicio como cabo primero, realizar el examen para salir permanente (lo mismo sucederá si llegada su edad límite no tiene el C.O.U.) y evitarse así las renovaciones periódicas (cada dos años) que siempre dependen de una revisión de sus informes personales. En todo caso el acceso a cabo permanente siempre dependerá de las vacantes y de las necesidades y exigencias de la Institución.

1.2.3.2. Algunos casos excepcionales, producto de necesidades coyunturales de la Institución.

Pero esta no es la única vía de acceso, pues la Armada, como cualquier institución o empresa debe gestionar sus recursos humanos en función de su demanda de personal en cada momento, motivo por el cual se desarrollan leyes para necesidades coyunturales que no

puede cubrir el reglamento establecido. Esto da pie a numerosos conflictos pues las constantes reordenaciones de los reglamentos constituyen una fuente de polémicas que golpean con especial fuerza a la escala básica.

Nos encontramos ante una escala que, junto con los cabos permanentes, representa la auténtica clase obrera de la Armada, sobre todo si tenemos en cuenta que la situación de la marinería se caracteriza por su condición de transitoriedad, asociada a una determinada edad y una escasa antigüedad en la Institución (en este sentido supone una interesante incógnita los efectos de la futura instauración de la figura del marinero permanente); la auténtica clase en la que se van a inscribir durante toda su carrera militar un porcentaje importante del personal de la Armada es esta escala básica, pues será un número insignificante de ellos los que den el salto a la siguiente escala. Quizás por este motivo adquieren a lo largo de su vida laboral una conciencia de clase más compacta que marineros y cabos, pues tienen muchos más elementos de juicio a su alcance para valorar su situación como suboficiales, además de auto-identificarse como tales con mucha más convicción.

Veamos a continuación algunas de las reestructuraciones (del régimen de ascensos, de la organización operativa, de las condiciones laborales...)

que afectaron durante estos últimos años más directamente a este sector del personal institucional.

1.2.3.2.1. La creación de cabos BITERS.

Uno de los cambios que los suboficiales contemplan con mayor descontento es la supresión del antiguo reglamento de especialistas y de la colección de reglamentos (más de veinte tomos en los que se especificaba todo lo referente a los ascensos, uniformidad, destinos, ceremonias, honores... en lo que atañía a los antiguos especialistas, es decir, a los que entraron como marineros voluntarios y hoy son cabos permanentes, suboficiales u oficiales del Cuerpo de Especialistas). Es también prácticamente unánime la valoración negativa que recibe el corto experimento que recibió el nombre de BITERS, los cuales vinieron a suponer el puente entre los antiguos especialistas y los actuales profesionales. En función de las nuevas necesidades la Armada se vio obligada a crear esta figura, suponiendo una importante aceleración en los tiempos de ascenso (dos meses de curso para cabo segundo y a los nueve meses de salir de este curso se enviaba al reciente cabo segundo para realizar el curso de cabo primero). Aún con todas las posibles imprecisiones o faltas a la verdad y a los auténticos acontecimientos, una anécdota que circula acerca de la escasa preparación de los BITERS, según la cual un comandante de un buque ordenó desembarcar a

todos los precedentes de esta nueva ley y que formaban parte de la dotación por su ineficacia manifiesta, nos habla en gran medida de esta valoración negativa generalizada entre los componentes de la escala básica. Esta nueva forma de elevación social no dio resultado, sobre todo por la escasa formación que recibían los ascendidos, de modo que, aunque todavía hoy queda algún suboficial BITER en activo, este sistema se suprimió en un corto periodo de tiempo, implicando así a muy pocas promociones.

1.2.3.2.2. *La "ley de los 18 años".*

Mayor aceptación subjetiva y extensión efectiva entre la escala básica tuvo la "ley de los 18 años" (anteriormente, "ley de los 20 años"), la cual supuso una válvula de escape para aquellos que no ascendieron a la escala básica por la vía más común, así como supuso también una manera de primar la antigüedad de servicio por encima de otras consideraciones. En definitiva, esta ley consistió en el ascenso automático (en un principio debían hacer un curso de 45 días en la escuela de suboficiales de Cádiz, pero esto enseguida se suprimió, de modo que el único requisito previo al ascenso a sargento era la superación de un sencillo examen) a los 18 años de servicio a aquellos cabos veteranos que alcanzaron este grado tras suspender tres veces el examen de acceso normal a suboficial. Se ascendía,

después de los 18 años, a sargento, quedando limitado de ascenso hasta el grado de sargento primero. Aunque aún hoy quedan algunos aspirantes a "sargento de la ley" (nombre con el que se conocen a los sargentos nombrados en virtud de esta ley) la mayor parte de los cabos que en estos momentos suspenden tres veces el examen de acceso a escala básica no tienen la opción del ascenso por antigüedad que ofrecía esta ley.

1.2.3.2.3. La criba masiva de cabos primeros de 1986.

Frente a medidas que son bien aceptadas se plantean otras que pueden producir una importante conmoción social como fue el caso de la reestructuración de ciertos requisitos de ascenso en 1986, la cual supuso una importante fractura social y laboral para muchos afectados. Con anterioridad a esta fecha a los seis años de servicio (sin necesidad de hacer ningún examen, siendo los únicos requisitos cumplir los seis años de antigüedad y tener unos informes personales que no destacasen negativamente) "te daban la chaqueta", es decir, te concedían el carácter de permanente y además, el ser cabo veterano con un año de antigüedad facultaba al sujeto para presentarse, hasta tres veces, al examen de ascenso a suboficial. En caso de suspender el examen las tres veces su única salida era quedarse como cabo

veterano y esperar 18 años para ascender a sargento (y finalmente a sargento primero).

Aunque en 1986, dejó de ser necesario ostentar el grado de cabo veterano para ascender a suboficial, pudiendo acceder a la siguiente escala cualquier cabo primero. El sistema de selección consistió en la elaboración de un examen en función del cual se elegía a los que habrían de hacer el curso de ascenso a suboficial y los que se quedarían como cabos permanentes. Si bien, tras la adopción de estas medidas, la única expectativa de movilidad social para el cabo veterano seguía siendo la que le ofrecía la ley de los 18 años, el auténtico problema se lo encontraron aquellos cabos primero que no encontraron vacantes para seguir vinculados a la Institución (debido a que su contrato terminaba y no fueron capaces de sacar la nota en el examen que se exigía para permanecer en la Armada, bien como cabo, bien como suboficial), pues, en este año de 1986, la Armada se vio obligada a tomar medidas tan drásticas como el cese masivo de los cabos primero que no encontraron acomodo según las necesidades institucionales.

Veamos como fue vivido esto a través de dos breves testimonios relatados por dos personas que pertenecen a la misma promoción pero a los que el cambio de ley afectó de forma muy diferente: el primero es el de un

brigada que realizó este examen y consiguió ascender a la escala básica y el segundo es el de un cabo primero que sufrió la criba de 1986, que fue posteriormente readmitido y que recientemente ha conseguido el carácter de permanente.

“Lo que pasó fue una cosa muy rara (...) Yo acabé contrato con Marina en abril (...) yo acababa a los seis años y ya tenían que darme la chaqueta, lo que era el profesional permanente y nos lo notificaron en noviembre. Imagínate, yo estuve desde abril hasta noviembre... y muchos cursos míos⁵ (...) pues estuvimos hasta seis meses sin contrato (...) Seguíamos yendo a navegar (...) Marina estuvo cavilando, cavilando, a ver que hacía, y entonces cortó y más o menos al cincuenta por ciento no le dio eso (la permanencia)... y nos dieron opción a ir a examen para suboficial y yo entré a la primera”.

“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 cursos son brigadas muchos de ellos y otros alférez de navío⁶ (...) Me echaron en el año 86... o me cesaron, se podría decir cesar, ¿no?, más que echar... y en el año 92 hicimos una

⁵ Es decir, compañeros de promoción.

⁶ Por la vía de promoción interna accedieron a la escala de oficiales como Cuerpo de Especialistas a través de un examen y de un curso puente.

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 se crea con nosotros porque llevamos realizando una labor durante muchos años y muchas veces no se nos reconoce o no se nos incentiva".

La consideración de los criterios institucionales a la hora de alterar los reglamentos establecidos como arbitrarios e injustos (porque anteponen las necesidades de la Institución a las de sus miembros) también se desprende de la siguiente cita, también perteneciente a este cabo permanente pero referida esta vez al examen que se impuso en un momento determinado a los que tenían que ascender a sargento en virtud de la "ley de los 18 años": "(los "sargentos de la ley") eran elegidos a dedo cuando necesitaban personal (...) luego se instauró el examen para los que optaban a sargento por la ley (...) (fue) una criba porque necesitaban que se quedasen algunos de cabos primero (...) lo han aplicado según convenía dentro de las plantillas que han considerado en

Madrid (...) han aplicado el examen cuando lo han creído conveniente".

1.2.3.2.4. El fin de las Comandancias Marítimas.

Otra reestructuración organizativa de cierta magnitud y que también afectó a los canales establecidos para la movilidad social (aunque esta no tuvo las traumáticas consecuencias de la de 1986) fue la efectuada en 1993 para el trasvase de competencias a la Marina Civil en lo que se refiere a tareas de inspección y vigilancia pesquera. Esto se tradujo en el fin de las Comandancias Marítimas, las cuales pasaron a llamarse Comandancias Navales desapareciendo los celadores de puerto y pesca de condición militar, cuya función consistía en inspeccionar y registrar buques para pesca, despacho de buques, conceder permisos salir a para navegar..., en definitiva, la vigilancia de aguas interiores. Estos celadores, sustituidos por la guardia civil, eran suboficiales responsables de lanchas de variados tamaños (en función del tamaño la dotación la completaban más o menos suboficiales, aparte del patrón, y más o menos marineros), todas las cuales dependían, en última instancia del Comandante del Puerto (Jefe de Despacho de Buques).

Esto trajo como consecuencia que durante un periodo de cinco meses los antiguos celadores estuvieran sin puesto de trabajo, hasta que encontraron una solución para

ellos: les ofrecieron la posibilidad de integrarse con la escala básica o continuar como celadores de puerto y pesca (una elección totalmente voluntaria). En el primer caso (llamados "integrados") los que adoptasen esta medida perderían su especialidad de celador haciendo un curso de seis meses en la ESENGRA pasando a ser considerados escribientes y a compartir el mismo sistema de escalafonamiento que el resto de los antiguos especialistas, por lo que competirían con ellos para ascensos y destinos en igualdad de condiciones. En el caso de los "no-integrados" pasarían a formar parte de una escala a extinguir, con su propio régimen de antigüedad, independientemente del resto de especialistas.

La adaptación diferente a la nueva situación para unos y para otros que supuso esta decisión, constituyó una adaptación con implicaciones identitarias y socioculturales, pues estamos hablando de dos grupos que a pesar de no ser diferenciables ateniéndonos al galón o a la uniformidad, en el caso de los celadores si presentaban una serie de peculiaridades que los diferenciaba en múltiples aspectos del resto de marinos. Entre otras cosas, al tratarse de un destino en gran medida aislado del resto del mundo militar y sin la presencia constante de numerosos mandos, el modo de vida y la contemplación de la disciplina no era tan estricto

como en otros destinos de la Institución, creándose ciertas dinámicas informales con características propias y, en cierto modo, ajenas a la Institución. Ya veremos en otro sitio que la mayor o menor implicación en ciertos valores militares varía enormemente según en que destino desempeñe su tarea el individuo. No obstante, me ha parecido que la peculiaridad de la situación de los celadores de puerto y pesca era tal que debía subrayarse aquí.

Por otra parte, en el ámbito laboral esta transformación también conllevó consecuencias muy dispares entre los que se integraron y entre los que no. El principal "agravio comparativo" surgió de la entrada, por un lado, de los integrados a una carrera por el ascenso siguiendo unos canales totalmente saturados por la falta de plazas libres que posibiliten ese ascenso, frente a la situación más aliviada de los no-integrados para el ascenso, los cuales, a pesar de estar destinados en tierra, al estar a cargo de una lancha, su antigüedad en el destino les valía para cumplir las condiciones de embarque requeridas para ascensos, cursos, etc, lo cual era visto por muchos que debían cumplir estas condiciones en barcos de la Flota o de la Zona Marítima como un trato desigual e injusto (al igual que sucede ahora con los pilotos de helicópteros de Marina o con los prácticos militares, los cuales cubren destinos en

los que están cumpliendo sus condiciones de embarque). Además, al tratarse de una figura en vías de desaparición (esto significa que desde la reestructuración que supuso el fin de las comandancias marítimas no se han creado puestos nuevos, de modo que en vez de regenerar a los celadores se esperaba el momento en que cumpliesen la edad de jubilarse), han disfrutado de una situación laboral excepcional (creada también, según necesidades coyunturales tratándose de una medida de carácter temporal): la reserva transitoria.

1.2.3.2.5. Creación de la "reserva transitoria"

En diversas ocasiones que la Institución se ha visto con un exceso de personal se ha aplicado la figura de la reserva transitoria, siendo esta una especie de jubilación anticipada por la que se sigue cobrando íntegramente el sueldo base. Tal sucedió con muchos celadores no-integrados que no encontraban acomodo en el organigrama institucional o con un altísimo porcentaje de sargentos primero procedentes de la ley de los 18 años y con algunos subtenientes con los que en un momento determinado sucedía prácticamente lo mismo que con los celadores. Estos ocasionales retiros anticipados aplicados en momentos puntuales y a grupos concretos no son sino un reflejo de un problema de fondo al que se enfrenta desde hace años la Armada: el taponamiento

estructural que sufren las vías de ascenso, sobre todo las de escala básica.

1.2.3.3. Taponamiento actual de las vías de ascenso y otros condicionantes que inciden en la (des)motivación de los suboficiales.

Este tapón estructural, agravado con el actual proceso de modernización de las FFAA (por la reducción de puestos operativos que este proceso conlleva), afecta a los miembros de la Institución por las decisiones que obliga a ésta a tomar y por las implicaciones colaterales que se desprenden de estas decisiones. Una consecuencia directa de este taponamiento es el retardamiento de los tiempos de ascenso. Así, una vez que se ha aprobado el curso para suboficial y se ha conseguido el grado de sargento, los siguientes ascensos se irán concediendo principalmente en función de un criterio: la antigüedad; de modo que según la legislación vigente en cada momento, habrá una serie de tiempos mínimos estipulados para la concesión de cada ascenso, pero dado el obligado carácter cambiante de esta legislación no siempre se cumplirán esos tiempos tal y como se establecen en un primer momento. Así, por ejemplo, si a finales de los años setenta se había establecido el ascenso a sargento primero a los cuatro años de servicio, a brigada a los seis y a subteniente a

los cuatro, hoy encontramos a subtenientes que tuvieron que esperar nueve años como brigadas para lograr este grado, no siendo estos los que mayores retrasos del ascenso han sufrido. Veamos como es vivida hoy esta situación a través de la cita de un brigada:

"Hoy en día (...) todos los escalafones están taponados, aquí no asciende nadie... es un cuentagotas el ascenso (...) Hay gente que lleva de subteniente quince años y no los retiran... (...) Mira, según mis cuentas, saliendo suboficial a los ocho años, a los catorce años de suboficial sería subteniente... según esto hace un año que tenía que ser subteniente... pero soy brigada, y los años que me quedan porque llevo tres de brigada (...) Ahora están ascendiendo a la promoción del (año) 82, tengo cinco promociones (por delante) a una media de 216-220 personas por promoción, y están ascendiendo cada año... la del 82 entró cinco veces en clasificación⁷ y está acabando de ascender ahora (...) Yo me puedo morir de brigada, yo a lo mejor no llego a subteniente (...) tengo 42 años y me voy a ir a los 61(...) Estoy perdiendo la diferencia⁸ al mes (...) ¿qué

⁷ Es decir, que se ascendió a miembros de esta promoción durante cinco años.

⁸ Cincuenta mil pesetas más que ganaría al mes si ascendiese subteniente. Aunque el papel de la motivación económica y de recompensas de otra naturaleza es algo que veremos con detenimiento más adelante, terminaré de transcribir esta cita en donde nos adentramos en el terreno de los instrumentos institucionales para luchar contra la apatía, pues este es un tema imposible de desligar de los cambios en los reglamentos y de criterios para los ascensos.

motivación me dan a mí?... no, no es desmotivación, es descontento (...) Además, los sargentos primero tampoco ascienden si los brigadas no ascienden (...) Aparte estás mal con los destinos (...) Además, la gente se iba a los 56 (años) y ahora se va a los 61 (...) Aquí no solo es el dinero (...) si estas cómodo (...) si estás en un destino a gusto (...) te ayuda a llevarlo (...) Ves que no te pagan lo que te tenían que pagar (...) pero lo peor es si estás fuera (...) estás gastando el dinero... esos son los problemas que hay”.

En esta cita se mencionan someramente muchos de los problemas que afectan con carácter general a la mayoría de marinos hoy, tales como su obligada itinerancia, el retraso de la edad de jubilación o las implicaciones colaterales de los distintos destinos que han de ocupar. Aunque son todos ellos temas muy amplios, por lo que los trataré por separado en otra parte, pienso que no está de más señalarlos aquí pues ya veremos que existen múltiples conexiones y relaciones de causalidad entre unos y otros.

Aunque esta cita representa una de las posturas más catastrofistas y negativas que he registrado en lo que se refiere al problema de los tiempos de ascenso hoy, lo que resulta innegable tras la realización de numerosísimas entrevistas entre suboficiales mayores de cuarenta años es que las constantes irregularidades de

la reglamentación y las expectativas vitales incumplidas que conllevan generan en el individuo una sensación de descontento y desmotivación generalizadas entre gran parte de los actuales componentes de la escala de suboficiales. Esta desmotivación se ve aún más acentuada por la propia naturaleza del sistema de ascensos que no permite al individuo destacarse ni esforzarse por obtener nuevos méritos que encuentren su justa correspondencia en el reparto de recompensas de orden social y de prestigio, de donde nace una creciente sensación de apatía y anomia reinante entre toda la clase suboficial de avanzada edad (muchos de sus componentes están a la espera de que llegue la edad de su jubilación sin preocuparse más allá de lo imprescindible por el funcionamiento de la Institución).

Este descontento se ve acentuado con la aprobación de una serie de medidas que a lo largo de los años han ido contribuyendo a la disgregación de las diferentes promociones a través de desfases y descoordinación en el momento de ascender a los componentes de cada promoción. Al retraso en los tiempos de ascenso y el hecho de que las cada vez más escasas vacantes que van surgiendo en el organigrama institucional se van cubriendo principalmente por escalafón, hay que sumar innumerables variables como pueden ser los artículos incluidos en el extinto reglamento de especialistas por los que cada

promoción ascendía con mayor sincronización o los nuevos criterios que se tienen en cuenta para ascensos bajo ciertas circunstancias y que pasan por alto el indiscutible escalafonamiento por antigüedad (como pueden ser la libre designación o la selección en función de la idoneidad para el puesto).

Una puntualización: no forma parte del objetivo de esta investigación adentrarse en un análisis pormenorizado de la evolución de los reglamentos y códigos legislativos que rigen la Institución, sino que nos fijamos únicamente en aquellos aspectos de dichos reglamentos y códigos en los que se fijan con mayor frecuencia los miembros de la Institución (es decir, aquellos que tienen mayor presencia en sus preocupaciones más cotidianas) así como la interpretaciones que de ellos hacen y el modo en que los reelaboran informalmente.

Respecto al desigual ritmo de ascenso de ascenso de los compañeros de promoción y la consecuente disgregación de la misma, éste no vendrá marcado únicamente por decisiones institucionales, sino que según las expectativas y prioridades del individuo influyen sobremanera en los derroteros que tome su carrera militar. De hecho, al igual que vimos que pasaba entre muchos marineros, no es inhabitual que un suboficial rechace la posibilidad de ascender para no

tener que cambiar de destino (que puede suponer un embarque y/o una mudanza a otra ciudad, lo cual suele conllevar a su vez una disgregación del núcleo familiar). También dependerá cuando se asciende del momento en que se decida personalmente (además de cumplir los requisitos) presentarse al examen de acceso a la escala básica y el número de convocatorias que el individuo agote.

El resultado de todo esto es que, por ejemplo, dos compañeros de promoción pueden encontrarse con 45 años de edad y uno ser cabo permanente por haber sufrido la criba de 1986 y el otro ser alférez de navío. De donde surge otra cuestión derivada: el posible falta de adecuación o desfase entre grado jerárquico y edad biológica. Este es un problema complejo que en el futuro, con la creación de la figura del marinero permanente y con el envejecimiento de los actuales cabos permanentes, se desarrollará en una dirección u otra, pero que a buen seguro planteará nuevas situaciones sociales que se repetirán y precisarán respuestas que supongan nuevas creaciones culturales. En todo caso, no será la primera vez que se plantee esta situación pues, por ejemplo, la Marina Estadounidense cuenta con marineros permanentes y en España, la Legión ofrece un régimen de ascensos que le permite contar con cabos segundo de hasta cincuenta años.

La preocupación por la suerte que corrieron los compañeros de promoción traspasa las fronteras del cuerpo al que se pertenece, de modo que un suboficial se quejaba de que un compañero suyo de Infantería de Marina (Cuerpo que tiene una organización jerárquica y un régimen de ascensos totalmente independiente del resto de cuerpos de la Armada) al que se encontró después de muchos años tenía el grado de subteniente mientras que él era sargento primero. Lo cierto es que esta fragmentación social que sufren las promociones en cierta forma atentan contra un principio muy arraigado en el mundo militar: la unidad y el compañerismo propio entre los componentes de una misma promoción; si bien este principio se enfrenta a otro radicalmente opuesto y también muy valorado aquí: la competitividad y el esfuerzo personal. Pero el problema de la dicotomía compañerismo-competitividad es algo que trataremos cuando nos ocupemos explícitamente de los valores rectores de la ética institucional.

1.2.4. Criterios institucionales dirigidos a las escalas Superior y de Oficiales.

Una vez más nos encontramos ante dos vías principales de acceso a las escalas de oficiales y superior: la vía de la promoción interna (los procedentes de la escala de suboficiales, y hoy también de marinería) y la vía del

acceso directo (a través de una oposición para ingresar en la Escuela Naval de Marín). Aquí hay que señalar los diferentes modos de acceso y los también diferentes requisitos y limitaciones de ascenso, así como las características particulares atendiendo a los diferentes cuerpos y/o escalas a los que pueden pertenecer los oficiales de la Armada. Veamos en primer lugar como se desarrolla la carrera militar de los componentes del Cuerpo de Especialistas, es decir, de los que han ascendido a la escala de oficiales o a la escala superior a través de la promoción interna.

1.2.4.1. Formación y criterios de ascenso para el Cuerpo de Especialistas.

Aquellos oficiales procedentes de la escala básica pertenecen al Cuerpo de Especialistas, los cuales acceden a la escala de oficiales a través de unos requisitos y unos mecanismos específicos. El límite de edad que se le impone a un suboficial que quiere presentarse al concurso-oposición que le permita acceder a la escala siguiente es de 32 años, siendo valorados por igual la nota del examen y el conjunto de méritos contraídos (informes, cursos, medallas...). Además de la edad el aspirante a oficial debe tener el C.O.U. terminado y tener cuatro años de servicio como suboficial (antiguamente, tras conseguir el grado de

sargento necesitaban cuatro años de servicio como suboficial y tener 6° de bachillerato más la reválida para acceder al curso de oficial, el cual se repartía entre un año en la Escuela Naval y otro en la escuela de la especialidad de procedencia).

Si cumple con estos requisitos y consigue ocupar una de las plazas ofertadas para el ascenso el futuro oficial se formará durante un año en la Escuela Naval de Marín durante seis meses en la escuela de la especialidad de procedencia y durante otros seis meses de prácticas, periodo tras el que se obtiene el grado de alférez de fragata y se es embarcado para entrar en la cadena de ascensos dentro de la nueva escala. Los ascensos aquí se van evaluando y concediendo al ir cumpliendo la antigüedad requerida para obtener el grado que corresponda, así como también son tenidas en cuenta la presentación de informes favorables y las condiciones de embarque. El criterio "condiciones de embarque" aquí es denominado "tiempo de mando y función en buques de la Armada". Por ejemplo, al salir alférez de fragata de la Escuela Naval el especialista deberá embarcar durante seis años para poder optar al ascenso a teniente de navío. Las condiciones de embarque varían según el objetivo para el que se consideran (ascenso, cambio de destino, curso...) y según a que cuerpo o escala se dirige.

Así se podrá, en función de los tiempos estipulados, llegar a obtener el grado de capitán de fragata, pasando previamente, como es lógico, por las categorías de alférez de navío, teniente de navío y capitán de corbeta. Lo cual no significa, ni mucho menos, que todos los que acceden a la escala de oficiales asciendan finalmente a capitán de fragata, sino que éste es el máximo grado al que pueden aspirar. No todos llegan a lo más alto de su escala, entre otros motivos, porque el ascenso a capitán de corbeta y a capitán de fragata se realiza por libre designación, por lo que la antigüedad en el empleo se torna un requisito insuficiente para el ascenso. Asimismo, los rechazos del ascenso que vimos que eran más o menos frecuentes entre las escalas de marinería y básica, tampoco son algo extraño a la escala de oficiales, sobre todo cuando se trata de un ascenso a capitán de fragata, pues para lograrlo hay que realizar un curso de aptitud, lo cual implica un desplazamiento, previo al que supondrá el posterior cambio de destino. La influencia de la edad y de la situación familiar a la hora de tomar este tipo de decisiones en la mayor parte de las ocasiones adquiere un peso decisivo, y en este caso, los capitanes de corbeta suelen rondar los cincuenta años y normalmente habrán cumplido sus condiciones de embarque, por lo que el ascenso y el

cambio de destino que implica se vuelven un objetivo indeseable.

La limitación de ascenso hasta el grado de capitán de fragata se impone a los componentes de la escala de oficiales, no al Cuerpo de Especialistas, pues sus miembros también tienen la posibilidad de acceder a la escala superior. Para ello no deben superar los 34 años de edad, de modo que si cumplen con el requisito de edad y aprueban una nueva oposición volverán a realizar otro curso-puente. Un inconveniente para dar este paso lo representa el hecho de que aprobarlo supone perder la antigüedad acumulada hasta ese momento, por lo que se pasa a ser el más moderno del escalafón. Así, por ejemplo, si un alférez de navío procedente de suboficiales con dos años de antigüedad en el empleo decide opositar a escala superior entraría a competir con sus nuevos compañeros de promoción y con las promociones de escala superior procedentes de la básica. Y es que el hecho de decidirse a cambiar de escala implica, una vez más, una disgregación de la promoción (disgregación que comentábamos al referirnos a las consecuencias que sufrían los suboficiales por las decisiones de la Institución tomadas por necesidades coyunturales). Así también, tras los dos años de preparación para acceder a la escala de oficiales, los procedentes de la promoción interna son reescalafonados

en función de la nota que han sacado en este curso-puente, borrándose su escalafón anterior, obtenido como suboficiales y para compararse entre el resto de suboficiales de su misma especialidad (al ascender a escala de oficiales la especialidad de origen al que asciende se le mantiene).

1.2.4.2. Requisitos y naturaleza de la Reserva Naval Activa.

Otro colectivo que debe observarse por separado, en lo que atañe a la reglamentación del acceso a la Armada y de los ascensos subsiguientes, es el que constituye la Reserva Naval Activa, compuesta por aquellos que decidieron pasar de la Marina Mercante a la Marina de Guerra, decisión tomada por muchos por la mayor estabilidad que ofrece la Armada (estabilidad conferida por una menor movilidad geográfica, mejores infraestructuras, mayor cobertura social, etc.). Constituye la Reserva Naval Activa un cuerpo aparte cuyos requisitos de ingreso pasan por tener nueve años de experiencia en la Marina Mercante y dos como teniente de navío. Esto representa una excepción a la norma general por la que los sujetos que ingresan en la Institución son considerados tábulas rasas, adquiriendo su escalafón únicamente por las méritos contraídos como miembros de la Institución (exceptuando también el nivel

de estudios civiles requeridos para acceder a las diferentes escalas).

Cumplidos estos requisitos se realiza una oposición y los que obtienen mejores notas acceden a la escala superior y el resto a la escala de oficiales, siendo formados como militares en la Escuela Naval (la última promoción de este cuerpo cursaba tres meses en la E.N. y otros tres meses en la escuela de Cartagena, a lo que se sumaba un año de prácticas en la Flota; las clases, antes de esto se desarrollaban durante los seis meses en la Escuela Naval de Marín). Al terminar su etapa de formación pasarán a ocupar puestos auxiliares, no correspondiéndoles destinos en barcos de primera línea, de modo que si tienen que ejercer el mando sólo lo harán a bordo de embarcaciones auxiliares (aljibes, remolcadores de altura...). En realidad el mando de la Fuerza es una competencia que en la Armada se reserva mayormente a las escalas superiores de Cuerpo General y de Infantería de Marina. Así, los cuerpos de Ingenieros y de Intendencia serán también considerados de apoyo a la Fuerza y los miembros del Cuerpo de Especialistas solo mandarán tropa (batallones, brigadas...) en escuelas y en cuarteles de marinería. También, a los que componen esta escala se les suelen asignar tareas de docencia, destinos en barcos de la Zona Marítima o puestos de práctico en puertos militares.

Esta escala fue creada como puente entre ambas marinas, de modo que sus oficiales eran destinados allí donde había un mayor contacto con marinos mercantes, como puede ser en patrulleras que acuden a auxiliar e inspeccionar pesqueros a la campaña del bonito del Gran Sol. Del mismo modo, en caso de guerra si se organizase un convoy de aprovisionamiento a través de la Marina Mercante a bordo iría un oficial de la Reserva Naval Activa, encargándose de servir de puente entre la Armada y la Marina Mercante, pues conoce el funcionamiento y jerga marinera propios de ambas. Pero el principal destino que les solía corresponder eran las Comandancias y Ayudantías de Marina que se encargaban del control de entradas y salidas de buques mercantes, por lo que al desaparecer éstas⁹ la existencia de esta escala se ha hecho contingente, de modo que van a prescindir de ella, estando en la actualidad, igual que los celadores de puerto y pesca, en fase de extinción desde los años 90 (el más joven de los procedentes de la Marina Mercante tiene cuarenta años, por lo que dentro de aproximadamente veinte años la Reserva Naval Activa habrá desaparecido totalmente).

⁹ Ya señalamos en su momento que en la actualidad esto ya no es competencia de la Armada, sino de Marina Civil.

1.2.4.3. Requisitos, naturaleza y percepción de los cuerpos de Intendencia y de Ingenieros.

Antes de detenernos en los canales establecidos para la movilidad social dentro del Cuerpo General, considerado por propios y extraños como "el alma de la Armada", veamos someramente como se organizan los cuerpos de Intendencia y de Ingenieros. La separación entre el Cuerpo de Intendencia y el Cuerpo General se materializa en numerosos aspectos, empezando porque su ordenación jerárquica (es decir, la nomenclatura con la que se designan a los diversos empleos o grados jerárquicos) se corresponde con la que divide en estratos a los ejércitos de Tierra y de Aire, así como al Cuerpo de Infantería de Marina. Esta desvinculación que lleva a un sentimiento de pertenencia muy diferenciado entre unos y otros ya empieza a fraguar en el periodo de acceso y formación. En lo que se refiere a los ingenieros, aunque algunos miembros del Cuerpo General estudian a posteriori en una escuela de Marina (Observatorio, en San Fernando) para luego estudiar tres años en una escuela civil de ingeniería y reintegrarse como ingenieros, la mayoría se formaron en escuelas civiles tras lo cual opositaron y recibieron una breve preparación en la Escuela Naval. En cuanto a los oficiales del Cuerpo de Intendencia, antiguamente si se formaban igual que los de Cuerpo General, opositando

(una oposición que hacía más hincapié en las Ciencias Naturales y Exactas, a pesar de que las tareas de los futuros intendentes serán principalmente de gestión administrativa; pero esta oposición era conjunta con Cuerpo General y con Infantería de Marina.) y estudiando en la Escuela Naval durante cinco años (pues pertenecían a la escala superior). En la actualidad opositan titulados universitarios en carreras afines para posteriormente pasar un año en la Escuela Naval, lo cual supone una formación que establece más paralelismos con la de los Cuerpos Comunes de la Defensa o con los llamados "militares de complemento o de empleo" (cuerpos que no entro a analizar pues no son específicos de la Armada). Tras este periodo de formación obtienen el grado de teniente.

Otras peculiaridades del Cuerpo de Intendencia son la mayor lentitud de su ritmo de ascensos o la limitación de ascenso hasta General de División (el equivalente a vicealmirante), habiendo en estos momentos solo uno en la Armada. Aquí hay que tener en cuenta que numéricamente no es comparable este cuerpo con Cuerpo General. Por ejemplo, coroneles (el equivalente a capitán de navío) en la Zona Marítima del Cantábrico hay cuatro (el intendente de la Zona, único puesto imprescindible a nivel de coronel, y tres más en el

Arsenal), mientras que capitanes de navío de Cuerpo General en la Zona pueden quintuplicar ese número.

Además, la vinculación de los intendentes con los barcos, vividos y percibidos como quinta esencia de la Armada, es muy liviana, lo cual se refleja tanto en disposiciones institucionales (como es que, por ejemplo, las condiciones de embarque entre teniente y capitán se reduzca a tres años de navegación, el primero de ellos como teniente) como en creaciones culturales desde la base (como el concepto ampliamente extendido de "baúl", apelativo asociado a los capitanes habilitados¹⁰ y a sus subordinados de la especialidad de administración, que expresan un tanto despectivamente la supuesta molestia, entorpecimiento e inutilidad de los intendentes a bordo de un barco). Esta ligereza de la relación se vuelve prácticamente nula en el caso de los ingenieros, pues ni siquiera existen plazas en los barcos para ellos, de modo que las únicas ocasiones en las que embarcan es para realizar pruebas de mar de aquellos sistemas en los que han trabajado.

Ya veremos en posteriores capítulos como cuanta más cercanía hay con los barcos y más aún con según que tipo de barcos, el individuo se sentirá implicado con la Armada más auténtica, más pura; así como el sentimiento

¹⁰ Esto es, el oficial de intendencia a bordo de un barco, encargado de todo tipo de gestión administrativa relacionada con el buque.

de pertenencia y de prestigio aumentará cuanto más operativo y cuanto más relacionado esté con la ostentación y uso de la Fuerza el barco en el que el sujeto está destinado.

1.2.4.4. Acceso, formación y régimen de ascensos dirigido a los oficiales de Cuerpo General.

En lo que atañe al acceso, formación y régimen de ascensos de los oficiales de Cuerpo General, debemos diferenciar entre los que optan a la escala de oficiales y los que lo hacen a la escala superior, pues, entre otras cosas, los segundos ascienden más rápidamente y los destinos de unos y otros son de diferente naturaleza. Mientras que los oficiales de la escala superior tienen una preparación y una función de carácter más generalista, por lo que el abanico de destinos que pueden ocupar es mucho más amplio, los destinos asignados a los oficiales de la escala de oficiales se limitan a una serie de especialidades, además de que, al igual que sucede con los miembros de la Reserva Naval Activa, no suelen ir destinados a barcos de primera línea.

En la actualidad, se puede acceder a la oposición (esta oposición, que consta de un primer examen tipo test, un segundo práctico, un tercero -oral y escrito- de inglés y las pruebas físicas, médicas,

psicotécnicas..., es publicada en el BOD¹¹, así como los requisitos exigidos para presentarse y el plan de estudios que se debe preparar), común para las dos escalas y para cualquier cuerpo (de hecho, la última reestructuración de los canales de acceso ha aunado en una misma oposición el paso requerido para ingresar en cualquiera de los tres ejércitos, de manera que se irán concediendo los cuerpos y ejércitos solicitados en función de la nota obtenida por el solicitante y de las plazas que se deben ir cubriendo) desde cualquier grado militar o desde la condición de civil (la principal ventaja que tiene acceder desde dentro a la formación para la escala de oficiales es que la edad límite se amplía de los 21 a los 27 años).

En todos los casos es requisito imprescindible haber aprobado COU y selectividad, aunque esto no suele suponer preparación suficiente para aprobar esta oposición. Muchos aspirantes preparan la oposición en un Centro de Huérfanos de la Armada (conocido como CHA) o en otras academias privadas, lo cual representa entre uno y tres años de preparación hasta que se consigue aprobar (el aspirante tiene tres oportunidades para aprobar). La existencia del CHA contribuyó y aún hoy contribuye, aunque en menor medida, a la perpetuación endogámica de los oficiales de Cuerpo General, pues las

¹¹ Boletín Oficial de la Defensa.

plazas que oferta son limitadas y las prioridades de ingreso se establecen como sigue: 1º) huérfanos de la Armada 2º) huérfanos de las FFAA 3º) hijos de marinos militares 4º) hijos de militares 5º) lo que han estudiado COU en el CHA.

Una vez aprobada la oposición los que sean aceptados en la Escuela Naval cursarán en ella tres años si son de escala de oficiales y cinco si son de escala superior, periodo tras el que los primeros salen con el grado de alférez de fragata y los segundos de alférez de navío.

Para los ascensos, en un primer momento, se sigue el mismo mecanismo que hemos estado viendo hasta ahora que se aplicaba a todos los miembros de la Institución, es decir: escalafonamiento de la promoción en función de las notas obtenidas en el escuela (Escuela Naval, en este caso) y subsiguientes ascensos, a medida que van quedando vacantes libres, tras cumplir el tiempo de servicio mínimo y las condiciones de embarque requeridos en el empleo anterior y en función de la antigüedad por comparación con los compañeros/competidores de promoción. Siguiendo este sistema toda la promoción alcanza el grado de teniente de navío, pero llegados a este punto se produce una fractura provocada por la obligada realización del curso de capacitación para capitán de corbeta (para todos aquellos que quieran optar al ascenso), momento en el que se reescalafona a

toda la promoción. Este reescalafonamiento se lleva a cabo dividiendo a la promoción en tres tercios en función de las notas obtenidas por cada uno, de modo que el nuevo escalafonamiento se realizará en cada uno de los tercios con independencia de los otros dos (así, por ejemplo, el último de la promoción puede alcanzar como máximo el primer puesto del último tercio y, a la inversa, el primero no descenderá nunca más allá del último puesto del primer tercio). En este reescalafonamiento se tienen en cuenta las notas del periodo inicial de formación, las notas del curso de capacitación y el expediente militar (informes personales, cursos...).

Y es que el hecho de ascender a capitán de corbeta para un oficial de escala superior y Cuerpo General tiene unas implicaciones de las que carecen el resto de grados jerárquicos, que son las emanadas del ejercicio del mando de la Fuerza. El capitán de corbeta ya es considerado comandante, por lo que puede tener bajo su mando un barco de guerra, ya sea de Zona o de Flota (desde una patrullera hasta una corbeta). Esto no significa que todos los capitanes de corbeta lleguen a mandar un barco, pero lo que si es un hecho innegable es que alcanzar este grado representa el primer e imprescindible paso para alcanzar ese objetivo.

El proceso de asignación de mando de un buque comienza cuando varios comandantes terminan su tiempo de mando estipulado por lo que hay que designar nuevos comandantes. Por ejemplo, un capitán de corbeta no podrá estar al mando de una patrullera más de un año y medio. La rotación de mandos se hace necesaria, entre otros motivos, para favorecer la fluida circulación y movilidad social. El mando de pequeños buques es más común entre los tenientes de navío, los cuales suelen ocupar este puesto durante un año.

Cada tipo de barco es mandado por alguien con un grado determinado. Por ejemplo, un portaaviones lo manda un capitán de navío, una fragata un capitán de fragata, corbetas, patrulleras, cazaminas... un capitán de corbeta... (un teniente de navío puede llegar a mandar patrulleras pequeñas). Dentro del conjunto de barcos que se pueden mandar con el mismo grado jerárquico se pregunta al interesado que tipo de barco prefiere mandar. Así, según de que tipo de buque se trate se ofrece el puesto, por ejemplo, a las tres promociones que corresponda por grado requerido y por escalafón. A cada uno de los componentes de estas promociones se les envía una carta preguntándoles si quieren ser evaluados para el mando del barco en cuestión, tras lo que los interesados autorizan ser evaluados.

Aquí, una vez más, encontramos que se dan muchas renuncias a posibilidades de promoción profesional por cuestiones familiares, comodidad en el actual destino..., es decir, quien antepone las cuestiones personales a su carrera militar. Esto también es aplicable a los tenientes de navío, los cuales pueden solicitar o rechazar el mando de un barco pequeño (también concedido por libre designación) sin que esto tenga relación directa e inmediata con un posible ascenso. Un teniente de navío de la Reserva Naval Activa destinado como segundo comandante de una patrullera rechazó el mando de otra patrullera (más pequeña) en el río Miño porque "no me interesa (...) estoy afincado aquí y lo que quiero es tener una estabilidad (...) Voy a desembarcar, me imagino, dentro de poco y no tengo que volver a embarcar ya nunca más".

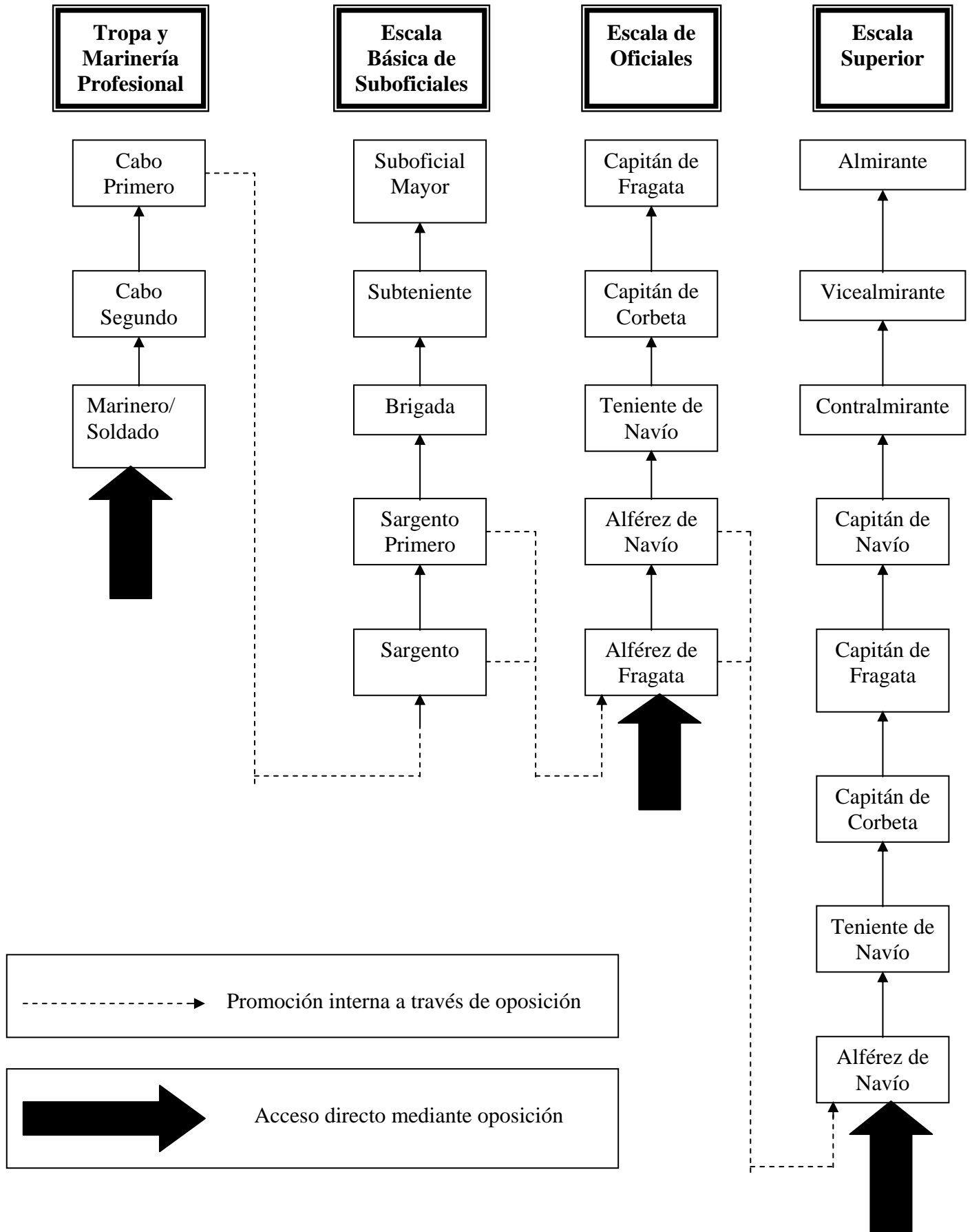
Una vez que se ha dado este paso el comandante de un barco de guerra será elegido por libre designación, es decir, su elección será fruto de una evaluación a cargo de un grupo de trabajo del Cuartel General de la Armada (en Madrid) que entrará a considerar diversos conceptos (antigüedad, informes personales, expediente militar..., una serie de variables a cada una de las cuales se asigna un valor ponderado para aplicarles finalmente una fórmula matemática), siguiendo unas pautas que se hacen publicas a través del BOD.

La importancia de haber mandado un buque y la de haber mandado según qué buque son relativas a las aspiraciones del oficial. Si bien el ejercicio del mando no es un requisito imprescindible para el ascenso, un oficial de escala superior que nunca haya mandado un barco posiblemente no alcanzará mayor graduación que la de capitán de navío, es decir, que el que no mandó un barco sabe que no llegará a la cúspide de la pirámide jerárquica pues no será considerado idóneo para ascensos que se deciden por libre designación, siendo postergado a destinos periféricos (respecto al centro de poder) en los que el ámbito de decisión se reduce considerablemente. Incluso aquellos oficiales que eligieron la especialidad aérea o la submarina deberán haber mandado barcos de superficie si quieren acceder al almirantazgo (además de haber mandado unidades militares de tierra, como puede ser una escuela).

1.2.5. Conclusión.

En definitiva, hasta aquí hemos realizado un recorrido por los canales establecidos por la Institución para favorecer la movilidad social y una serie de ideales que nos hablan de igualdad básica entre los miembros y de diferencia adquirida (aunque lo cierto es que el status obtenido en la Armada tenía y aún tiene un fuerte componente de adscripción), de esfuerzo personal y de

justo premio a los méritos contraídos a través de ese esfuerzo; aunque lo cierto es que estos ideales no son recibidos ni aceptados en toda su pureza, sobre todo en los sustratos más profundos. Creo que en este sentido las citas de los miembros de la escala básica transcritas son suficientes para percibir este sentir ambiguo y desigual. Para ejemplificar esto reproduzco a continuación una cita que se acerca más a ese ideal, pues no en vano pertenece a un comandante de Cuerpo General: "curiosamente, aunque la gente crea lo contrario, no somos exclusivistas, es decir, siempre se facilita a la gente poder pasar de un grupo a otro... se facilita con esfuerzo, claro, con el esfuerzo de cada uno. Un marinero puede llegar a ser oficial de muchas formas, pero una de ellas es de grupo en grupo... puede ir pasando unos exámenes (...) Aquí se valora mucho el esfuerzo personal, la antigüedad y la valía... lo que se hace valer cada uno".



Cuadro-resumen de las vías de ascenso para las diferentes escalas de marinos (Fuente: Revista "Armada Española")

1.2.6. Cursos complementarios organizados por la Armada.

Para finalizar este capítulo señalemos brevemente la existencia de algunos cursos complementarios sobre temas muy concretos (aquellos que no son cursos de preparación para el ascenso, cuyos contenidos son muy generalistas) que organiza la propia Institución dirigidos a sus miembros, pues consideramos que suponen también una parte importante de la significativa oferta institucional que se propone a los individuos dentro de la carrera de la movilidad vertical, tanto porque suponen un medio más que ayuda a obtener el fin del ascenso como porque, a la inversa, los criterios de acceso a los cursos dependen directamente del status alcanzado, de la posición relativa en el escalafón (dependen del empleo al que se dirigen, de los informes personales, de la antigüedad, de la autorización del mando en el destino..., pues muchas veces la asistencia a un curso conlleva la necesidad de ausentarse del puesto de trabajo durante días, semanas o meses); de este modo nos movemos en un terreno que entra de lleno en la red de criterios interrelacionados, que influyen y son influidos mutuamente, para determinar la forma y contenido de la movilidad social, así como la forma y contenido de la estructura social resultante de esta movilidad.

La Armada ofrece la posibilidad de realizar una amplia gama de cursos de muy variada naturaleza, ya sean de carácter voluntario o forzoso. Algunos ejemplos de estos cursos son los que siguen: curso de electricidad; de operador informático (dirigido a marinos cuyo grado sea como mínimo de cabo primero); de programador de sistemas tácticos (por ejemplo, el creado para los suboficiales que manejarían el nuevo sistema de combate del Príncipe de Asturias y de las fragatas tipo Numancia (F-80), los cuales tuvieron que dedicar a este curso un año de estudios); de seguridad y prevención de incendios¹²; de Formación Profesional¹³; de sistemas de refrigeración (conocidos como "cursos de frío", son algunos de los más demandados por la escala de marinería pues son muy útiles para encontrar trabajo posteriormente en el mercado laboral); para el manejo de componentes de

¹² De una semana de duración, lo realizan militares provenientes de toda la geografía nacional, pues el centro más moderno para este fin (el CISI) se encuentra en la Antonio Escaño (escuela de máquinas, antiguamente denominada ESEPA); de hecho, estas instalaciones también son utilizadas por la Guardia Civil para realizar los simulacros contra incendios.

¹³ Se trataba de una reciente iniciativa (este año no se organiza) destinada a la formación de marineros, más que para su mejor rendimiento dentro de la Armada, orientada hacia su posible reciclaje laboral en el mercado civil si deciden abandonar la Institución, iniciativa que responde, en gran parte, a una estrategia de captación, pues uno de los motivos que han encontrado para la escasa atracción de marinería profesional es el incierto futuro profesional y preparación para el mercado laboral civil que ofrece la Armada (además, uno de los requisitos que se van a exigir a los futuros marineros permanentes es tener FP1). El curso se realizaba durante seis meses sin que esto significara una asistencia diaria, sino que se realizaba de una manera muy flexible.

equipos de ciertos barcos como radares o autómatas¹⁴; de controlador aéreo (aunque está dirigido a la escala de marinería no supone un cambio de especialidad, sino que se trata de un curso complementario, al igual que sucede con el curso de buceo); de aptitud pedagógica (requisito indispensable para todos los cabos permanentes, suboficiales u oficiales que quieran impartir clase en alguna de las escuelas de la Armada, consistía en la asistencia a una serie de conferencias durante tres semanas la EMCE, en Madrid, y en la realización de una serie de ejercicios que enviaban a corregir por correo); de hostelería¹⁵; de peluquería (se trata de un curso complementario para la especialidad de hostelería y alimentación, de modo que los marineros formados en esta especialidad y que están interesados amplían su periodo de preparación un mes más); de educación física (curso de preparación para ser profesor de educación física, realizándose en una escuela del Ejército de Tierra para componentes de los tres ejércitos); de conducción segura

¹⁴ Los autómatas son aparatos que se programan para que siempre que realice una operación automáticamente efectúe otra distinta (por ejemplo, encender una luz al abrir una puerta).

¹⁵ También para profesores, los cuales se formaron en una escuela civil por tratarse de una especialidad de reciente creación. El convenio entre la Xunta de Galicia y la Armada por el que varios marinos fueron formados, durante los dos años que dura el curso de "servicios" y de "cocina y alimentación", en escuelas de Santiago de Compostela y Pontevedra que dependen de la Xunta, también pone de manifiesto una tendencia que no vamos a tratar aquí: la apertura de las FFAA a la sociedad civil, apertura de la que la intensificación de relaciones con instituciones civiles solo es un aspecto reseñable de entre otros muchos muy significativos en este sentido.

en condiciones adversas¹⁶; de preparación para las pruebas de acceso a la Guardia Civil¹⁷, etc.

Estamos, pues, ante una intensa actividad formativa que se canaliza a través de una serie de cursos muy numerosos y de muy variada naturaleza, duración y finalidad. Si por una parte, la amplitud de temas y contenidos que pretenden inculcar estos cursos nos da una idea de la amplitud del radio de acción de la Institución sobre sus miembros y de su destacada labor socializadora, también nos remite a la realidad de una Institución altamente tecnificada y especializada. En este sentido la Armada siempre se ha distinguido, en relación a los otros dos ejércitos (sobre todo al de Tierra), por su alto grado de diversificación operativa y por su consecuente necesidad de un fuerte desarrollo tecnológico tanto desde el punto de vista material como desde el humano (lo que obliga, en gran medida, a la organización de un gran número de cursos formativos). El desarrollo tecnológico, de ritmo cada vez más frenético, está obligando a la organización de un mayor número de cursos preparatorios y a una mayor inversión en material

¹⁶ También organizado por la Xunta de Galicia. Duraba solamente un día y los interesados debían pagar una inscripción.

¹⁷ Dirigido a cabos y marineros que quieren ingresar en la Guardia Civil (una de las opciones más frecuentes entre la nueva marinería, por las facilidades para el ingreso desde las FFAA y por la valoración generalizada mucho más positiva de este puesto de trabajo que el del marinero profesional). Consistía en preparar a los interesados por las tardes para los conocimientos generales, de la especialidad y pruebas físicas que exigen para ingresar en la Guardia Civil.

tecnológico, lo cual debe permitir a su vez acometer la reducción de plantilla consustancial al proceso de profesionalización que comenzó en 1993.

Aún así, son numerosas las quejas de los nuevos marineros porque deben realizar tareas pertenecientes a las más diversas especialidades pero sin profundizar en ninguna de ellas, por lo que no podrán justificar en el futuro sus conocimientos adquiridos; esta opinión/percepción es secundada por un suboficial entrevistado cuando afirma que "el marinero hace de todo pero técnicamente casi nada (...) con la escasez de personal se tienen que multiplicar (laboralmente), igual que nosotros (los suboficiales), que ahora hacemos cosas que antes solo hacía el cabo segundo (...) Creo que se está perdiendo por abajo la técnica (...) dependen (los marineros ahora) más de los suboficiales y oficiales".

Cuando hablamos de la alta tecnificación de la Marina de Guerra nos referimos a la mayor trascendencia (operativa, social y cultural) que adquieren las diversas especialidades que lo componen. De hecho, en la Armada es en el único ejército donde encontramos marinería y escala de suboficiales encuadrados desde el primer momento en especialidades (como ya hemos visto, los oficiales de escala superior y de Cuerpo General también se especializan, pero algún tiempo después de pasar por la Escuela Naval, pues su tarea primordial, al

igual que la que prima en el Ejército de Tierra, es ejercer el mando), mientras que un sargento del Ejército de Tierra puede, por ejemplo, convertirse en especialista artillero a los dos años de conseguir dicha graduación.

En todo caso, parece que con el desarrollo de las nuevas tecnologías la especialización extrema está llegando a todos los ejércitos, lo cual puede conducir a un mayor equilibrio entre ellos respecto al nivel de diversificación operativa. Aunque, por otra parte, en lo que se refiere al Ejército de Tierra frente a los de Mar y Aire, hay una característica consustancial a su función principal: la necesidad primordial de contar con un gran contingente humano altamente indiferenciado (es decir, la tropa), dado que su propia razón de ser lo que le exige es presencia y mando. Dicho de otra forma, el acento debe ponerse en la fuerza humana, en la cantidad de hombres, y en la dirección de esa fuerza, con lo que el papel de la tecnología pierde protagonismo, si lo ponemos en relación a los otros dos ejércitos.

Una posible consecuencia de este contraste en los niveles de especialización (por ejemplo, de que antiguamente el trabajo que hacía un teletipista en Marina lo llevase a cabo un cabo segundo y, ese mismo trabajo en el ejército de Tierra lo realizase un sargento) es una mayor complejidad y la existencia de

una distancias sociales, en el terreno de la ordenación jerárquica, mucho mayores en el caso de la Marina, pues al fin y al cabo, la especialización técnica siempre encuentra su reflejo en la estratificación social. No obstante, no pretendemos establecer aquí una relación unidireccional y monocausal que explique el tradicional clasismo de todas las marinas de guerra, sino apuntar un posible factor explicativo entre otros muchos, y más aún cuando es evidente que el caldo de cultivo más productivo para ese clasismo y estricta diferenciación social lo encontramos dentro de la Marina en el ámbito del Cuerpo General, dedicado principalmente al mando de la fuerza y a labores más generalistas. Pero en todo caso este es un tema que entraremos a analizar en otra parte.

Lo que resulta indiscutible es que la propia naturaleza de la Institución obliga a un reciclaje constante de profesores y alumnos, y más aún cuando la misma persona pasa constante y alternativamente por esas dos condiciones, así como siempre será superior y subordinado al mismo tiempo en las más diversas situaciones laborales y sociales. Así, por ejemplo, si un profesor de máquinas o de electrónica llevase diez años en la escuela limitándose a dar clase sobre un sistema de propulsión desconocería todas las innovaciones tecnológicas adoptadas por los nuevos

barcos, siendo este ritmo de innovación tal que en cuestión de pocos años sus conocimientos quedarían totalmente desfasados, enseñando así el funcionamiento de un sistema obsoleto. Es por este motivo, entre otros, por lo que la Institución favorece la rotación entre destinos y con especial intensidad en lo que se refiere a los puestos docentes, de modo que tras estar embarcado en un buque se conocerán por propia experiencia los sistemas operativos más novedosos, estando así capacitado para impartir clases al respecto. De este modo, vemos que se impone al individuo que ocupa una plaza de profesor una limitación temporal concreta de siete años. Pero el problema de las limitaciones temporales en los diferentes destinos y la rotación entre los mismos es algo que vamos a contemplar en el capítulo que sigue, así como todo lo relacionado con la amplia red de destinos que hacen de la Armada una Institución cuyos límites es difícil fijar.

1.3. Relación entre el grado jerárquico y el puesto operativo y sistema de rotación de destinos.

1.3.1. Relación grado jerárquico-puesto operativo.

Como ya hemos señalado el grado jerárquico está íntimamente vinculado al puesto operativo que cada sujeto ocupa en el engranaje institucional, de modo que no podemos pasar por alto el constante fluir del personal militar a través de los numerosos destinos existentes en los buques, en la base naval de Ferrol y, por extensión, a lo largo de todo el territorio nacional. De las múltiples implicaciones que éste último caso presenta nos deberíamos centrar, en otra parte, en las que afectan al modo de vida y a la configuración de cosmovisiones y mentalidades de aquellos cuyo origen, asentamiento y proyecto vital a largo plazo están establecidos en Ferrolterra. Es decir, nos interesaríamos por esta realidad migratoria, por esta obligada itinerancia, en la medida en que sus consecuencias se dejan sentir en la estructura y dinámica de la vida social y cultural dentro del estricto ámbito espacial que circunscribe nuestro objeto de interés (esto es, la base naval de Ferrol y la comarca de Ferrolterra); de este modo, no contemplaríamos, siempre que nos fuese posible eludir esta contemplación, los aspectos organizacionales del

resto del territorio nacional. Pero esto forma parte de otra cuestión que no corresponde abordar aquí.

Ahora, hemos de tener presente que en cada destino particular se reproduce esta concepción de la organización y la autoridad jerárquica y piramidal, con un reparto funcional de labores y responsabilidades de acuerdo con el grado obtenido por cada individuo. Expliquemos esto a través de la organización de un barco de guerra, la cual supone un fiel reflejo a pequeña escala del organigrama jerárquico de la Institución y además es donde encontramos una relación más estricta entre grado jerárquico y puesto operativo. Esta relación en los barcos es más estricta, pero la conjugación entre jerarquía y puestos operativos, entre grado jerárquico y antigüedad, por una parte, y destino por otra, es algo que se da en toda la Marina (en destinos de tierra también). Es decir, la correspondencia grado jerárquico-puesto operativo en un barco variará, en relación a una dependencia de tierra, en la forma pero no en el fondo. Así, el jefe de servicio de un barco correspondería en una escuela al jefe de departamento (por ejemplo, en la ESENGRA los hay de navegación, de instrucción, de gestión de recursos -a cargo de un capitán habilitado-, de mantenimiento -dependiente de ayudantía mayor-, jefatura de estudios...) y el segundo comandante equivaldría al ayudante mayor y al jefe de estudios (por

cuanto ambos son los siguientes en la cadena de mando, bajo el comandante de la escuela).

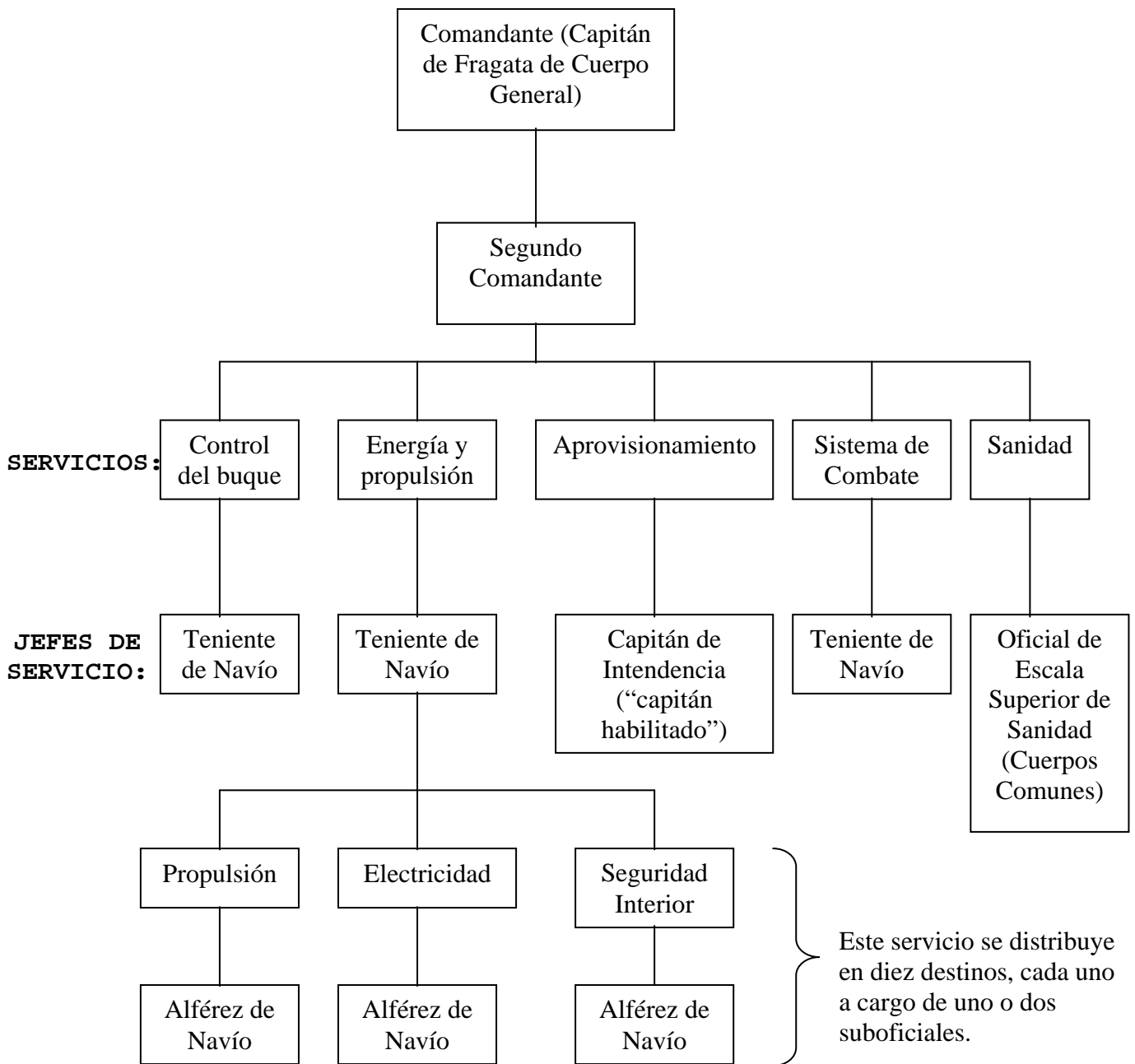
Entre los diferentes destinos de un barco, en lo que atañe a los oficiales, los hay que exigen especialización o los hay más genéricos (por ejemplo, un oficial de maniobra no necesita más conocimientos que los que adquirió en la Escuela Naval durante su formación inicial). Pero para entender esto con claridad centrémonos en la descripción de la distribución de funciones tecnológicas y humanas en el caso concreto de una fragata. En la cúspide de una fragata encontramos al comandante (siempre un capitán de fragata de Cuerpo General), al que sigue inmediatamente el segundo comandante. La operatividad de la fragata se asienta sobre los siguientes servicios: control del buque (su función es ocuparse de la navegación, trazar la derrota¹, ocuparse de las comunicaciones y de dirigir las maniobras..., todo ello localizado espacialmente en el puente), energía y propulsión (máquinas y electricidad), aprovisionamiento (es el servicio económico y administrativo, de habitabilidad e intendencia, ocupándose de la gestión de recursos económicos y materiales del barco (por ejemplo, se encargan de las asignaciones del barco, de tramitar repuestos, de cuestiones de habitabilidad, como que haya

¹ Esto es, el itinerario que debe seguir el barco.

suficientes sábanas y mantas en los sollados², etc); a nivel de oficiales es responsabilidad de un capitán de Intendencia³, acompañado de un teniente también de Intendencia), sistema de combate (armamento, tácticas de combate...) y sanidad. Pues bien, cada servicio, mandado por un teniente de navío (denominado jefe de servicio), engloba un gran número de destinos. Por ejemplo, en el servicio de energía y propulsión de una fragata encontramos: cámara de auxiliares 1, cámara de auxiliares 2, cámara de máquinas (de propulsión principal), el cargo, motores, fluidos, taller, electricidad y comunicaciones interiores, fuerza y alumbrado y cuadros y generadores. Todos estos destinos son asignados en conjunto, bajo la supervisión del jefe de máquinas, a tres alférez de navío (encargados, cada uno, de propulsión, electricidad y seguridad interior), y en particular a un suboficial (en el caso de calderas a dos).

² Los sollados son dormitorios colectivos, recibiendo este nombre tanto los camarotes destinados a este fin como los ubicados en unidades de tierra como cuarteles de marinería o escuelas.

³ Denominado capitán habilitado.



Correspondencias entre el grado jerárquico y el puesto operativo en una fragata.

En el caso de una patrullera de altura todo esto se simplifica, ocupando el puesto de mando un capitán de corbeta de Cuerpo General y siendo éste auxiliado directamente por un segundo comandante que suele ser un teniente de navío de la Reserva Naval Activa o de la escala de oficiales. La dotación⁴ del barco a bordo varía según la situación operativa (en operaciones o en puerto, de modo que cuando el barco está amarrado en la base solo permanece a bordo la dotación administrativa, con funciones de administración, mantenimiento y de adiestramiento de las unidades para cuando salgan a navegar) y su disposición también varía en función del nivel de alerta. Este nivel de alerta iría desde zafarrancho de combate (máxima capacidad ofensiva para entrar en combate o de reacción en caso de emergencia -como un incendio o una apertura de vía de agua-; en ambos casos toda la dotación ocupa sus puestos) hasta la navegación a tres guardias de mar (pasando por la navegación a dos vigilancias, a tres vigilancias y a dos guardias de mar). Estas situaciones marcan la mayor o menor frecuencia de guardias y el mayor o menor número de puntos de guardia que la dotación tiene que cubrir, lo que permite una navegación más intensa o más relajada.

⁴ Es decir, el personal asignado al buque, su plantilla fija.

En cuanto a zonas operativas la patrullera se divide en puente (control del buque y de operaciones⁵) y en servicios de máquinas⁶, de operaciones, de armas, de aprovisionamiento⁷ y de sanidad⁸. En cuanto a la selección del personal para cubrir los puestos se tiene en cuenta un perfil al que se asocia un grado militar, una especialidad fundamental y una especialidad complementaria, tras lo cual se van cubriendo los puestos por estratos. Por ejemplo, aquí sería: un alférez de navío de la escala de oficiales y de Cuerpo General, un alférez de navío del Cuerpo de Especialistas especializado en operaciones y armas... (así hasta cubrir los puestos destinados a oficiales); un brigada conrmaestre, otro condestable, otro mecánico y electricista...; cabos y marineros con diferentes especialidades...

⁵ En otros barcos más grandes estas tareas se dirigen desde el Centro de Información y Combate (CIC).

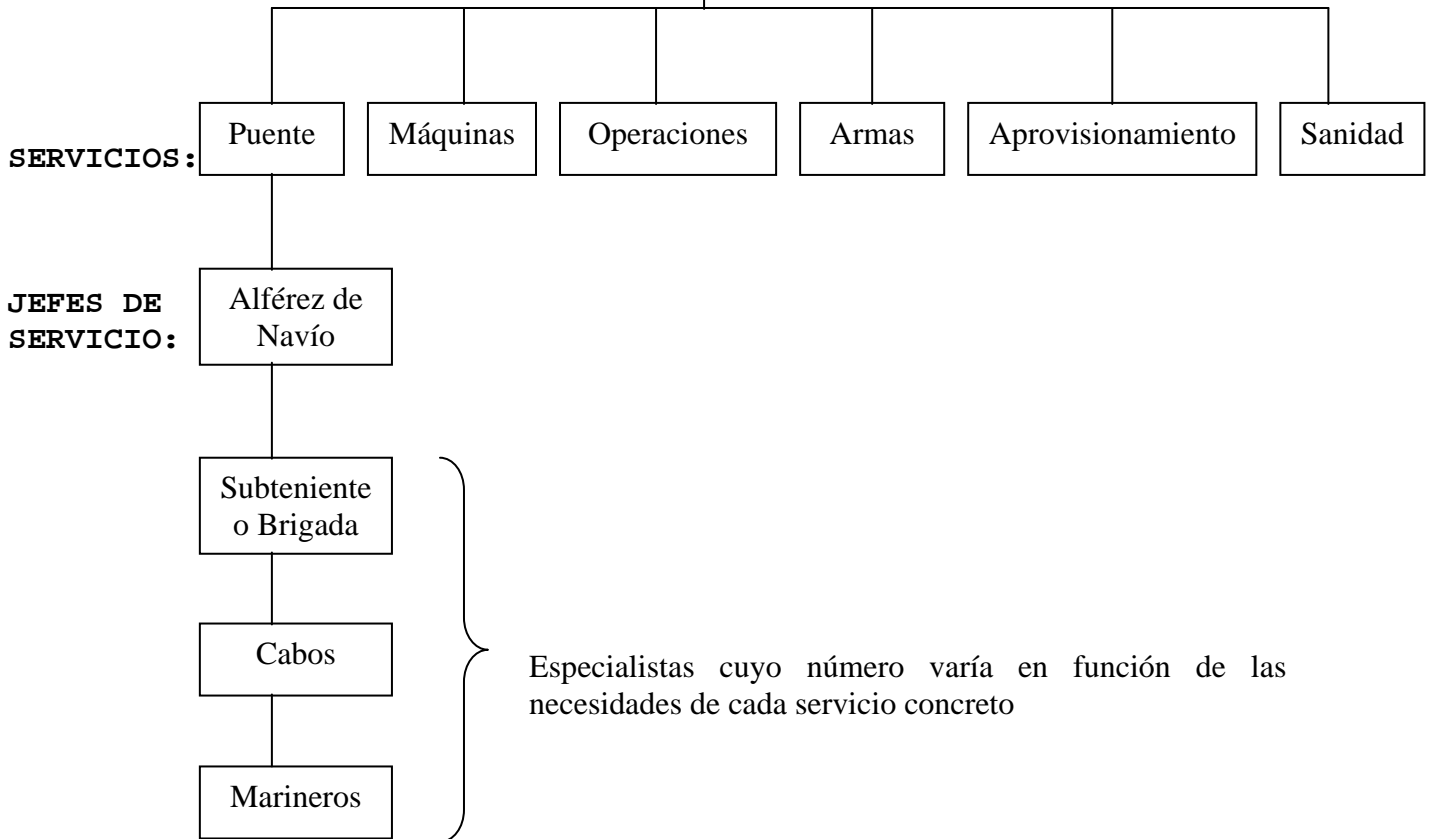
⁶ Que incluye la central de seguridad interior para solventar emergencias como un incendio.

⁷ Al no corresponder un capitán habilitado (es decir, un oficial de Intendencia) a este destino es el conrmaestre el que se encarga de tareas como encargar y recoger repuestos en el pañol (esto es, un almacén) correspondiente.

⁸ Este es ocupado por un enfermero (ATS), oficial de la escala de oficiales del Cuerpo de Sanidad (cuerpo integrado en los Cuerpos Comunes de la Defensa).

Comandante
(Capitán de
Corbeta de
Cuerpo General)

Segundo Comandante
(Teniente de Navío de la
Reserva Naval Activa o
de la escala de
Oficiales)



Correspondencias entre el grado jerárquico y el puesto operativo en una patrullera de altura.

La relación entre puesto operativo y grado jerárquico es más estricta en el caso de los oficiales que en el de los suboficiales, pues entre estos últimos lo que prima para el desempeño de una tarea, por encima de su categoría, es la especialidad de pertenencia. Tanto es así que para conceder los cambios de destino solicitados por los suboficiales se les agrupa en dos categorías: sargentos y sargentos primero, y brigadas y subtenientes; de modo que se cubre el mismo puesto operativo indistintamente con un grado jerárquico o con el inmediato superior. Más aún, antiguamente en la solicitud de personal para cubrir un destino no se especificaba el grado, de modo que si pedían un contraamaestre podían presentarse de sargento a subteniente. Este sistema es añorado por un brigada en la siguiente cita: "el más antiguo le cogía la plaza al más moderno (...) Así, al salir de la escuela eras moderno y sabías que te ibas fuera, pero sabías también que a los ocho o nueve años te venías a tu zona (porque por antigüedad ya podías elegir allí destino) (...) Era raro que un brigada con diez años de servicio no se asentase... (...) hacía sus condiciones de embarque⁹ y no hacía más y luego cogías tu destino de tierra entre los cuarenta y los cuarenta y cinco años hasta los

⁹ Para ascender a subteniente. Ahora se exigen dos años de navegación como brigada para poder ascender.

cincuenta y seis que te jubilaban (...) El que estaba fuera (destinado) era porque le gustaba navegar o se asentó en otro lado (...) Como funcionaba antes era mejor... los de Ferrol estaban aquí si querían, a partir de cierta edad (...) pero ahora a los cincuenta y pico (años) te mandan fuera (...) se tiran en un barco mucho más tiempo (de lo que exigen las condiciones de embarque) porque no hay destino en tierra (...) y el que lo tiene (el destino de tierra) no lo suelta".

Todo lo cual no significa que la relación entre grado y puesto entre oficiales sea exacta y perfectamente predecible, pudiendo admitirse varios grados jerárquicos en un mismo destino, sobre todo en dependencias de tierra. La relación considerada ideal entre puesto y grado muchas veces no se hace efectiva por necesidades coyunturales, como puede ser la escasez de personal. Tal fue el motivo de que, por ejemplo, se solicitase un teniente de navío o alférez de navío para una plaza de profesor y lo ocupase finalmente "contra todo pronóstico" un alférez de navío sin casi experiencia y sin haber realizado el curso de aptitud pedagógica, siendo la plaza de profesor un destino muy bien valorado al que suelen acudir muchos de los mejores números de diversas promociones. Así pues, que la relación entre destinos, grados jerárquicos y especialidades en un barco sea una relación muy rígida, esto no significa que

sea imposible que se de alguna imprecisión por causas externas al ideal organizativo. Así, por ejemplo, entre los oficiales, aunque el destino de un alférez de navío no lo suele ocupar un teniente de navío ni a la inversa, puede darse el caso de que la inexistencia de alguien que encaje en el puesto empuje a destinar allí a alguien con un grado que no corresponda. Asimismo, siguiendo con este ejemplo, también puede suceder que un alférez de navío sustituya temporalmente a su jefe de servicio (teniente de navío) porque éste se ha ido a realizar un curso, comisionado¹⁰ o porque está rebajado¹¹. También se ha dado el caso, motivado por la escasez actual de personal que está sufriendo la Armada, de que un solo oficial tuviese que cubrir un puesto para el que inicialmente se requerían tres oficiales de su misma graduación.

1.3.2. Criterios institucionales para la concesión de destinos.

Esta vinculación entre grado jerárquico y puesto operativo hace que los méritos considerados para conceder los ascensos sean igualmente tenidos en cuenta a la hora de conceder una plaza o un cambio de destino a

¹⁰ "Estar comisionado" significa que la Institución elige y envía a alguno de sus miembros a diversos actos, propios o ajenos a la Armada, como representante de la Institución (cuando son actos civiles) o de un colectivo subinstitucional como cuerpo o escala (para actos dirigidos a los propios miembros de la Armada).

¹¹ Es decir, de baja médica.

todos aquellos que lo soliciten. Aquí hay que distinguir los destinos "deseables" por los posibles destinados, aquellos que son ofertados por la Institución, demandados por los miembros de la Institución y para los cuales existen varios candidatos; de aquellos otros destinos que demanda la Institución y que deben ser cubiertos obligatoriamente por el seleccionado por ésta.

Esto sucede así a no ser que se de un cambio de destino por mutuo acuerdo entre dos interesados de grado y características similares, sin que este cambio salga de los límites de la Zona Marítima o de la Escuadrilla. Esto hoy en día solo se puede hacer entre marineros y cabos, en cierta manera informalmente, pues no hay ninguna figura legislativa que regule este tipo de intercambio (informalidad relativa, ya que los interesados deben elevar una instancia al órgano responsable, alegando una causa justificada para el cambio). Antiguamente si existía esta figura, siendo conocida como "permuta", que permitía, por ejemplo, a un suboficial ser trasladado de un barco de Zona a otro de Flota, siempre que otro suboficial de su categoría estuviese dispuesto a participar en el cambio.

Esta posibilidad se suprimió hace años porque con las permutas "fastidiabas a un tercero (...) porque ese (el tercero) no podía pedir nunca porque la plaza estaba siempre ocupada (...) Yo recuerdo de compañeros míos que

en la vida salieron de Ferrol (...) con peor número (de promoción) que yo (él es de Ferrol, por lo que quiere destinos en Ferrol) (...) Del Arsenal pasaban a los destructores y de los destructores pasaban para Ferrol... Una vez que hacían (las condiciones de embarque (requisito para ascender) volvían a tierra y de tierra volvían para ahí (al barco con base en Ferrol del que procedían). Entonces el que estaba fuera (de Ferrol) pedía para aquí, pero ya estaba ocupada la plaza (...) Indirectamente haciendo permutas fastidiabas a terceros (...) (la permuta) pasó hace muchos años, gracias a Dios" (narrado por un subteniente contraamaestre).

Este tipo de ventajas inesperadas otorgadas por leyes coyunturales aparecía también con la "ley de los 18 años", pues permitía acumular antigüedad a cabos, sargentos y sargentos primero, de manera que al ser los más veteranos en su grado no tenían competencia a la hora de elegir destino. De este modo, podían, por ejemplo, asentarse con su familia en la ciudad que quisieran disfrutando de una estabilidad que la mayoría no alcanza hasta que se jubila. Esta estrategia seguida por muchos "sargentos de la ley" solo exigía pedir nuevo destino antes de que se cumpliera el límite temporal de permanencia en el que ocupaban, en cuyo caso podrían ser destinados con carácter forzoso a cualquier punto de la geografía.

Al margen de este tipo de mecanismos, el proceso habitual de concesión de nuevos destinos comienza con la publicación de las vacantes para cada escala (se vuelven a cubrir aquellas vacantes surgidas porque el que la ocupaba enfermó, ascendió y tuvo que cambiar de destino, se retiró, murió, etc.), es decir, que "sale una provisión de destinos". Esta publicación periódica depende de la Jefatura de Personal del Cuartel General de la Armada, órgano que controla todos los puestos de trabajo de la Armada. Las provisiones ordinarias se publican en el BOD cada tres meses, disponiendo el interesado, desde el día en que se publica, aproximadamente de diez días para solicitar un nuevo destino.

Entonces, los interesados en ocupar alguno de los destinos ofertados lo solicita, siendo otorgados en la mayoría de los casos por escalafón (es decir, por antigüedad). En caso de que algún nuevo destino quede sin cubrir, se enviará con carácter forzoso al más desfavorecido en ese mismo escalafón. Aunque siempre hay vacantes, para destinos que no son de una importancia estratégica esencial, que quedan sin cubrir. El hecho de que siempre haya una bolsa de destinos permite que un marino pueda solicitar un cambio de destino al comandante de personal en cualquier momento, sin tener que esperar a que se publique la siguiente provisión de

destinos. Los que no encuentran acomodo en los destinos que han solicitado voluntariamente son destinados forzosamente. Una forma de aliviar la situación del que fue destinado con carácter forzoso es rebajar el límite mínimo de tiempo, para ocupar un destino, de dos años (estipulado para los destinos voluntarios) a uno.

Pero la antigüedad no es el único criterio que se tiene en cuenta. Los nuevos destinos serán concedidos siguiendo un mecanismo de selección que se articula en torno a tres posibles vías: la provisión por antigüedad (son los más frecuentes), los concursos de méritos y la libre designación. A través del concurso de méritos se busca al más idóneo para un puesto determinado (ponderando informes personales, expediente académico, expediente militar...), como son, por ejemplo, los puestos de profesor en una escuela. Por su parte en la elección por libre designación influyen todos estos criterios, pero será el órgano de Jefatura de Personal el que decida libremente, empleándose este sistema de elección para los cargos de mayor responsabilidad: mandos de barcos y de unidades militares. Así, según las necesidades de la Armada el escalafón o las condiciones mínimas y máximas de permanencia en un destino pueden no ser tenidos en cuenta, aunque siempre con disposiciones reglamentarias que respalden el carácter de

excepcionalidad de las decisiones que se tomen, o más bien, que normalicen la excepción.

Este último caso sería el que menor legitimidad presenta si nos atenemos al grado de consenso que encuentra entre los que componen la Institución. En todo caso este sistema de elección, puesto en tela de juicio por muchos, era justificado por un oficial al considerar que "la capacidad para mandar es muy subjetivo (...) a raíz de informes, a raíz de que te conozcan, a raíz de que tengan un perfil (...) Yo pienso que es algo de responsabilidad que no puede estar cualquier indocumentado... entre comillas (...) Que tenga un perfil psicológico o que sea un "viva la Virgen" (...) Cada uno tiene sus capacidades". Tras lo cual afirmaba que para ocupar ciertos cargos que implican mando y/o representatividad o que requieren tacto y diplomacia no pueden ser cubiertos siguiendo los criterios habituales por muy exhaustivos que estos sean, sino que también debe tenerse en cuenta el carácter y personalidad del elegido, es decir, el conocimiento personal que se tiene de él.

Además de la elección por concurso de méritos y por libre designación existen otras circunstancias que pueden anteponerse a los criterios de escalafonamiento o a las limitaciones temporales estipuladas para ocupar un destino. Cuando se dan situaciones personales y/o

familiares de especial gravedad se pueden tomar decisiones excepcionales para favorecer esa situación, como puede ser prolongar la ocupación de un destino por alguien que ha cumplido el tiempo máximo permitido en el mismo. A pesar de que cualquier pequeña modificación o excepción, realizada sobre una estructura normativa tan saturada e hiperreglamentada, sobre un sistema tan cerrado en el que todos los elementos se ensamblan con tanta precisión que se establecen incontables vínculos y relaciones de interdependencia entre los sujetos de esta hipernormatividad (de modo que inevitablemente se presentan consecuencias sobre un tercero, en este caso, el que querría haber ocupado ese destino), ésta es una medida que no levanta la más mínima polémica. El hecho de que exista la posibilidad de instanciar para exponer problemas personales y que tanto los mecanismos institucionales como los sujetos a los que se dirigen esos mecanismos se adapten y se presenten flexibles ante este tipo de problemas nos habla de una demanda, muy extendida y aceptada entre los miembros de la Institución, y de la presumible oferta que ésta hace a aquellos, de protección social.

En todo caso, el criterio que prima, una vez que se ha comprobado que el grado jerárquico se adecua a la plaza ofertada, es el de la antigüedad, considerándose en primer lugar a que promoción pertenece el solicitante

(en caso de pertenecer a la misma se tiene en cuenta el número obtenido en esa promoción). Así, como me comentaba un cabo primero: "si eres el número uno de promoción elegirás el destino que te de la gana de todos los que salgan y vas a pisar a todo el mundo (...) si eres el último te cogerás el que nadie quiere ir". Pero la antigüedad, factor ampliamente aceptado como variable que otorga el justo posicionamiento de cada individuo en el entramado institucional, se considera que puede ser violado si nos movemos en la vía de la libre designación, lo cual genera muchas suspicacias acerca del tráfico de influencias y de lo condicionante que pueden llegar a resultar las posibles relaciones familiares y de amistad entre los seleccionados y los mandos que seleccionan¹².

Pero el destino no solo resulta ser un importante condicionante para el ascenso social (por el hecho de entrar dentro del amplio listado de requisitos exigidos para lograrlo) de una manera tan directa, sino que encontramos que indirectamente, según a que destino nos refiramos y según sus particulares características, el sujeto que lo ocupe estará en mejor o peor disposición para prepararse a cumplir requisitos de otra naturaleza, como pueden ser la asistencia a cursos organizados por

¹² Aquí habría que considerar el papel de cuestiones como la endogamia entre familias de oficiales de Marina o de costumbres y prácticas asentadas sobre consideraciones con connotaciones "paternalistas".

la Armada o la dedicación al estudio de oposiciones destinadas al ascenso a escalas superiores. La dificultad de hacer planes de futuro en un barco en general se acentúa si es en un barco pequeño, como una patrullera, pues las previsiones de navegación se alteran en función de las necesidades imprevistas que van surgiendo con mayor frecuencia. A pesar de esta diferencia de flexibilidad en la ejecución de las misiones programadas lo cierto es que los cursos se dirigen al personal en tierra (aunque esto nunca lo dirá oficialmente un mando que se sienta representante de la Armada), o por lo menos son estos los que realmente los pueden realizar, pues navegando no solo no pueden asistir a ningún curso (aunque se trata de darles facilidades), sino que en esa situación no hay tiempo material para estudiar ni cursos ni oposiciones.

El problema de la escasez de tiempo para dedicar a la promoción personal es en los barcos donde más se acentúa, pero no en el único destino. Así, existen unos destinos que son mucho más absorbentes y que exigen mucha mayor dedicación al individuo que otros, como puede ser el caso de los prácticos y maniobras destinados en el Tren Naval¹³, los cuales deben trabajar

¹³ Destino ubicado en el Arsenal Militar de Ferrol que engloba el pañol de contramaestres (almacén donde se guardan los útiles) y el edificio de los prácticos (encargados de guiar a los barcos mientras entran o salen en el puerto). Es decir, es donde se

frecuentemente fuera del horario laboral (establecido por igual para ellos y para la mayor parte de aquellos que realizan sus tareas en tierra), siempre que atraque un barco en la base naval (atraques que no responden a ningún horario prefijado). Esta mayor dependencia del destino se aprecia también cuando se realizan maniobras de la OTAN, las cuales mantienen movilizados a prácticos, maniobras y soldados de Infantería de Marina. Siguiendo con el Tren Naval, otro caso que ejemplifica la influencia del destino en la elaboración de cursos (y, consecuentemente, en las posibilidades de ascenso) es el que recientemente sucedió en este destino, donde se trataron de impartir una serie de clases acerca de la especialidad, pero las constantes maniobras no permitían la regular asistencia de la mayor parte del personal, por lo que los profesores optaron por suspender las clases.

Más aún, las quejas que recaen sobre el personal del Tren Naval son generalizadas, tanto a nivel de mandos, de suboficiales y del resto de tropa y marinería, por cuanto su trabajo les impide acudir a limpiezas o instrucción periódicas y obligatorias para toda la marinería y tropa del Arsenal, lo cual nos remite (en lo que se refiere a las quejas de los oficiales y

centralizan todas las tareas de apoyo para atraques y desatraques, remolques, petroleos, etc.

suboficiales) a la incomunicación entre mandos encargados del destino, de las limpiezas y de la instrucción, tema que trataremos al detenernos en la canalización de la comunicación y la información.

1.3.3. Relación entre el ascenso social y el puesto operativo.

Pero al margen de los criterios que se tienen en cuenta para la concesión del destino y del hecho de que estos criterios coincidan en gran medida con los que se consideran para el ascenso social, vemos que la relación entre destino y ascenso se hace más compleja, pues hay ciertos destinos cuyo paso por ellos constituye un requisito para el ascenso, siendo de obligado cumplimiento para lograr este fin la permanencia en un destino concreto durante un periodo de tiempo según el grado jerárquico al que se aspire (principalmente en los barcos, es decir, estamos hablando de condiciones de embarque para un ascenso). Así, además de los tiempos estipulados de servicio con determinado grado para poder optar al ascenso se exige además un tiempo determinado con cada categoría social en un barco. Por ejemplo, de los cuatro años de servicio que el alférez de fragata de Cuerpo General necesitaba para optar al grado de alférez de navío dos debía cumplirlos embarcado.

En lo que respecta a las condiciones de embarque nos referimos sobre todo, en lo que atañe a la escala superior de oficiales, al Cuerpo General, pues son los más vinculados al mando y a los que más afectan estas consideraciones. El Cuerpo de Intendencia, aunque hasta alcanzar el grado de capitán también debe cumplir condiciones de embarque, estas son mucho menos exigentes en su caso (es decir, que se les exige menos tiempo de embarque). Igualmente, los oficiales de la escala de oficiales, al tener funciones más bien auxiliares y de apoyo al mando, responderán a unas condiciones para la movilidad y una dinámica diferente a los de escala superior (disfrutarán de más estabilidad frente a la intensa movilidad y el frecuente cambio de destino en el caso de estos últimos).

Será en los barcos donde se registre un mayor movimiento de personal, habiendo unos tiempos máximos para cada grado para estar embarcado pues cada plaza allí la debe ocupar un grado específico. Cada escala tiene sus plazas específicas y a cada categoría le corresponde un puesto, a no ser que por necesidades del servicio la Institución se vea obligada a readaptar momentáneamente la relación entre plazas y categorías; así, "el alférez de fragata embarca únicamente seis meses de prácticas (auxilian al oficial de la especialidad que le corresponda) (...) en determinados

barcos en plantilla corresponde un alférez de navío (...) Luego (...) están las plantillas de los barcos: normalmente en los barcos no ves subtenientes, porque no corresponden subtenientes por plantilla (....) más o menos eso está supeditado a las edades también, entonces en los barcos encuentras de brigadas hacia abajo (en lo que a suboficiales se refiere) (...) Con ellos (los oficiales) ocurre igual. El comandante (denominación genérica que engloba a todos los mandos, sea cual sea el grado, a cuyo cargo está un barco o una unidad militar) de una fragata es un capitán de fragata, el segundo comandante es un capitán de corbeta y luego llevan siete u ocho oficiales, que pueden ser alférez de navío o tenientes de navío (...) en cualquiera de las dos categorías la única diferencia es (...) (que) el teniente de navío tiene más experiencia que el alférez de navío".

Además, el embarcarse significa un paso necesario en la carrera militar de todos aquellos que aspiran a los empleos requeridos para cubrir la dotación del barco. Lo cual nos remite otra vez a la cuestión de la competitividad, acentuándose esta aquí por la escasez de plazas y por la estrechez espacial que obliga una convivencia más tensa (dado que existen muy pocas válvulas de escape) y a una cierta desconfianza por los intentos de desplazar al rival para el ascenso y

condenarlo al ostracismo a ojos del superior, lo cual atenta contra un principio que se trata de inculcar desde el periodo de formación y durante toda la carrera militar: el compañerismo. Pero la centralidad dentro del código ético militar de estos dos valores antagónicos (competitividad vs. compañerismo) y su compleja relación es algo que analizaremos con más detenimiento en otra parte.

Si cada cambio de destino no tiene por qué ir acompañado por un ascenso, la situación inversa es la más habitual, es decir, que casi todos los ascensos conllevan un cambio de destino (casi siempre un embarque forzoso). No obstante, ya hemos señalado algún puesto que se puede cubrir por dos o más categorías militares diferentes, sobre todo en destinos de tierra. En este tipo de destinos esta situación también se puede dar entre quienes podrían, por su grado, optar a comandantes; por ejemplo, en el Estado Mayor de la Armada existen puestos dirigidos indistintamente a capitanes de corbeta y capitanes de fragata, de tal modo que a un capitán de corbeta que ocupa su destino aquí se le puede presentar la oportunidad de ascender a capitán de fragata y continuar destinado en el mismo puesto.

1.3.4. Rotación de destinos y movilidad geográfica.

Pero la permanencia en un destino durante demasiado tiempo si se hace realmente difícil, pues el estancamiento y el anquilosamiento, ya sea en lo que se refiere a aspiraciones personales de elevación de status como en lo que atañe a la rutinización de las tareas (frente al trabajo ilusionado y con aportaciones e iniciativa personales) es algo denostado por los ideales institucionales, de modo que la propia Institución se encarga de establecer una serie de mecanismos que incentiven al individuo y dinamicen la circulación entre estratos sociales y destinos operativos.

A las condiciones de embarque debemos sumar otros muchos límites temporales que se imponen a todos los destinos. Por ejemplo, transcurrido el tiempo estipulado, si un individuo no ha dejado vacante el puesto que ocupaba la Armada automáticamente publica esa vacante. Por ejemplo, un profesor que cumple el tiempo máximo estipulado (el mínimo es de cuatro años), abandona el destino y solicita uno nuevo de la siguiente provisión de destinos (nunca de profesor, hasta que cumpla un tiempo, prefijado en dos años, en un destino desvinculado de la docencia). Si no consiguiese ocupar el destino que solicitó no ocuparía ninguno hasta la nueva provisión, quedando en expectativa de destino. Si

en seis meses no hubiese obtenido destino será enviado a aquél que se considere más apropiado para su situación.

Otro tipo de limitación que se impone a las personas para estar embarcadas y que también contribuye a la intensa circulación de personal por los más variados destinos otros: las edades de embarque se limitan, procurando que un suboficial de entre 42 y 45 años no embarque más (en todo caso 52 años es el límite infranqueable); mientras que en el caso de los altos mandos no es necesario limitar las edades pues a los oficiales de mayor edad les corresponden categorías que no ocupan lugar en las plantillas establecidas de los barcos (la máxima categoría en un barco es capitán de navío, el cual estaría al frente, por ejemplo, del porta-aeronaves "Príncipe de Asturias").

Aunque la limitación temporal genérica en los destinos en barco es de siete años (antes eran nueve) y en los de tierra doce, estos límites varían según la naturaleza del destino. Los que tienen un menor tiempo de ocupación son aquellos puestos en barcos por lo que hay que pasar para ascender (por lo que deben ser ocupados por un gran número de oficiales aspirantes a seguir labrándose su propia carrera militar) y los de unidades tan peculiares como el buque-escuela Juan Sebastián Elcano o el buque de investigación oceanográfica Hespérides (en estos dos barcos el tiempo máximo de embarque es de

aproximadamente dos años). Luego hay otros destinos, como la oficina de medio ambiente, que al encontrar su razón de ser más en la representatividad y mera presencia que en su función efectiva (se caracterizan por su escasa actividad) tienen plazas con fechas de caducidad más cortas (cuatro o cinco años). El puesto de profesor en escuelas de la Armada se limita a siete años como máximo, pues se considera que la desmotivación y la realización mecánica de las tareas es especialmente grave si se produce en docentes que han de inculcar en las nuevas generaciones, no solo una serie de conocimientos teóricos y prácticos, sino aquellos valores y principios éticos que deben conducir a la reproducción de comportamientos, conductas y actitudes consideradas deseables para el correcto funcionamiento y pervivencia de la Institución.

En los primeros años de formación de los miembros de la Institución, valores como la ejemplaridad de la conducta se manifiestan en una doble dirección (de modo que también se puede producir el conflicto en dos direcciones): generacional y estamental. Es decir, la reproducción de normas y valores que los más mayores inculcan en los más jóvenes y los que los superiores inculcan en los subordinados. Este doble flujo se puede articular en torno a las promociones, en el primer caso y en torno a las escalas en el segundo.

Llegados a este punto hay que señalar que, a pesar de que los diferentes reglamentos se tratan de cumplir escrupulosamente, existen numerosas excepciones provocadas por las más diversas circunstancias, cuando no por las propias reglas que contradicen o imposibilitan el cumplimiento de otras reglas. En el caso de la permanencia o cambio de destinos esto también sucede pues, como ya he señalado, necesidades institucionales o personales pueden hacer, por ejemplo, que un suboficial deba estar embarcado contra sus intereses durante más tiempo del máximo permitido o que un profesor trate de alargar su estancia en el destino. El hecho es que todo este intrincado laberinto normativo provoca en el individuo una constante comparación con el otro (ya sea con el compañero de promoción, con el del otro cuerpo, el de la otra promoción, el de la otra escala...) para medir la justicia o injusticia de su situación, conduciendo, por encima de esta constante presencia del agravio comparativo, a la manifestación de profundas convicciones en lo que a valores y principio éticos se refiere, así como de un sentido muy agudo del "deber ser".

Este sistema de rotación de destinos representa un instrumento más para luchar contra la rutinización del comportamiento y para fomentar la iniciativa personal. En palabras de un oficial, este sistema "es para que no

se envíe con la rutina (...) el llegar a decir: "¿por qué esto se hace así?, no lo sé, pero como siempre lo hago lo sigo haciendo" (...) (al llegar a un nuevo destino) Aunque a las dos semanas estás funcionando al régimen normal es a los seis meses cuando puedes hacer uso de los recursos que tienes y de conocer el reglamento específico del destino... hasta entonces te limitas a solucionar los problemas que te presentan. Y el segundo año es cuando realmente le sacas provecho, cuando realmente tienes iniciativa de verdad y propones cosas diferentes a las que están establecidas para que el destino funcione mejor".

Siguiendo esta misma línea discursiva otros oficiales afirmaban que "si uno es bueno (en su trabajo) pues estupendo, pero si uno no es el ideal para ese trabajo pues tampoco lo envía... se va y (viene) gente nueva (...) Como (el destino) es algo nuevo le das más vueltas y tratas de mejorarlo, revisas todo y se ve que se puede mejorar (...) la iniciativa es importante para un mejor funcionamiento"; o que "(la rotación) es buena (...) más de tres años en un sitio haciendo la misma labor continuamente no es bueno, o sea, te vuelves rutinario, sistemático ¿no?, haces las cosas por sistema, entonces no vas con ilusión (...) Cuando vas a un destino lo primero que ves es (...) aprenderte las estrategias de ese destino (...) e intentas mejorar lo que tú crees que

es mejorable (...) le vas metiendo tu sello personal ¿no?. Y trabajas con ese afán... pues eso, dos años, dos años y medio... pero llega un momento que te cansas de eso (...) Por eso es bueno cambiar”.

Pero esta rotación no debe entenderse únicamente como parte del constante proceso de aprendizaje al que están sometidos los miembros de la Institución, sino que además de este sistema se desprenden muchas otras consecuencias, previstas o imprevistas, pues éste lleva implícito cuestiones como la ocupación de destinos con mayor o menor prestigio informal, la alta movilidad geográfica que afecta a todos los marinos, o las implicaciones colaterales de ciertos destinos dadas sus particulares características. Expliquemos estos tres puntos presentando cuando sea posible algún ejemplo que apoye y clarifique esta explicación.

El problema del prestigio relativo de ciertos destinos se hace muy claro en el interior de una patrullera, pues en un barco la rotación por diversos destinos y la capacidad para detectar problemas y resolverlos, aunque sean ajenos a la especialidad o al destino que se ocupa, se hace imprescindible por la situación de constante tensión en la que se desenvuelve todo lo relacionado con un buque de guerra. Esta necesaria polivalencia que se exige navegando supone una de las quejas que más se repite entre la nueva marinería, aunque también hay

marinos que aceptan sin problema que "en un barco es más importante que en tierra conocer algo de todos los destinos, aunque no sea de tu especialidad... (...) por lo que pueda pasar (...) en un barco navegando debes saber de todo".

Aquí, también hay que considerar que hay barcos, y no sólo destinos, que tienen más prestigio que otros, aunque por diferentes motivos. Por ejemplo, para un oficial será más atractivo ir destinado a un barco que va a participar en una misión internacional que ir a otro que está esperando ser desguazado. Cuanto más operativo sea un barco más posibilidades tendrá el oficial cuya prioridad es su desarrollo profesional de realizar o participar en tareas que se premien y que contribuyan al progreso de su carrera. Tal es así que la lista de barcos por los que un individuo pasa a lo largo de su vida militar queda registrada en su expediente militar, el cual será tenido en cuenta para ascensos, destinos, cursos...

Volviendo al caso de la patrullera, en ella encontramos tres destinos asignados a oficiales en función de su antigüedad y escalafón. Así, un alférez de fragata que acaba de salir de la Escuela Naval (lo cual significa que se inscribe en la escala de oficiales y no

en la superior) por ser el más moderno¹⁴ ocupará en primer lugar el destino de "aprovisionamiento" (ocupándose de labores administrativas, de gestión material y económica). Pero a medida que este alférez de fragata acumula antigüedad y experiencia irá pasando por los demás destinos progresivamente, siguiendo este orden de paso según dicta el prestigio. De "aprovisionamiento" pasará a "mantenimiento de armas" y finalmente a "operaciones" (destino donde se controla el empleo táctico de las armas).

Esto sucede, si el oficial no tuvo que abandonar el barco por un destino ajeno al barco, cuando otro oficial más antiguo si abandona el barco provocando a su vez la llegada de otro oficial más moderno, con todo lo cual se produce un reordenamiento y reasignación de destinos en el barco. Este itinerario lo repetirán, en un periodo de tiempo más reducido, los guardias marinas que embarquen para hacer aquí sus prácticas antes de convertirse en oficiales, periodo durante el cual su misión será aprender y auxiliar a los oficiales junto a los que trabajan.

La atribución de una mayor responsabilidad es una de las recompensas que se supone que acompaña al ascenso social (aunque presenta la doble cara de la ambigüedad

¹⁴ Ya veremos en el siguiente capítulo como la antigüedad de los miembros de la Institución puede servir de instrumento de medición infalible de las labores más prestigiadas.

valorativa, de ser responsable tanto del acierto como del error) y el destino de "aprovisionamiento" implica bastante responsabilidad, pues ésta es compartida con el comandante, mientras que en los otros dos destinos recae totalmente sobre éste. Sin embargo será el destino menos apetecido, pues es considerado como el "menos militar" de los tres.

Respecto a esta consideración de "lo militar", ya veremos más adelante como las tareas que se realizan, cuanto más relacionadas están con el uso efectivo de la Fuerza o de las armas, es mejor valorado y considerado más auténtico, más puro y definidor del espíritu de la Armada, todo lo cual conduce a un mayor sentimiento de pertenencia y a una mejor identificación con la Institución. En este sentido, un contramaestre valoraba así dos destinos por los que pasó, uno en buque logístico y otro en un buque de guerra: "no tenía nada que ver una cosa con la otra (...) un barco operativo, un barco en el que participas de maniobra, en el que estás haciendo aprovisionamiento en la mar, en los que estás haciendo remolques (...) un tiro aéreo, unos ataques submarinos... (...) Es como realmente vives lo que es la Armada, lo que es la Armada digamos... en su pureza, en su... en el sentido más estricto de la palabra (...) No estás en un buque, digamos, logístico (...) más o menos de transportista, sino que estás

llevando tú un barco de guerra (...) y estás haciendo las maniobras propias de un barco de guerra, estás en un adiestramiento continuo, que es de lo que se trata".

Respecto a la elevada movilidad geográfica a la que todos los miembros de la Institución están sujetos, para poder apreciar (o por lo menos intuir) las múltiples implicaciones y problemas de muy diverso orden que se le pueden plantear al individuo sujeto a este sistema que hace de la movilidad espacial la antesala de la social, ejemplifiquemos con el caso de un capitán del Cuerpo de Intendencia, aún cuando éste es uno de los cuerpos de la Armada que menos intensamente sufren los problemas de los numerosos embarques y de la alta movilidad geográfica, y los pasos que tuvo que dar desde que obtuvo el grado de alférez hasta el momento en que fue entrevistado.

El capitán entrevistado, como no tenía plaza en un barco con base en Ferrol, ciudad de donde él es natural y donde reside toda su familia, para hacer los dos años como teniente, los tuvo ocupar en un barco con base en Cartagena. Al cumplir los dos años requeridos de embarque ascendió a capitán y como era el último de su empleo (el más moderno) tuvo que ir "forzoso" a un destino en Madrid. Dice "forzoso" porque, por cuestiones económicas, nadie quiere ir a Madrid, donde la vida es mucho más cara sin suponer un aumento de sueldo. No

obstante, hay individuos pertenecientes a ciertas escalas o a ciertas especialidades que con casi total seguridad tendrán que pasar por destinos en Madrid (por ejemplo, los comandantes), lo cual supone desplazarse sin la familia (que además agrava la situación económica por mantener dos hogares y por los constantes viajes). Tras su estancia en Madrid, embarcó los dos años requeridos como capitán, tras lo cual, como no podía optar a un destino en Ferrol y la plaza del barco la tenía que dejar para que otro embarcase los dos años requeridos (y que así continúe el flujo de ascensos), tuvo que volver a un destino en Madrid para esperar a que saliese una vacante en Ferrol. Ahora que tiene un destino de tierra en Ferrol está a la espera del ascenso a comandante, tras lo cual tendrá que volver a Madrid, adonde irá él sólo para esperar a que le vuelvan a destinar a Ferrol.

La intensa movilidad geográfica, que afecta más a oficiales de Cuerpo General de escala superior y a las escalas de marinería y básica ha generado una barrera conceptual en la consideración que se tiene de los destinos de tierra frente a los destinos de barco, hasta tal punto que está totalmente extendida la idea de que "existen dos Marinas", la de tierra frente a la de barco, la fácil y cómoda frente a la árida y difícil. Aquí se da la aparente paradoja de que los que

pertenecen a esas dos Marinas, en gran medida son las mismas personas, pues el traspasar la barrera que separa a ambas en la mayor parte de los casos es solo cuestión de tiempo. Aunque las estrategias de acción individuales se orientan casi invariablemente hacia el objetivo de lograr eludir los destinos de barco los requisitos institucionales para el ascenso hacen de este un objetivo insostenible durante demasiado tiempo. Además, para luchar contra una posible desigualdad entre grupos más predeterminados al embarque que otros (ya sea por la especialidad, el cuerpo o por cualquier tipo de consideración) la Armada está trabajando en una nueva ley que equilibre estos posibles desajustes que conducen, una vez más, al agravio comparativo. Según esta ley se va a obligar a embarcar a aquellos que lleven cuatro años en tierra, lo cual estaba causando una incertidumbre bastante extendida durante el periodo que realicé el trabajo de campo.

Otros problemas derivados de esta obligada itinerancia los encontramos en la disgregación del núcleo familiar o la sensación de desarraigo, así como la inseguridad psicológica, familiar y social o la imposibilidad de planificar el futuro a largo plazo que todo esto acarrea. De hecho, serán la familia y el lugar de origen las dos consideraciones que marquen con mayor fuerza, junto a la preocupación por el desarrollo profesional de

la propia carrera militar (la cual se suele contraponer a las otras dos), las elecciones que el individuo puede tomar entre la maraña de requisitos impuestos por la Institución (en relación a destinos y ascensos principalmente). Así, por ejemplo, será muy habitual que, cuando los hijos ya son adolescentes y surge un ascenso, se mude solo el cabeza de familia y que éste esté "a golpe de fin de semana" para ver a su familia o que un marino se establezca con su familia en el lugar de origen de su mujer. Pero estos problemas y sus posibles consecuencias, como la dificultad para asentarse como familia nuclear estable, la organización social de los marinos y de las familias más allá de los muros de la Institución o la protección que la misma brinda a sus miembros en el terreno de lo social, son cuestiones que tenemos previsto analizar con detalle en otro lugar.

Finalmente, solo adelantaré aquí que este sistema de rotación de destinos abarca cuestiones tan dispares como el aprendizaje constante de los entresijos institucionales, tanto en lo que atañe a normas y reglamentos como en lo que se refiere a tareas de naturaleza técnica, o el conocimiento y vivencia de gentes y lugares dispersos de la geografía española y de los espacios institucionales (cuyos límites hay que buscarlos en las fronteras del Estado), pudiendo

contribuir a la generación de una identificación en primera instancia con la Institución y en segundo lugar con España. Como no quiero entrar a debatir esto aquí me limitaré a transcribir una cita de un oficial que expresa este sentimiento identitario: "yo pienso que todo profesional aquí con unos años determinados de servicio está identificado totalmente con la Armada, que no puede pensar que "ahora lo dejo, ahora me voy", no (...) toda la gente estamos identificados con esto porque es nuestro trabajo, es nuestra vida (...) y con los años cada vez estás más identificado".

2. Socialización de los miembros de la Institución.

2.1. Socialización de la marinería en las diferentes escuelas de especialidades y variación de las mismas en el tiempo.

2.1.1. Organización del tiempo.

Antes de centrarnos en la formación que reciben los oficiales en la Escuela Naval, expliquemos, aunque sea someramente, la organización de las escuelas de marinería, tema con el que hay que ser muy cauteloso por las constantes variaciones en el plan de estudios al que está obligando las necesidades impuestas por la actual escasez de personal y la consecuente búsqueda de una fórmula efectiva que atraiga un número mayor de nuevos marineros. No obstante, esta explicación se apoya únicamente sobre los datos aportados por marineros y cabos pertenecientes a promociones muy cercanas, sabiendo que los modos en que fueron formados no han sufrido grandes variaciones.

Asimismo, debemos tener en cuenta que la función socializadora de las escuelas de marinería es de mucho menor calado que la de la Escuela Naval, entre otros motivos por el breve espacio de tiempo que se dedica a formar a marineros y cabos en ellas (se dedican cuatro meses a los nuevos marineros, seis meses a los aspirantes a cabo segundo, un año a los aspirantes a cabo primero y un año en la escuela de la especialidad

de procedencia más otro año en la Escuela Naval a aquellos suboficiales que pasarán a formar parte del Cuerpo de Especialistas como oficiales de la Armada), y porque la formación de los oficiales debe ser mucho más rigurosa para ir en consonancia con el grado de responsabilidad que se les va a demandar. No obstante, encontraremos aquí muchos paralelismos con la organización de la Escuela Naval y comprobaremos que los principios a inculcar y los objetivos que se persiguen son del mismo orden (aunque la exigencia sea menor). Así, también aquí será esencial comenzar inculcando nociones básicas de comportamiento militar, galones, mandos... dedicando de este modo los dos primeros meses principalmente a la instrucción militar y a enseñar a los marineros a obedecer y a desenvolverse en el nuevo mundo de normas y deberes que se les plantea como ineludible. Los dos meses siguientes a la jura de bandera se dedicarán sobre todo a enseñarles las materias de la especialidad que les ha sido asignada (mecánicos y electricistas en la ESEPA, electrónica y comunicaciones en la ETEA, etc.).

También, al igual que sucede en la Escuela Naval, los primeros quince días los alumnos no podían salir de la escuela, pero aquí terminan las coincidencias en lo que a programación del tiempo se refiere. El día comenzaba para el marinero a las siete y cuarto de la mañana y sus

obligaciones terminaban a las seis de la tarde, momento en el que podían acceder al aula recreativa (con futbolín, billar, televisión...), al aula de estudio, a la cantina... Durante los dos primeros meses tenían clases acerca de la vida militar, tratando temas como el comportamiento y el saludo militares, hasta la una del mediodía, tenían gimnasia dos o tres días a la semana y desde las tres de la tarde se dedicaban a la instrucción militar (la cual se realizaba con mucha menor asiduidad los dos meses siguientes). Respecto a la pernocta solo les estaba prohibida las primeras semanas, luego podían pedir permiso para alojarse fuera de la escuela.

En todo caso debemos tener en cuenta que estos criterios y este formato organizativo varía no solo en el tiempo sino también según en la escuela de que especialidad nos fijemos, pues cada una disfruta de un grado de autonomía suficiente para configurar su propio programa de actividades y para aplicar las ordenanzas con mayor o menor inflexibilidad. Así, lo dicho en el párrafo anterior es válido para el caso de la ESEPA¹, escuela en la que, según un marinero formado allí, no les obligaban a ir corriendo a las clases y comidas, mientras que una compañera suya afirma que en la ETEA, escuela en la que ella se formó, si les obligaban a correr.

¹ Llamada hoy "Antonio Escaño".

En cuanto a las causas de esta diferencia ambos discrepaban, asegurando ella que "la ETEA era más dura" y afirmando él que "eso depende del oficial o del suboficial de brigada". Lo cierto es que la máxima autoridad de una escuela es su comandante-director, siendo éste el que debe marcar las directrices a seguir y el que debe dictaminar en último término si algún oficial o suboficial se ha excedido en su labor de mando o si ha contravenido esas directrices, como también es perfectamente posible que este concreto aspecto de la formación militar pueda ser determinado unilateralmente por el oficial de brigada.

Del mismo modo, si nos fijamos en la ESENGRA² vemos que la jornada comienza con la formación para la revista de policía³ a cargo del comandante de brigada, a las ocho y cinco de la mañana, se imparten clases (de 45 minutos cada una, más cinco minutos de descanso entre una y otra) hasta la una y media del mediodía, reanudándose la actividad a las cuatro menos cuarto (hasta las cinco y media) con instrucción militar, prácticas en buques, salidas a la mar, faenas marineras... (en definitiva, aquellas actividades que

² Escuela, sita en A Graña, que aúna las especialidades de maniobra y navegación, administración y hostelería y alimentación (lo que implica mayor cantidad de alumnos que las otras escuelas, lo cual repercute inevitablemente en el modo de organizar y coordinar a las tres especialidades).

³ La revista de policía consiste en que un mando de brigada supervise el correcto aseo personal y la perfecta limpieza y colocación del uniforme de toda la brigada.

realizan conjuntamente los alumnos de las tres especialidades de la que engloba la ESENGRA).

Otro de los incontables ejemplos de la suavización de los horarios y de la aplicación de la disciplina lo observamos en los comentarios que hacía un brigada comparando la formación de marineros hoy con la época en la que él fue formado, periodo en el que "tú no eras dueño de tu persona". Afirma este suboficial que hoy en la ESENGRA los alumnos llegan con el tiempo justo y salen a las cinco y media de la tarde y no se les exige nada a partir de ahí, pero que antes comían y recibían clases en el Galatea (antiguo buque-escuela de la Armada) y que dormían en el cuartel de marinería. Se levantaban a las seis y media de la mañana, pero a los que estaban apuntados en el "libro de baldeos" (libreta donde aplicaban el castigo que equivalía a imponer un baldeo -esto es, achicar agua en un bote con un cubo- por cada falta leve) se les levantaba a las cuatro y medio de la madrugada para un "baldeo corrido" (es decir, una cadena de baldeos entre varios que tuviesen alguna falta apuntada).

Antiguamente el sistema de presión sobre el individuo y el papel socializador de la escuela sobre el marinero profesional era notablemente más inflexible que hoy, encontrando aquí un mayor número de similitudes con la Escuela Naval, tanto a nivel organizacional como a nivel

de objetivos institucionales. Veamos esto a través de la narración de un contramaestre formado en la ESENGRA, narración referida al modo en que se organizaba un día cualquiera en esta escuela cuando él fue marinero (principalmente en lo que se refiere a distribución del tiempo y al sistema de premios y castigos dirigidos a motivar y obtener comportamientos efectivos y modélicos).

Era aquella una época en la que los marineros que ingresaban voluntariamente en la Armada, conocidos como especialistas, debían superar un periodo de instrucción de 45 días, sin que durante los primeros quince días pudiesen salir de la escuela. Este periodo lo realizaban en el Cuartel de Instrucción de San Fernando (hacía las veces de Cuartel de Instrucción Militar para los marineros de reemplazo y de Centro de Formación de Especialistas para los voluntarios), tras el cual juraban bandera allí (ahora los marineros juran bandera en la escuela de su especialidad, en la que transcurrirá íntegramente su periodo de formación) y eran destinados cada uno a la escuela de la especialidad que le correspondiese en suerte. Entonces debían pasar en esta escuela un año, el segundo semestre como aspirante a cabo segundo (llevan el galón de cabo segundo, conocido como "chorizo", pero en el pecho), transcurrido el cual

se incorporaban a su primer destino ya como cabos segundos efectivos.

A las 06:20 horas se levantaban los alumnos de guardia. El cuartelero es el encargado de despertar al que tiene que cubrir su "punto nocturno" (se denomina así en la Armada e "imaginaria" en el Ejército de Tierra al tramo horario que en la noche el militar ha de permanecer de guardia) para lo cual, entre otras funciones, cada cama en el sollado tiene un letrero con el nombre del marinero que en ella duerme. Dentro del periodo formativo los alumnos también deben montar guardias (junto con el jefe de servicio -un oficial- y el suboficial de guardia), pues esto supone una preparación para esta otra tarea que deberán llevar a cabo regularmente en su vida laboral como militares. En todo caso, siempre se procura que las frecuencias de las guardias durante este periodo escolar sean lo más dilatadas en el tiempo que las necesidades posibiliten, pues siguen siendo alumnos que cada vez que tienen guardia han de faltar a la clase correspondiente (lo cual debe ser tenido en cuenta a la hora de organizar el temario y el modo de impartir las clases, de modo que no son posibles las clases cerradas que no permitan retomar y repasar temas tratados en días anteriores ni aclarar dudas a los que obligatoriamente hubieron de ausentarse por estar de guardia).

A las 06:30 se levanta el resto de la brigada. A las 06:40 desayunan, lo cual implica llegar al comedor, descolgar la mesa del techo (comían en ranchos de diez) ir a por los cubiertos, con la "gaveta" ir a por el chocolate, el pan, la mantequilla...; mientras desayunaban iban llegando más libremente los cabos segundos y los cabos primeros; desayunaban hasta las 07:05, momento en el que tenían que recoger la mesa (a veces también subirla), limpiar los enseres y barrer la zona; a las 07:10 tenían estudio, pero si el último de la mesa se quedó recogiendo hasta esa hora ya no llegaba a tiempo, con lo que el cabo de aulas, encargado de recoger las novedades, le apuntaba una falta que equivalía a un baldeo y a entrar así en el círculo de castigos: "tú no estabas porque estabas limpiando, pero eso a nadie le importaba... tú no estabas en el estudio a las siete y diez. ¿Qué pasaba?, que te trincaban... y era una cadena, no salías de ella". A las 07:45 formación a la bandera ("novedades, revista de policía y bandera")⁴; a las 08:45 estudio; a las 09:00 clases teóricas; a las 13:30 comida; a las 15:00 actividades marineras y militares; a las 17:30 actividades deportivas. A las 18:30 los que vivían en Ferrol y tenían "franco de localidad" podían salir hasta las

⁴ El parte de novedades y la revista de policía ya he explicado en que consisten. Con la palabra "bandera" se refiere al diario ritual de izado de la bandera.

siete y media de la mañana del día siguiente; los marineros distinguidos podían salir hasta las ocho de la tarde y el resto (la mayoría) tenía estudio hasta esa hora, destinada a la cena tanto de los marineros distinguidos⁵ y como de los no distinguidos, tras la cual había tiempo libre hasta las diez de la noche, hora a la que tenían que acostarse todos.

2.1.2. Instrumentalización del régimen de salidas para la motivación de los alumnos y atenuación histórica de las distancias sociales entre grados.

Respecto a la motivación, en este caso dirigida al estudio y a la actitud diligente, a través de la imposición de castigos o la concesión de premios el principal factor que se manejaba para lograrla era la autorización o la privación de salidas de la escuela. Así, se ordena a todos los marineros en una clasificación que responde a criterios de rendimiento escolar, es decir, se pertenecerá a una categoría u a otra en función de las notas obtenidas en las diferentes asignaturas. Los marineros distinguidos eran unos pocos, uno o dos, que habían logrado una media de siete sobre diez, siendo, además de los más individualizados por méritos propios, los que disfrutaban de más ventajas a

⁵ Aunque hoy no existe la figura del marinero distinguido, ante la nueva situación impuesta por la profesionalización, se está considerando su reinstauración.

la hora de salir de la escuela. Los que no suspendían ninguna asignatura pasaban a formar parte del grupo Alfa, los que suspendían una asignatura de segundo orden compondrían el grupo Bravo y los que suspendieron una asignatura de primer orden el grupo Charli; los de este último grupo no salían nunca a no ser que estuviesen "francos de ría"⁶, con lo que salían el viernes a las doce de la noche; los miércoles y los viernes salían en primer lugar los que ese mes estaban en la lista Alfa y luego los de la lista Bravo. Los de la lista Charli tenían que ir a la escuela el sábado por la noche a dormir y el domingo por la mañana a estudiar.

Pero sumados a estos, los impedimentos se multiplicaban, pues, al igual que sucedía con los alumnos de primero en la Escuela Naval, los marineros profesionales encontraban en sus inmediatos superiores (cabos segundo) la imagen de su inmediato represor, el cual tenía potestad para evitar a su libre albedrío la salida de los marineros posponiéndola para el siguiente turno. Algunos de los mecanismos, administrados con total arbitrariedad, de que hacía uso la guardia para este fin era no pasar la revista de policía obligatoria hasta la siguiente salida (antes de salir había que llevar la barba bien afeitada, el pelo bien cortado, la

⁶ Es decir, con autorización para salir a localidades situadas en torno a la ría de Ferrol.

ropa impecable...) o preguntar a un marinero que quisiera salir el texto de algún punto de la orden del día, siendo relegado al siguiente turno de salida en caso de no haberlo memorizado; ante lo cual "si rechistabas (el cabo te decía) "cámbiese y preséntese a mi" y te incorporabas a la guardia o al personal de trabajo". Otras restricciones impuestas a los marineros, estas narradas por un cabo permanente más joven que el brigada anterior, las constituían las siguientes: los primeros veinte días no podían salir de la escuela; si en tiempo de ocio paseaban más de seis marineros debían ir cantando canciones militares; saludar militarmente a cualquier superior con el que se cruzasen; ir siempre en formación militar, marcando el paso y golpeando en seco con el pie al detenerse (la relajación general en las formas militares en las actuales Fuerzas Armadas se está viendo reflejada incluso en la forma de desfilar, menos rígida y exigente en la precisión y contundencia de los movimientos); "el primer día... lo primero que nos dijeron al entrar (...) "ustedes marineros no tienen derecho a andar, tienen que ir corriendo a todas partes" ".

En suma, que el primer escalón de la escala jerárquica, como sucedía en la Escuela Naval en la que los primeros meses merecen el calificativo de rito de paso, lo componen alumnos que eran tratados como parias,

los cuales transcurridos seis meses dejarían de serlo para tratar a la nueva promoción de "parias" tal y como ellos fueron tratados. Como explicaba aquel suboficial: "así seis meses, que de cabo segundo ya tienes a uno menos (por encima), que además son los peores. De cabo segundo es mucho más relajado... tienes los cabos primera, que también a veces caía alguno (caía sobre el cabo segundo), pero bueno... ya es distinto... a medida que vas subiendo ya ... la jerarquía pesa menos".

En cambio, si nos fijamos en la formación de marineros en el actual proceso de profesionalización, veremos que entre estos aquel antiguo antagonismo entre promociones, con el tiempo, se ha ido diluyendo, hasta llegar hoy a su práctica desaparición; hasta tal punto se han disuelto estas diferencias entre marineros y cabos segundos⁷ que han empezado a saltar las alarmas en la Institución, dada la progresiva e imparable tendencia a la disminución de las distancias sociales entre ciertos grados, por lo que se está dando instrucciones a los profesores de las diferentes escuelas de especialidades para empiecen a exigir de nuevo el saludo militar, primer recordatorio del orden jerárquico, entre marineros y cabos segundos.

⁷ El cabo primero si constituye todavía una clase efectiva y en gran medida autónoma, como veremos al dedicarnos exclusivamente a las distancias sociales en la Armada.

2.1.3.Cambio en los criterios institucionales para priorizar la conformación de grupos de referencia: decaimiento de la construcción identitaria en torno a la especialidad de pertenencia.

Del mismo modo, el escaso número de nuevos aspirantes a marineros y la actual reorganización de las escuelas de especialidades que está acometiendo la Armada⁸ también está contribuyendo a un debilitamiento de los procesos de generación de identidades en función de la especialidad de pertenencia, así como a la consecuente desaparición de muchos de los mecanismos de regulación de contactos intergrupales a los que aquellos procesos necesariamente conducían. Así, la conformación de brigadas de alumnos, encuentran su razón de ser como medio de establecer un orden y un control tanto durante la enseñanza de la instrucción militar y marinera como para la organización de cuestiones más cotidianas como el alojamiento de los alumnos o la organización de sus comidas (por ejemplo, a la brigada "segundo bravo" se la destina al sollado "uno delta"; a efectos de instrucción militar se subdivide a cada brigada en secciones, y a éstas en pelotones). La brigada, dirigida por el

⁸ Mientras que en la base naval de La Graña hace años que confluyen, bajo el nombre de ESENGRA, las escuelas de maniobra y navegación, de administración y de hostelería y alimentación, desde este mismo año la escuela de mecánicos y electricistas Antonio Escaño (antiguamente conocida como ESEPA) ha acogido a la escuela dedicada a formar especialistas en comunicaciones y en electrónica (la ETEA, hasta ese momento ubicada en Vigo).

comandante de brigada (un oficial) y por uno o varios suboficiales de brigada y/o por sargentos alumnos (encargados todos ellos de la instrucción de los marineros, su socialización y también de escuchar y solucionar algunos de sus problemas), constituye la principal unidad operativa en la que se ubica al individuo desde el primer día en la Institución.

El número de personas que compondrán cada brigada y la forma en que estas serán distribuidas, es algo que dependerá en cada promoción del número de nuevos alumnos que ingresen en la escuela, siendo actualmente la solución que con mayor frecuencia se ven obligados a adoptar componer una misma brigada con alumnos pertenecientes a dos o más especialidades. Por ejemplo, si en vez de los noventa aspirantes a cabos primeros que esperaban solo acceden a la escuela veinte de maniobra y veinticinco de administración se constituirá una sola brigada de 45 miembros, o si ingresan 120 cabos segundos se repartirán en dos brigadas de sesenta, siendo el único criterio inamovible para este fin el rango militar igual entre los componentes de la brigada y entrando a considerar en primer lugar y por encima de la especialidad el equilibrio numérico entre dos brigadas, si las hubiera, de un mismo rango.

A la hora de la instrucción, ensayos de ejercicios, de formaciones y de desfiles para ceremonias como entregas

de despachos, lecturas de leyes penales, juras de bandera... (con la desaparición de los cuarteles de instrucción las escuelas de especialidades han asumido la tarea de proveer del personal, es decir, de alumnos, necesario para la celebración de los diversos actos ceremoniales de carácter público, tales como desfiles militares, pues son estos y no la dotación de las diferentes unidades militares los que tienen más tiempo para ensayar su realización) se dividirá a los alumnos de la brigada según sus estaturas, resultando de ello una ordenación aleatoria en la que cada una de las secciones trabajará por separado hasta que se unan en el saludo a la bandera. No obstante, también en este aspecto encontramos variaciones según en que escuela y en que momento nos fijemos. En este sentido, en la ETEA hace unos tres años (hace cuatro la formación de marinería se resolvía en poco más de dos meses) durante los dos últimos meses de formación la instrucción la realizaban los alumnos de cada especialidad por separado (medida que podía obedecer bien a las circunstancias numéricas del alumnado, bien a las necesidades impuestas por un horario diferente para cada especialidad, o bien a una intencionalidad más profunda que responda a la política interna marcada por el director de la mencionada escuela; aunque lo más probable en este caso es que se debiese al segundo motivo), si bien el día de

la jura de bandera acudirían todos ellos juntos (pero no revueltos, también remarcando a través de la formación quienes son unos y quienes son los otros).

La dinámica que obliga al contacto indistinto entre especialidades durante el periodo de instrucción también emana, por ejemplo, del modo, indiscriminado, en que son distribuidos los alumnos en sus respectivos sollados. En el caso de la ETEA, hace escasos tres años los dos primeros meses de formación los pertenecientes a las dos especialidades que en esta escuela se impartían realizaban la instrucción y la formación militar juntos, mientras que los dos meses siguientes coincidían en clases teóricas de asignaturas de cultura general (asignaturas como inglés o lengua española, mientras que existían otras asignaturas teóricas orientadas específicamente a la especialidad, como por ejemplo instalación eléctrica impartida únicamente a los especialistas en electricidad); pero en lo que se refiere a la distribución para dormir el criterio respondía a una ordenación alfabética según los apellidos, de modo que en un sollado, preparado para seis personas, podían coincidir, por ejemplo, un electricista con cinco mecánicos. En definitiva, como explicaba un marino electricista: en la escuela "no hay más unión entre especialidades (...) Coges más confianza con los compañeros del sollado... es igual que

sean mecánicos o electricistas... Sobre todo las primeras semanas que estás solo y vas cogiendo amistad".

También en lo que atañe a la distribución espacial de los alumnos encontramos diferencias entre las diferentes escuelas de especialidades. En la Antonio Escaño hay más y mejores instalaciones recreativas que en la ESENGRA, así como sollados que acogen a seis marineros mientras que los de la ESENGRA están más masificados. En este sentido es notable la remodelación de los sollados que ahora están llevando a cabo en la ESENGRA, destinados al alojamiento de solo tres marineros, la cual debe ser entendida como una más de las medidas llevadas a cabo en el proceso de reestructuración de las Fuerzas Armadas. Este proceso está conllevando un mayor reconocimiento del individuo como tal desde la base de la pirámide, reconocimiento que queda reflejado en esta nueva distribución espacial que representa un mayor campo de acción para la expresión del individuo y de su intimidad (punto este que entra dentro del capítulo dedicado al cambio de valores desde una perspectiva diacrónica, motivo por el que sale de nuestro interés aquí); hablándonos a su vez de la diferente intensidad socializadora que supone el periodo de formación para los guardias marinas (que durante los dos primeros años comparten un mismo sollado con todos sus compañeros de promoción) respecto a los nuevos marineros profesionales

(a los que no se puede, por razones tanto coyunturales como estructurales, exigir la disciplina que se exigía a los antiguos marineros especialistas).

Respecto a la distribución espacial solo señalar aquí que tanto la diferenciación, también variable según la escuela concreta y el momento en que centremos nuestra atención, entre promociones de marineros (hubo épocas en las que cada dos meses ingresaba una nueva, por lo que durante dos meses convivían dos promociones) como la diferenciación de grado militar (aquí serían cabos segundos alumnos, cabos primeros alumnos y sargentos alumnos) y de género se plasmarán y se fomentarán segregándolos al ubicar a cada grupo en un sollado, aunque tanto hombres y mujeres como marineros de ambas promociones al salir del sollado se relacionaban y compartían un mismo espacio: la sala de estudio o el aula recreativa (una vez más se menciona aquí un problema -la cuestión de género a partir de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas- del que queda pospuesto su tratamiento al referirnos explícitamente en otro trabajo al progresivo cambio de valores institucionales que la Armada ha ido sufriendo desde, aproximadamente, los últimos treinta o treinta y cinco años).

2.1.4. Inculcación de valores y concepción paternalista de la formación.

Ya para finalizar, mencionemos algunos de los principales valores que se tratan de inculcar a través de esta rápida formación, rapidez que no permite ser muy ambicioso en los planteamientos socializadores, por lo que la organización y el plan de estudios se centrará únicamente en imbuir aquellos principios elementales que se consideren imprescindibles para el correcto comportamiento militar y marinerero. La brigada, tanto las compuestas por marineros en las escuelas de especialidades como las compuestas por alumnos de primer curso en la Escuela Naval (esto es, una "primera brigada"), debe ser instruida en innumerables aspectos, de modo que, como explicaba un oficial de Intendencia: "(en la Escuela Naval) hay oficiales que son comandantes de brigada (...) Instruir a una primera brigada exige mucha más dedicación que a una segunda o a una tercera (brigada, es decir, brigadas de segundo o tercer curso) (...) Vienen (los primerizos) de la calle y hay que hacerlos militares a través del jefe de instrucción que da pautas (a los suboficiales de brigada en las escuelas de especialidades y a los brigadieres en la Escuela Naval) para que se inculquen a la brigada... Hay que vestirlos, (tratar) sus problemas personales, informar de ellos, gestionar sus permisos, arrestarlos (solo el

comandante de brigada tiene potestad para arrestar directamente a algún miembro de su brigada)... (...) Eres el padre (...) el que educa militarmente a los niños. Digamos que te han nacido de repente setenta niños y tienes que educar a estos setenta auxiliado por suboficiales de brigada y por algún alumno (de cabo, en las escuelas de especialidades) que te asignen (...) enseñarlos a desfilar, dirigir ensayos de juras de bandera, enseñarlos donde está proa, popa... La instrucción militar y marinera depende del comandante, aunque este puede delegar".

Esta concepción paternalista en la que el padre/superior protege, da ejemplo, premia y castiga a su hijo/subordinado presenta la peculiaridad en esta Institución de que todos sus miembros desarrollan tanto el rol de "padre" como el de "hijo", pues todos, a excepción del marinero recién llegado, cuentan con subordinados a su cargo (o cuando menos subordinados informales, en el caso de los marineros antiguos), así como con superiores que les supervisen. No es de extrañar, pues, que surja, en muchas de las conversaciones mantenidas para la elaboración de este trabajo, el símil "padre-superior", aunque cada interlocutor presenta una concepción diferente de lo que considera que debe ser un buen superior-padre y una valoración también diferente de las prácticas

paternalistas que pocos discuten se producen cotidianamente en la Armada. Sirva de muestra de entre otras muchas y muy variopintas citas la de este oficial de la Reserva Naval Activa, el cual incide en la labor de protección y preocupación personal del superior por el subordinado en particular y de la Institución por sus miembros en general: "yo creo que sí, que (la Armada) es paternalista... para bien o para mal (...) Tratas de ponerte desde el punto de vista del otro... de solucionarle los problemas a la gente (...) Yo pienso que debes de conocer siempre (...) (a) la gente que tienes contigo (subordinados a tu cargo) (...) en la medida de lo posible".

Veamos, finalmente, como los alumnos son recibidos por sus mandos de brigada y qué es lo primero en lo que estos hacen hincapié, todo ello a través de la cita de un cabo permanente que fue destinado a una escuela como profesor de deportes pero que, ante la escasez de personal, también tuvo que ejercer de mando de brigada: "al llegar de la calle (los nuevos marineros alumnos) les explicas la nueva situación... que esto no es una empresa de la calle, que a partir de ahora son militares... las normas básicas de conducta (...) Es decirles nada más llegar que: "yo tiro un papel al suelo y lo recoge mi compañero..."... porque de hecho hay unos ranchos de limpieza, que son cinco tíos diarios (...) Es

esa conducta de decir: "este hombre es el que me recoge mi (...) basura", pero mañana "yo soy el que recoge la basura de mi compañero", y enseñar la conducta de que lo que yo mancho lo limpia mi compañero, es decir, inculcar eso. Eso es desde que llegan aquí de civiles sin vestir uniforme siquiera (...) están aquí ... pues unos cinco días sin vestir uniforme (...) pero ya se inculca desde que llegan aquí... (...) ya se les enseña a limpiar sus dormitorios, ya se hacen unos ranchos de gente, de siete u ocho tíos, que son los que limpian la basura de los demás. Entonces se inculca de que estos, como saben que son los que limpian, metan un poquito de caña a los que son... si yo tiro un papel sé que lo mancha mi compañero... ahí vamos (...) Si por la mañana, si damos una ronda y está sucio se arresta a todo el mundo (...) A partir de los que cojan la condición de militar de empleo⁹ el primer día ya se le dice "mañana esto limpio" y a las ocho de la mañana pasa un suboficial, da una vuelta y como esté sucio todo el mundo no sale a la calle".

En suma, esta cita nos habla principalmente de cómo se hace imprescindible que el individuo interiorice un agudo sentido de la colectividad de la que forma parte, de modo que, a pesar de que esta conciencia grupal se

⁹ Es decir, de militar profesional, lo cual sucederá automáticamente tras la primera semana que pasan en la escuela, a prueba, como civiles.

construirá de un modo menos elaborado que en la Escuela Naval, al igual que en este centro de formación de oficiales, la idea de interdependencia se convierte en central, debiendo tener presente el individuo en todo momento que cualquiera de sus actos tendrá repercusiones inmediatas en sus compañeros, cuando no en sus superiores. Por ello es subrayada aquí la importancia del aprendizaje del trabajo en equipo, lo cual constituye una manifestación más del omnipresente valor del compañerismo, así como del autocontrol o control ejercido por los propios compañeros para que todos cumplan con su trabajo, ya sea porque el que no lo haga descargará ese trabajo sobre otros a quienes inicialmente no correspondería realizar, o por el hecho de encontrarse todos ellos bajo la amenaza del castigo colectivo.

Si bien la vigencia en la actualidad de este tipo de castigos en las escuelas de especialidades es, cuando menos, dudosa (no así en la Escuela Naval, donde castigar a toda una promoción constituía un mecanismo utilizado por el brigadier siempre que el culpable de una falta no confesaba por propia iniciativa), pues la creciente laxitud con que son tratados los nuevos marineros profesionales durante el periodo de formación, junto con la actitud general que observé en el entrevistado, hace dudar de la certeza, o cuando menos

de la precisión, de esta su afirmación concreta, aunque no de los principios generales emanados de su discurso y sobre los que éste se asienta.

Otros temas que se tocan, más o menos tangencialmente, en esta cita son la identidad militar a través del uniforme o los conceptos de limpieza y suciedad que nos pueden remitir a los escritos de Mary Douglas y a las consideraciones que esta autora contempla respecto al binomio contaminación-pureza, temas todos ellos que serán tratados específicamente en los capítulos centrados en los múltiples significados contenidos en los principales símbolos identitarios que pueblan el universo cultural que constituye el marco en el que se desarrolla la vida social e institucional de la Armada.

2.2. Organización del tiempo y del espacio en la Escuela Naval de oficiales y su papel en la configuración de identidades intragrupal y en la regulación de contactos intergrupales.

Lo que se presenta como un hecho indiscutible es que la organización del tiempo y del espacio y la lógica institucional obliga a que todos y cada uno de los miembros tomen partido por su subgrupo de pertenencia, pero no solo esto, sino que esta organización se orienta al establecimiento de grupos y subgrupos perfectamente definidos con unas relaciones igualmente definidas y reguladas. A pesar de que en ocasiones se pueden llegar a solapar estos grupos, este solapamiento responde a consideraciones que no dejan lugar a la duda o al conflicto en el individuo, pudiendo éste sentir que forma parte de varios grupos (por ejemplo, un mismo individuo compartirá con diferentes compañeros el grado alférez de fragata, el ser miembro de la promoción de 1999, del Cuerpo General, la especialización en armas submarinas y el destino en un submarino; o bien, un individuo que es marinero, especialista en administración, perteneciente a la promoción 17¹ y destinado en el Tren Naval) sin que ninguno le obligue a

¹ Es decir, la número 17 de las nuevas promociones de marineros profesionales.

entrar en contradicción, pues ninguno en particular va a monopolizar la lealtad que se le exige al sujeto. Esto se hace evidente cuando centramos nuestra atención en una escuela militar, pues es aquí donde se va a inculcar primeramente y con más intensidad este sentimiento de cohesión y este juego de lealtades que deberán regir el resto de la vida en la Institución del militar profesional.

Prestaremos atención mayormente a la formación en la Escuela Naval, periodo esencial en la vida de todo oficial, pues será aquí donde se produzca el primero y principal choque entre el mundo civil del que proviene y el mundo militar y marinero al que aspira a ingresar plenamente. También hay que señalar que un porcentaje muy significativo de estos oficiales ya ha vivido los ecos en la vida civil de este mundo castrense pues muchos de ellos han nacido y han sido criados en familias compuestas por uno o varios marinos, familias que antiguamente se desenvolvían con criterios en gran medida de carácter endogámico, encontrando un espacio adecuado para el desarrollo de estos criterios y de las actitudes y comportamientos sostenidos por estos criterios en la amplia red de instituciones vinculadas directamente a la Armada Española (colegios de Marina, economatos, viviendas de Marina, clubes para oficiales y para suboficiales...). En todo caso, la extensión e

influencia de la Institución sobre el área urbana que la circunda es algo que no trataremos aquí, aunque si tenemos previsto su análisis, en lo que se refiere a la base naval de Ferrol, en una posterior publicación.

Lo que más nos interesa resaltar aquí es cómo se produce la plena incorporación a la Institución, debiendo asimilar el individuo un nuevo código normativo en el que cada pequeña acción cotidiana pasa a estar regulada por un estricto reglamento. Nos encontramos así ante una pequeña sociedad dentro de la sociedad más amplia, regida incluso en lo que se refiere a la aplicación de la Ley y de la Justicia por un ordenamiento jurídico propio y autónomo del código civil; aunque este conjunto de reglamentos regirán la conducta del militar (oficial de Marina, en este caso) a lo largo de toda su vida como tal, será durante el periodo que los oficiales pasan en la Escuela Naval en el que estos reglamentos sean contemplados con mayor severidad. Asimismo, de las diferentes fases y experiencias por las que tiene que pasar todo marino durante su carrera militar, la que se refiere a su formación en la escuela es la que más asemeja, por sus condiciones y características, a las más propias de una auténtica Institución Total (es decir, aquella compuesta por miembros que no han elegido serlo, que han sido forzados a engrosar las filas de enfermos mentales,

presos o soldados de reemplazo que pueblan y dan sentido a la existencia de hospitales psiquiátricos, cárceles o cuarteles, respectivamente).

2.2.1. Trascendencia del primer curso en la Escuela Naval para la configuración de la identidad militar.

El primer curso en la Escuela Naval es sin duda el que más huella deja en todos los que han de formarse aquí (y en el que, en consecuencia, nos vamos a permitir explayar aquí, mientras que los restantes cursos nos vamos a limitar a señalarlos brevemente), pues es entonces cuando más se acentúa este choque y esta transición de un mundo a otro, entre otros motivos porque el régimen de salidas y de pernoctas² es mucho más estricto que en cursos posteriores. También será durante este primer curso cuando más paralelismos (o por lo menos, más condensados) podremos encontrar entre los mecanismos de integración/segregación y aquellos de tantos otros ritos de paso.

Respecto al régimen de entradas y salidas, durante los primeros quince días no se podrá salir de la escuela y, transcurrido este periodo, hasta que se supere el primer curso no estará permitido pernoctar, salvo por causa que revista especial gravedad y que esté adecuadamente justificada, y no se podrá salir fuera de la escuela

² Así se llama al permiso para pasar la noche fuera de la escuela.

hasta el fin de semana³. De este modo, los nuevos cadetes son aislados del mundo exterior, siendo separados espacial (por los muros de la escuela) y temporalmente (pues entrarán en una rutina con un ritmo totalmente ajeno al de la sociedad más amplia que los rodea), además de tener que cortar, de forma temporal, todos sus lazos sociales anteriores, ya sean referidos a familiares, amistades, novias/novios, etc.

En definitiva, son aislados física y mentalmente, de tal manera que deberán centrar toda su atención durante el primer año únicamente en el mundo interior encerrado entre los límites del recinto escolar, debiendo olvidar, en la medida de lo posible, el mundo normativo y cultural del que proceden. Así, el ideal institucional consistiría en que entrasen como tábulas rasas, que nada son como individuos, sino que deberán conformar una "nueva identidad" (en realidad se trataría de adaptar la que traen ya conformada de la sociedad civil a las exigencias institucionales), siempre en relación y por comparación con los demás compañeros y superiores. Como en cualquier proceso de socialización (y el hecho de vivir en sociedad supone estar siempre inmersos en este proceso) la comunidad se convierte en agente esencial a la hora de configurar identidades sociales y

³ El régimen de horarios, entradas, salidas y pernoctas lo explicaremos con más detenimiento un poco más abajo.

personalidades, pero en este caso el peso y relevancia de la comunidad en esta conformación es elevada al grado máximo, de modo que se tratará que el cadete sea lo que sea siempre en función del grupo o grupos con los que necesariamente tiene que interactuar.

A continuación transcribo dos breves citas, la primera de un capitán de corbeta y la segunda de un alférez de fragata, que ejemplifiquen algunos de las afirmaciones realizadas en el párrafo precedente u otras que realizaré más adelante. Respecto a la inculcación de nuevos valores, el aislamiento social y la función preparatoria del periodo de formación para los futuros destinos en la vida militar, el capitán de corbeta afirmaba que la Escuela Naval "era un poco la primera aproximación a esta profesión que (...) requiere cierto sacrificio, y entonces pues ahí nos empiezan a hacer ver muchas cosas... Pasábamos (...) largo tiempo fuera de nuestra casa (...) de nuestros padres (...) Los primeros años eso era duro, hasta que te habitúas a vivir solo y a romper esa dependencia que tienes con tu familia ¿no?. En cierto modo ahí si que te van acostumbrando a estar separado de tus seres queridos en ese periodo de tiempo".

En lo que se refiere al primer curso en la Escuela Naval en cuanto punto de inflexión que marca el paso de la situación civil a la militar, así como en lo que se

refiere a las expectativas que se generan en un régimen que casi con total seguridad ofrece un puntual ascenso social, el alférez de fragata señalaba que "primero es el curso más duro proporcionalmente, pero también es cuando uno acaba de llegar de la calle (...) es cuando más se enfrenta uno, se tiene que dejar su vida civil atrás y comenzar una carrera militar (...) Tiene que cambiar la forma de pensar (...) pero es fácil, porque al vestirse de uniforme ya también le cambia a uno la mentalidad (...) Como en la calle había cosas que incluso para todo el mundo serían impensables, dentro no se ven extrañas... y como sabes que vas a seguir pasando por diferentes grados no hay nada ni traumático ni nada por el estilo, es simplemente el ir pasando por diferentes etapas".

A la importancia del uniforme y de los galones, objetos con una carga simbólica evidente, no nos referiremos aquí, pues dedicaremos más adelante un capítulo centrado en el análisis de los principales símbolos identitarios de la Armada. No obstante, remarco anticipadamente aquí el peso definitivo del uniforme en el proceso de socialización/institucionalización del individuo, pues es el principal elemento visible que le diferencia en todo momento y en toda circunstancia de los componentes de la sociedad civil, es decir, es el primer objeto que contribuye a crear y a definir con

exactitud un "nosotros" frente a un "ellos" (el caso de los galones es más complejo, aunque sin duda también contribuye a la configuración de grupos perfectamente diferenciados, grupos que responden a criterios de estratificación social).

La presencia del uniforme también era resaltada por un oficial de Intendencia cuando narraba su primera salida, junto con los compañeros, tras los primeros quince días de encierro en la Escuela Naval (en la que antiguamente se formaban durante cinco años también los oficiales de Intendencia, antes de la modificación de su plan de estudios, modificación por la que los actuales intendentes son licenciados en carreras civiles afines, tras lo que opositan para pasar posteriormente un año por la Escuela Naval). Los recuerdos que tiene de aquél día se refieren a la forma en que caminaban todos los nuevos cadetes sin separarse unos de otros, indecisos, fijándose en su propio reflejo en los escaparates extrañados al ver su imagen con uniforme en un contexto civil, y, en definitiva, inseguros por no saber exactamente que es lo que se esperaba de ellos (expectativas que perciben como nuevas y diferentes en un brevísimo lapso de tiempo). El hecho de que tomen conciencia de que son "otros", de que su condición ha cambiado y que se espera un determinado comportamiento de ellos (aunque no conocen con exactitud cual es), así

como la indecisión que esto provoca respecto al modo en que deben relacionarse con otros marinos que se encuentren en la calle (por ejemplo, si deben saludar o no, lo cual es de obligado cumplimiento al estar vestido con el uniforme) y como deben comportarse en las más variadas circunstancias, son aspectos de la lógica institucional que también nos adentran en un terreno, el de la hipernormatividad y su difícil asimilación por el individuo, que tocaremos en diferentes ocasiones más adelante.

En lo que al plan de estudios se refiere durante este primer curso en la Escuela Naval se impartirán asignaturas de carácter muy genérico (tanto a nivel de cultura general, como son inglés o matemáticas, como de cultura naval también general, como es el caso de la asignatura de navegación), haciendo especial hincapié en aquellas que contribuyen a configurar y a asentar las bases que sostendrán toda una ética institucional. Al tiempo dedicado al adoctrinamiento a través de estas asignaturas (en palabras de un oficial que valoraba las asignaturas de primer curso: "(son) materias de excesiva doctrina, que hay que empezar a encauzar porque a uno le suena todo un poco a chino"), las cuales inciden en el aprendizaje de temas como las Reales Ordenanzas de la Armada o en el modo en que se organiza la Institución,

hay que sumar el que se dedica a la instrucción militar, omnipresente durante todo este periodo.

Se trata, en definitiva, de no ahondar, en un primer momento, tanto en la transmisión de conocimientos técnicos como en la inculcación de una serie de valores militares (también valores marineros, aunque en menor grado, teniendo en cuenta que ambas culturas, la marinera y la militar, comparten de por sí muchos de estos valores), de entre los cuales se destaca sobre todos los demás el de la disciplina. Tanto es así que, además de dedicar un porcentaje importante del tiempo de este primer curso a la instrucción, las primeras semanas se ocupan casi exclusivamente con la realización de un cursillo en el que se explica a los nuevos cadetes el modo en que funciona el mundo en el que se va a desenvolver a partir de ese momento, es decir, aprenden a distinguir los diferentes galones e insignias, los mecanismos de escalafonamiento, la organización militar general y la organización interna de la Escuela Naval, etc.

En suma, lo que aprende principalmente un cadete en su primer curso es a acatar las órdenes de sus superiores sin discutir, a obedecer sin ninguna sombra de duda o sin presentar una actitud rebelde; jerarquizando así las consideraciones e ideas del superior sobre las propias, reconociendo la jerarquía y la superioridad del que

ordena y reproduciendo, con este reconocimiento, el orden jerárquico vigente. Este reconocimiento podrá asentarse en el individuo sobre valores institucionales que legitiman esa superioridad, como son el conocimiento, la experiencia o la antigüedad, o bien sobre las más variadas consideraciones de naturaleza personal, pero nunca podrá dejar de aparecer. Es decir, aunque no sea un reconocimiento "sincero" (sinceridad entendida como concordancia entre la creencia o el juicio personal y el acto que en base a ellos lleva a cabo la persona) o aunque no haya sido interiorizado por el individuo, éste siempre deberá exteriorizarlo a través del acto obediente.

2.2.2. Alivio progresivo de la presión que ejerce el complejo organizacional sobre el individuo: de segundo a quinto curso.

En los cursos siguientes se va reduciendo progresivamente la presión sobre el individuo de modo que, también progresivamente, se le va otorgando más responsabilidad, siendo cada vez más importante aprender a mandar que aprender a obedecer. Así, además de aprender a mandar en las prácticas en las que cada vez se le concede al sujeto más autonomía y más responsabilidad, también se empiezan a impartir asignaturas que se orientan hacia un correcto y efectivo

ejercicio del mando (asignaturas como puede ser "Psicología del mando"). En segundo curso se pondrá más el acento en la formación técnica, aunque en ningún momento descuidando la instrucción ni la observancia de una estricta disciplina en la vida cotidiana. Una vez transcurridos estos dos primeros años las escalas de oficiales y superior, cuyos temarios coincidían en gran medida por su contenido, se bifurcarán en dos itinerarios. No obstante esta inicial coincidencia de asignaturas, tanto sus horas de docencia como su tiempo dedicado a otras actividades (incluidos el tiempo de ocio, el de descanso y el destinado a las comidas) transcurren con cierto grado de independencia de unos respecto a los otros. Además, en cuanto al contenido del temario en el caso de la escala superior en segundo estaba más enfocado a la navegación a vela en general y al crucero de instrucción en el Juan Sebastián Elcano en particular.

En cuanto a la bifurcación, por un lado, los pertenecientes a la escala de oficiales realizarán su último curso, cuyo tiempo es repartido entre el número indeterminado y variable de meses que dure el periodo de prácticas en algún barco (casi con seguridad de la Zona Marítima, pues es a donde suelen ir destinados los miembros de la escala de oficiales) y entre las clases, básicamente de repaso y refuerzo cognitivo, todo ello

como medio de poner en práctica y aclarar los conceptos aprendidos en los dos años precedentes.

Por su parte, los oficiales de la escala superior, mediado el tercer curso, en el mes de enero⁴, embarcarán en el Juan Sebastián Elcano para realizar el crucero de instrucción⁵, durante el cual se les instruirá más como marineros que como militares participando, junto con la dotación⁶, en diversas maniobras generales y actividades, realizando prácticas como oficial, rotando por todos los destinos del buque, y asistiendo también a clases teóricas. En cuarto curso se prestará especial atención a aquellas asignaturas enfocadas a la navegación en barcos de la Flota y en quinto se dedicarán principalmente, al igual que sucedía en el último curso de la escala de oficiales, a asimilar y afianzar lo aprendido, a terminar las asignaturas pendientes y a realizar prácticas en barcos de la

⁴ Es decir, aproximadamente cuatro meses después de empezar el curso (las nuevas promociones se incorporan a la disciplina de la Escuela Naval cada 16 de Agosto).

⁵ Aunque el año pasado se acometió una nueva modificación del plan de estudios por la que el crucero de instrucción a partir del curso siguiente pasará a hacerse en cuarto curso y no en tercero, motivo por el que este año no embarcó ningún guardiamarina (si lo hicieron durante tres meses alumnos aspirantes a cabo segundo de hostelería y alimentación y a cabo primero de maniobra y navegación). Asimismo, en un principio las promociones que salían de la escala de oficiales también participaban en este crucero de instrucción, pero con el tiempo se comprobó que esta experiencia no era útil para estos oficiales en sus futuros destinos, por lo que enseguida dejaron de embarcar en el J.S.Elcano.

⁶ El J.S.Elcano, al margen de los guardias marinas que cada año embarcan, tiene una dotación fija (ya vimos en otra parte en base a que criterios se asignan los diferentes destinos, las condiciones de embarque, los tiempos máximos y mínimos para ocupar según qué destinos, etc.).

Armada, a todo lo cual tienen que sumar un trabajo de fin de carrera.

Respecto a las prácticas que los oficiales de ambas escalas deben realizar, se trata de un periodo de varios meses (los guardias marinas de escala superior lo realizan durante seis meses ininterrumpidamente y en quinto curso, de febrero a julio, cuando se les entrega el despacho y el galón de alférez de navío) en los que el guardiamarina va rotando por todos los destinos del barco (armas, puente...) pasando a depender directamente en cada uno de ellos del oficial del destino correspondiente (este sistema que ayuda a que el guardiamarina se familiarice con el funcionamiento de todo el buque también facilita que cuando haya varios guardias marinas en un mismo barco no deba hacerse cargo de todos ellos un solo oficial, ya que no coincidirán en el mismo destino). Tras este periodo de aprendizaje los guardias marinas de la escala de oficiales terminan su etapa de formación y en la ceremonia de entrega de despachos se les entrega también el galón de alférez de fragata.

Pero además de este último periodo, ubicado en el último año de carrera (tercero para la escala de oficiales y quinto para la superior) y destinado exclusivamente a la adquisición de experiencia a través de la práctica, el contacto con la mar es constante,

pues en todos los cursos tienen prácticas varios días a la semana, realizando el adiestramiento marineramente a través de salidas a la ría en pequeños barcos de unos quince metros de eslora (en los que se reproducen el CIC y el puente de las fragatas en las que deberán navegar más adelante), botes de remos, goletas y otros veleros; también los barcos de la Zona participan en estas prácticas acogiendo guardias marinas para este fin cuando la derrota les lleva a pasar por la Escuela Naval o cuando van allí comisionados, pudiendo los guardias marinas navegar con ellos desde una mañana o una tarde hasta varios días (por ejemplo, una patrullera de la Zona Marítima puede permanecer una semana en la Escuela Naval para que los guardias marinas hagan ejercicios de tiro por las tardes).

En cuanto al periodo que los guardias marinas pasan en el buque-escuela, hay que señalar que, aunque el crucero suele durar seis meses, el año que el Juan Sebastián Elcano tiene programada una vuelta al mundo la travesía debe ser necesariamente más larga. En este sentido, baste señalar aquí que este barco, además de ser buque-escuela, presenta una función simbólica, política y diplomática de representación de la Armada en España y de España en el mundo (de hecho su programa de viajes es decidido entre el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Asuntos Exteriores según intereses políticos, y su

comandante recibe a bordo a embajadores y máximos mandatarios políticos, siendo él mismo recibido en calidad de embajador), labor que debe compaginar con las necesidades de la Escuela Naval y a la que deben amoldarse estas necesidades.

2.2.3. Organización del tiempo y concesión progresiva de privilegios.

Conozcamos ahora de que forma se reparte el tiempo en la Escuela Naval y la importancia que se le concede a su correcta administración y a la estricta puntualidad, todo ello entendido como medio de imbuir en los alumnos los principios de orden y disciplina, principios que, como ya hemos señalado, se marcan aún más en los primeros años. Como manifestaba un oficial: "en primero la actitud general es ir corriendo a todos los sitios (...) y además ir en formación (...) y siempre se llega antes a todos los sitios... Muy importante (es) el concepto de horario, de la puntualidad (...) Los de primero siempre llegan cinco minutos antes a todos los sitios (...) Acaba una clase, pues uno tiene cinco minutos para llegar a otra que ya son cinco minutos antes del inicio de la siguiente".

Por ejemplo, la cotidianidad de un cadete de primero pasa por ocupar toda la mañana recibiendo clases teóricas de conocimiento general y realizando gimnasia,

tras lo cual almuerza, recibe más clases o instrucción marinera y militar, tiempo de estudio obligatorio, cena, estudia más y se acuesta, con lo cual cada día dispone en total de aproximadamente veinte minutos (distribuidos en cuatro descansos de cinco minutos) para asuntos propios. Este programa de actividades varía con el tiempo en rigor (por ejemplo, hace unos veinte años el horario iba ininterrumpidamente desde las seis de la mañana hasta las diez y media de la noche) pero el contenido esencial se mantiene (también entonces se impartían clases teóricas por la mañana, después gimnasia, comida, una hora de descanso e instrucción militar, marinera y deportiva): estudio constante compaginado con actividades físicas, ya sean marineras, militares o deportivas.

El hecho de que no se deje tiempo para uno mismo, para atender a las preocupaciones personales, no es una medida casual, sino que encaja a la perfección con uno de los principales objetivos institucionales: el reforzamiento del grupo frente a la individualidad. Es decir, que el individuo sienta en todo momento que depende de cuantos le rodean, pues él mismo constituye una pieza más de un engranaje que sin él no funcionaría correctamente y su propia presencia ahí cobra sentido en cuanto contribuye a ese correcto funcionamiento. En palabras de un oficial: "se inculca la instrucción

militar, la importancia de los horarios y de la puntualidad (...) Saber estar dentro de un grupo y que uno forma parte de un grupo, que lo que tiene que funcionar es el conjunto, no individualmente uno (...) Eso se ve siempre en los desfiles (...) tiene que resaltar el conjunto”.

Esta sensación de aislamiento y de pertenencia a una sociedad autónoma y circunscrita a los muros de la escuela se manifiesta con más vigor dado el sistema de salidas que mantiene a los guardias marinas, sobre todo a los alumnos de primero, encerrados la mayor parte del curso en el recinto de la Escuela. Aunque aquí también se ha dejado sentir la tendencia inequívoca al relajamiento (relajamiento siempre relativo) de la disciplina en la vida castrense y a la apertura y acercamiento de las Fuerzas Armadas en general a la sociedad civil (temas que no trataré en el presente trabajo). Por ejemplo, hoy existe la posibilidad, a partir de tercer curso, de acudir a la Escuela en régimen de externado (ventaja de la cual solo se beneficiarán aquellos que vivan en Marín, Pontevedra o localidades adyacentes) mientras que antiguamente solo estaba permitida la salida los sábados y los domingos.

En la actualidad, los alumnos de primero los días entre semana no salen de la escuela, entre otros motivos porque entran en un ciclo de vida en el que ni pueden

(porque no tienen tiempo material) ni necesitan salir para nada, pues sus necesidades se ciñen a las exigencias que se les impone en el ámbito de la Escuela. Aquí nos referimos a necesidades materiales, no emocionales, es decir, a necesidades que requieren ser cubiertas por las normas institucionales (las normas de la sociedad civil ya no les exige nada y solo tienen que recurrir a esta sociedad para cubrir exigencias de la Institución, como comprar hilo para coser un botón del uniforme, o alguna de las pocas exteriorizaciones de afectividad que se les permite, como puede ser enviar una carta) y no al deseo, omnipresente y absolutamente prioritario entre la inmensa mayoría de los cadetes, de salir al "exterior".

Los fines de semana pueden salir, a excepción de los castigados, a partir de las siete de la tarde para estar de vuelta a las diez de la noche los dos primeros cursos (de escala superior) de lunes a jueves y a las doce y media de la noche los de tercero y cuarto todos los días y los de primero y segundo de viernes a domingo. La salida es ordenada, estableciéndose a partir de las siete (hora válida desde primero hasta cuarto, pues los de quinto, al tratarse ya de alféreces de fragata tienen un régimen muy distinto y muchos privilegios) salidas en grupo a las horas en punto y a las medias (hasta las 23:30h, hora en la que ya no se puede salir), siguiendo

un control riguroso en todo momento de quién entra y quién sale. Las salidas comienzan después de tocar retirada, momento en que los guardias marinas forman por cursos y van saliendo por orden de antigüedad.

Además, en primero no está permitida la pernocta, pues el derecho a pernoctar es un privilegio que se va adquiriendo a medida que el sujeto va acumulando antigüedad. La pernocta extraordinaria o los permisos también son utilizados como premios para potenciar la participación en ciertas actividades voluntarias. Por ejemplo, se premia la participación en campeonatos deportivos (regatas, atletismo...) con pernocta todo el fin de semana para aquellos que compitan voluntariosamente, aunque estos premios se empiezan a otorgar a partir de segundo curso (en primero es casi imposible conseguir una pernocta).

Otros privilegios que se van ganando al ir ascendiendo de curso son: los alumnos de primero debían ir corriendo y formados a todas partes, obligación que sólo se mantenía los tres primeros meses en la Escuela (aunque dado lo apretado del horario que tienen que cumplir los alumnos de primero lo que no era obligación en sí se convertía en necesidad para cumplir con otra obligación, la de la puntualidad), los de segundo andando y los de tercero sin formar; los de primero se tenían que presentar formados fuera del aula cinco minutos antes de

cada clase, en segundo tres minutos antes, en tercero dos, en cuarto uno (al llegar el profesor, sea éste civil o militar, se le da la novedad⁷) y los de quinto ya no tendrían que formar; hasta tercero tenían que salir de la Escuela con el uniforme (lo que dificultaba más la ansiada "desconexión" de la intensa rutina militar).

2.2.4. Regulación institucional de la relación entre promociones.

2.2.4.1. Génesis de los grupos de referencia: propiciación de la cohesión intrapromoción.

Pero más que comentar de nuevo los diferentes privilegios de antigüedad que existen en las escuelas, en los barcos y en todas las dependencias de la Institución vamos a centrarnos ahora en el modo en que se articulan los diferentes grupos que deberán interactuar en la Escuela Naval y más adelante en sus futuros destinos dentro de la Institución. Ya hemos señalado que el periodo de formación militar es esencial en la construcción social de identidades y de la cultura y organización institucionales, pues será en este momento cuando se comiencen a conformar los distintos grupos que compondrán finalmente el tejido

⁷ Es decir, si están todos presentes o si falta alguien y porqué (por ejemplo, porque está de guardia).

institucional, además de ser el momento en que más se remarquen las diferencias entre unos y otros. Comencemos este recorrido analizando el primer y principal grupo de referencia con el que se encuentra el cadete recién llegado y despojado de sus vínculos sociales anteriores y ajenos al nuevo mundo en el que tendrá que desenvolverse: la promoción. Ya desde el primer día, este nuevo cadete ante la incertidumbre de la nueva situación se aferrará buscando apoyo en sus semejantes, es decir, en aquellos que también tienen que afrontar esa novedosa circunstancia. Como explicaba un oficial de Intendencia "son tantas normas que te están metiendo en tan poco tiempo que eres incapaz de asumirlas todas y eso te crea ansiedad (...) (pero) como estamos todos (los compañeros de promoción) igual eso sirve de consuelo".

La siguiente cita que transcribo a continuación, también perteneciente a un oficial pero de Cuerpo General en este caso, sintetiza con bastante precisión algunos puntos necesarios para vislumbrar como la organización institucional en la Escuela Naval incide directamente en la obtención de un grupo compacto, en el que no haya espacio significativo para la disidencia o para el conflicto intrapromoción. Aunque ya señalamos que es el propio grupo el que debe evitar a toda costa la disidencia de un compañero, movilizándose como un

solo cuerpo cuando existe este peligro, también vimos que esta reacción se convierte en necesaria por la estructura social construida con tanta precisión que el marginado no tiene cabida en ella, debiendo estar perfectamente ubicado e integrado todo individuo que forme parte de la Institución.

Las relaciones sociales dentro de la promoción "surgen por afinidades normalmente, por la forma de ser de cada uno, a medida que se van conociendo se van subdividiendo... se va subdividiendo, pero como hay mucha interrelación, porque hay que hacer trabajos (...) hacer ejercicios conjuntos. Son grupos relativamente reducidos, no son grupos extensos⁸ (...) Uno, el que te cae bien, que tiene afinidad con él, en la formación igual le pilla en la otra punta porque uno es alto y el otro es bajito⁹, y entonces en la formación está con otros (...) Se fuerza que te lleves bien en ese sentido¹⁰ (...) por eso se busca el compañerismo, porque a lo mejor el que a ti te cae bien desde el principio es uno en particular, pero es que no coincides con él en toda la Escuela... o sea, ni para hacer trabajos, ni para

⁸ Se refiere al número de sujetos que componen una promoción. En su caso, hace menos de cinco años, al comenzar en escala de oficiales eran en torno a quince y en escala de superior oscilaban entre los 30 y los 35.

⁹ El criterio para colocar a los componentes de una brigada en la formación militar siempre es por estaturas.

¹⁰ En el sentido de que todos van a tener que convivir y trabajar con todos, formando parte de subgrupos que varían su composición constantemente.

realizar un ejercicio, ni para hacer nada (...) Si un brigadier¹¹ ve, por ejemplo, que se está haciendo un grupito cerrado entonces cambian¹² o si ve que dos chocan se les pone siempre juntos, hasta que dejen de chocar, porque ellos se van a dar cuenta que no les queda más remedio (...) Lo que lleva al final es que si se nota manifiestamente que se llevan mal, más razón para forzar la relación (...) No les queda más remedio (que llevarse bien) (...) ese es el sistema, pues aunque te lleves mal vas a hacer todo con él, así que ya sabes... el único remedio que te queda es o llevarte bien o aguantarte".

En este periodo inicial, la necesidad de que el grupo de referencia adquiriera una presencia constante sobre el individuo, también se refleja en la distribución espacial de los dormitorios, de modo que en primero y en segundo toda la promoción duerme en literas en el mismo sollado. En esta primera fase de integración no existe prácticamente ningún lugar ni ningún momento para la intimidad, mientras que a partir de tercero se concede más autonomía al sujeto, viéndose esta concesión correspondida con su alojamiento en dormitorios de cuatro. El hecho de que las relaciones se tengan que establecer inicialmente entre grupos, para

¹¹ Alumnos aventajados de cuarto curso que se encargan de la instrucción y la disciplina de los alumnos de primero, viniendo a ser como un oficial de brigada.

¹² Es decir, intercambian componentes de un subgrupo a otro (subgrupos conformados para la realización de algún trabajo o ejercicio).

progresivamente ir concediendo más entidad al individuo (al tiempo que se va adquiriendo más responsabilidad el individuo va ganando gradualmente el derecho a expresarse como tal) hace que también los conflictos se produzcan sobre todo entre promociones, al igual que al ir ascendiendo, tanto en la Escuela como en a lo largo de la carrera militar de cada uno, los conflictos irán adquiriendo un tinte más personal. En todo caso se trata de conflictos controlados y canalizados por diversos mecanismos tradicionales en la Escuela Naval.

Antes de repasar algunos de estos mecanismos veamos una cita de un oficial en la que minimiza la importancia de los posibles conflictos personales que puedan surgir entre compañeros de la misma promoción: "siempre hay discusiones, de vivir cincuenta personas en un sollado siempre hay discusiones un poco de convivencia (...) pero no gente que se plante en su postura decir "esto es así", y el otro se planta y entonces hay enfrentamiento. La gente está tan presionada y tiene tanta preocupación en sobrevivir que no se para en... hombre sí, discuten, y a lo mejor cuando hay presión se alteran un poco los nervios, pero son tonterías...". El ejemplo de conflicto de esta naturaleza que pone es el que surge cuando un sábado por la noche llegan al sollado algunos compañeros borrachos y ruidosos mientras otros intentan dormir, tratándose mas bien de "roces" que de "enfrentamientos

personales" (que "esos ya vienen más tarde (...) en cuarto o quinto, que la gente tiene más responsabilidades").

2.2.4.2. Contactos interpromociones establecidos por la Institución.

Si por un lado se obliga a convivir tan estrechamente a todos los compañeros de promoción durante los dos primeros años, la convivencia con otras promociones no se produce, y los contactos entre dos o más promociones se producen en contadas ocasiones y siempre propiciadas por la organización de la Escuela (al margen de las relaciones a nivel personal entre componentes de diferentes promociones, las cuales se producen generalmente por un conocimiento previo antes del ingreso en la escuela pues muchos son familiares, otros coincidieron en el CHA, otros que proceden de la misma ciudad...¹³).

Por ejemplo, en las prácticas conjuntas que se hacen en las "lanchas"¹⁴, en las que participan todas las promociones ocupando cada uno su puesto, según los criterios jerárquicos que dirigirán su experiencia laboral posterior, con la intención de que los alumnos

¹³Algunos temas que quedarán pendientes aquí de explicar son cuestiones como las dinámicas provocadas por las prácticas endogámicas o por la alta movilidad geográfica.

¹⁴ Son los barcos que ya mencioné que reproducen en quince metros de eslora los puntos clave de una fragata (CIC, puente...).

de cursos superiores aprendan a desenvolverse en puestos de responsabilidad y que corrijan los errores de los alumnos de cursos inferiores. Pero estas prácticas tienen otra funcionalidad además de hacer ver a los alumnos cómo al ir ascendiendo van adquiriendo más peso específico como ente individual, y es fomentar la sensación de interdependencia no ya dentro de la promoción, sino dentro del conjunto. Así, el guardiamarina de guardia en el puente es el jefe de la lancha (reproduce el papel del comandante en una fragata), pero sus decisiones y lo correcto de sus acciones dependen de la información que proviene del guardiamarina de CIC, del guardiamarina "de derrota"¹⁵, del guardiamarina de máquinas, etc.

Si alguien en esta cadena se equivoca la reprensión siempre se dirigirá al jefe de la lancha, por lo que deben aprender que, aunque el error es de otra persona, él es el responsable de ese error y que el jefe, identificado totalmente con el correcto funcionamiento de la lancha, depende de que el alumno de segundo presione y vigile al de primero para que haga bien su trabajo, al tiempo que éste último se da cuenta de que un pequeño error suyo desencadena un fallo que afecta a toda la lancha. Se trata, en definitiva, de un sistema de presión en el que el cadete de un nivel es

¹⁵ El que traza la derrota, es decir, el rumbo a seguir.

responsable del rendimiento específico del cadete del siguiente nivel inferior, funcionando todos ellos bajo la amenaza de reprensión del oficial de la lancha (un teniente de navío), además de la emergencia evidente de salvaguardar la propia seguridad personal, la de los compañeros y la de la lancha, pues cualquier navegación supone una serie de riesgos que convierten la situación en, cuando menos, tensa. Como decía un oficial "al jefe le cae el peor peso (...) que el oficial de la lancha te eche el rapapolvos es lo peor (...) La bronca luego va descendiendo, pero no es lo mismo que al de segundo se la eche el de cuarto a que te la eche el oficial (...) Entre otras cosas porque él (el oficial) es el que te está evaluando".

2.2.5. Tensión estructural entre los alumnos de primero y de cuarto curso.

Pero al margen de los posibles conflictos personales que puedan surgir entre alumnos de diferentes cursos en un momento de nerviosismo, mucho más significativo es el conflicto estructural que existe entre los alumnos de cuarto y los de primero, pues de aquellos surgen los brigadieres que se dedicarán a instruir y adoctrinar constantemente a la brigada de primero. Aunque son alumnos de cuarto viven con los de primero, además de dirigirlos en sus prácticas de instrucción marinera y

militar, dejando de estar con ellos (o más bien, sobre ellos) únicamente para acudir a sus clases de cuarto curso (la instrucción no la hacen con sus compañeros). A pesar de que el hecho de ser brigadier conlleva más trabajo es un cargo apetecido, siendo generalmente los números uno de cada promoción los que lo suelen ocupar (se valora principalmente para seleccionarlos las notas obtenidas en adiestramiento). En palabras de un oficial: "en la Escuela Naval los brigadieres machacan a los de primero. Todo por lo que pasaron ellos se lo hacen a los que vienen detrás (...) (A) los brigadieres les obligan (los oficiales) a ser duros (...) Es duro el primer año (...) todo el día corriendo de un lado para otro, si tiene manchado un poquito el zapato, que no brille aquello... pues la tiene clara (...) Va por puntuación (el sistema sancionador), le sacan medio punto, un cuarto de punto... le deben una guardia, una subida al palo¹⁶, no sé cuantas vueltas a la escuela... yo que sé". En definitiva, que el brigadier supone para el alumno de primero el principal y más inmediato represor.

Existe una separación radical entre ambos cursos, una separación y un vínculo jerárquico especialmente intenso que no aparecen entre otras promociones, pues los alumnos de segundo curso llevan un régimen de vida

¹⁶ "Hacer una cofa", utilizado como castigo para sancionar faltas leves, consiste en trepar hasta lo alto de un mástil.

similar a los de primero pero más aliviado, los alumnos de tercero pasan casi todo el curso en el crucero de instrucción y los alumnos de quinto pasan varios meses fuera de la Escuela realizando prácticas en buques de la Armada, además de que al haber obtenido después de cuarto curso el grado de alférez de fragata (es decir, que ya no son guardias marinas) están más aislados de las dinámicas propias entre alumnos. Conozcamos a través de otra cita como la organización institucional y la regulación de contactos entre promociones contribuyen a determinar la relación que entre ellas se establece, concretamente el oficial al que pertenece la cita se refiere a las tardes destinadas a instrucción militar, desfilando para ensayar una jura de bandera, un acto de homenaje... la cual se realiza en una explanada en la que siempre coinciden alumnos de primero y segundo y solo en raras ocasiones con los de tercero o cuarto: "(el alumno de primero con el alumno de segundo) no hay relación pero lo asocias en el subconsciente "estoy aquí yo pero también está el de segundo" (...) lleva un régimen parecido al tuyo (...) Seguramente si los de cuarto estuviesen ahí todos los días con nosotros, porque claro, era bastante duro (...) Entonces sí, el de cuarto está¹⁷ ahí viéndole tú como suda, como lo pasa mal un día y otro y otro, pues seguramente después no lo ves

¹⁷ Más bien, "estaría", en el hipotético e irreal caso que plantea.

igual... (...) No, tú veías que ellos desfilaban y a los veinte minutos se iban (...) a hacer sus cosas, a dar clases o... no sé. Y claro, tú lo veías y decías "yo quiero estar en cuarto porque el de cuarto vive bien" (...) aunque después te dabas cuenta que no, pero... pero en ese momento lo ves por encima tuyo, sin que ellos hagan nada... simplemente con irse de la explanada".

Aunque el oficial entrevistado es alférez de navío en este fragmento de la entrevista habla en primera persona como si fuese un alumno de primero. Por otra parte, esta identificación automática y casi inconsciente con el alumno de primero en esta especie de regresión a la época de formación en la Escuela Naval (a pesar de que, lógicamente, el oficial ha pasado por todos los cursos) era una tendencia muy habitual entre los oficiales que me hablaron de su experiencia educativa, lo cual creo que viene a confirmar la impronta que deja este intenso primer curso en todos aquellos que han de pasar por él.

La tensión entre los alumnos de primero y de cuarto curso es estructural pero, en cierto sentido, también dinámica, pues los que conforman un polo tres años después constituirán el polo opuesto, de modo que la estructura permanece pero la composición específica varía en el tiempo (dicho de otra forma, con una metáfora teatral, cambian los actores pero no los

personajes de la obra). Además, se verá también propiciada por el ajustadísimo sistema de horarios, ya que para cumplirlos la única opción que le queda al sujeto es actuar con el grupo pues literalmente no tiene tiempo para otra cosa que no sea cumplir con las obligaciones que se les impone desde el primer día. Una de las válvulas de escape que se ofrece para liberar esta tensión en la que un grupo está claramente subordinado a otro, es la posibilidad de expresarse como colectivo y de relacionarse en condiciones de igualdad y cierta impunidad a través del deporte en campeonatos organizados por la Institución (ya veremos en otra parte, al ocuparnos de la organización del ocio en las navegaciones, lo útil que resulta para una socialización adecuada la organización de campeonatos deportivos, pues estos reúnen muchos de los requisitos necesarios para fomentar actitudes y valores muy acordes con los intereses de la Institución).

Como explica el mismo oficial al que nos acabamos de referir: "en primero no hay tiempo de piques, aunque piques entre promociones siempre hay... y lo fomentan porque une a la promoción (...) Igual un viernes dicen "competiciones deportivas" y se hace un equipo de cada brigada¹⁸ (...) La verdadera competitividad estaba con los de cuarto... son los brigadieres que presionan a los

¹⁸ Un equipo para cada deporte que organice.

de primero, los que en las salidas de las lanchas presionan a los de segundo y primero, son los jefes de la guardia, los que están siempre encima tuya... (...)
El único momento en que podías resarcirte era jugando al fútbol, al baloncesto... ahí salía todo el odio acumulado (risas) (...) Ahí sí que había competitividad... había que ganar a los de cuarto fuese como fuese... con el resto".

2.2.6. Una costumbre para el alivio del conflicto entre primer y cuarto curso: el apadrinamiento.

Pero por encima de este mecanismo, de carácter ocasional, existe una tradición muy arraigada en la Escuela Naval que sirve de amortiguador en las relaciones entre los alumnos de primero y de cuarto, pues si bien es importante en el proceso de socialización que el principal grupo de referencia se mantenga cohesionado y para esto es imprescindible enfrentarlo a otro (necesita un antagonista que dé sentido a su cohesión), la Institución debe lograr un delicado equilibrio en el que ese mismo grupo, con el que se identifican fuertemente sus miembros, sienta también que forma parte de otro más amplio (en realidad de otros, que se irían extendiendo en círculos concéntricos hasta ser englobados en el más amplio de todos ellos: la Institución). Esta tradición consiste en

el apadrinamiento de cada uno de los alumnos de primero a cargo de los alumnos de cuarto curso (de tercer curso en el caso de los alumnos de la escala de oficiales, aunque los de escala superior también pueden apadrinar a miembros de la escala de oficiales, así como estos también pueden apadrinar a los de escala superior), cada uno de los cuales debe escoger un ahijado de entre aquellos para servirle de apoyo y guía durante el tiempo que coincidan en la Escuela Naval, aunque será principalmente durante ese exigente primer curso. Además porque, como ya hemos indicado, estos padrinos al pasar a quinto como alférez de fragata serán en gran medida ajenos a la dinámica de la Escuela Naval, pasando gran parte de este último curso realizando prácticas eminentemente en barcos de la Flota. En este sentido un alférez de navío afirmaba que "tu padrino es el único que no te presiona" (el único de entre los mandos inmediatos de los alumnos de primero, se entiende).

La elección del ahijado generalmente no es aleatoria ni dirigida desde los mandos de la Escuela, sino que se realiza espontáneamente, sin ningún formalismo. Este formalismo si hará acto de presencia plenamente en la ceremonia ritual de la entrega oficial del sable de manos del padrino a las del ahijado, ceremonia que no comentamos aquí, pues formará parte del capítulo dedicado específicamente a las ceremonias castrenses en

la Armada, capítulo en el que también prestaremos especial atención a la carga simbólica del sable y de otros objetos muy significativos, tanto dentro como fuera en el contexto ceremonial.

Esta espontaneidad en la elección no significa que no se sigan ciertos criterios, criterios tales como relaciones de parentesco, de amistades previas, de coincidencia en la localidad o región de procedencia, la recomendación de algún conocido... El primer caso citado puede llevar a la paradoja de influir en sentido aparentemente negativo, habiéndose dado casos de rechazo, por parte de un alumno de cuarto, de apadrinar a su hermano, lo cual en realidad esconde una estrategia que permita que ese nuevo cadete tenga, a efectos prácticos, dos padrinos que le faciliten su aprendizaje y su vivencia en la Escuela, pues su hermano actuará como si fuese un segundo padrino aún sin serlo.

También se puede recurrir a amistades de parientes: "todos escogen a un amigo de su primo, al que es del mismo sitio... todos buscan una relación, sobre todo conocidos, amigos de la familia, primos...". Lo cual facilita la consecución del que creo es el principal objetivo de esta costumbre: suavizar la rivalidad y la tensión entre primero y cuarto, pues se están contraponiendo esferas de influencia, círculos de referencia para el individuo de gran trascendencia, en

definitiva, se está oponiendo familia a promoción, amistades procedentes del mundo civil a promoción, etc.

En definitiva, que a través de estos criterios para la elección del ahijado se ponen de manifiesto, una vez más, los vínculos familiares, sociales y/o regionales y su importancia como elementos vertebradores de nuevas relaciones construidas, lo cual nos adentra en temas como el influjo determinante de las prácticas endogámicas o de la movilidad geográfica sobre la configuración de diferentes redes de interacción social, alejándonos, también de nuevo, de nuestro núcleo de interés aquí.

Estas variables, además, se pueden solapar, tomando el padrino en consideración para su elección una conjunción de varias de ellas. Pongamos un caso que sirva de ejemplo de esto: un alumno de cuarto procedente de Las Palmas tenía la intención de apadrinar a un cadete con el que coincidió en su paso por el CHA y que también procedía de Las Palmas, pero se le adelantó otro que, además de coincidir también en estos dos puntos, era también de escala de oficiales, por lo que le podría ayudar más en lo que se refiere a orientación estrictamente académica; el siguiente paso para la elección fue dejarse asesorar por el alumno de primero que tenía intención de apadrinar, el cual le señaló a un compañero que consideraba que "valía la pena".

Todos estos criterios se pueden resumir en la búsqueda de un lazo en común entre padrino y ahijado, en realidad una disculpa que justifique el establecimiento de una relación estable y duradera. Duradera más allá del período de formación, pues este lazo que une a padrino y ahijado, al igual que sucede con el vínculo de la promoción, se suele mantener en forma de relación personal (por oposición a relación militar o jerárquica) durante la carrera militar, a pesar de que, como es lógico, las obligaciones del primero sobre el segundo han desaparecido completamente. La intensidad de la relación y su grado de persistencia en el tiempo dependerá de cada caso concreto.

Esta relación entre padrino y ahijado puede verse, en términos metafóricos, como a medio camino entre el hermanamiento y el vínculo paterno-filial, en definitiva, como una relación entre hermano pequeño y hermano mayor (despojado éste de la faceta represora del padre pero manteniendo la cara protectora, iniciadora y educativa). Pero si se diese en algún caso la imposibilidad de encontrar algún vínculo con el futuro ahijado el padrino escogería a uno cualquiera de entre los desparejados, pues por encima de este criterio prevalece el de la integración de todos los miembros de la Institución, integración que debe producirse a todos los efectos y en todos los terrenos, de modo que no

puede permitirse un cadete "huérfano" de padrino. En palabras de un oficial que apunta múltiples razones para la elección de un ahijado, además de las ya mencionadas, cree que un padrino puede elegir a su ahijado "si ve que es totalmente distinto, si ve que es listo, si ve que va a tener muchos problemas... no hay requisito ninguno". Lo cierto es que "no hay requisitos", en el sentido de pautas estipuladas por la Institución a las que haya que ceñirse necesariamente, sino que al hablar de la búsqueda de un vínculo con el posible ahijado nos referimos a una tendencia muy marcada pero que no responde a ningún imperativo categórico (en todo caso ya he señalado que este no es el lugar adecuado para analizar las causas, las consecuencias o la lógica de esta tendencia).

Aunque la función concreta del padrino y el comportamiento que de él espera el ahijado varía según la experiencia personal de cada uno, en líneas generales podemos encontrar una intencionalidad inequívoca en esta dirección. Para encontrarla repasaremos a continuación algunas repuestas de oficiales (entre suboficiales y marinería no existe esta costumbre) que incluyen un amplio abanico de las diferentes concepciones que del padrino se tiene. Por ejemplo, un capitán de corbeta en la siguiente cita pone el acento en el papel de guía del padrino para iniciar al nuevo cadete en la vida militar

que le espera en la Escuela e incluso más allá de sus muros, además de entenderlo como puente que comunica y acerca dos estratos a través de relaciones entre individuos concretos: "Era (el padrino) un poco el que te abría los ojos, te orientaba... incluso alguna vez te invitaba a comer fuera (...) Era una relación un poco diferente que con el resto de los alumnos (de cursos diferentes al propio), porque en la Escuela Naval los diferentes cursos (superiores al suyo propio) (...) son considerados... (...) al ser más antiguos también había un trato militar (...) Eran considerados los de cursos más avanzados pues eran considerados como superiores en el rango militar".

Respecto a la costumbre de la invitación del padrino al ahijado a comer, a cenar, a beber... encuentra también sentido en el hecho de que los alumnos de primero no cobran prácticamente sueldo (hace menos de diez años los alumnos de primero y segundo cobraban lo mismo que los soldados de reemplazo), por lo que su situación económica es siempre crítica. Estas invitaciones también se producen a nivel colectivo, reuniéndose unos cuantos padrinos especialmente unidos y llevando con ellos a sus respectivos ahijados. En todo caso la invitación, que supone otro medio que contribuye al hermanamiento o, cuando menos, al reforzamiento del lazo que debe unir a padrino y ahijado, se dará con más

o menos asiduidad según la generosidad del padrino o el grado de importancia que éste le de a su papel como tal.

En lo que se refiere a la actitud particular de los padrinos hacia sus ahijados un oficial explicaba que "invitar no todos (los padrinos) lo hacen, depende de tu relación con él (...) Los hay que lo ven como una obligación y no se interesan demasiado por su ahijado... el que cogió al amigo de un primo, a un sobrino o al novio de la hermana (...) Mi padrino que también era de Las Palmas (como el entrevistado) (...) su padre fue jefe de mi padre (el entrevistado es hijo de suboficial de la Armada), su hermana estudió en mi clase... pero era un tío mucho más serio que yo... como no iba de copas no me invitaba (...) Hay padrinos que se preocupan pero más forzado... si se cruzan (con el ahijado) le preguntan si necesita algo... pero un poco por obligación, un poco como una carga... hay otros que lo hacen más espontáneamente, con más alegría", culminando la explicación con la hipótesis de que cuando un ahijado desempeñe su rol de padrino lo hará guiado por su experiencia personal con su padrino, actuando tan atentamente o tan despreocupadamente como su padrino se comportó con él o, todo lo contrario, corrigiendo la falta de atención que padeció atendiendo más a su ahijado. En este sentido afirma que también existe el padrino-tipo "que tuvo mal padrino y no quiere ser igual

y se vuelca con el ahijado", entendiendo por mal padrino aquel que "se portó mal... que portarse mal es no portarse", es decir, más que actuar negativamente (entrando en el terreno de las novatadas, lo cual no tendría ningún sentido cuando su función es atenuar la rivalidad y la presión que una promoción ejerce sobre la otra) se trata de no actuar, lo cual es perfectamente posible ya que no hay nada regulado oficialmente, a partir del momento de la elección y de la ceremonia de la entrega de sable, respecto a la conducta debida de padrino y ahijado, dejando aquí más espacio a la conducta espontánea e individual.

Por su parte, un alférez de fragata también será la función de guía e iniciador, tanto en el interior como en el exterior de la Escuela, la que resalte, pero añadiéndole un matiz más formativo sobre el ahijado y más orientado al correcto funcionamiento de todo el engranaje jerárquico y de los canales de comunicación establecidos (y más condicionado por valores tan fomentados en este periodo como el esfuerzo individual compaginado con un fuerte sentido del compañerismo¹⁹). Textualmente: "el (alumno) de primero no sabe y a alguien tiene que preguntar (...) El objetivo (del apadrinamiento) es que no ande preguntando a todo el

¹⁹ Más adelante nos referiremos a la aparente paradoja que enfrenta a estos dos valores (competitividad contra compañerismo) tan necesarios para la Institución el uno como el otro.

mundo... eso puede llevar a confusiones o malentendidos... Si yo ordeno algo que el otro no sabe debe intentar encontrar soluciones por sí mismo, no andar preguntándolo... pero si no le queda otra recurre al padrino (...) Es la ayuda, le orienta... de algo que no sabe de dentro o si necesita ayuda fuera le ayuda en la medida de sus posibilidades (...) También para salir de copas los fines de semana (...) porque la mayoría de la gente no es de Marín (...) El objetivo (general de la formación) es que se haga compañero de sus compañeros..., o sea, con quien sale, con quien debe confiar, si tiene que tener algún amigo pues que se lo busque dentro (...) Al ser todos de primero puede que el problema sea mayor, entonces el punto a quien recurrir es el padrino, que ya lleva años en la Escuela y ya sabe como funciona". De esta cita se desprende también la idea de que todo debe girar en torno a la promoción, pero si la necesidad de relacionarse debe ir más allá de ésta el límite será la barrera física que separa el mundo institucional del mundo civil, debiendo ser introducidos en éste último siempre con el apoyo y bajo la supervisión de alguien "de dentro". Asimismo, el padrino se revela aquí ya no solo como apoyo al primerizo para desenvolverse "de puertas adentro" o para divertirse "de puertas afuera"²⁰, sino como una ayuda

²⁰ El problema de la integración o separación social entre el

para resolver exigencias institucionales o cuestiones personales que requieren inevitablemente una salida fuera de la escuela (por ejemplo, comprar aguja e hilo para coser un botón del uniforme, comprar betún para lograr el exigido brillo de los zapatos del uniforme, comprar sellos para una carta personal, sellar una quiniela, etc), salida para la que los nuevos cadetes, dado lo apretado de su horario, no disponen de tiempo material.

En el siguiente comentario el alférez de navío de Las Palmas que ya hemos citado relegará la importancia del padrino como introductor del ahijado en la sociedad civil a un segundo término, resaltando principalmente su labor de apoyo dentro de la Escuela, la ayuda que supone para resolver dudas, para enseñar canales de comunicación que se deben seguir para peticiones o quejas..., en definitiva, para facilitar el aprendizaje de un mundo hipernormativizado y sujeto a numerosos reglamentos a los que se debe ceñir cualquier posible acción. Los padrinos "te sacan a comer y a cenar, de copas... a conocer lo que es el mundo exterior de la burbuja en la que te sumergen en la Escuela (...) En primero no conoces nada (...) tu padrino te coge un poco: "aquí te vienes a tomar las copas que están

militar y la sociedad civil es otro de los temas que no podremos tratar en el presente estudio, quedando también pendiente para una posterior ampliación del mismo.

baratas, allí se come fenomenal, a la playa puedes ir a esta" (...) Pero yo creo que va más orientado a una relación un poco interna dentro de la Escuela, de alguien que te eche una mano, de solucionar problemas que tienes". Esta labor no tenía porque limitarse a resolver dudas o a realizar pequeños recados para el ahijado, sino que el padrino podía llegar a convertirse en un intermediario entre el ahijado y el alumno de cuartel o de guardia²¹ para evitar o suavizar un castigo²², "es un poco tu mecenas (...) Habías hecho una perada²³ y te caía un chorreo²⁴ (...) Igual te caía una privación de salida y pedías a tu padrino que intercediese".

En resumen, vemos que aunque cada sujeto le otorga un peso relativo diferente a las funciones que se le suponen al padrino, estas coinciden en gran medida entre todos ellos respecto a lo que al ahijado le cabe esperar de aquél. Pero incluso esta tradición, dirigida a distender la relación entre dos promociones enfrentadas necesariamente, expresa en un momento determinado, a través de la costumbre de la entrega del sable al

²¹ Alumnos de cuarto con potestad para reprender y castigar a los subordinados durante el desempeño de su tarea.

²² Al igual que sucedía, como veremos al referirnos a los canales informales de comunicación, con el cura castrense o pater, el cual podía llegar a interceder entre el comandante y la marinería.

²³ Es decir, haber cometido un error que, dado el alto grado de interdependencia entre todas las tareas en las que cada uno se especializa, repercutirá en el correcto funcionamiento de todo el sistema.

²⁴ Esto es, una exacerbada reprensión verbal de un superior a un subordinado.

padrino, esta situación de antagonismo, aunque con un componente claramente lúdico y ausente de agresividad real. Esta entrega del sable, previa a la ceremonia oficial donde el padrino entrega el sable al ahijado, es una costumbre no creada ni dirigida directamente por los mandos pero si hasta cierto punto permitida (o más bien, no perseguida) por estos. Siendo una costumbre cuya pervivencia en el tiempo depende de su mantenimiento, voluntario y relativamente espontáneo, a cargo de los propios alumnos y cuya génesis es, cuando menos, incierta, expresa con bastante claridad esta amable oposición entre padrinos y ahijados.

Consiste esta costumbre, en definitiva, en que el ahijado entregue a su padrino el sable que aquél recogió con el resto del material que le facilitó la Escuela en el momento que ingresó, entrega realizada con el objeto de que, dos o tres días después, el padrino se lo devuelva a su ahijado en la ceremonia oficial (ceremonia que tiene lugar dos o tres meses después de la incorporación de la nueva promoción a la disciplina de la Escuela). Para ello los alumnos de cuarto citan a los de primero y estos tienen que acudir juntos a los alojamientos de aquellos, buscar cada uno a su padrino y entregarle su sable, pero los alumnos de cuarto, repartidos en sus habitaciones, tratarán de impedirlo dificultando el encuentro a cada ahijado de su padrino a

golpes de almohada, con cubos de agua... La cita que sigue en la que un oficial recuerda como buscaba a su padrino expresa muy bien el conflicto que se le plantea al primerizo que debe respetar siempre al superior pero que aquí debe optar por romper esta barrera, produciéndose finalmente la igualación momentánea y el hermanamiento, siendo precisamente este el principal objetivo que persigue esta costumbre: "al principio cuando llegas (a los alojamientos de los alumnos de cuarto) (...) dices "son de cuarto, tampoco es como para darles (golpes)", pero después dices "aquí hay que repartir porque si no..." (...) Claro, porque llegas nuevo y ves a uno de cuarto y dices "a lo mejor si le doy..."...no, "si le quito la almohada y le doy a otro con la almohada a lo mejor se enfada y no le hacía gracia", pero le quitas la almohada y te pones a repartir por ahí. Y es lo que se pretende (...) Si organizo una guerra de almohadas espero recibir un poco también, que haya un poco de enfrentamiento (...) Los de primero tendíamos a hacer peñote y entonces arrasábamos con todo lo que pillábamos, que era nuestra fuerza (...) porque los de cuarto estaban esparcidos²⁵. Era tremendo, cuando pillábamos a alguien es que lo atropellábamos".

²⁵ Porque se alojan en dormitorios de cuatro repartidos a ambos lados de un largo pasillo.

2.2.7. La "toma del casino" y las "novatadas".

Una segunda lectura de la costumbre informal de la entrega del sable al padrino podría apuntar a una exaltación del valor del esfuerzo y la constancia del individuo para la obtención de los objetivos personales, lo cual quedaría resumido en la idea de que el sable hay que ganárselo, que hay que merecerlo²⁶. En esta misma línea encontramos la antigua y ya extirpada costumbre de la toma del casino, costumbre según la cual los alumnos de primero tenían que entrar por la fuerza en el lugar destinado al esparcimiento de todos los guardias marinas superando la oposición de los alumnos de cuarto que se lo trataban de impedir, es decir, tenían que ganarse, simbólicamente, el derecho a disfrutar de este espacio dedicado al ocio.

Los únicos espacios reservados para cierta expansión personal o para relajarse y refugiarse de la presión constante que supone el régimen disciplinario al que están sometidos los alumnos de primero (en suma un lugar "donde pasar el tiempo, donde caerte muerto"), lo constituyen, hasta el momento en que "toman" el casino tras la que se les permitirá su acceso a él, su sollado, destinado únicamente al descanso nocturno, y la sala de estudio, lugar destinado al estudio en el que pueden

²⁶ Respecto a los múltiples significados que encierra el sable reglamentario de los oficiales de la Armada es algo que trataríamos al referirnos explícitamente a los principales símbolos identitarios que pueblan el universo cultural de esta Institución.

relajarse fuera de las horas estipuladas para el estudio obligatorio pero con las limitaciones de una sala que no está preparada para el ocio.

Un dato relevante aquí lo constituye la especial violencia y apasionamiento que se despliegan en esta lucha (los alumnos de primero se abrían paso a empujones, golpes y agarrones, con el resultado de cuerpos con contusiones leves y uniformes y mobiliario rotos, todo lo cual fue calificado por un oficial que lo vivió como "una auténtica batalla campal"), sobre todo si las comparamos con la naturaleza, mucho más pausada y amistosa, del enfrentamiento que se produce en la entrega del sable al padrino; esta diferencia en la intensidad con la que se pelea en uno y otro caso no hace sino confirmar nuestra creencia en que una de las principales funciones de la tradición del apadrinamiento, tradición que la Institución reconoce, mantiene y finalmente, a través de la ceremonia oficial de la entrega del sable, consagra²⁷, es rebajar la tensión estructural existente y crear un vínculo consistente y estable entre dos promociones, mientras que la costumbre de la toma del casino no incide en la

²⁷ Respecto al origen de esta tradición no dispongo de datos que arrojen luz sobre este punto, pero sería interesante saber si fue creada por la propia Institución o si, por el contrario, surgió espontáneamente entre los guardias marinas, siendo, en vista de su funcionalidad respecto a los fines institucionales, adaptada y promovida por la Institución con posteridad a su génesis.

creación de lazos pero si expresa sin ambages ese conflicto.

Otro dato significativo que nos habla de la aceptación que la Institución muestra respecto a esta costumbre que alienta y da salida a la expresión de un conflicto coyuntural pero necesario, por lo que resulta ser un mecanismo útil y funcional a aquella, es la permisividad con que ésta fue tratada. No puede tratarse de un antagonismo que permanezca en el tiempo cuando se asienta sobre grupos definidos precisamente por su ubicación relativa en el tiempo. En este sentido, sería absurdo fomentar una oposición tan exacerbada entre grupos distinguidos por características inmutables por lo que la oposición perduraría yendo en contra de los principios castrense de compañerismo y espíritu de cuerpo (precisamente entre cuerpos si se produce una diferenciación clara y permanente, pero la relativa rivalidad que pueda existir entre ellos, rivalidad que comentaremos más adelante, ni está tan articulada como la existente entre promociones ni responde a la misma lógica que ésta).

Esta permisividad se dio hasta que, con el principio del proceso de profesionalización, los propios intereses institucionales obligaron a tomar medidas y, por ser considerada una novatada (según un oficial entrevistado fue prohibida en 1994), a evitar su continuidad (aunque

no sin dificultades, como explica un oficial joven que no vivió la toma del casino pero que recuerda un intento por parte de los alumnos de cuarto de organizarla clandestinamente y revivir su propia experiencia desde la perspectiva contraria, intento que los mandos abortaron prohibiendo la salida a todos los guardias marinas y reforzando la vigilancia). Concretamente, con el periodo de profesionalización y el ya imparable proceso de apertura de las Fuerzas Armadas a la sociedad civil esta Institución tuvo que empezar a prestar más atención a cuestiones tan delicadas como las novatadas, pues hubo de poner un especial cuidado en la imagen pública que se proyectaba, más aún siendo como es una Institución que ya de por sí siempre ha sido vigilada con especial cuidado por el ojo público siendo, a su vez, muy sensible al eco que pueda encontrar en la opinión pública, el cual encuentra su reflejo visible principalmente en los medios de comunicación. Las relaciones y percepciones entre la Institución y la sociedad civil es un tema demasiado amplio para tratar aquí, por lo que también lo posponemos a un segundo estudio que ahonde en esta problemática.

La toma del casino, si bien también supone un enfrentamiento entre "novatos" y "veteranos" y también serán estos los que obligan a tomar parte a aquellos, a diferencia de las novatadas en las que, casi por

definición, uno o varios "antiguos" se imponen y humillan a uno o varios "nuevos", esta costumbre se asienta sobre el principio de igualdad, o por lo menos constituye un momento de igualamiento, pues se trata de una pelea entre grupos iguales, iguales tanto respecto al número como a las normas que deben respetar (o más bien las normas de conducta que excepcionalmente pueden ser transgredidas).

En palabras de un oficial la toma del casino "era un poco salvaje (...) Se lo pasaba bien la mayoría, pero había tres o cuatro a los que no les hacía ninguna gracia... además del oficial de guardia, claro (...) La mayoría debía estar encantada (...) pero igual un cinco por ciento lo considera una afrenta a su persona y a su dignidad (...) Se sentirían obligados por la presión del grupo y por los ideales de compañerismo, aunque personalmente no quisieran (...) Toda la brigada toma el casino, no puedes dejar a tus compañeros, te ves presionado por la masa... "¿voy con mis compañeros o soy fiel a mis principios y tengo encima a mis compañeros y a los de cuarto?" (...) Si uno se niega dirán los compañeros que los veteranos se van a enfadar y los veteranos le cogerán manía (al que se negó) (...) Se fomenta el compañerismo y la masa". En definitiva, vemos una vez más como tanto desde el grupo opositor como desde el grupo de pertenencia se presiona al posible

disidente para que participe. Esta presión es ejercida a través de los medios de que dispone cada uno de los grupos: el grupo opositor ejerciendo el poder con especial dureza sobre él y el grupo de pertenencia tachándolo de "traidor" y condenándolo al ostracismo. Así, finalmente al individuo no le queda otra opción que entrar a formar parte del grupo llegando a actuar contra su propia voluntad para satisfacer la voluntad colectiva, en realidad para satisfacer una vez más la norma no escrita que dicta que "si no estás con nosotros, estás contra nosotros".

En cuanto a las novatadas en general debemos señalar que las que se daban en la Escuela Naval respondían a una lógica y a unos condicionantes muy diferentes a los que conducían a la realización de novatadas en un cuartel de instrucción. Así, un oficial que pasó por la Escuela Naval hace muchos años, antes de la prohibición estricta de las novatadas²⁸, me explicaba algunas de las que se hacían. Las afirmaciones que respecto a este tema se hacen deben ser tomadas con toda cautela, pues no podemos obviar que estamos hablando de infraconductas, de conductas penalizadas sobre las que los informantes no pueden hablar a un micrófono de todo lo que realmente saben.

²⁸ También denominadas "capulladas", pues a los alumnos de primero, inferiores estructurales, eran denominados por el resto de alumnos "capullos".

Por ejemplo, obligar a seis o siete alumnos de primero a subirse a una basa en la que apenas caben y esperar allí, como columnas, a que entrasen todos en el comedor; obligarles a que se metan debajo de una mesa en el comedor, decirles que saquen la mano por el portillo u "ojo de buey" y echarles encima una jarra de agua; "hacer un pasillo" para entrar en el comedor, golpeando a los que van entrando con pañuelos en los que se ha hecho un nudo... (todo esto antes de que llegase el profesor de servicio al comedor). Otra costumbre mediante la que se resalta la relación de poder de los más antiguos sobre los más modernos, aunque esta no merece el calificativo de "novatada", era, por ejemplo, obligar al inferior estructural a portar los libros del superior.

Normalmente se trataban de burlas que carecían de las connotaciones sexuales y gravemente lesivas que presentaban las novatadas durante el tiempo que duraba el servicio militar obligatorio. Antiguamente, durante el servicio militar obligatorio y durante el periodo de instrucción de marineros especialistas voluntarios, cuando la formación de los marineros profesionales se prolongaba en el tiempo mucho más que hoy, las distancias sociales en función de la antigüedad eran mayores y la disciplina era mucho más estricta. Un objeto recuperado de aquella época y que nos habla de

una novatada que conlleva la vejación sexual es el llamado "bastón del abuelo" (con el término "bastón" se alude irónicamente, al mismo tiempo que se emula, al "bastón de mando" del comandante, objeto simbólico que ya explicaremos con más detenimiento en un posterior estudio; mientras que el término "abuelo" se utilizaba para referirse a los más antiguos de entre los marineros, de modo que, a pesar de tener el mismo galón, podían hacer valer sus privilegios antigüedad), el cual no era otra cosa que un trozo de escoba tallado con forma fálica que era utilizado para realizar penetraciones anales a los novatos. En todo caso las novatadas en el Ejército de Tierra (y es de suponer que en Infantería de Marina también) tenían mayor presencia y el maltrato era también mayor, pues en la Armada las novatadas más comunes incidían principalmente en el desconocimiento del novato de las pautas militares y marineras (novatadas como son el que un antiguo se ponga una gorra de suboficial y obligue a desfilar a sus compañeros o que un superior mande a un novato en un barco a ponerle la funda al ancla).

Un oficial que salió de la Escuela Naval hace pocos años afirmaba que no hay novatadas de los antiguos hacia los modernos, aunque sí hay bromas entre compañeros de promoción, todo ello debido a que "(la novatada) podría provocar que no sintiera respeto el subordinado al

superior de otro curso (...) No es lo mismo una novatada entre dos personas del mismo nivel... del mismo antiguo, que entre alguien a quien teóricamente yo tengo que respetar por su empleo. Si, entre compañeros... es más habitual entre compañeros".

En suma, en lo que se refiere a las novatadas existentes antiguamente en la Escuela Naval vemos que aquí el mayor control institucional (respecto a las diferentes escuelas de especialidades de la Armada) alcanza también a las manifestaciones surgidas espontáneamente de las dinámicas grupales. Esto no significa que las normas informales emanadas del propio grupo desaparezcan por completo, sino que, dado el mundo hipernormativizado (con normas oficiales creadas y controladas por la Institución) estas normas informales se reducen a la mínima expresión. Aquí se seguirán encontrando normas informales que responden, principalmente, a las dinámicas de grupo que exigen lealtad al grupo de pertenencia, por lo que la propia colectividad velará para tratar de que no aparezca en su seno la figura ya comentada del "vendido" o "disidente" (aquel que aspira a relacionarse más con los superiores, aunque el peligro de que esto suceda corresponderá más bien al mundo laboral posterior al periodo escolar) o del "chivato" (es decir, aquel que opta por anteponer la moral institucional a la moral grupal, lo que le

convierte, por momentos, también en disidente de su promoción).

Sólo dejaban de perseguirse, permitiendo así su pervivencia en el tiempo, aquellas costumbres con ciertas implicaciones morales útiles en el proceso de socialización de los alumnos, no teniendo lugar en este contexto aquellas llevadas a cabo a título personal. Además, a diferencia de los veteranos de reemplazo que hacían las novatadas a individuos que en cuestión de pocos meses iban a ver por última vez en sus vidas, en la Escuela Naval no tiene sentido la novatada, pues los actores de la misma ostentarán diferentes grados entre los que rigen numerosas normas de conducta, además de que todos ellos entrarán a formar parte de una misma Institución siendo altamente probable que coincidan y convivan en un mismo destino o en un mismo barco bajo una relación de subordinación pero mucho más cercana relativamente por formar ya parte de un grupo de oficiales, diferenciado ahora de forma tangible y real (no ideal, como sucede en la Escuela, donde prácticamente todos los que conviven son guardias marinas) de las escalas de marinería y de suboficiales.

Sirva como ejemplo el siguiente caso narrado por un oficial: "en primero teníamos un brigadier que era el que nos metía la caña, le teníamos pánico... que te dijese algo. Era el rey (...) hacía lo que quería,

dentro de las normas de la Escuela y con el control del oficial de brigada (...) El brigadier decidía si hacíamos instrucción, cuanto tiempo, si lo hacíamos bien o mal (...) Lo veías como que "éste hace conmigo lo que quiere, si él quiere nos quedamos aquí más tiempo, si él quiere nos levantamos más temprano, si él quiere nos acostamos más tarde, si él quiere nos corremos como animales en gimnasia..." (...) Pues resulta que ese brigadier fue mi jefe de máquinas (en una fragata en la que estuvo destinado) y teníamos una relación buenísima, de trabajo y personal... él daba la cara por mí cuando hacía falta (...) Las novatadas no tienen sentido porque después se te devuelve el tortazo, no tiene sentido buscarte enemigos (...) En la mili te da igual porque te vas a ir, te da igual que uno no te hable en dos meses, te da igual amargarle la vida".

2.2.8. Relaciones entre cuerpos y entre escalas.

Pero, aunque en la promoción encontramos el primer y principal grupo de referencia, discriminado a través de criterios de temporalidad, existen otros grupos cuya configuración responde a criterios operativos y de especialización técnica, y otros que lo hacen en función de las expectativas de ascenso social que permiten (también dirigidos, aunque no de forma tan determinante como en los cuerpos, cada uno al desempeño de funciones

específicas): son los cuerpos y las escalas, respectivamente.

Los cuerpos que conviven y se forman en la Escuela Naval son: Cuerpo General, Infantería de Marina, Intendencia, Reserva Naval Activa (en vía de extinción), Cuerpo de Especialistas (procedentes de la escala básica, ascendidos por promoción interna y que habrán de pasar un año de formación en la Escuela Naval y otro en la escuela de la especialidad de procedencia), Cuerpos Comunes (que han de pasar un corto periodo de tiempo en cada una de las tres escuelas de oficiales, la de la Armada y las de los ejércitos de Tierra y Aire) e Ingenieros (que se preparan muy poco tiempo en la Escuela Naval). Por su parte, las escalas de oficiales son la escala de oficiales (tres años de preparación) y la escala superior (cinco años de preparación).

Serán las promociones de escala superior pertenecientes a Cuerpo General y a Infantería de Marina los que, debido a la organización de la Escuela, tengan una relación más cercana y una convivencia más fluida, pues ambas promociones compondrán una única brigada (bajo el mando de tres brigadieres, dos de Cuerpo General y uno de Infantería de Marina, lo cual se explica porque los aspirantes a oficial de Infantería de Marina son numéricamente muchos menos que los aspirantes a oficial de Cuerpo General), durmiendo en el mismo

sollado, compartiendo algunas asignaturas comunes y muchos problemas específicos como brigada y, en definitiva, "haciendo juntos vida de brigada"²⁹.

Por su parte, los pertenecientes a la escala de oficiales compondrán otra brigada independiente con un plan de estudios diferente (más comprimido y simplificado) que el de escala superior, sin que ambas escalas compartan clases a pesar de tener algunas asignaturas comunes. Esto no significa que la organización escolar no provoque y regule contactos entre ambas escalas, aunque estos si serán escasos (se trata sobre todo de actividades "extraescolares", tales como gimnasia o la conformación de equipos para campeonatos deportivos -de voleibol, de balonmano, etc-). En cuanto a los suboficiales que pasarán a ser oficiales del Cuerpo de Especialistas conformarán una brigada autónoma (reciben clases separadas, de modo que el mismo profesor que daba la misma asignatura a los alumnos de escala de oficiales imparte su clase separadamente a la promoción de especialistas que realizan el curso puente) que se mantendrá unida durante todo el curso puente, tanto a su paso por la Escuela Naval como por la escuela de la especialidad a la que pertenecen.

²⁹ Por no mencionar que muchos de ellos se conocen previamente pues han convivido en el Centro de Huérfanos de la Armada (CHA) durante uno, dos o incluso tres años mientras preparaban la oposición para ingresar en la Escuela Naval.

Mayor peculiaridad presenta la formación de los pertenecientes a Cuerpo de Intendencia, Ingenieros y Cuerpos Comunes, realizándose de forma mucho más aislada en cada caso concreto. Por ejemplo, los alumnos de Intendencia, en la época durante la cual debían formarse durante cinco años en la Escuela Naval³⁰, solo coincidían con los miembros de los demás cuerpos cuando se impartían unas pocas asignaturas de temas militares comunes a todos ellos, tales como "ordenanzas y moral militar", conviviendo aislados del resto en sollados destinados únicamente a ellos. Durante los primeros meses conviven en un sollado colectivo para luego pasar a alojarse en dormitorios de cuatro (en un principio los compañeros de habitación venían impuestos por los mandos correspondientes, constituyendo un privilegio de antigüedad más la posibilidad de elegir compañeros a partir de tercer curso).

La diferenciación de este Cuerpo se remarca incluso en el terreno de los signos y de los símbolos, correspondiéndoles un galón específico en el que se representa un sol que sustituye a la coca característica del Cuerpo General. El sol, entendido como símbolo monetario y, por extensión, de los recursos económicos, que deben ser gestionados por los oficiales de

³⁰ Como ya señalamos en la actualidad los miembros del Cuerpo de Intendencia son licenciados en carreras universitarias, afines a los cometidos que se les va a asignar como intendentes, que han de pasar tan solo un año por la Escuela Naval.

Intendencia; y la coca, consistente en un inicio de nudo formado por el cabo superior de entre los que componen el galón, imagen cargada de significados asociados siempre al prestigio de los miembros de la escala superior de Cuerpo General en relación al resto de cuerpos de la Armada y a su concepción como máximo exponente y representante más auténtico del que podríamos denominar "espíritu de la Armada", temas todos estos que quedan postergados al capítulo que versará estrictamente sobre símbolos identitarios.

La diferenciación también se plasma en la propia denominación de los diferentes grados jerárquicos de los oficiales de Intendencia, los cuales coinciden con los que sirven para clasificar a los oficiales de los otros dos ejércitos y a los del Cuerpo de Infantería de Marina. Los alumnos de primer curso se conocían como "aspirantes de primero", los de segundo curso "aspirantes de segundo", los de tercer curso "guardias marinas de primero", los de cuarto curso "guardias marinas de segundo" y en quinto curso, igual que los oficiales de Cuerpo General ascienden a alférez de fragata para terminar el periodo escolar como alférez de navío, los oficiales de Intendencia ascendían a alférez para salir como tenientes. En la actualidad el año que pasan en la Escuela Naval se distribuye del siguiente modo: ingresan como "aspirantes de primero" para

ascender a alférez a los cuatro meses, obteniendo el grado de teniente al finalizar el curso académico.

También encontramos que en la formación de los intendentes el trato recibido desde los mandos es más suave y menos estricto. Esto también sucedía entre los procedentes del Cuerpo de Especialistas, aunque el motivo en cada caso debe entenderse de un modo bien diferente, pues, es de suponer que, en lo que se refiere a los suboficiales que ascienden por promoción interna, estos no serían tratados, por sus futuros compañeros ni por sus mandos, con tanta dureza como con los alumnos de primero de Cuerpo General o de Infantería de Marina al no poder ser considerados enteramente como "novatos", sino que a pesar de pertenecer hasta ese momento a otra escala y de ser necesario también cierto rito de paso para permitir su acceso a la escala inmediatamente superior, éste será mucho menos exigente con alguien que se ha sacrificado por la Institución y es miembro de ésta desde hace mucho tiempo (es decir, que en último término es uno de "nosotros") que con aquél que procede "de fuera", "de la calle", en definitiva, de alguien que todavía tiene que transformarse en militar y marino.

En lo que se refiere al menor grado de disciplina que se exigía a los intendentes primerizos (que se traducía, por ejemplo, en unos horarios un poco más laxos, no tener que hacer instrucción militar con el fusil o no

ser castigados con subir a la cofa), esto responderá a motivos más funcionales y a la lógica de la preparación para una tarea específica, de modo que no tendrá tanto sentido inculcar una férrea disciplina en alguien que va a desempeñar tareas en el ámbito de una oficina, la mayor parte en tierra, como en aquellos que deberán mostrar en todo momento, dado su cometido, un comportamiento mucho más disciplinado (entendida la disciplina aquí como orden y eficacia de las acciones en un breve periodo de tiempo, o lo que es lo mismo, la capacidad para reaccionar ante una emergencia que se presenta aquí más como constante que como eventualidad).

Más marcado aún es el grado de identificación y de aislamiento en el caso de los Cuerpos Comunes de la Defensa, los cuales visten incluso un uniforme que los diferencia a simple vista del resto de cuerpos, pertenecientes estos en su totalidad a la Armada, mientras que aquellos, al no formar parte en exclusiva de ninguno de los tres ejércitos de las Fuerzas Armadas deben prepararse durante tres meses en cada una de las tres escuelas de oficiales correspondientes a cada uno de los tres ejércitos³¹, además de que su dinámica escolar es otra que la del resto, todo lo cual contribuye a que se configuren como un grupo compacto y

³¹ Son la Escuela Naval de Marín, la Academia Militar del Ejército de Tierra de Zaragoza y la Academia Militar del Aire de San Javier

homogeneizado. En palabras de un oficial de Intendencia: los miembros de los Cuerpos Comunes "tienen sus clases aparte (...) Coincides con ellos en instrucción marinera (...) Pero es que ellos llegan más tarde (a la Escuela Naval)... (...) Para el tiempo libre hay el casino³² en la Escuela... ahí se trata de que se conozca todo el mundo (...) Ellos pasan en un año por los tres ejércitos por lo que ven muchísimas caras y al final no... eso les hace juntarse más, porque claro, al ir de un grupo, estar en uno, irse todos a otro y irse luego otra vez a otro, al final es difícil que se abran".

Este mismo mecanismo (aunque en este caso se presenta muy difusamente y no deja de darse de un modo casi anecdótico) por el que el grupo, ante una dinámica marcada por la obligada itinerancia, se parapeta y emplea muchas de sus energías en mantener la unidad frente a otros grupos, puede suponer un factor explicativo de gran importancia a la hora de analizar el errante estilo de vida del marino y del militar, así como los fuertes procesos de identificación con la Institución como concepto y con España como territorio que se dan entre sujetos que se ven obligados a habitar solo temporalmente los más diversos puntos de la geografía española (siendo además una cohabitación

³² Una especie de salón social con entretenimientos como televisión o juegos de mesa destinado al esparcimiento y al establecimiento de contactos entre alumnos de todas las promociones, escalas y cuerpos.

relativa cuando la mayoría de ellos están embarcado y todos segregados de la sociedad civil por los muros del Arsenal, escuela...). Estos procesos identitarios vinculados directamente a este mecanismo de autodefensa, a esta lucha por el mantenimiento de la diferencia entre "nosotros" y "ellos", a ese "cerrar filas" (aspectos que forman parte de una misma lógica y que aparecen, de una u otra forma, en cualquier comunidad nómada, la cual siempre debe oscilar entre el mantenimiento de su identidad cultural y la marginalidad y conflicto con la comunidad asentada a los que necesariamente se ve abocada por su errático modo de vida), constituyen un tema que, de nuevo, no podemos abarcar en el presente estudio pero que también queda pendiente para otro posterior.

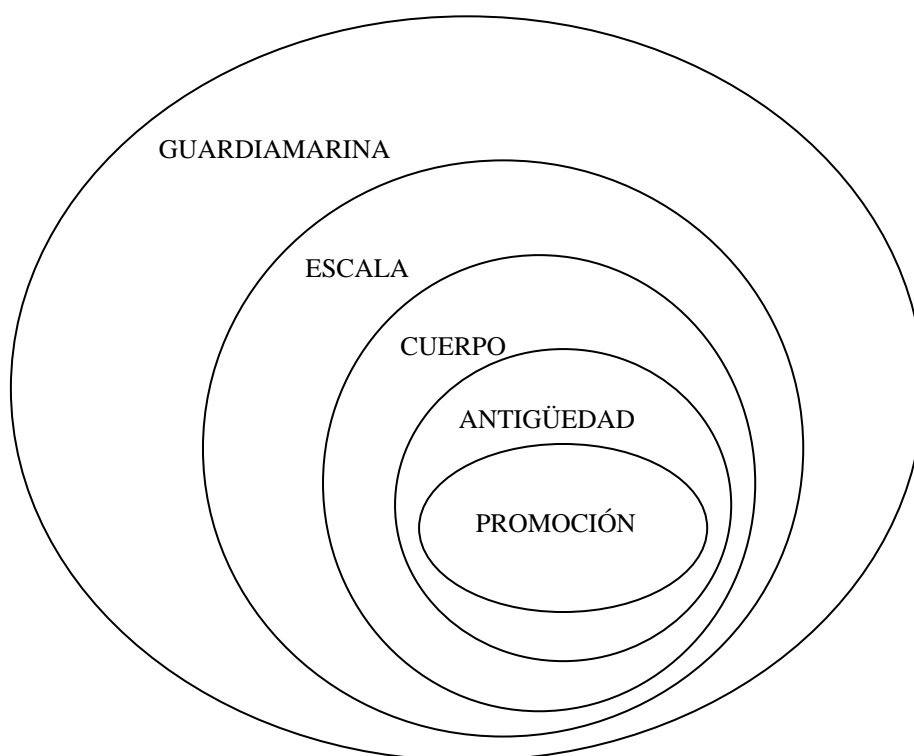
2.2.9. Solapamiento de los diferentes grupos identitarios de referencia.

Abandonemos aquí el repaso de la problemática específica de cada Cuerpo de la Armada (y con más razón aún al referirnos a los Cuerpos Comunes, los cuales deberían ser contemplados a través de otro prisma, pues esos presentan una serie de peculiaridades y se extienden por un ámbito más amplio, el de las Fuerzas Armadas en su conjunto, que se escapan de nuestro objeto de estudio). La misma lógica, con diferentes formas pero

con un único fondo, se repetirá una y otra vez y, además de convertir este capítulo en una reiteración innecesaria que no aporte nuevos argumentos, corremos el peligro de prestar demasiada atención al periodo de formación y olvidarnos de lo que sucede una vez que el individuo es considerado apto para el desarrollo de la actividad para la que fue preparado y, más aún, cuando este individuo entra a formar parte de la elite que marcará en gran medida los designios de la Institución a la que a su vez los miembros de esta elite pertenecen con pleno derecho. Solo reseñar aquí, a modo de síntesis de la principal idea planteada en este apartado, como el proceso de construcción de identidades, dirigido principalmente por la propia Institución, encuentra, en un primer momento, en la promoción ese núcleo al que los individuos se adherirán con más fuerza, mientras que alrededor de él se presentan otros grupos de referencia, de modo que se extienden en círculos concéntricos, siendo posiblemente el cuerpo de pertenencia y, en menor medida, la escala los conceptos a los que debemos remitir al individuo, pues es en relación a ellos a los que éste asociará su propia ubicación en el seno de la Institución y en base a los que marcará el modo de relacionarse con el resto de miembros de la misma.

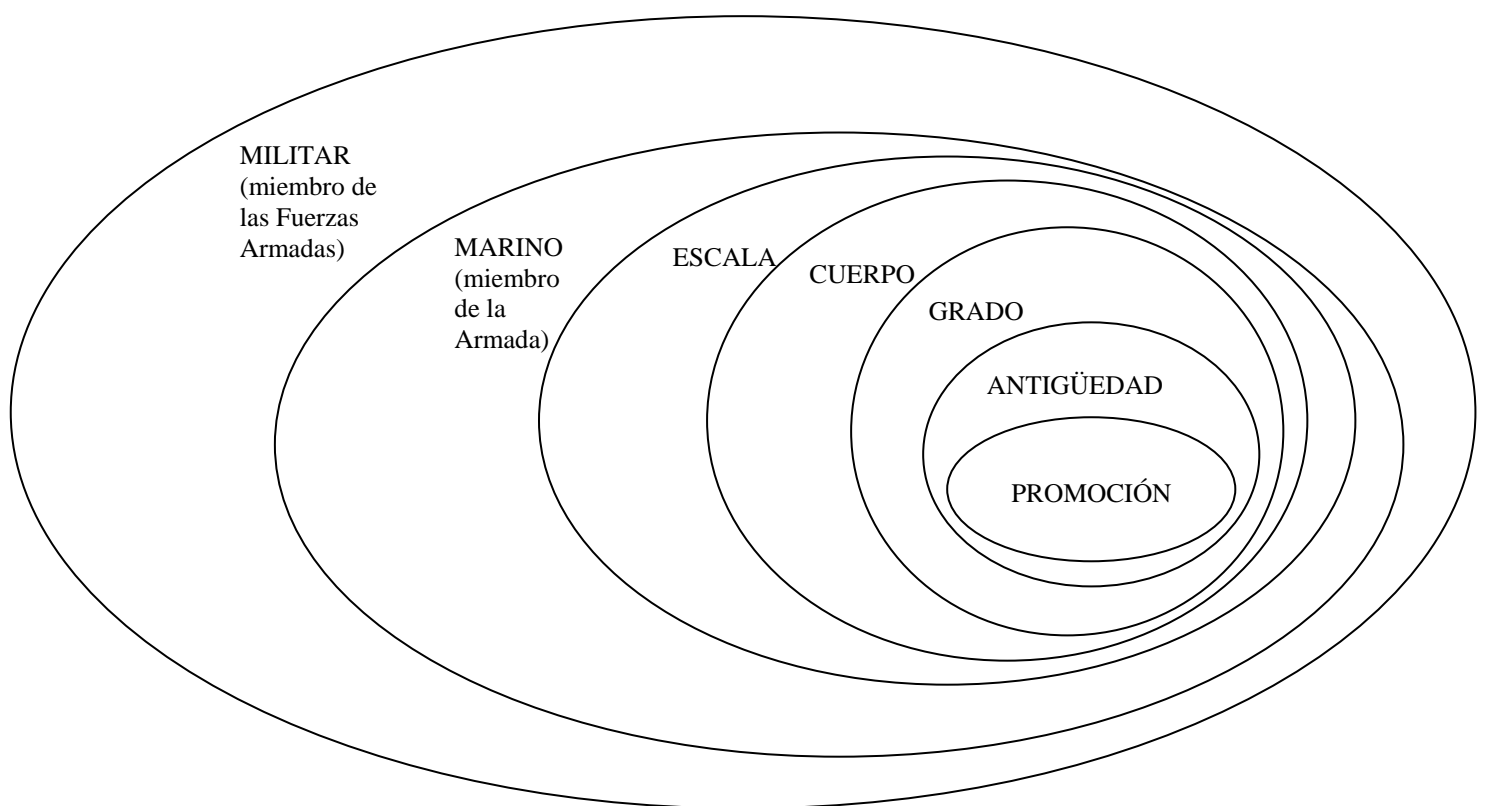
En este sentido, un oficial consideraba que se tendía a formar grupo principalmente en torno a la promoción,

de modo que el primer grupo que se genera es aquél que se compone de los miembros de escala superior de Cuerpo General de primer curso, para luego irse acercando a los miembros de la escala de oficiales de la misma promoción y, más adelante, con los alumnos de segundo curso (ya hemos visto que las similitudes entre el régimen de vida de ambos cursos facilitan esta relación, pues permite que se de una mayor identificación y crecen las probabilidades de empatizar unos con otros, además de que las edades son similares y muchos de ellos ya han convivido previamente en el CHA mientras preparaban la oposición para ingresar en la Escuela).



Grupos de referencia para la construcción de identidades sociales en la Escuela Naval

Esto por lo que se refiere al periodo de formación en la Escuela Naval, pues una vez cumplido este periodo veremos, en el primer capítulo de la tercera parte, cómo los círculos de identidad se multiplican y cómo cada uno de ellos adquiere diferente peso relativo respecto a los demás círculos (contrapuestos unos, solapados otros, aislados otros...). Pero antes de introducir variables como el grado jerárquico o la relación entre oficiales, suboficiales y marinería, apuntemos cuales son algunos de los principales valores que se desprenden de la organización escolar que acabamos de explicar y cual es la finalidad general de ésta.



Grupos de referencia para la construcción de identidades sociales tras el periodo de formación

2.2.10. Inculcación de valores y finalidad práctica del sistema formativo.

En resumen, hemos visto como la organización del tiempo y del espacio en la Escuela Naval se orienta hacia la obtención de un objetivo: la cohesión entre individuos, es decir el sentimiento de compañerismo, esencial en cualquier ejército, pues para entrar en un conflicto bélico en el que dos colectivos se enfrentan ninguno de los miembros de estos colectivos puede albergar ninguna duda de cual es su grupo de pertenencia, residiendo precisamente en su unidad toda su fuerza (ya lo dijo K. Marx: "divide y vencerás"). El sentido de un sistema de horarios tan estricto que hace que el individuo actúe automáticamente y sin vacilación era explicado por un oficial de Cuerpo General cuando afirmaba que en la Escuela Naval "no había estrés, era un poco todo mecánico (...) Poco a poco te va entrando un método ¿no?, por ejemplo "¿por qué yo tengo que hacer instrucción militar?" (...) Tiene un porqué: la idea de unión, la idea de disciplina, la idea de compañerismo, la idea de hacer todos lo mismo... pues, ¿por qué tiene que ser así? (...) en esos momentos a lo mejor no lo entiendes... tampoco te dedicabas a pensar "¿por qué hago esto?" (...) No te anula como persona (...) pero no tienes mucho tiempo para pensar, porque la actividad te

envuelve y te dedicas a resolver los problemas de la actividad".

La elevada presión normativa y la exigencia de la realización de un gran número de actividades en breves periodos de tiempo actúan sobre el individuo produciéndose en éste una identificación muy intensa con el grupo primario de pertenencia. Nos referimos principalmente a lo que sucede durante el primer curso, pues es aquí donde se puede medir y comparar con más facilidad el diferente nivel de exigencia que marca la dinámica de los diferentes grupos y así como es este el momento en el que la aplicación de la disciplina y de los principios normativos se realiza de forma proverbial.

El grado en que se produzca esta identificación variará en función del grado de presión que se ejerza sobre cada grupo. De esta opinión era un oficial de Intendencia, el cual entendía que esta identificación "va en función de la forma en que se trata a una brigada (...) Cuanto más dureza de trato aplican a una brigada más unidos están... (el grupo) se tiende a unir cuanto más se le aprietan los tornillos", por lo que creía que el hecho de que su promoción fuese tratada con más benevolencia que la anterior condujo a una menor unidad entre ellos respecto a la que observaba que existía entre los miembros de la promoción anterior. Otra frase

muy repetida entre los entrevistados (tan repetida que en este contexto podría llegar a considerarse una frase hecha) y que también apunta hacia esta idea, es la que afirma que "el sufrimiento une". En la misma línea otro oficial, éste de Cuerpo General, veía en sus compañeros de Infantería de Marina, a los que se exige más disciplina pues es el Cuerpo más militarizado de la Armada. El calificativo "militarizado" se refiere aquí a una preparación más orientada al combate, por lo que se incide más en la instrucción militar. Este grado de "militarización" sería menor en el resto de cuerpos de la Armada pues están más orientados al desempeño de tareas de naturaleza técnica por lo que en su formación la instrucción militar presentará menos peso relativo y se centrará más en la especialización tecnológica.

Así, este oficial consideraba que se lograba inculcar en los cadetes del Cuerpo de Infantería de Marina un mayor grado de compañerismo, por ejemplo, en las marchas topográficas³³ en las que "al que se quedaba descolgado le caía racha"³⁴ pero a los demás también por dejarlo descolgado (...) Entonces el descolgado se sacrificaba más por los demás y los demás procuraban ayudarlo (...)

³³ Marchas dirigidas únicamente a este cuerpo y que se caracterizan por el tremendo desgaste físico que exigen (consisten en la supervivencia durante varios días en un terreno, sin agua ni comida, debiendo alcanzar un objetivo terrestre en el plazo de tiempo estipulado, todo ello agravado por la obligación de realizar el ejercicio como un colectivo que alcance este objetivo al unísono).

³⁴ "Le caía racha" significa que "el superior le reprendía".

El de detrás se sacrificaba por el de delante y el de delante se dejaba caer un poco... era una solución de compromiso para crear un grupo compacto".

La otra cara de la moneda la representa el hecho de que una estricta disciplina favorece la aparición de desviados sociales, aquellos que al verse incapaces de encontrar acomodo en esta frenética dinámica institucional terminan por desequilibrarse mentalmente, pues en estas circunstancias el individuo, más que nunca, depende del grupo y se autodefine en relación al grupo. En este sentido este oficial de Intendencia afirmaba que su promoción, menos unida y sujeta a una menor disciplina, "era de gente más normal que la anterior, gente más sana mentalmente (...) Estábamos más tranquilos, si no salíamos un día no pasaba nada... éramos más responsables (...) Ellos (los de la promoción anterior) eran más juerguistas y si les prohibían salir se ponían como locos... el apretar mucho genera irresponsabilidad, están más unidos y actúan más como corderitos... todos juntos, y además más irritables".

Además, hemos de tener en cuenta que se trata de casi adolescentes que están formándose como personas, por lo que buscan y necesitan muchos puntos de referencia en los que verse reflejados, así como sus horizontes mentales difícilmente pueden, en medio de esta intensa convivencia que solo permite pensar y sentir el mundo

institucional, saltar los muros de la Escuela Naval. A esta circunstancia hay que sumar la actitud rebelde que cabe esperar, casi por motivos biológicos, entre un grupo de individuos de dieciocho años que se ven de pronto libres de las ataduras familiares. Así, no es de extrañar que se organicen como colectivo para llamar la atención, aunque sea quebrantando las reglas que se les impone, y hacer valer su presencia ante sus superiores/mayores. Más adelante, cuando vean que el quebrantamiento del reglamento se hace imposible, solo les quedará una opción para destacar: integrarse en el grupo y en la Institución, lo que significa asumir las normas y tornar hacia una actitud sumisa, y apelar a su espíritu de superación para lograr ascender en la escala social.

En la siguiente cita un oficial explica como el sistema integra a todos los individuos, pues lo cierto es que la marginación de un individuo, que haría de él un individuo aislado pero con entidad propia, implicaría perder un elemento del contingente y esto solo puede ser visto como un fracaso del proceso de socialización: en la Escuela Naval "no hay marginados porque tienes contacto con muchos grupos, sobre todo con gente de primero (...). En primero se hace la guerra a los grupos, intentan disolverlo y hacer una mezcla compacta, aunque después se harán grupos... en el programa de actividades

se hacían dos grupos con los de Cuerpo General, cogían a los números pares y a los impares y hacían dos grupos... tenían cuatro horas de gimnasia y los grupos se cambiaban, si las dos primeras horas un grupo tenía matemáticas e inglés el otro tenía inglés y matemáticas. Ahí tienes trato con veinte de la promoción en tu grupo... si la promoción es de cuarenta. Luego salidas en lanchas... grupos de cinco, cinco de primero, cinco de segundo y cinco de cuarto: una lancha. Estabas en el equipo de balonmano con seis más. Venías del CHA donde ya conoces gente, conoces en la Escuela a los que son de tu ciudad y te acercas a ellos... al final son tantas actividades que coincides con todos... también las guardias se montaban por apellidos y además había equipos de vela, carreras de orientación...". En resumen: "los grupos se montan al azar y así se deshacen los grupitos del principio".

Cuando el entrevistado habla de "hacer la guerra a los grupos" se refiere a los grupos prefigurados antes del ingreso en la Escuela, es decir, los grupos espontáneos (tales como los conformados por aquellos que se conocieron en el CHA de Ferrol o en el CHA de Madrid) sobre los que no tiene control la Institución. A estos grupos otro oficial sumaba aquellos que se forman espontáneamente en torno a una o varias figuras más carismáticas, de modo que habría un grupo líder en torno

al cual se forman otros grupos que aspiran a pertenecer a aquél, pero este oficial también coincidía en que estos grupos generados por el propio carácter de sus miembros enseguida se disgregaban bajo la presión de la organización institucional.

En definitiva, se trata, en gran medida, de igualar inicialmente a todos los neófitos, siendo considerados tabulas rasas que deberán ganarse, a través de su propio esfuerzo, su status, tanto en la Escuela como al salir de ella, pues han entrado irrevocablemente en la carrera meritocrática por el ascenso social. Así, encontramos un valor igualmente fomentado por la Institución y que parece enfrentarse directamente con aquel del compañerismo: la competitividad surgida necesariamente del esfuerzo personal. Esta ambivalencia queda perfectamente representada para el caso de la marinería a través del contramaestre que arenga a la brigada de la que es responsable para que realice un trabajo mejor y más rápido que otra brigada de marineros, de modo que la brigada debe actuar sobre la base del compañerismo y la cohesión interna para entrar en competencia directa con otra, teniendo ésta a su vez que presentar esta misma virtud para ser realmente competitiva y eficaz (además de servir de mecanismo de identificación colectiva por medio de la oposición a otro grupo, pues éste hace las veces de espejo en el que aquel se ve reflejado, siendo

el punto de referencia, el que da la medida de su eficacia al primer grupo).

Pero en el caso de los oficiales este mecanismo de motivación no es válido (con excepción de los alumnos en primer curso, en el que la prioridad es que actúen y obedezcan como un colectivo indisoluble) pues, a diferencia de lo que se espera de la marinería, se trata de inculcar progresivamente un fuerte sentido de la responsabilidad individual y la firmeza en las decisiones que se adoptan, lo cual se desprende de este fragmento de la entrevista realizada a un oficial: "es muy importante aprender a confiar en el compañero. Es muy difícil también, pero es fundamental, saber que no está todo en manos de uno, o sea no necesariamente porque uno haga su trabajo bien está bien hecho el trabajo. El compañerismo, la disciplina... es tratar de hacer las cosas bien, lo que uno considera moralmente correcto... se puede llegar a potenciar aunque a uno le parezca que va contra todos (...). Se tiene que mantener firme en su decisión y decidir, aprender a tomar decisiones... que es complicado al principio, porque claro (...) tiene veinte años, tampoco en la vida civil se le han planteado decisiones (...) Tiene que aprender a decidir y llevarlas a cabo (las decisiones) sin titubear, incluso aunque se equivoque, porque la escuela si permite equivocaciones (...). Lo importante es que no

dude, porque si el que está mandando duda pues mal va la cosa".

Otra idea que se desprende de esta cita y que supone uno los principales valores, íntimamente ligado al del compañerismo, que se tratan de inculcar en la Escuela Naval es la estrecha interdependencia que marcará el funcionamiento de cualquier ejército y más aún si circunscribimos a un colectivo de militares al espacio radicalmente acotado que supone un barco navegando, o incluso un cuartel o una escuela militar que, a pesar de estar en tierra, funcionan de manera prácticamente autónoma y están segregados físicamente del espacio que los rodea. De esta forma, el estricto horario no está únicamente dirigido a presionar al individuo para que éste se acostumbre así a un estado de tensión (tolerable) y de alerta constantes. Además de conseguir este estado mental que permita una rápida reacción y poder tomar decisiones automáticas en base a pocos elementos de juicio, también se logra, por medio de la gimnasia, de la instrucción y de las incontables ocasiones ajenas al plan de estudios (pero perfectamente prefijadas) que suponen un desgaste físico (sobre todo durante el primer curso), que todos los sujetos adquieran un estado de forma física óptimo. Otro tema interesante para analizar en otra parte lo supondría el "culto al cuerpo" que se propugna y fomenta desde la

propia Institución, aún estando ya de por sí muy asimilado antes de su ingreso por un porcentaje importante de los nuevos miembros, tratándose de una tendencia que casi siempre aparece en aquellas instituciones que encuentran su principal razón de ser en la rápida respuesta a situaciones de emergencia de diversa índole.

Aún más, se ensamblan cuidadosa y precisamente los diferentes horarios y los diferentes cometidos para lograr que cualquier acción a cualquier nivel repercuta en todo el conjunto. Se trata de inculcar un sentido de la responsabilidad individual y capacidad para decidir evaluando rápidamente una situación dada, siempre sabiendo sobre quien va a recaer las consecuencias de esa decisión, todo lo cual se desprende de la siguiente cita: "cometías un error que en primero no te dabas cuenta de la influencia que tenía, que repercutía en los compañeros (...) Por ejemplo, si el desayuno se retrasaba un poco influía en los horarios de toda la Escuela (...) Llegabas nuevo, con la pera³⁵, y no te dabas cuenta de la repercusión de tus acciones y de tus errores (...) Influía no solo en tus compañeros, sino que también en los de segundo, cuarto... o incluso podía influir en el profesor de servicio (...) Cuanto más

³⁵ Es decir, con el despiste propio del que no tiene ninguna experiencia.

tiempo pasas en la Escuela tus acciones tendrán más repercusión sobre la gente y la responsabilidad será mayor”.

En suma, durante el periodo de formación en la Escuela Naval se preparará a todos los alumnos para que respondan del modo más eficiente a las situaciones que van a tener que afrontar durante toda su carrera militar, de modo que en la organización de esta Escuela se trata de reproducir, en un pequeño espacio, el régimen de vida, así como los múltiples valores y relaciones sociales que este régimen lleva implícito de una manera decididamente intencional, que regirán la dinámica institucional en adelante. Así, vemos que la intensa actividad en la Escuela Naval será el fiel reflejo de aquella a la que tendrán que adaptarse los nuevos oficiales cuando se incorporen a la dotación del barco que les sea asignado. Además, la estratificación jerárquica de la Escuela y el sistema de concesión progresiva de privilegios, sobre todo en función de la antigüedad acumulada, no deja de ser una miniaturización de la estructura social de la Institución más amplia. Tal y como explicaba un oficial: la Escuela Naval “dividida desde alumnos de quinto hasta primero simularían todo el escalafón completo ¿no?. De quinto sería el grado máximo y el de primero sería lo asimilado a un marinero (...) Así sirven de... el ir pasando

diferentes pasos para saber estar en la base, saber estar en un mando intermedio y saber estar en quinto y ejercer el mando"; reproduciéndose así los diferentes estamentos militares y siguiéndose del mismo modo los criterios de antigüedad.

No obstante, hay que tener en cuenta que estamos hablando de realidades diferentes, pues tanto esta ordenación de status como los valores que se propugnan aparecerán en la Escuela en toda su pureza, más cerca del ideal institucional, dado que es aquí donde se va a tratar de producir la transformación del individuo civil en militar, de modo que sea asimilada por éste la transformación, ya como nuevo militar y marino, de un modo definitivo. Por ejemplo, el estricto cumplimiento de la costumbre del saludo militar del subordinado al superior, la cual sirve para remarcar y reforzar cotidianamente la ordenación jerárquica de la realidad institucional, será exigido con un mayor rigor en la Escuela que en los posteriores destinos (concretamente, en los barcos solo se saludará al superior la primera vez que se lo cruce cada día, pues debido a la estrechez espacial los encuentros son constantes por lo que los constantes saludos se convertirían en elemento disfuncional, además de molesto).

El valor del compañerismo y la asimilación de la mutua interdependencia era resaltado por muchos de los

entrevistados como indispensable para la convivencia en un barco, donde las situaciones pueden alcanzar un grado de tensión mayor que en la Escuela (aquí la tensión vendría creada e intensificada intencionalmente y de un modo más artificial y dirigido, mientras que durante la navegación la tensión viene dada por un riesgo real y por una convivencia obligada en un pequeño e incómodo espacio). En este sentido un oficial afirmaba que "esa es la diferencia de fuera (del barco). Fuera uno no le aguanta (a un compañero) y (le dice) "tú por tu camino y yo por el mío" y se acabó (...) Dentro (del barco) no. Y eso (el compañerismo) se fuerza (en la Escuela) precisamente por eso, porque al día de mañana en un barco no te queda más remedio, no te vas a tirar al agua, que no te queda más remedio que convivir con él (con el compañero con el que surge el conflicto). En la Escuela estás en tierra y no se mueve (...) en un barco se te puede hacer insostenible porque, a lo mejor el otro lleva más tiempo que tú (es más antiguo, con lo que esto conlleva en una posible relación de poder), tú no aguantas (...) tiene que funcionar (...) Claro, en la Escuela los errores se perdonan, pero en el barco o en la mar los errores no se perdonan nunca, da igual quien los cometa". Todo lo cual no obsta que este mismo oficial considere, como la mayoría de los preguntados, que el lazo de la promoción, que el grado de

camaradería alcanzado en la Escuela Naval no se obtendrá en ningún destino posterior, ni siquiera en los barcos, donde la convivencia es tan estrecha (textualmente: "los lazos no son tan estrechos en un barco como en la Escuela... es diferente el lazo (...)) Las condiciones de embarque no tienen por qué cumplirse en el mismo barco, por lo que los compañeros no lo son tanto tiempo").

Veamos, ya para cerrar el presente capítulo, una cita, ésta de un suboficial, en la que se aprecia cómo la importancia, a la hora de navegar, de conceptos como sentido del compañerismo y de la responsabilidad, conciencia de interdependencia y de la posición relativa y función técnica de cada uno... todo lo cual se puede englobar bajo el "espíritu de cuerpo", aparece igualmente entre las escalas de marinería y básica, escalas a las que hemos prestado menos atención en cuanto a su formación por falta de espacio y considerando que en el terreno de la inculcación de una ética militar no difiere en lo sustancial, aunque si en la intensidad del adoctrinamiento (más leve), de la que se promulga en la Escuela Naval. "Si hay una cosa (un fallo) es para los cincuenta (que componen la dotación del barco). Si falla un fallo el barco va como quien dice para abajo, somos cincuenta, no es que se vaya el comandante solo... (...) En un barco todos dependemos de todos (...) (un fallo) es irse al fondo (...) Entonces

necesitas una unión y la unión necesita una disciplina... y cada uno saber su sitio, su lugar y el momento en que estás. Yo puedo estar contigo y tomarme unas copas y a la media hora decirte "oye Fulano, tienes que hacer esto porque te lo mando yo", porque es necesario (...) El compañerismo y la unión, para eso es la instrucción militar... la instrucción militar, su función es esa".

2.3. Medios institucionales de motivación: el sistema de castigos y recompensas.

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 Institución.

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.

El individuo, una vez que ha sido socializado y que ha aceptado los fines institucionalizados como propios 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 conductas consideradas deseables) para lograr sus objetivos (personales e institucionales, coincidan ambos o no).

Decir que el individuo "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.

2.3.1. Búsqueda de la motivación positiva a través de la concesión de premios.

2.3.1.1. Valoración de la antigüedad.

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 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 antigüedad y su papel como principal criterio para escalafonar 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.

Ya hemos visto que esta noción de antigüedad 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 otorga antigüedad la edad del individuo y, en tiempos pretéritos, la antigüedad de la especialidad de pertenencia.

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 promociones (la mayor antigüedad lograda por un mejor número de promoción apenas si se hace valer; "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). 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 en 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". 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 guardia¹, de modo que al marinero más antiguo le corresponde elegir el punto de guardia que quiere ocupar. Un oficial: "el más antiguo... "a ver, yo elijo de nueve a doce de la noche, tú que eres el más moderno te toca de 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

¹ Dividen las veinticuatro horas que dura en tres tramos, cada uno de los cuales debe ser cubierto, por lo menos, por un marinero.

nueve a doce...". Otro ejemplo lo constituye el caso de un barco en el que el marinero encargado de lavar los platos está "rebajado"² 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 (ya me referí a ellas) un cabo permanente comentaba que en la época en la que él estuvo en la escuela si un marinero tres meses más antiguo le ordenaba 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 mi... 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

² Esto es, que está de baja por algún problema de salud.

cabo permanente) "uno que fuera seis meses más antiguo... 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. En la actualidad, aunque estas prácticas se han atenuado mucho, el peso de la costumbre todavía permanece en cierta forma. En este sentido un contraamaestre afirmaba que el proceso de profesionalización "está todavía en adaptación (...) Sin (marineros) de reemplazo llevamos dos o tres años (...) y eso todavía muchos de ellos (los marineros profesionales) están con la mentalidad del anterior, porque aquí hay cosas que han quedado del marinerero 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 sé 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 prima al más antiguo, potenciando la obtención de las mejores notas, a través de la concesión de premios. Recordemos que 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 nuevamente encontramos

latente una pareja de valores opuestos e implícitos en la lógica organizacional de una escuela militar: la competitividad frente al compañerismo. 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.

Pero vayamos más allá del periodo de formación militar para adentrarnos en las consideraciones acerca de los reglamentos que rigen la vida laboral de los miembros de la Armada. En este terreno, 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 setenta, 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), que chocan directamente con esta valoración de la antigüedad, por lo que generan una abierta actitud de rechazo.

Como ya explicamos, 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".

Veamos a continuación cuatro 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 pelass 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?... (...)". 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 cursos³ 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".

³ Se refiere a sus compañeros de promoción.

Finalmente, veamos otro ejemplo de cómo las necesidades institucionales pueden obligar a tomar decisiones extraordinarias que atenten contra reglas fuertemente establecidas y asentadas sobre valores muy arraigados en la historia institucional, en este caso contra el respeto a las reglas de la antigüedad. El testimonio pertenece a un subteniente que narra la situación irregular que provocó el éxodo masivo de personal formado por la Armada (y consecuente escasez de personal), en respuesta a la campaña de captación de una serie de nacientes centrales térmicas en Ferrol que aprovecharon, con una oferta mejor, esa formación. Este "éxodo" no permitió enviar a los cursos de ascenso a cabo primero a muchas promociones, cuando se había cumplido el tiempo estipulado para este fin. Ante la imposibilidad de conseguir el mínimo número suficiente que permita la realización del curso de ascenso se provocan una serie de retrasos que cuyas consecuencias no solo afectan a la promoción cuyo ascenso se retrasa, sino que esto crea un desajuste en un mecanismo que está tan rígidamente ensamblado que cualquier irregularidad repercute en la totalidad del sistema (en este caso cayendo, cuando menos, en el agravio comparativo).

Esto es, en definitiva, lo que sucedió: "cuando nosotros fuimos a la escuela a hacer el curso de cabo primero (...) nos quedamos seis meses en los barcos para

poder juntar... o sea, se perdía un año de escuela... Los cursos en la escuela de cabo primero eran (...) cada seis meses... entonces (...) cuando al curso anterior a nosotros (esto es, la promoción anterior a la del entrevistado) le tocaba (...) ir, se lo retrasaban, y después a nosotros nos pasó lo mismo. Tardamos un año en ir a la escuela... por eso yo estuve un año y medio en el barco... (cuando) lo normal era que estuvieras un año en el barco o dos... Al principio lo adelantaron porque les faltaba gente (y) entonces juntaron a la gente que llevaba un año (con los que) llevaban un año y medio y a la gente que llevaba dos... Juntaron a las tres (...) promociones, los tres cursos (...) Entonces al de un año le dieron una ventaja y al de dos años de barco, que le tocaba ir hacía un año, tenía desventaja con los de un año. Y a nosotros nos pasó lo mismo: yo estuve un año y medio... me cogió en el medio... cuando podía ir con los de un año llevaba seis meses por lo que tuve que esperar (porque el siguiente curso se hizo un año más tarde)... mi promoción estuvimos año y medio de cabos primero en los barcos. Entonces, si sales cabo primero... cuanto antes salgas cabo primero te interesa para hacer el curso de suboficial... entonces te vas retrasando un poco".

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 Institución, 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.

En lo que se refiere a la sintonía entre la actitud del individuo y el ideal institucional, ésta se trata de medir periódicamente según lo que se acerque aquél con su actitud y comportamiento a ese ambiguo e ideal concepto, por el que son calificados, que es el llamado "espíritu militar". Este concepto se presenta cargado de significados diversos y sujeto a las más variadas interpretaciones. Sirva como muestra del modo en que es

percibido este valor rector de la cultura institucional por los miembros de la Institución las siguientes concepciones que del espíritu militar tienen tres oficiales de diferente procedencia o en un momento muy distinto de su carrera militar (me centro en las escalas de oficiales por constituir el poso donde este tipo de valores inculcados por y para la Institución presentan una mayor fidelidad al ideal institucional, mientras que entre la marinería el grado de elaboración y el peso relativo en la escala de valores imperante entre ellos son mucho menores; en el caso de los suboficiales el grado de elaboración o complejidad también es menor que entre los oficiales, pero no así el peso relativo.

En primer lugar un comandante consideraba que "es una cualidad que puede tener una persona ante (...) determinados comportamientos (...) una forma que puedes decir que esta persona tiene espíritu militar o no tiene, que no quiere decir que el que tiene un alto espíritu militar o al que le notas un alto espíritu militar sea el militar que mejor reaccione ante determinadas situaciones. A lo mejor hay gente que no exterioriza mucho ese espíritu pero luego es un buen militar (...) como nadie lo sabe, pues a lo mejor a la hora de la verdad es mejor que cualquiera que ha tenido ese espíritu (...) a la hora de la emergencia, en caso

de combate... (El espíritu militar) tiene muchos conceptos (...) que pueden analizar".

Frente a la complejidad y relatividad del concepto reconocidas por este oficial de escala superior, complejidad que se refleja en el gran número de variables que incluye así como su carácter cambiante en función de la situación en la que se encuentre el sujeto que debe demostrar ser poseedor de esta compleja red de cualidades, encontramos una visión más centrada en la actitud presentada durante el trabajo cotidiano al entrevistar a un oficial de la Reserva Naval Activa (recordemos que proceden de la Marina Mercante y que su paso por la Escuela Naval es fugaz, además de que sus destinos se alejan de aquellos que, como los barcos de Flota, implican la realización de acciones consideradas por todos como principales depositarias de la naturaleza militar, de "lo militar": la ostentación del mando y el ejercicio o dominio de la Fuerza). Así, según este oficial tendrá espíritu militar "este señor pues todos los días es puntual (...), le dices una cosa y se desvive por hacerla (...), antepone su... (...) esa persona que siempre está... no escaquearte, "que no me vea, que no se me note"".

Por último, un joven oficial de la escala de oficiales explicaba: "¿qué caracteriza el espíritu militar?, pues eso, la capacidad de ser un líder, de transmitir a los

demás motivación, muy importante es la motivación no basándola en el aspecto económico (...) Luego, pues eso, su disciplina, su policía... si va perfectamente uniformado, el aspecto exterior, desde asearse hasta no llevar rotos, que cuide las formas... El espíritu militar es totalmente subjetivo (...) Cualquier evaluación subjetiva es complicada porque es la apreciación de otro de lo que uno hace (...) pero no tiene vuelta de hoja".

2.3.1.2. Las recompensas económicas.

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 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 recompensas, al que me referiré más adelante.

Las recompensas económicas, 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 el sujeto espera que le sean cubiertas por la Institución. 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 solo 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 la competencia, junto a la preocupación por los recursos humanos, por la fuerza de trabajo y no solo por la búsqueda de clientes).

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 -peligrosidad⁴, 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.

⁴ 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.

2.3.1.3. La seguridad laboral entendida como recompensa.

Otro concepto que puede ser considerado como parte de este sistema de recompensas y motivación es el de seguridad laboral (aunque oficialmente en el Armada esto no se considera "recompensa"), 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 por lo que deberían abandonar la Armada (antiguamente la permanencia se obtenía automáticamente al alcanzar el grado de cabo primero, lo cual solía suceder a los tres años de servicio). 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 un tipo de recompensa que supone la superación de la inseguridad psicológica y económica que conllevan las constantes renovaciones (cada dos años, teniéndose en cuenta para ellas los informes personales, la superación de una serie de condiciones médicas, físicas, de psicotrópicos...). La inseguridad de no tener un trabajo estable se refleja en la imposibilidad de planificar el propio futuro, presentándose ésta como una de las principales preocupaciones y motivo de descontento entre la marinería y tropa profesional entrevistados (ante este problema está prevista la creación de la figura del marinero y del cabo segundo permanentes). Además, 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).

2.3.1.4. Recompensas que otorgan prestigio y que contribuyen a la movilidad social vertical.

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 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 generalizado 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 status (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).

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 institucionales. 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, aunque la Escuela Naval de oficiales en concreto si responde casi con total exactitud a los términos que definen a ese tipo de institución).

Este 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.

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"⁵; 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"⁶. 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

⁵ M. Weber. *Economía y Sociedad*.

⁶ Ob. Cit.

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). 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 trabajo; 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-) 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 institucional; 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-).

A 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". Esta última, concedida por un acto notable de valor, heroico, en tiempos de guerra es la que más prestigio otorga. 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".

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". 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 tailandesa y sacrificio personal por tener que trasladarse y vivir una temporada en Tailandia).

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.⁷ 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 internacional⁸ 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 cuerpo⁹ en cualquier ejército, a una bandera que representa a una unidad militar se le puede imponer condecoraciones colectivas en un acto ceremonial; 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).

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

⁷ Boletín Oficial de la Defensa.

⁸ Por ejemplo, existe un distintivo de haber participado en la operación Libertad Duradera.

⁹ Concepto sobre el que ya disertaremos ampliamente en otro sitio.

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 de la Zona Marítima a todos los destinos para que se propongan candidatos a condecoración 2º) el comandante elige de entre sus subordinados¹⁰ los que cree que son acreedores de la condecoración y los propone a través de un escrito explicando el porqué de la propuesta. 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 3º) el Almirante de la Zona Marítima, dependiendo del número de condecoraciones que tiene que cubrir, propone de todas

¹⁰ Un porcentaje máximo para cada escala.

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 y éstas son publicadas en el B.O.D.

Este mecanismo por el que el comandante propone cada seis meses para menciones y medallas a algunos de sus subordinados da lugar entre estos, una vez más, a suspicacias generalizadas por el espacio abierto que se deja a la arbitrariedad y a un mal entendido "paternalismo". 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).

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, 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 (el peso definitivo que tienen las ideas de espíritu de cuerpo y de compañerismo, potenciado por la propia Institución aún cuando en gran medida esto se basa en el enfrentamiento entre diferentes subgrupos institucionales, es algo sobre lo que ya escribí al referirme al periodo de formación/socialización de marineros y guardias marinas y a los valores axiales de la Institución).

En este orden de cosas también cabe señalar que 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 social. 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. No obstante, la preocupación por el ascenso social 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 motivado... 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. Ya veremos en otra parte que otra característica asociada a las prácticas paternalistas, como es la oferta de protección y seguridad ante los avatares del mundo exterior, también es ofrecida por la Institución y demandada por sus miembros.

El problema de la motivación se presenta especialmente candente, en el momento presente. Tanto es así que la Armada está elaborando un nuevo Plan de Motivación de 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.

En la siguiente cita un oficial explica como la marinería habla y actúa de forma contradictoria, en gran medida debido a que por una parte tienen que representar el rol de compañero entre los suyos y el de buen marinero ante los superiores lo cual, lógicamente, lleva a situaciones contradictorias para el sujeto. Como señala E. Goffman¹¹, 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 que esperan de él

¹¹ Goffman, E. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*.

actitudes divergentes, cuando no radicalmente opuestas. 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.

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... Sí 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 medalla. Es simplemente reconocimiento hacia los demás".

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 cuantiosos 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).

Será el 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 currículum 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 medallas. El papel de las ceremonias rituales como agentes de motivación e integración de todos los miembros es algo que, junto con otros muchos significados y funciones que presentan, serán analizados en otra parte; no obstante, ya hemos

visto que éstas no constituyen 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.

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) el cual 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".

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 bien 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.

El problema del posible desajuste entre la Armada y la sociedad más amplia y la capacidad o incapacidad de la estructura organizativa de la primera para articular y asimilar los nuevos valores de la segunda es algo que trataré al escribir explícitamente acerca del cambio de valores desde una perspectiva diacrónica o histórica, pero aquí estamos tratando de establecer el modo de organización institucional en el momento actual para, más adelante, descubrir y desentrañar el complejo de valores más arraigados de la Institución, valores que subyacen y sustentan esa organización, así como los criterios tenidos en cuenta tradicionalmente y que constituyen la savia que permite el flujo de los miembros por los variados estratos y recovecos institucionales.

2.3.2. *Función correctiva y ejemplificadora de las sanciones.*

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"¹². Y aquí también, 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 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

¹² M. Foucault. *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión.*

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; 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 (...)").

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 todas ellas 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 Disciplinario. Así, vemos como una de las ceremonias que con más asiduidad se celebra es la Lectura de Leyes Penales (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). Tanto en barco como en tierra, no suele transcurrir más de un mes sin que se celebre. En los barcos grandes se celebra con más frecuencia (siempre en la toldilla, o cubierta de popa) 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" (los aspectos emanados del clasismo y de las distancias sociales, tales como la idealización del mando, es algo que veremos en otra parte).

Igual presencia constante tiene 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 Disciplinario (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, que ya comentaremos en otro lugar). Se trata, en definitiva de hacer publicidad del castigo igual que del premio, pues aparte de su finalidad reforzadora y correctiva (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, mediante el castigo ejemplar, la conducta desviada, de evitar su realización efectiva). En palabras de Foucault: "el castigo disciplinario tiene por función reducir las desviaciones. Debe, por lo tanto, ser esencialmente correctivo"¹³.

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

¹³ Ob. Cit.

gravedad: la llamada de atención a la voz (no está considerado como un castigo propiamente); la repreensión (un aviso del que queda constancia por escrito aunque no se anota en el expediente personal¹⁴; 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 pasaría a juzgarse según el Código Penal Militar.

En este último caso ya 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 repreensión, 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

¹⁴ El expediente personal también incluye cursos, reconocimientos psicofísicos, colección de informes personales, curriculum académico...

una coherencia interna suficiente por si mismo para prestarle atención de una forma autónoma).

Pero además de estas sanciones establecidas, que pueden ir desde la amonestación verbal (que pueden apuntar en tu hoja de servicio y dártelo por escrito, pero que al cabo de cierto periodo de tiempo prescribe y desaparece de tu 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, las cuales, 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). Podemos traducir momentáneamente "lo justo" o "lo deseable", antes de entrar a considerar con detalle que es lo que la Institución considera justo o deseable y como se contrapone esta consideración con las creencias, actitudes y comportamientos de los sujetos a los que se dirige éste código ético y normativo -es

decir, como lo asimilan y como reaccionan ante él-, como aquella conducta que se acerque o responda en mayor medida al ideal del "espíritu militar".

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 físicos 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 marinas; la finalidad de esto, aparte de crear "espíritu de cuerpo", era conseguir que el culpable de un acto sancionable o el cabecilla se entregase). 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"¹⁵.

¹⁵ J. L. Anta Félez. *Cantina, garita y cocina. Estudio antropológico de soldados y cuarteles*.

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"¹⁶. Así, existen sanciones informales, al igual que vimos que existían recompensas informales, representando estos dos instrumentos para el control social dos dimensiones totalmente 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"¹⁷. Por otra parte, también hemos de tener en cuenta que el peso relativo de los castigos en relación a los premios, de las motivaciones positivas en relación a las negativas, varía sustancialmente con el transcurrir del tiempo, de modo que el sistema se vuelve más o menos represivo (represivo en cuanto a la mayor minuciosidad y reiteración en la aplicación de penas y sanciones, no en la modificación de su contenido), cuando aumenta la actitud de rebeldía, actitud que se hace más o menos frecuente en función de circunstancias

¹⁶ M. Foucault. *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión.*

¹⁷ Ob. Cit.

de diversa índole: por ejemplo, de índole histórica o de índole laboral.

Es llamativo el gran número de adjetivos que existe para conceptualizar al mal militar en una breve palabra ("caco", "cafre", "prenda"...), lo cual denota un sentido muy definido de la moralidad militar y unos límites establecidos muy claramente entre el buen militar y el mal militar. En la siguiente cita, de un cabo segundo, podemos ver esta claridad de conceptos unido a un sentimiento de desengaño por considerar injusto el reparto de premios y castigos, reparto que se llevaría a cabo en función de las necesidades de la Institución (por la necesidad de mantener al personal más eficiente técnicamente y bien integrado socialmente en los barcos, dada la estrecha convivencia y tensión que suponen estos destinos, siendo más fácil de controlar en tierra al elemento desintegrador o rebelde) y no según la premisa "premio al buen militar y castigo al malo": "puede salir una provisión de destinos y (a) ese tío (al marinero eficiente) en vez de (...) facilitarle todos los trámites, pues todo lo contrario (...) se le intenta mantener en el barco de cualquier forma, incluso se ponen informes malos de él para que no lo larguen del barco (...) Y luego, el otro caso, el tío que es un prendas y lo intentan largar del barco de cualquier forma. Aquí en esta empresa lo que más triunfa

(...) es el tío prendas, el tío que anda fastidiándole a los demás, el tío al que no traga nadie.... ese es el que triunfa porque ese es al que largan a la mínima (porque) (...) normalmente (a los inadaptados) los mandan a tierra (es decir, el tipo de destino más demandado por casi todo el mundo)".

En cuanto a las circunstancias de índole histórica, la profesionalización del ejército y fin del servicio militar obligatorio ha traído consigo una actitud generalizada más conformista o ritualista (en el sentido que C. K. Merton da a estos adjetivos¹⁸), pues la situación de los antiguos reclutas no dejaba de ser muy semejante a la de los presos, es decir, a la de individuos obligados en contra de su voluntad a integrarse en una Institución Total. En el terreno laboral hemos de tener en cuenta que no se tiene la misma actitud hacia el cumplimiento de las normas que impone la Institución si el sujeto trabaja la jornada de mañana de lunes a viernes en el Arsenal que si debe convivir durante meses en el estrecho espacio de un barco que realiza misiones que por su naturaleza obliga a que las normas que se deben observar se multipliquen y a que la exigencia de su correcto cumplimiento se intensifique, todo lo cual genera en el individuo, inevitablemente, una mayor tensión psicológica que puede

¹⁸ Merton, R. K. *Teoría y estructura sociales*.

desembocar en un comportamiento rebelde, hostil o incluso agresivo.

2.3.3. Control social a través del sistema de informes personales.

Finalmente, veamos como este sistema de control de carácter dual se complica aún más cuando nos detenemos en la observación de una pieza fundamental de este control: la elaboración de informes personales. Estos informes, sin duda también suponen un medio de control social. En este sentido me explicaba un comandante de un barco que "poca gente (nadie, en realidad) de la Armada hay que no tenga alguien encima, que no haya una relación en un momento determinado (...) Está vigilado, está observado (...) están viendo tu rendimiento... pero te ven en todos los aspectos: aspectos profesionales, aspectos humanos, aspectos de relación... La Armada necesita conocer como es su individuo en todos los aspectos, porque un miembro de la Armada puede estar en un barco, pero también puede estar de agregado naval en una embajada (...) La Armada tiene que conocer a todos sus individuos, y entonces el informe personal ayuda a eso. Mira todos los conceptos: personales, profesionales, cualidades militares, cualidades técnicas, deportivas, de salud, de relación social...".

En todo caso el sistema de informes constituye un medio que escapa al planteamiento bipolar que hemos presentado y entra en un terreno mucho más ambiguo, pues, según el sujeto al que se aplique el informe y según el momento en que se haga, éste puede representar un medio de motivación y premio que ayude a alcanzar el ascenso o, todo lo contrario, puede suponer un castigo o un obstáculo para obtener dicho ascenso. En realidad, se trata de un reflejo de los premios y/o castigos que un individuo ha recibido en un periodo de tiempo, pero no son éstas las únicas variables que mide y tampoco se puede decir que se limite a reflejar un historial personal, pues también supone un agente activo que influirá en la concesión de medallas, ascensos, cambios de destino solicitados y, en definitiva, en la carrera militar del sujeto del informe.

Respecto al funcionamiento del sistema de informes, para la elaboración de un informe existen tres figuras: el sujeto del informe, el informante (encargado de realizar el informe) y el superior jerárquico (encargado de valorar los datos proporcionados por el informante, así como de recopilar y clasificar el conjunto de informes que le esté asignado); aunque podría haber un cuarto elemento, pues cuando la relación entre el sujeto del informe y el informante es distante por las características del destino, éste puede consultar al

inmediato superior del sujeto en cuestión (el cual conoce mejor la situación personal de éste). El informe en sí es un cuestionario que cambia para según que empleo. Por ejemplo, algunos de los ítems de un informe para cabo son: "influencia en sus subordinados", "calidad de las órdenes", "conocimiento de los que manda", "preocupación", "confianza"... y así hasta 60 o 70 ítems (cuanto más elevado es el empleo mayor es este número, de tal forma que para la marinería sólo existen aproximadamente diez ítems).

Estos conceptos son puntuados de uno a diez y luego las puntuaciones resultantes son agrupadas por empleos y colocado cada agrupamiento en una campana de Gauss. Con este sistema lo que se intenta es escalafonar de alguna forma a los de un mismo tramo, para tener así una referencia más no solo para los ascensos, sino también para otorgar los destinos. Como mínimo hay que presentar un informe de cada persona una vez al año (a esto hay que sumar los informes esporádicos que se realizan cuando hay que valorar a alguien, por ejemplo, para un cambio de destino que surge inesperadamente en un momento determinado), de tal forma que si el informante se olvidase se lo reclamarían inmediatamente desde el órgano responsable. Así se va contribuyendo a la configuración del historial personal de cada individuo,

mediante una colección de informes a los que el interesado no tiene acceso.

Mediante este sistema la Institución recibe información de todos y cada uno de sus miembros, una información recogida en informes elaborados siempre por un superior del sujeto del informe. Por ejemplo, en una patrullera el informe de un marinero o de un suboficial lo emitirá su oficial de destino o el segundo comandante, el cual se lo da al comandante para que éste lo valore. El informe de los oficiales lo emite el comandante, y el de éste el Jefe de Estado Mayor de la Zona Marítima, el cuál lo enviará al Almirante Jefe de la Zona para que lo valore. Es importante tener en cuenta la intensidad o frecuencia de la relación entre el informante y el informado (importancia de la que la Armada es consciente y que queda reflejada en un ítem del informe en el que se señala, en su caso, que el trato entre el informante y el informado es infrecuente, por lo que el coeficiente de puntuación perderá peso relativo), pues esto variará enormemente según a que destinos nos refiramos.

Siguiendo con el ejemplo de la patrullera, aquí las relaciones y contactos cotidianos entre sujetos que pertenecen a diferentes escalas son mucho más estrechas, frecuentes e incluso "familiares", que en una fragata, donde la dotación supera los doscientos marinos. El

trato en la patrullera es más directo: el comandante ve a sus oficiales día a día, les da órdenes y recibe de ellos "la novedad", hablan de temas personales, escucha propuestas, celebran constantes reuniones...; asimismo el oficial del destino, encargado de informar de sus subordinados, también los ve todos los días y los conoce profesional y personalmente; el comandante es controlado por el Jefe del Estado Mayor a través de las novedades respecto a las misiones encomendadas que aquél debe rendir a éste, pues siempre que llega a tierra el comandante debe presentarse ante él para dar novedades, plantear dudas, recibir nuevas órdenes...

Pero además de la relación numérica, en las relaciones sociales también influyen las características del destino, de modo que la relación entre un oficial y sus subordinados será mucho más cercana con los radaristas (pues todos trabajan juntos en el C.I.C. del barco) que con los especialistas en máquinas (pues a su área el oficial encargado de máquinas no acude con frecuencia). Igualmente, en una escuela, dadas su dimensión, el número de sujetos sobre los que informar y la plurifuncionalidad del oficial encargado de elaborar esos informes (un único oficial en una escuela puede asumir tareas de mando de brigada, profesor, encargado de regatas, jefe de la guardia, etc), hacen que éste no

pueda conocer a todos los individuos sobre los que tiene que informar.

Otra dificultad añadida surge de la necesidad de valorar la aptitudes y actitudes de un individuo, así como su conducta real, a través de una serie de conceptos ambiguos por su prolijidad en significados diversos, lo que complica su justa concreción práctica, su adecuación a comportamientos concretos. Se evalúan tanto conocimientos teóricos como el trabajo realizado, medido en función de la obtención de los resultados deseados. Se premia, en fin, la efectividad y la minuciosidad en el trabajo, lo cual equivale a cumplir con las expectativas, con lo que la Institución espera del individuo. En realidad lo que se premia, sobre todo a los empleos inferiores, es la obediencia (lo cual contribuye a la reproducción del sistema) y lo que se castiga es que no se sigan los cauces establecidos por la Institución. Como decía un oficial se trata de "que no pase nada mal, pero que se sigan haciendo las cosas bien".

Como explicaba un capitán de corbeta de Cuerpo General, cualidades como cultura general, cursos particulares, cualidades físicas (si es deportista o no), cualidades intelectuales (si lee mucho, si profundiza en los temas...), cualidades psicológicas o de la personalidad (si es extrovertido o introvertido,

activo o inactivo...), cualidades sociales (si cuida su presencia, si se afeita, si se lava, si es simpático o antipático...), cualidades militares, etc, "todo esto tiene que valorarlo la Institución". Para simplificar esta tarea todos los encargados de valorar los informes de sus subordinados tienen a su disposición una guía de conceptos que se evalúan en esos informes¹⁹, cualidades como la disciplina, la capacidad de servicio, la lealtad, la cooperación..., las cuales a su vez son subdivididas y explicadas cada una de esas subdivisiones (por ejemplo, dentro de la lealtad se diferencia entre lealtad a los compañeros, a los superiores, a los subordinados...).

Este sistema presenta, según muchos de los entrevistados, un doble problema de subjetividad o arbitrariedad a la hora de calificar a "la propia gente de uno" (doble y, en cierto sentido, opuesto o paradójico, pues uno nos habla del desconocimiento o conocimiento insuficiente del sujeto del informe por parte del informante y el otro se refiere al excesivo conocimiento -suficiente para caer en la simpatía personal- de éste respecto a aquél). En primer lugar encontramos el problema surgido de la ineficaz canalización institucional de la comunicación vertical,

¹⁹ Recibe el nombre de "Guía de informes personales de oficiales y suboficiales", contribuyendo en su elaboración profesionales de la psicología.

por lo que se considera que la distancia social y cotidiana entre el sujeto del informe y el informante es excesiva, de modo que se puede beneficiar a unos y perjudicar a otros sin que el informante tenga realmente conocimiento de causa. En este sentido, un suboficial mostraba su convicción de que el informe "lo debería hacer el inmediato superior, pero se va normalmente al jefe de servicio".

Esta valoración cambia desde la óptica de un comandante, siendo bastante generalizable el hecho de que cuanto más elevado sea el estrato social del entrevistado más comprensivo se muestra con los parámetros establecidos por la Institución, justificándolos en la medida en que desde su posición puede entender con más claridad la intencionalidad y los condicionantes que empujan a la elaboración de esas pautas. Este comandante consideraba que un informe puede ser injusto (también porque los baremos personales entre comandantes que deben puntuar no son iguales, de modo que uno puede puntuar al que considera bueno con un siete y otro con un nueve, resultando de este desajuste dos marinos que tienen que competir pero partiendo el subordinado del comandante más benevolente con ventaja para la competición) y puede equivocarse respecto a un individuo (es decir, minusvalorarlo o sobrevalorarlo), pero que la colección de informes del individuo acaba

haciéndole justicia, pues los problemas de subjetividad se van equilibrando a medida que se van acumulando informes (se cumpliría así, en cierta forma, la ley estadística de los grandes números). Esta acumulación de informes significa también experiencia acumulada para el que informa, de modo que va adquiriendo criterios de comparación que le permitan ajustar la evaluación a la "justicia" (que no deja de ser una cuestión relativa). Así, un oficial que empiece a hacer sus primeros informes "suboficiales contra maestros a lo mejor ha conocido dos, pero cuando llevas veinte sabes cual es el estándar de suboficial y si este es bueno en relación al otro (...). Al cabo de muchos años, pues posiblemente... pues si (...) la Institución conoce a sus miembros".

En segundo lugar, el agravio comparativo surge de la aplicación de un valor muy arraigado en la Institución, pues como ya hemos comentado, la actitud proteccionista de los mandos hacia sus subordinados es una constante. En este sentido un comandante del Cuerpo de Intendencia me comentaba que "siempre tendemos a subir un poco la puntuación de los informes de la gente que tienes a tu cargo". Este mismo comandante exponía que "la idea del informe no es solo valorarte, sino también corregir la conducta (...) llevar a un tío por el buen camino". En definitiva, este fuerte componente de relación paterno-filial también lo podemos deducir de la concepción y

funcionamiento efectivo del régimen disciplinario y de todo el sistema de recompensas y sanciones como mecanismo que lleva a cabo la imposición de premios y castigos con una finalidad tanto reforzadora o correctiva de la conducta (en ambos casos dirigido al individuo) como ejemplificadora (dirigido al grupo).

3. Dinámicas sociales emanadas de una rígida estructura y de una estricta socialización.

3.1. Génesis y reforzamiento de identidades intragrupalas y dinámicas sociales que marcan las interrelaciones entre diferentes grupos identitarios.

3.1.1. Identificación de los miembros de la Institución en torno a diversos grupos de referencia.

Tras el intenso y constante proceso de socialización al que se ven sometidos todos los miembros de la Institución no es de extrañar que se produzca un sentimiento, igualmente intenso, de pertenencia o de identificación con la Armada. Ya hemos explicado que este proceso de socialización/institucionalización del sujeto suele comenzar en una edad temprana, casi adolescente, una época de incertidumbre respecto al mundo social que le rodea y a su posición relativa en él (puesto que todavía se tiene que "ganar" esta posición), una época en la que la persona se halla en pleno debate existencial acerca de la propia identidad. Ante esta crítica circunstancia, propia de la edad adolescente, la Institución ofrecerá al sujeto un mundo perfectamente ordenado, un mundo en el que la posición social, los espacios que le corresponde utilizar y la forma de comportarse según esa posición y, en suma, la identidad social que se le otorga progresivamente, son cuestiones

que están presentes en todo momento y que aparecerán perfectamente delimitadas y diferenciadas, de modo que el espacio para la duda se minimiza.

En definitiva, lo que ofrece la Institución, a través de la intensa socialización, es aquello que también ofrecen muchas religiones: respuestas. La principal diferencia estriba en que, en la Armada, las respuestas a cuestiones como "quién soy", "dónde estoy", "a dónde voy", "porqué debo actuar", "cómo funciona el mundo"... se darán en términos sociales y no metafísicos. Además, el nuevo miembro será integrado desde el primer momento en un mundo ordenado que, si bien recorta libertades en tanto que se reducen las posibles opciones vitales, también supondrá un nuevo mundo en el que casi todos los comportamientos están prefijados y el individuo sabe en todo momento (desde que aprende las principales pautas de comportamiento) lo que tiene que hacer y decir. Todo ello supondrá un mecanismo para tratar de hacer desaparecer aquella incertidumbre vital¹ tan disfuncional para un trabajo efectivo y, en consecuencia, tan perjudicial para los intereses institucionales.

Este proceso de socialización inicial no será el único elemento a tener en cuenta para explicar la profunda identificación de la persona con la Institución, pues a

¹ J. Ortega y Gasset. *En torno a Galileo*.

lo largo de toda la vida del marino éste es constantemente resocializado y reasimilado en diferentes subgrupos institucionales, inmerso en un continuo proceso de aprendizaje que no desaparecerá hasta su retirada a la situación de reserva. Ya hemos apuntado también cómo la entrega que se exige del individuo a la Institución alcanza a la alteración de derechos civiles elementales, pues todos ellos deben renunciar a una serie de derechos inalienables para cualquier otro ciudadano en un régimen democrático. Asimismo, la vinculación a la Institución desde el momento del ingreso será otra constante que trascenderá el tiempo de vacaciones (el marino debe estar localizable por sus mandos en todo momento y, si quiere viajar al extranjero, deberá solicitar permiso para ello) y, en cierto modo, el tiempo de jubilación (antes de la llegada de la jubilación definitiva existen situaciones laborales intermedias en las que el sujeto puede ser movilizado en caso de necesidad; por no mencionar todas las implicaciones y el reflejo de esta presencia ineludible más allá de los muros del Arsenal y más allá del tiempo laboral, implicaciones que marcarán en gran medida la vida cotidiana de los miembros de la Institución que transcurre en la ciudad). El resultado de todas estas consideraciones (y de otras muchas que seguiremos teniendo en cuenta en el desarrollo de este

trabajo) es una profesión, la de militar, que "se pega más a la piel que otras (profesiones)".

Pero el grado de identificación de la persona con la Institución en general variará considerablemente según a que estrato social nos asomemos o según el tiempo de permanencia del sujeto institucionalizado. En lo que a este último aspecto se refiere, parece claro que a medida que el individuo va acumulando antigüedad la opción del abandono (y consecuente retorno a la vida civil) se va haciendo cada vez más inviable, una opción más indeseada. Esta circunstancia se ve favorecida por cuestiones como la inmejorable valoración que impera respecto a este concepto de antigüedad, lo que se traduce en una proliferación de estímulos institucionales de diversa índole dirigidos hacia una motivación positiva de los miembros de la Institución. Siempre teniendo en cuenta que se han dado circunstancias históricas que han obligado a pasar por alto esta necesidad de premiar la antigüedad, generando situaciones de conflictividad (tales como las comentadas criba de cabos primero, taponamiento estructural de las vías de ascenso social para ciertas generaciones de suboficiales, etc.) por cuanto se atenta contra un principio prácticamente aceptado por todo el universo institucional.

Asimismo, el hecho de que la dureza del proceso de formación (en este caso, principalmente en lo que atañe a las escalas de oficiales) hace que el que lo consiga superar no se suele plantear ya el abandono (cuando la etapa que representa mayor exigencia y sacrificio personal ya se ha superado). De este modo, superado cierto umbral se puede considerar que el individuo ya ha sido plenamente asimilado por la Institución (o que el individuo ha asimilado plenamente la Institución), representando, a partir de aquí, un número insignificante los casos de abandono, voluntario y prematuro, de la Institución.

En cuanto a la diferenciada intensidad identitaria ateniéndonos a la escala en la que el sujeto se ubica, comprobamos que, en líneas generales, a medida que este sujeto asciende en la pirámide jerárquica se encontrará más directamente vinculado con los principios institucionales y, por tanto, más personalmente implicado en la Institución. Esta consideración era refrendada y explicada más extensamente por un oficial del Cuerpo de Especialistas cuando, en la siguiente cita, contraponía su experiencia personal como cabo frente a su experiencia como oficial: "como oficial se vive (la Armada) de otra forma distinta, porque bueno, ya no frecuentaba los ambientes que frecuentaba, tenía otros compañeros, tenía otras amistades (...) Me sentía

(como oficial)... pues integrado... Me sentía que formaba parte de... no... cuando era cabo también me sentía, pero... (...) yo realizaba (como cabo) mi labor y ya me olvidaba (...) Yo aquí (como oficial) la responsabilidad seguía. Yo lo noté distinto, una vez que eres oficial ya notaba que era distinto en el sentido que hacía mi labor pero estaba interesado por lo que hacían los demás (...) Aunque no estuviese de guardia siempre estaba pendiente de lo que hacían. Yo ahí noté... el cambio fundamental fue ese (...) Al ser cabo te decían: "haz esto", lo hacía durante la guardia, pero luego ya me salía y estaba pensando en otra cosa. Sin embargo, de oficial te integras mucho más dentro del engranaje de lo que es el barco, tienes muchas más responsabilidades (...) Es una dedicación exclusiva".

Además, esta mayor implicación y esta posición más elevada en el organigrama institucional, aportarán al sujeto la posibilidad de presentar en su discurso una visión más rica (en cuanto que se apoya en un mayor número de datos y variedad de experiencias), más analítica, más global e incluso más crítica (por lo menos una crítica que ataque más directamente a los cimientos institucionales) acerca de la Institución de la que forma parte. Esta posibilidad en gran medida viene dada gracias a que, desde la posición social que ocupa y con el gran número de referentes con el que

cuenta para la contrastación empírica, su propia situación y la de los que le rodean puede ser contemplada "a vista de pájaro". Así pues, generalmente serán los oficiales de la Armada aquellos que en su discurso vayan más allá en la búsqueda del porqué de muchas de las construcciones socioculturales que conforman "su" Institución. Se produce así un proceso de identificación profundamente razonada (al tiempo que diferenciada en cuanto oficiales respecto a otras escalas), lo que muchas veces ha permitido, durante el trabajo de campo, el comienzo de una elaboración teórica que entraba de lleno en el terreno del antropólogo en cuanto intérprete de cuestiones como la intencionalidad de las directrices dadas por la Institución o del peso y calidad de la relación que se establece entre la Institución como ente abstracto y el individuo-miembro (también considerado éste en abstracto).

En este sentido, por ejemplo, un capitán de corbeta no dudaba en establecer dos polos, estableciendo una escala de identificación en el que se podrían ubicar a todos y cada uno de los miembros de la Institución: institucionalistas vs. individualistas. Se trataría, así, de la existencia de dos tipos ideales según los cuales el individuo prima sus propios intereses personales sobre los de la Institución o a la inversa, que antepone los intereses de la Armada a los suyos

propios. El entrevistado considera que el principal problema que aquí se le plantea al individuo y a la Institución es la consecución de un justo equilibrio entre ambos polos, así como cree (apoyando nuestra postura) que "a medida que asciendes en la jerarquía la gente suele ser más institucionalista (...) la persona da más peso a la Institución que al individuo". De esta forma, encontramos un sentimiento de pertenencia y de lealtad a la Armada que, lejos de debilitarse entre las escalas de oficiales (dado su conocimiento más profundo de la Institución), será en este estrato en el que aparecerá, por regla general, más fortalecido. Así, comprobamos que, si bien esta comprensión más profunda de su propia realidad sociocultural puede conducir hacia una crítica también más profunda, en la mayoría de los casos servirá más bien para todo lo contrario, es decir, para justificar muchas de aquellas decisiones que los ubicados en estratos más bajos reciben con una actitud más beligerante por considerar que se ha atentado tanto contra sus intereses particulares como contra una serie de valores institucionales más generales.

En suma, este sentimiento de pertenencia no se traduce en una identidad monolítica, sino que presentará innumerables matices y variaciones si en nuestro análisis traspasamos el elemento unificador que supone la conciencia de un "nosotros" en cuanto militares y/o

marinos (frente a los "otros", civiles) y nos fijamos en los diferentes grupos que constituyen el entramado organizacional. En anteriores capítulos nos hemos centrado en conceptos como la promoción o la escala entendidos como referentes comunes y principales vertebradores de subgrupos institucionales. Por ejemplo, hemos comprobado como el vínculo más intenso se establece entre aquellos compañeros que fueron formados en la Escuela Naval o las escuelas de especialidades conviviendo estrechamente durante largos periodos de tiempo, tras lo cual se establecen una serie de lazos que, en mayor o menor medida, persistirán hasta el fin de la carrera militar del individuo (y posiblemente, más allá).

Así, lo más habitual es que los compañeros de una misma promoción estén al tanto del desarrollo de la vida militar y personal de todos ellos, sobre todo de la vida militar, pues al pertenecer a la misma promoción, además de compañeros, son los principales rivales para conseguir el destino o el ascenso deseado (aquí entrarán en juego todos los mecanismos de comunicación informal y la difusión de rumores que ayuden al individuo a establecer su situación laboral dada en un momento determinado de su carrera, situación siempre cambiante y dinámica, en relación al resto de sus compañeros). Aunque cada promoción puede estar más o menos unida y

puede, por ejemplo, mantenerse una comunicación más o menos fluida o reunirse más o menos asiduamente de forma espontánea, existen costumbres, tales como la copa de 25 años, que presentan una clara función de reforzamiento de aquellos lazos que surgieron desde el principio de la incorporación del individuo a la Institución.

En otra parte ya nos centraremos en ésta y otras costumbres. Únicamente señalemos aquí que "la copa de los 25 años" afecta, lógicamente, sólo a oficiales y suboficiales, pues los marineros y cabos como tales nunca podrán llegar a cumplir 25 años como miembros de la Institución (excepción hecha de los cabos permanentes, los cuales comparten promoción con otros suboficiales, por lo que participarían en esta celebración junto con estos como uno más). En el caso de los suboficiales que ascienden a la escala de oficiales pasarán a pertenecer a otra promoción, la de los compañeros con los que pasaron por el curso puente en la Escuela Naval, aunque tras este interesante "renacimiento institucional" por el que son reubicados en un nuevo grupo esencial de referencia, los lazos de la promoción original pervivirán más informal y personalmente. En cuanto a la escala como referente identitario ya veremos, también en posteriores apartados, cómo, a través de una serie constructos socioculturales, se establecen unas barreras que

contribuyen a definir con gran precisión la situación social del individuo según a qué lado de la barrera se encuentre.

3.1.2. Percepción y realidad identitaria del Cuerpo de Infantería de Marina.

Pues bien, aquí vamos a centrarnos en nuevos subgrupos que no atienden ni a su posición de poder en el organigrama institucional (caso de las escalas) ni a la extremada exacerbación de un igualitarismo/compañerismo en respuesta al hecho de compartir, dentro de la misma escala, una misma antigüedad (caso de la promoción); aunque algunas de las lógicas que marcan las relaciones entre promociones o entre escalas se verán reproducidas en lo que atañe a las relaciones, por ejemplo, entre cuerpos. De entre los cuerpos en los que se divide operativamente la Armada vamos a fijarnos con especial atención en el modo en que son percibidos los pertenecientes al Cuerpo de Infantería de Marina, pues representa éste un colectivo altamente diferenciado del resto. Esta diferenciación se plasma tanto en su función práctica como en aspectos culturales y simbólicos, de todo lo cual resulta la génesis de un claro antagonismo entre marineros e infantes y la creación de numerosos estereotipos en torno a los componentes de este Cuerpo.

En lo que se refiere a las tareas propias de los infantes de Marina hemos de tener en cuenta que, fuera de las posibles maniobras militares que se lleven a cabo, son tareas a desarrollar siempre en unidades de tierra (por ejemplo, su misión principal en el Arsenal Militar es velar por las guarniciones de tierra). Será en la Base Naval de San Fernando donde exista una mayor convivencia con los componentes de este Cuerpo, pues aquí dependen directamente de la Flota (y no de la Zona Marítima) y los desembarcos se llevan a cabo con más frecuencia, lo cual se traduce en un proceso de construcción identitaria (en torno al cuerpo de pertenencia) más sólido y, consecuentemente, en una mayor rivalidad (a través de la que se define el propio oponente, aspirando a ser aquello que no es el rival; o más bien, aspirando a no ser o ser lo que se dice que es el rival). Así pues, la relación entre infantes y marineros en el Arsenal Militar de Ferrol es tangencial, aunque lo suficientemente significativa para que le prestemos cierta atención.

Respecto a esta relación vemos que vendrá marcada en gran medida por la función de control de los miembros de la Institución que los infantes deben llevar a cabo, control tanto como encargados de guardar las puertas de numerosas instalaciones militares como por tener que encarnar a la policía naval que controla a los marineros

e infantes más allá del recinto militar. En definitiva, en un ambiente de extrema disciplina, se convierten en el más directo represor más allá del tiempo y espacio laborales, extendiendo los tentáculos institucionales más allá de los muros que separan a la Institución de la sociedad civil. Este papel de autoridad sobre autoridad, de policía sobre ejército, era expresado por una marinera de la siguiente forma: "la policía naval controla al personal militar fuera de sus bases (...) Son de Infantería (...) (Las relaciones son) buenas, buenas (risas), lo que pasa que... aunque... no sé como decirte... se les ve de otra manera, no sé. Pero bueno, no son malas (...) Lo que pasa que cuando te paran, pues claro, como son la autoridad y los ves con el mismo rango (soldado frente a marinero, en este caso)... (...) Te dicen "apague usted el vehículo, ponga la llave encima y enséñeme la documentación", y te quedas como diciendo "pero bueno, éste que es igual que yo". Pero claro, es la autoridad".

Esta "autoridad" adquirida por un "igual" (un igual estructural) se convierte en potestad sancionadora, tanto dentro como fuera de los recintos militares ("de vez en cuando entran"), de modo que si, por ejemplo, localizan a algún marinero sin la documentación

exigible, darán aviso al Tercio Norte² y desde ahí se notificará la infracción al destino del marinerero, donde éste será castigado siéndole impuesta la sanción que corresponda a la falta en cuestión (un arresto, una privación de salida...). Otras muchas tareas en tierra que se designa al Cuerpo de Infantería de Marina (tales como temas de seguridad, control de pases, de aparcamientos correctos...) también inciden en este carácter policial y, por lo tanto, "antipático", a ojos de los que tienen que obedecer.

En la siguiente cita un oficial expone esta percepción generalizada (percepción que tienen los propios miembros de la Institución) del Cuerpo, aunque mostrará una perspectiva más comprensiva y menos en la línea del enfrentamiento dialéctico. Así, se referirá a la dificultad añadida de tener que interaccionar cotidianamente con los civiles que entran y salen. Es decir, el contacto con el "mundo exterior" es visto como un contacto difícil, dificultad que procede de un antagonismo más sólido entre el mundo normativo y sociocultural institucional frente al de la sociedad civil. En este sentido, es importante tener en cuenta que existen percepciones sociales muy diferenciadas, tanto en lo que se refiere a este cuerpo como a

² Esto es el cuartel y base del Cuerpo de Infantería de Marina.

cualquier otro subgrupo institucional, según a la escala a la que nos refiramos.

En este caso concreto esta actitud más comprensiva del entrevistado se debe, en parte, a que los oficiales de Cuerpo General (el del entrevistado) e Infantería de Marina, son formados en la Escuela Naval en muchos aspectos conjuntamente, por lo que de la diaria convivencia se estrechan unos vínculos con los compañeros de promoción que debilitan el sentimiento identitario en función del cuerpo de pertenencia. De hecho, Cuerpo General e Infantería de Marina son los dos cuerpos que en la Escuela Naval conviven más intensamente durante los tres o cinco años (para escala de oficiales y para escala superior respectivamente) que dura su formación. Siendo numéricamente muy pocos (por ejemplo, en la promoción de un oficial entrevistado convivían con ellos ocho aspirantes de Cuerpo General para la escala superior y solamente tres para la escala de oficiales, dos de los cuales eran suboficiales que habían accedido por promoción interna), los aspirantes a oficial de Infantería de Marina son integrados (integración siempre relativa y hecha efectiva únicamente a efectos de convivencia) en la dinámica cotidiana de los aspirantes de Cuerpo General, de modo que todos ellos duermen en el mismo sollado, comen en el mismo comedor y disfrutan de su tiempo de ocio en el

casino de alumnos. De esta circunstancia resultará una mayor familiaridad y un conocimiento más personal entre aquellos que forman parte de la misma promoción o de aquellas promociones más cercanas en el tiempo.

La cita, en definitiva, es la que sigue: "(los infantes de Marina) tienen la labor de policía que es desagradable, pero también son los que montan guardias de seguridad (...) Eso es un handicap (...) hay que tratar con la gente (civil) (...) No es lo mismo montar guardias aquí (en el destino) nosotros, que en realidad desde la puerta (que separa el Arsenal de la calle) hasta aquí... (es) difícil que pase alguien. El que tiene problemas puede ser el de la puerta, que puede haber una manifestación, puede haber cualquier cosa... no es lo mismo. Aquí dentro puedes tener un problema a bordo, pero ni va a haber visitas... En el momento que quieras pasar vas a tener que llamar por teléfono desde la puerta... (Es) bastante más cómodo".

Esta más débil oposición entre cuerpos, en lo que a oficiales se refiere, también es aplicable a la escala de suboficiales, pues al reducirse el número de compañeros, con el paso de la escala de marinería a la escala básica, el sentimiento identitario en relación a la escala cobrará mayor vigor, mientras que dentro de la heterogénea escala de marinería existe la posibilidad de establecer y mantener muchos y muy diferenciados

subgrupos de referencia. En todo caso, no podemos pasar por alto la procedencia de estos suboficiales, de modo que la experiencia vivida de ese antagonismo entre cuerpos³, siendo marinero y cabo, y el hecho de que la orientación formativa de ambos cuerpos corre por caminos diferentes y prácticamente incomunicados. Así, este debilitamiento del antagonismo no significa, ni mucho menos, su total desaparición, apareciendo entre ellos también el conflicto, si bien éste, por regla general, será más fruto de la convivencia y de circunstancias concretas que de una construcción elaborada de tópicos y estereotipos atribuibles a unos y a otros y utilizables como "armas arrojadizas" que contribuyan a determinar donde están y quién son los "otros" frente a "nosotros".

Aunque los suboficiales conocen sobradamente estos tópicos, pues son ellos mismos los que han contribuido a su reproducción y su pervivencia, no los utilizarán como medio de autodefinición, sino más bien en un tono de humor desprovisto totalmente de una posible carga de directa beligerancia; de hecho, aquí la utilización de estereotipos, tratados y pasados por el tamiz del

³ En el caso de las escalas básica y de marinería sería más propio hablar de "conflicto entre especialidades" y no entre cuerpos. Pero, a fin de agilizar y no complicar innecesariamente la presente argumentación (en la que se oscila constantemente entre las percepciones generalizadas en unas y otras escalas), mientras contraponemos el peculiar Cuerpo de Infantería de Marina al resto de cuerpos de oficiales o de especialidades de marinería y escala básica utilizaremos en todo caso el término "conflicto entre cuerpos".

sentido del humor, servirán más de elemento unificador y generador de un sentimiento de compañerismo que de marcador y generador de diferencias. Sirva de ejemplo de este conflicto coyuntural entre suboficiales de dos cuerpos la siguiente cita, perteneciente a un brigada: "de aquella (respecto a su experiencia en la base de Rota) estabas junto (en la cámara de suboficiales, los de Infantería de Marina con los del resto de especialidades) y había sus más y sus menos... porque, joder, ellos no tenían nada que hacer y estaban todo el día metidos en la cámara. Tú llegabas ahí y no podías sentarte. Claro, eso... el que te invadan tu sitio pues... es que a veces no podías sentarte joder, estaban allí... te tienen el sitio cogido".

Este conflicto surge de una situación puntual, situación por la que en una maniobra de desembarco los miembros ocasionales ocupan el espacio de la dotación habitual. Esta habitualidad conducirá a un sentimiento de apropiamiento de este espacio, conciencia de propiedad que se ve turbada ante la "invasión" de los suboficiales de Infantería de Marina. Además, el enfrentamiento se verá acrecentado por la función pasiva de los infantes de Marina a bordo de un barco en el que únicamente son transportados como una mercancía más, de modo que mientras están a bordo no tienen asignada prácticamente ninguna tarea, lo cual es utilizado, por

los que si se encuentran inmersos en su ambiente laboral habitual, como motivo de queja o de mofa.

Más significativa resulta la rivalidad que se deduce de la siguiente cita de otro brigada, éste recordando su etapa de cabo primero: "es que ellos (los infantes de Marina) están allá y... a no ser que vengan aquí a... (...) antes los llevábamos al País Vasco, sino nada claro... son de otro mundo (...) Los piques... eso era antiguamente (...) "Vale más el peto de gala que toda la Infantería" (frase hecha que circulaba)... el peto de gala es lo que llevan los marineros. Había muchas pijaditas de esas... piques entre los marineros y los infantes".

Y lo cierto es que será en los momentos de convivencia más intensa en los que aflorará este antagonismo con mayor virulencia, es decir, cuando los infantes deben ser transportados en barcos. En la misma línea discursiva del anterior suboficial una cabo primero recordaba su experiencia en un buque de desembarco, buque en el que se encontraban destinados doscientos miembros de la dotación con mil cuatrocientos infantes: "convivíamos con ellos (...) los lagartos⁴ (...) Son unos guarros jolín, en el barco tiraban todo al suelo (...) Iban de transporte, íbamos a llevarlos a algún sitio. No van trabajando realmente... iban medianamente

⁴ Llamados así por el color verde de sus uniformes.

en viaje de placer como quién dice (...) Montan guardia, montan a veces en cubierta... y eso es todo lo que les toca (hacer) (...) Y a nosotros (los marineros) nos tocaba limpiar toda la porquería que ellos iban dejando por ahí".

Así, todas estas situaciones de fricción y procesos de estereotipificación se presentan de una manera mucho más sólida en la Base Naval de Rota por cuanto el número de infantes es mucho mayor y la relación con los marineros más intensa y cotidiana. En la siguiente cita, también de un suboficial, se incide en esta menor presencia y en otros estereotipos muy extendidos que vamos a comentar a continuación: "(relación directa con infantes) tuve cuando estuve destinado en transportes (en Rota, Cádiz) (...) En maniobras embarcábamos infantes... pero aquí (en la base naval de La Graña) no hay ninguno destinado... solo vemos alguno de vez en cuando... que viene a hacer algún curso (...) Son de Marina pero... puedes convivir con ellos en algún destino...(...) (pero) en algunas cosas se parecen más a Tierra (al Ejército de Tierra). Siempre tuvo fama de ser más disciplinado el infante que el marinero (...) Ahí si que se nota más, por ejemplo, el trato de suboficiales. Yo recuerdo que embarcado estaba en la misma camareta y un sargento te trataba (...) "mi primero, tal" (...) y entre ellos, brigadas, subtenientes... (se trataban con

más respeto, guardando más las formas) (...) Es que a lo mejor lo requiere (este trato más rígido y disciplinado) al estar en... nosotros al estar en un barco... como estamos más juntos, estamos para todo.... A lo mejor allí si hay que estar más disciplinado... no sé".

Encontramos en esta cita algunas de las características que se aplican persistentemente al Cuerpo de Infantería de Marina, características tales como la imposición de una disciplina más férrea, la mayor distancia social entre grados jerárquicos o los múltiples paralelismos entre este Cuerpo y el Ejército de Tierra. Algunas de estas características percibidas, a las que se suma la de ser un Cuerpo en el que prima con especial vigor el culto al cuerpo y la formación física frente a la mayor tecnificación de las otras especialidades de la Armada, son señaladas también por un cabo permanente cuando afirma que: "con Infantería de Marina siempre hay piques... que son muy suyos... sobre todo a nivel de marinería, a partir de cierto nivel desaparece (...) Se creen más soldado (...) aquí es más técnico todo. Aquí no tienes que ser así, aquí hay que tener un poquito más de técnica. Ellos no, ellos son más parecido a Tierra que nada y más disciplinados, totalmente (...) Ya lo puedes conocer de toda la vida... que a un cabo segundo ni se te ocurra tutearlo (...) Son más el machaque (del cuerpo) (...) Se dedican a eso, la

disciplina nada más (...) Son los que van a tierra y hacen una primera línea de fuego después, cuando se hace una invasión de un país (...) Son más parecidos a Tierra".

Y realmente, tanto en el caso de Infantería de Marina como en el del Ejército de Tierra, su condición de tropa hace que su principal preocupación radique en la cantidad del contingente humano, en su presencia como Fuerza, por lo que la especialización tecnológica no tendrá tanto peso como en la Armada o como en el Ejército del Aire. Esta condición hace que la disciplina y la preparación militar pasen a un plano prioritario, lo cual necesariamente se dejará traslucir en los usos y distancias sociales (ya veremos ampliamente como la formalización del trato y del tuteo sirve como fiel indicador que mide estas distancias sociales). En todo caso, nos encontramos ante una afirmación ciertamente ambigua, sino contradictoria, pues, si bien esta percepción está ampliamente extendida y aceptada por todos los miembros de los cuerpos de la Armada, igualmente es muy común la percepción de que, tanto en Infantería de Marina como en el Ejército de Tierra, el compañerismo y la igualdad de trato entre escalas (frente al clasismo que levanta infranqueables muros entre escalas de la Armada) tiene una presencia determinante. En este sentido era reiteradamente

señalada la existencia de una cantina a la que acudían por igual los pertenecientes de todas las escalas, mientras que en la Armada los miembros de las diferentes escalas se ven segregados con rigor cada una en su propio espacio (sobre todo en los barcos, pues recientemente, con el actual proceso de profesionalización, se están extendiendo aquí también el establecimiento de estas cantinas comunes en las que casi todos, provengan del estrato social que provengan, beben y comen cotidianamente durante su tiempo de descanso en un mismo espacio).

Considerada por la mayor parte de los entrevistados la relación de la Armada (entendida ésta como ente abstracto del que se "extirpa" al Cuerpo de Infantería de Marina y que principalmente se materializa físicamente en el espacio que ocupa el Arsenal Militar, la Base Naval de A Graña y la Escuela de Especialidades Antonio Escaño) con el Cuerpo de Infantería de Marina en Ferrol (es decir, con el Tercio Norte) de la misma calidad e intensidad (intensidad leve, comparativamente con otros cuerpos) que la que se establece con el Ejército de Tierra (por ejemplo, con el recientemente desmantelado Cuartel de Artillería), comprobamos la existencia de importantes paralelismos que presenta dicho Cuerpo respecto al Ejército de Tierra, lo cual le hace compartir una identidad construida a partir de

referentes propios tanto de la Armada como del Ejército de Tierra.

No obstante, los contactos y el grado de conocimiento entre los componentes de este Cuerpo y el resto de ejércitos, así como los que ponen en interrelación a cada ejército con los otros dos, se reducirán a la mínima expresión. En este sentido, la Institución fomentará esta interacción únicamente con acciones puntuales como son la organización de campeonatos deportivos entre diferentes academias militares (esto en lo que se refiere al ocio, cargado de una clara y única intencionalidad socializadora, pues en el terreno laboral y en el ceremonial se realizan numerosas maniobras conjuntas y actos ceremoniales en las que participan dos o los tres ejércitos; y, por otra parte, muchos de los futuros oficiales que van a pasar a formar parte integrante de alguno de los tres ejércitos se conocen personalmente por formar parte de extensas redes sociales de diversa naturaleza -por ejemplo, muchos coincidirán y convivirán en academias preparatorias previas a la oposición de ingreso, academias tales como el CHA⁵-). En lo que atañe a la interacción entre el Cuerpo de Infantería de Marina y el Ejército de Tierra esta realización de maniobras y programas de formación conjuntas se verá bastante intensificado, pues aquél

⁵ Centro de Huérfanos de la Armada.

Cuerpo, en ciertos sentidos, puede ser contemplado como una reproducción a pequeña escala de éste Ejército (ya sea a nivel organizativo, por el tipo de armas que utilizan, el adiestramiento que precisan...). Así, por ejemplo, es común que aspirantes a oficiales de Infantería de Marina, llegado el quinto curso de su formación, realicen conjuntamente con el Ejército de Tierra un campamento preparatorio.

Volvamos a centrarnos ahora, ya para cerrar este subapartado, en la relación que se establece entre Infantería de Marina y el resto de cuerpos de la Armada. Aquí encontramos otro condicionante que hace de este Cuerpo un subgrupo diferenciado en extremo del resto: su leve vinculación con los barcos. Así, en lo que atañe a los conocimientos adquiridos respecto a los aspectos más técnicos de la navegación, durante su formación se les instruirá únicamente en los aspectos más esenciales del funcionamiento de los buques en los que serán transportados. En palabras de un cabo permanente, "los suboficiales (de Infantería de Marina) tienen formación marinera, pero mínima (...) Viene algo en el temario... saben algo de barcos: cómo se divide y cómo se organiza... porque todos pisan un barco... deben saber moverse por el barco, si hay un incendio saber reaccionar... Forman parte del barco hasta que desembarcan, aunque no tengan que hacer nada mientras

están en el barco más que montar guardia". Consideración a la que hay que sumar el hecho de que "cuando van infantes en un barco viven en dormitorios aparte. Las cámaras de marineros y cabos en algunos barcos es común y en otras separadas (para oficiales y suboficiales siempre es la misma) (...) Aunque estén juntos hay un poco de distanciamiento (...) Coinciden poco en la vida a bordo... van de transporte unos días hasta que los sueltan".

3.1.3. Percepción y relaciones entre el Cuerpo General y el Cuerpo de Intendencia.

Pero no vamos a ahondar aquí en cuestiones como la formación, la composición, la lógica interna o las formas que adquiere el entramado sociocultural de este Cuerpo, pues lo que nos interesa remarcar en este momento no es otra cosa que el modo en que éste es percibido por el resto de cuerpos de la Armada y el antagonismo que entre ellos se establece para la configuración de la propia identidad "corporativa". La valoración que se suele expresar en torno a la relación más o menos intensa entre determinados cuerpos de la Armada y el mundo marino nos ha de servir aquí de introducción para pasar a analizar la relación dialéctica que se establece entre dos cuerpos, principalmente la consideración mutua que existe entre

los miembros del Cuerpo General frente a los del Cuerpo de Intendencia.

Así, se produce un alejamiento de los miembros del Cuerpo de Intendencia y, más aún, del Cuerpo de Ingenieros, del mundo de los barcos. No existen puestos fijos en ningún barco para ser ocupados por ingenieros, los cuales únicamente embarcan de manera ocasional cuando hay que realizar pruebas técnicas a bordo (denominadas "pruebas de mar"). En cuanto a los intendentes su número y función en un barco se reducen a la mínima expresión, pues las tareas administrativas a bordo son las que menos personal requieren. Junto a esta desvinculación del mundo marinerero, también entra en juego el hecho de que la disciplina que se les exige es notablemente más laxa que la que se impone a los miembros del Cuerpo General, conduciendo todo ello a una conciencia generalizada de marcada diferenciación, conciencia que queda explicitada en la siguiente cita perteneciente a un cabo permanente:

"Intendencia ya es un cuerpo aparte (...) Hasta capitán tienen embarques⁶ (pero) luego o no tienen (ninguno) o casi ninguno (...) Ingenieros también (...) los ingenieros no embarcan y ya tienen un grupito ahí

⁶ Quiere decir que tienen que cumplir una serie de requisitos para ascender entre los que se incluyen determinadas condiciones de embarque.

aparte⁷, digamos y... (...) Aunque ponga que son de Armada no son de Armada, yo no los tengo como alguien de Armada. De hecho, la gente de Intendencia y la gente de Ingenieros, digamos... la disciplina militar que tiene es como si fuesen un tío de la calle (...) Saben la normativa y tal, pero que te tratan más como si fuesen... como si fuese un civil (...) Donde están destinados están todos juntos allí... Intendencia menos, pero, por ejemplo, Ingenieros están todos juntos (...) van a su rollo".

Aunque esta visión se presenta muy radicalizada y posiblemente no responde con exactitud al sentir generalizado (en lo que al grado de intensidad se refiere), si nos sirve para expresar una serie de sentimientos expuestos con mucha mayor claridad que cuando son expresados de una forma más atenuada o, incluso, subterránea. En todo caso, lo que resulta indiscutible es que aparecen una serie de factores que hacen de cada cuerpo un colectivo altamente diferenciado de los demás, siendo condicionados en los más diversos planos y de las más diversas formas.

⁷ Se refiere a la ICO, destino en el que se localiza espacialmente a los miembros del Cuerpo de Ingenieros de la base naval de Ferrol. La sensación de aislamiento, segregación o de identidad particular se acentúa dada la peculiar situación de la ICO, la cual aparece ubicada entre los muros de IZAR (antigua BAZÁN) y no en el Arsenal Militar (dado que su función es inspeccionar la construcción de los buques que la Armada encarga a los astilleros ferrolanos).

Así, por ejemplo, si contraponemos la configuración de identidades de los miembros del Cuerpo General frente a los del Cuerpo de Intendencia deberíamos tener en cuenta factores tan dispares como los que siguen. A nivel de socialización/institucionalización del sujeto, el hecho de que en el caso de los oficiales de Cuerpo General la formación sea más larga en el tiempo y más exigente en lo que atañe a la disciplina militar, es decir, que varía tanto en calidad como en cantidad. Ya hemos apuntado que la formación de los intendentes actualmente se reduce a un año en la Escuela Naval por la que deben pasar aquellos licenciados que aprobaron la oposición de ingreso. Antiguamente los intendentes eran formados durante el mismo tiempo que los componentes de otros cuerpos (tres años para escala de oficiales y cinco para escala superior), aunque siempre el régimen de vida fue más suavizado por cuanto la instrucción militar y la inculcación de una disciplina castrense tenía menos sentido para aquellos que han de pasar toda su carrera militar trabajando en una oficina, la mayor parte de las veces en tierra.

En el plano simbólico encontraríamos que existen múltiples objetos propios de cada cuerpo que contribuyen activamente a su percepción diferenciada, objetos de gran carga simbólica como pueden ser los galones que en el caso de los intendentes vienen marcados por el sol

que representa los recursos económicos que los miembros de este cuerpo deben gestionar. En lo numérico, en el Arsenal Militar de Ferrol la proporción entre intendentes y oficiales de Cuerpo General puede ser de un intendente por cada cinco oficiales de Cuerpo General. En el plano organizacional la denominación de cada uno de los grados jerárquicos a nivel de oficiales en el caso de los intendentes se corresponde con los del Ejército de Tierra o con los de Infantería de Marina; y en lo que a la movilidad a lo largo de la estructura social de la Institución se refiere, el régimen de ascensos en cada caso vendrá marcado por diferentes ritmos y por diferentes requisitos. En el terreno sociológico intuimos que la reproducción social en el caso del Cuerpo General viene mucho más determinada por las tendencias endogámicas y por la elevada consideración de la "tradición familiar en Marina", mientras que en cuerpos como los Comunes o el de Intendencia la apertura a los más diversos estratos de la sociedad civil y los flujos exogámicos tienen una mayor presencia a la hora de considerar la regeneración de la composición de la estructura social. Asimismo, también habríamos de considerar la mayor movilidad geográfica que afecta a los miembros del Cuerpo General (sobre todo los de escala superior, considerados muchas veces como una "figura comodín" que puede ser útil en un

amplio abanico de destinos), circunstancia que puede contribuir, por ejemplo, a la configuración de un identidad institucional y nacional más sólida⁸.

Se trata, en suma, de una ingente cantidad de factores (sin duda podrían haber sido mencionados muchos más), factores en los que no nos podemos extender aquí, aún dándonos perfecta cuenta de la complejidad que entraña esta cuestión, a lo que hay que añadir el mismo motivo por el que no nos adentramos más en la comprensión de las dinámicas internas del Cuerpo de Infantería de Marina, analizado éste como colectivo aislado e independiente del resto de cuerpos, pues lo que aquí estamos tratando de señalar son precisamente la calidad de las relaciones informales de dependencia que se establecen entre distintos subgrupos institucionales. Pero, en todo caso, aquí era necesario tener en cuenta, aunque de forma superficial, cómo la conjunción de estos y otros muchos elementos contribuye a una mayor o menor cohesión intragrupal que favorezca (al tiempo que se ve favorecida por) la relación antagónica con otros cuerpos.

Un ejemplo de cómo algunos de estos elementos contribuyen a esta situación de cohesión-antagonismo lo representa la narración de un oficial de Intendencia que

⁸ La cuestión de la movilidad geográfica y sus posibles consecuencias es un tema que tenemos previsto tratar más extensamente en una posterior publicación.

viajó a Madrid para hacer el curso de ascenso a comandante. En este curso de ascenso coincidió con oficiales del Cuerpo de Ingenieros, de Cuerpo General y de Infantería de Marina, pero al responder a diferentes ritmos de ascenso ("nosotros ascendemos más tarde por temas de escalafón") se encontró con que los ingenieros pertenecían a una promoción tres años más moderna y los infantes y oficiales de Cuerpo General a otra dos años más moderna. Este oficial recuerda cómo a la hora de comer se solían sentar juntos los siete intendentes en la misma mesa, ante lo que un mando les hizo notar que "los de Intendencia estáis siempre juntos, tenéis que integraros". A lo cual el entrevistado me explicaba que la situación no varió durante el mes que duró el curso pues, por la misma razón que infantes y oficiales de Cuerpo General se relacionaban estrechamente ellos se mantenían unidos entre ellos y separados de los demás: la razón esgrimida no era otra que la de pertenecer a la misma promoción y compartir vivencias y convivencia en la Escuela Naval.

Asimismo, existen unas necesidades institucionales que, por regla general, conducen a una obligada dispersión de los componentes del Cuerpo de Intendencia por los diferentes destinos, a excepción de los órganos definidos por su finalidad gestora (por lo que aquí se concentra un gran número de intendentes y de personal

administrativo, tanto civil como militar), en cada barco o dependencia no suele haber nunca más de uno o dos intendentes. En este sentido, se puede encontrar una mayor proporción, por ejemplo, en las escuelas (en la ESENGRA hay cuatro intendentes destinados), pero esto tampoco es lo más habitual.

Frente a la obligada dispersión que afecta a una gran parte de los intendentes, existen mecanismos informales que contribuyen a satisfacer otro tipo de necesidades, en este caso de carácter personal en cuanto miembros de un colectivo institucional: reforzar periódicamente los lazos que definen y diferencian a dicho colectivo específico. Así, es costumbre habitual (se suele llevar a cabo anualmente) que el Intendente de la Zona Marítima que corresponda (cargo que es ocupado por un coronel) envíe una invitación a todos los oficiales del Cuerpo de Intendencia para que acudan, junto a sus esposas, a una reunión lúdica, marcada, como todas las reuniones de estas características, por el exceso en la comensalía y el consumo extraordinario de alimentos y bebidas. Igualmente, siempre que una suficiente concentración de intendentes lo permita, se organizan comidas y cenas de "confraternización" de modo más espontáneo y entre colectivos menores. Por ejemplo, esto sucede esporádicamente entre los oficiales intendentes del

SEA⁹, órgano que reúne un conjunto de destinos cuya función general es principalmente de gestión administrativa de los recursos del Arsenal, motivo por el que encontramos aquí destinados un gran número de intendentes y especialistas en administración.

En este último caso la celebración será más informal, acudiendo aquellos que lo deseen sin que se vean obligados por otro tipo de consideración que la de pasar un rato agradable con sus compañeros, y pagando cada uno su parte. En suma, que representa una iniciativa que surge desde la base y que no, como la anterior, forma parte de una estrategia institucional por la que se propone/impone la conveniencia de reforzar lazos "corporativos" a través de la comensalía y del tiempo festivo. En todo caso, vemos como esta función es cumplida, aunque con matices diferenciados, surja de donde surja la iniciativa, lo cual nos habla de un alto grado de sintonía entre los intereses y modos de acción colectiva de un conjunto de oficiales y los de la Institución entendida como ente abstracto y global (en este sentido ya hemos visto en otra parte como a escala de oficiales encontramos el mayor grado de socialización, por lo que aquí es más posible encontrar esta sintonía de intereses, cosmovisiones y estructuras morales).

⁹ Esto es, un órgano de gobierno del Arsenal Militar.

Configurado el subgrupo tanto por las propias dinámicas internas como por las estrategias institucionales orientadas a la obtención de una cohesión funcional a sus fines, encontramos que el juego de autopercepciones y de percepciones procedentes de otros subgrupos también altamente diferenciados contribuirán a la consolidación de esta adscripción y lealtad debida al subgrupo de pertenencia. Así, por ejemplo, comprobamos como una percepción altamente estereotipificada y perfectamente definida y compartida por todos los implicados (tanto los que perciben como los que son percibidos) puede cristalizar en constructos ampliamente extendidos tales como el apelativo informal, "baúl", que reciben los intendentes embarcados (pues, comparativamente con el resto de la dotación, sus tareas a bordo, aunque imprescindibles, son muy puntuales, disponiendo de mucho más tiempo para el ocio que el resto de la dotación).

Así, era valorada esta percepción generalizada que de los intendentes se tiene en los barcos por un oficial de Intendencia: "ellos (el resto de la dotación a bordo) nos llaman baúles porque dicen "es como estar transportando... nada", "es gente que no nos vales para nada"... (es) totalmente falso, pero bueno (...) Sobre todo es porque ellos están a guardias de mar o vigilancias y nosotros no tenemos que montar guardias,

bueno... el habilitado¹⁰ en algún barco monta guardia interior, pero por lo general no (monta guardia) (...) Con quién más se puede relacionar (el capitán habilitado) es con el médico, aunque con él no tienes el poso común de los cinco años en la Escuela Naval¹¹ (...) Entonces (el resto de oficiales de la dotación) pasan por la cámara (de oficiales) al entrar o salir de guardia y ven a los otros (oficiales de Intendencia) en su tiempo libre (pues su horario laboral es únicamente de mañana) viendo el vídeo, o lo que sea”.

Pero más penetrante y reveladora resultaría esta misma conversación, por cuanto se hace evidente una diferenciada ubicación informal de los cuerpos de Intendencia y General respecto a la estructura de poder, tanto la estructura que vertebra la Institución como la que trasciende los límites de ésta alcanzando a sus relaciones con la cúpula política que dirige los designios de la Armada en su conjunto. En suma, este oficial de Intendencia jerarquizará y hará explícita la percepción generalizada de una situación de subordinación del cuerpo del que forma parte frente al más prestigioso Cuerpo General, cuando afirma que:

¹⁰ Se refiere al capitán habilitado, es decir, el oficial de Intendencia de máximo rango y responsabilidad destinado a bordo.

¹¹ No entro a valorar ni las relaciones ni las dinámicas internas del Cuerpo de Sanidad, parte integrante del más amplio Cuerpos Comunes de la Defensa, por no constituir un cuerpo integrante en su totalidad de la Armada, sino que se reparte por igual entre los tres ejércitos.

"nosotros (los oficiales de Intendencia) somos los de apoyo (...) Nosotros estamos un poquito para... o a veces te sientes así, no es así pero a veces te sientes así, que estamos un poquito para hacerle (a los oficiales de Cuerpo General) el trabajo sucio. No es así, pero a veces te sientes así, y dices, "bueno, esta ley está hecha para ellos" (...) Todo gira alrededor de ellos ¿no? (...) Mandan los barcos, son los que llegan a almirante¹², los que después tienen unas ciertas relaciones políticas... El que habla con el presidente de la Xunta es el capitán general, que es de Cuerpo General. Sin embargo el intendente siempre está al margen, está debajo, es como un gestor... somos gestores".

Pero más que extendernos en la carga de prestigio que pueden adquirir ciertos mandos de Cuerpo General por razón de sus relaciones (en cuanto representantes de la Institución) y del consecuente contacto directo con diversos centros de poder políticos que trascienden el ámbito meramente institucional (por lo que también estos mandos pueden llegar a recibir un cierto reconocimiento y carisma de cara a la sociedad militar y también de cara a la sociedad civil más amplia), lo que aquí nos interesa es establecer el modo en que es apreciada la

¹² En el Cuerpo de Intendencia el máximo empleo al que se puede acceder es a general de división (el equivalente a vicealmirante), existiendo en la actualidad sólo un intendente que ostente este rango en la Armada Española.

centralidad del Cuerpo General en su conjunto y su contraposición al más periférico Cuerpo de Intendencia.

En este último sentido, comprobamos que la principal explicación que se esgrime para la justificación de esta desigual consideración (desigual consideración sobre la que existe un consenso prácticamente unánime) invariablemente pasa por la asociación del Cuerpo General con el mando de la Fuerza, el mayor contacto con los barcos y con el potencial ofensivo al que tiene directo acceso. Nos adentramos así en un antagonismo, entre los cuerpos de Intendencia y General, asentado sobre la existencia de una determinada consideración ampliamente extendida de lo que es "lo militar" en toda su pureza, asentado sobre la creencia de que ciertas actividades son más propias y contienen y representan en mayor medida la esencia de "lo militar" y de "lo marino". Todo lo cual se hace patente tanto en el discurso de un oficial de Intendencia: "(los oficiales de Cuerpo General frente a los de Intendencia) suelen ser más militares (...) tienen más mando... mandan buques, batallones, compañías... mandan en casi todos los empleos... con suerte desde alférez de navío (...) los de Intendencia nos ocupamos de gestión administrativa, no ejercemos mando... (...) siempre hemos estado apartados de estos temas"; como en el discurso de un oficial de Cuerpo General: "escala

superior y Cuerpo General es lo más atractivo (...) Se ve como más auténtico de la Armada porque (los oficiales de escala superior¹³) ejercen el mando de la Fuerza, el que manda barcos... (...) Almirantes y capitanes de navío (de Cuerpo General) están en puntos clave, dominando lo que es el comportamiento de la Armada (...) ejercen el mando de la Fuerza, no lo que es adiestramiento ni gestión administrativa de los recursos (...) Los otros (oficiales de la escala de oficiales y oficiales de Intendencia) mandan sobre sus subordinados, pero a otro nivel".

Otro aspecto importante a destacar en torno a esta "mística del poder" es la asociación automática que se establece entre ésta y el contacto directo y ejercicio de las armas, con lo que serán esencialmente los oficiales de Cuerpo General y los de Infantería de Marina los que gocen de un mayor prestigio por ser los que ejercen mando y de los que depende, en última instancia, el ejercicio y control de la violencia legitimada. Así, bajo la compleja construcción sociocultural que envuelve uno de los impulsos más primitivos en el ser humano, encontramos la médula de la que emana la superioridad estructural en términos de

¹³ Los oficiales de la escala de oficiales, aún siendo de Cuerpo General, mandarían únicamente de forma directa unidades que se presentan más desvinculadas del potencial coercitivo de la Armada, como pueden ser, por ejemplo, mandar sobre agrupaciones de alumnos durante su adiestramiento (tarea que correspondería al oficial de brigada).

prestigio social. En este sentido ya vimos en otra parte cómo los destinos más apetecidos en una patrullera de altura eran siempre aquellos que implican una mayor cercanía a las armas de la patrullera. Esta era la valoración que un oficial destinado en esta patrullera expresaba respecto a los tres destinos a los que podía acceder: "aprovisionamiento" es la menos militar de las tres opciones, "armas" (es) apetecible en todos los sentidos siempre (y) "operaciones" (es más apetecible) porque controla el empleo táctico de las armas (...) El contacto con las armas siempre es apetecido, tanto "operaciones" como "armas" siempre es apetecible".

Por otra parte, la relación entre los miembros de ambos cuerpos (Cuerpo General e Infantería de Marina) y las armas de las que son responsables presenta en cada caso unas características y unos condicionantes muy particulares. Aunque el análisis de esta cuestión correspondería más bien a un capítulo dedicado al papel y tratamiento que se da a ciertos símbolos identitarios anticiparé aquí que nos encontramos ante dos cuerpos que establecen con las armas y con el ejercicio de la violencia una relación bien diferenciada, principalmente porque las posibles situaciones previstas para los oficiales de Cuerpo General se hayan muy lejos del combate del combate cuerpo a cuerpo y sólo en una situación de extrema emergencia (como puede ser que en

pleno combate el barco quedase inoperativo y la dotación tuviese que desembarcar en territorio enemigo) deberán hacer uso de un arma que a todos los oficiales a bordo les es asignada únicamente para su autoprotección (la conquista del territorio es función de la Infantería de Marina). La diferencia con que es vivido el contacto con las armas por aquellos que las utilizan pero que no las ven ni tocan físicamente era explicado así por este mismo oficial de Cuerpo General: "en barcos no llevamos armas, es más la visión más general del empleo de las armas. Uno no tiene la sensación (...) de la pistola en la mano o el cetme. Aquí (en el barco) es un cañón y uno manda fuego, pero uno no dispara, disparan a su orden pero no dispara (...) Lanzar el misil es (apretar) un botón (...) No es el cuerpo a cuerpo, el ver a otra persona y apretar un gatillo... eso se aprende en la Escuela (Naval), pero el barco no funciona pegando tiros (...) eso sería la función de la Infantería".

3.1.4. Construcción identitaria en torno al barco o destino de pertenencia.

Del mismo modo que sucede con las armas ligeras, comprobamos como la sobrecarga de significados que envuelve a todo lo que se relacione con el uso de las armas en particular y con el uso y control efectivo de la Fuerza en general, también alcanza y condiciona la

valoración que de los diferentes buques de la Armada expresan aquellos marinos que han de ir destinados a unos y a otros. Ya vimos en otra parte como aquellos barcos más activos, aquellos que participan en las misiones más directamente relacionadas con conflictos bélicos internacionales y aquellos cuyos programas vienen más marcados por la realización de numerosas maniobras militares, en suma, aquellos cuya naturaleza es considerada unánimemente "más militar", serán también aquellos que ejerzan mayor poder de atracción sobre los marinos. No incidiremos aquí en este tema ni en los múltiples condicionantes adicionales que habríamos de contemplar para explicar esta capacidad de atracción. En lo que a este tema se refiere deberíamos fijarnos también, por ejemplo, en los requisitos de ascenso que precisa un oficial y lo que le puede aportar para su carrera profesional el hecho de formar parte de la dotación de una fragata muy activa o de un buque de aprovisionamiento pendiente de ser desguazado, o bien tener en cuenta los importantes incentivos salariales que un marinero percibe cuando es destinado a un barco que participará en alguna misión de ámbito internacional.

Lo que sí nos interesa resaltar ahora, al hilo de la presente argumentación, es la forma en la que el barco al que cada miembro de la Institución va destinado se

convierte también en un importante elemento de referencia que vertebra de nuevo los sentimientos de pertenencia a un colectivo perfectamente definido y al que se debe una especial lealtad. En este sentido, anteriormente nos hemos centrado en los diferentes estratos en que la vida sociocultural de un barco se ve seccionada, los grupos que se oponen unos a otros a través de sus mutuas percepciones y modos de vida a bordo, todo ello sin atender a un aspecto enfrentado directamente a esta división social: la idea de unidad y de pertenencia a un mismo buque, idea que se contrapone en dialéctica tensión a aquella estricta estratificación que impone la estructura social institucional que ha de presentar necesariamente una forma piramidal.

Frente a figuras como la del padrino¹⁴, figura de funciones y perfiles perfectamente definidos, encontramos no una figura, sino un concepto, mucho más etéreo, pero también imbricado sobre aquella metáfora familiar que tan reiteradamente nos ha servido para comprender mejor la calidad, expectativas y valores que marcan las más variopintas interrelaciones sociales. Esta es la idea de la *madre* de un barco, lo cual someramente puede entenderse como la calidad del "ambiente", de la grata o ingrata convivencia global,

¹⁴ Figura sobre la que ya nos explayamos suficientemente al ocuparnos del periodo de formación de los futuros oficiales.

lograda en un barco gracias al carácter que le consiguió imprimir la primera dotación que le fue asignada desde su periodo en quilla, previo a la botadura. Pero esto no puede sino servir de rápida e imperfecta definición de un concepto compartido por todos y cada uno de los miembros de la Institución, pero interpretado por cada uno de ellos diferente forma, introduciendo o extrayendo significativos matices que nos revelan en gran medida las características y valores que se priorizan en lo que atañe a la calidad de las relaciones sociales lograda en cada barco, concebido éste como unidad total, o más bien a la personalidad que se considera le imprimirá la dotación que vive en él al tiempo que le da vida. Por este motivo, a continuación vamos a exponer y comentar algunas de las explicaciones, en torno a lo que cada uno entiende por *madre* de un barco, que diversos marinos nos han ofrecido.

Así, por ejemplo, según a quién preguntemos el interlocutor otorgará al comandante de un barco un peso relativo más o menos decisivo a la hora de condicionar el buen o mal "ambiente" logrado a bordo. En la siguiente cita un oficial del Cuerpo de Especialistas pondrá el acento tanto en la unidad y armonía, lograda por la dotación gracias al factor tiempo, es decir, gracias a una prolongada convivencia, como en el papel del "omnipotente" comandante: "en un barco se llega a

querer y si el barco, la dotación... (...) llevan tiempo, se hace una *madre* impresionante, que no hay quién la deshaga, porque hay mucho, mucho contacto (...) La personalidad se la suele dar (al barco) la dotación y el comandante (...) Si él (el comandante) admite que haya un ambiente bueno (...) le da una gravedad... es revelador totalmente ¿no?, porque la gente está a gusto y rinde mucho más (...) En un barco a disgusto, donde el comandante nosequé... pues suele... la gente trabaja más a disgusto, no es que no trabaje, pero lo hace de otra forma... Se nota cuando un barco está contento, se nota en el aspecto interior incluso... cómo está cuidado, cómo está de bien y como habla la gente y que orgulloso se siente la gente de pertenecer a eso ¿no? (...) Se habla "en ese barco ha estado el comandante tal", "pues era un tío cojonudo" o "el otro (comandante) no, era duro", tal (...) Los barcos se van conociendo por los que los han mandado, van dejando una *madre* (...) Como eso, el que te toca en suerte nunca se sabe, pues a veces suele cambiar (la *madre*)... Ahora, normalmente los barcos que tienen buena *madre* es muy difícil estropearla, porque la gente... aunque sea el comandante el que manda, pero hay personas por abajo, son muchas más personas las que están. Entonces logran... incluso se ha dado casos de que se logra suavizar mucho las

situaciones, incluso mantener el ambiente que había ¿no?".

Otro aspecto interesante que se desprende de esta cita es el proceso de personificación de lo que, objetivamente (desprovisto de cualquier atribución sociocultural), no es más que el espacio acotado de obligada convivencia, materia inerte a la que se atribuyen facultades propiamente humanas. Así, por ejemplo, oímos frases como que "un barco está contento" o que "la personalidad se la suele dar", "personalidad" que "se va conociendo" como se puede conocer la de un individuo. Se elabora, pues, una objetivación de la colectividad en función del espacio que ocupa por mandato institucional durante un periodo significativo de tiempo. De este modo, no nos puede extrañar que se hable indistintamente del barco o de la dotación que lo ocupa, cuando realmente a quién se están refiriendo es al personal que compone dicha dotación. Asimismo, al tratarse de proveer de un referente identitario perfectamente definido, a éste se recurrirá cuando se aluda a la existencia de sentimientos colectivos, pues es este medio el que acota el colectivo en el que se origina dicho sentimiento (por ejemplo, de esta cita extraemos también la siguiente afirmación hipotética: "que orgullosa se siente la gente de pertenecer a eso").

Pero esta construcción sociocultural, una vez consolidada, cobrará una inercia y una dinámica propia que le lleva a trascender el carácter atribuido a un colectivo humano específico, colectivo que coincide en el tiempo y en el espacio de una forma meramente circunstancial. Es entonces cuando se hace plenamente operativo el concepto de *madre*. Esto ya era anticipado en la anterior cita, en la que el oficial entrevistado afirmaba que la *madre*, si bien "a veces suele cambiar (...), normalmente, los barcos que tienen buena *madre* es muy difícil estropearla". El siguiente discurso, perteneciente a un suboficial, también nos hablará de la inmutabilidad o alteración de la *madre* adquirida durante el nacimiento casi mítico del barco, así como de la imposibilidad de los miembros coyunturales de éste (ya sea la dotación entendida como globalidad o el comandante como representante en la cúspide de la estructura de poder en el barco y dotado de la máxima capacidad de intervención, remodelación y cambio social a bordo) de alterar esta "personalidad" lograda, "personalidad" que va más allá de los sujetos concretos (aunque no hay duda de que es el conjunto de todos ellos, tanto los que "pertenecen" al barco como los que lo ven y viven desde "fuera", el que se la otorga).

La cita es la que sigue: "(la *madre*) eso es cuando (...) está en construcción un barco (...) Hay una

dotación de quilla (...) El ambiente del barco se va haciendo con la gente que está allí. No es lo mismo llegar y meterte en un barco cuando está (...) hecho (...) Ese ambiente se mantiene con los años (...) La fama (del barco) la hace la gente del barco, el comandante, el segundo (comandante)... (...) El comandante puede ser muy abierto, pero el segundo al contrario... y el segundo es el jefe de personal, el que pelea con la gente (...) En las fragatas se oye mucho... "ese barco tiene una dotación virguera"... según la gente como lo tengan montado (...) Luego hay barcos que ya hay más rencillas entre compañeros (...) es un ambiente hostil. Entonces ya llegas ahí (destinado)... (...) entonces ya llegas un poco tenso... como llegas avisado ya... tienes que ir tanteando como está la cosa".

Respecto a la inalterabilidad de la *madre* también incidía otro suboficial cuando afirmaba que "el barco es la *madre* (...) y la *madre* del barco es la primera dotación... Como sea la primera dotación, toda la vida de este barco será igual (...) Cuando sale un barco por primera vez, se llena de gente, es la primera dotación... pues dependiendo del ambiente que hay en esa primera dotación se va a crear la *madre* de ese barco. A partir de ahí toda la vida de Dios el barco va a ser así (...) Tú (al entrar a formar parte de una nueva

dotación) entras en una rueda... por ejemplo, (si) en un barco hay una costumbre de hacer una copa todos los viernes en el castillo¹⁵ (...) la primera dotación, como no había cámara, empezó a hacerla ahí, y todo el mundo la ha venido haciendo (...) Viene un nuevo comandante, pero tiene que ser una persona muy rara para suprimir esa costumbre (...) El comandante no hace tanto (...) se adapta más a la dotación que la dotación a él, aunque hombre, no hay duda de que el que manda y el que decide es él (...) También depende de la personalidad del comandante... él es el que puede cambiar las costumbres de un barco... bueno, él y un buen segundo (comandante) también, que es el que hace y deshace (...) Es raro que un comandante le quite autoridad al segundo... para mí es muy importante el papel del segundo".

Será en este último aspecto (el que concierne al peso relativo o a la capacidad que se otorga al comandante o a los más altos mandos de la dotación para alterar las costumbres y dinámicas propias que el escueto vacío normativo permite que sean consolidadas en cada barco específico) en el que más variaciones del discurso encontramos, según quién lo formule. Por ejemplo, según otro suboficial: "cada destino es una Marina, porque aunque se rija por lo mismo el barco lo hace la gente... pero eso son épocas buenas y épocas malas, no es que lo

¹⁵ Esto es, la sección de la cubierta del barco situada más a popa.

haga la primera dotación. La primera dotación puede tener sus cosas buenas que se han seguido con el tiempo, pero que al cabo de treinta años (...) tiene que desaparecer. Todo cambia (...) Puede ser que haya tradiciones así (informales) (...) sí, pero en unos se hace y en otros no. Te llega un comandante y lo lleva a cabo y llega otro y se pierde (...) Son costumbres, pero no hay nada escrito, nada que te obligue a hacerlo". O bien, un cabo permanente otorga mayor capacidad de determinación al comandante cuando afirma que: "el ambiente depende del barco y del comandante... un cambio de comandante puede significar estar viviendo cojonudamente o vivir puteados (...) El comandante hace el barco a su gusto (...) si pincha al oficial el oficial pincha al de abajo y si le dice "hazlo como veas" el ambiente en general será más relajado".

Pero, en todo caso, lo que se presenta como un hecho incuestionable es que las dotaciones de los barcos no son reemplazadas en bloque, sino que se van incorporando paulatinamente nuevos miembros (a medida que van cumpliendo su tiempo estipulado a bordo los miembros salientes). Esto, por fuerza, obliga al individuo que se incorpora a la dotación a adaptarse y participar de las dinámicas que observa y vive, aunque indudablemente la posibilidad de alterar estas dinámicas será más alta cuanto mayor sea el grado de responsabilidad y el status

social que se le atribuye al sujeto. Asimismo, por encima de la percepción diferenciada del ritmo y calidad del cambio social en cada barco, bajo las alusiones a la buena o mala "fama" de un barco o a las "cosas buenas" que han dejado en herencia una dotación, encontramos que existe una valoración moral generalizada y la concesión de un "alma", de una personalidad inmutable que se convierte en atributo indisoluble de la percepción generalizada de cada uno de los barcos de la Armada, atribución que contribuirá a hacer de cada uno de estos barcos un destino más o menos deseable para formar parte de él.

Esta "personalidad" o *madre* atribuida en ocasiones puede vincularse directamente y hacerse extensiva a otro tipo de elementos que contribuyen a la construcción identitaria de los individuos. Tal es el caso de dos corbetas, la "Cazadora" y la "Vencedora", cuya base se localiza en Cartagena. Por razón de haber sido construidas en los astilleros ferrolanos (mientras que las otras cuatro del mismo tipo fueron construidas en Cartagena), son conocidas como "las gallegas". Lejos de reducirse esto a la mera atribución a dos barcos de un nombre informal por razón del lugar de origen, se llega a hablar de estos como de entidades con una serie de peculiaridades inmateriales perfectamente identificables por todos los que las han conocido, directa o

indirectamente. En este sentido se manifestaba un suboficial cuando afirmaba que estas dos corbetas "bajaron (al Sur, a Cartagena) y se integraron con las otras corbetas (...) Hay una diferencia abismal entre unas y otras. Si son los mismos barcos, es la misma gente, pero la *madre* que tiene hecha no es la misma (...) Lo notas en todo, en las guardias, en comidas... en todo".

Pero el ejemplo más paradigmático, por lo ampliamente extendido y aceptado, de barco al que se le atribuye una "buena *madre*", siendo esta consideración compartida por todos los entrevistados que han aludido a este punto, es el caso del buque de aprovisionamiento "Patiño". Son muchos los factores que hacen de este barco uno de los más deseados para formar parte de él, principalmente entre la marinería y la escala básica, pues entre las escalas de oficiales ya entran en juego otro tipo de consideraciones más relacionadas con la promoción profesional del individuo. Un suboficial incidía en la mayor comodidad de este barco por sus características espaciales, por la naturaleza de sus misiones y por las escasas navegaciones que ha de acometer: "el Patiño tiene muy buen ambiente, un barco cómodo, un barco grande... mover un barco tan grande es costoso, entonces está mucho en tierra. Tiene sus navegaciones pero (...) ya definidas al cabo del año. De un año para otro ya se

sabe lo que va a hacer... y ahora claro, las navegaciones que tiene son muy golosas (...) Es un barco cómodo. Estás como en casa aunque tengas trabajo. Es otra forma de vivir... en otros barcos no das vivido porque se mueve mucho, vas incómodo, no tienes espacio (...) En el Patiño si quieres puedes correr por una bodega o en cubierta de vuelo, mientras que en un barco pequeño no hay espacio y se mueve mucho para poder correr".

No obstante, esta capacidad de atracción del Patiño no se explica únicamente atendiendo a sus características físicas y a sus condiciones espaciales, sino que el hecho de que éstas sean muy favorables para la existencia de una muy fluida vida social debe contemplarse como un factor más que ha contribuido a la génesis de una determinada *madre*, una "buena *madre*", en este caso. Pero, ¿qué debemos entender por "buena" o "mala" *madre*?, ¿cuáles son las características del "ambiente social" logrado a bordo valoradas positivamente y cuáles negativamente?. Enlazando con lo que vamos a explicar en los capítulos dedicados a las distancias sociales y a la organización espacial entre escalas, así como a la organización del ocio y a los momentos festivos, encontramos que, principalmente, serán cuestiones que se refieren a la convivencia cotidiana entre escalas, tales como la calidad y

cercanía o lejanía de las relaciones entre individuos pertenecientes a diferentes gradaciones sociales o el grado de fluidez alcanzado en lo que se refiere a la circulación entre las diferentes cámaras en los momentos festivos, a las que con más asiduidad se recurra para explicar el porqué de una "buena" o "mala" madre. Un ejemplo de esto, enunciado por un cabo permanente: "en el Patiño siempre que hay fiesta pasamos todos por todas las cámaras... y eso en otros barcos no se permite... aunque siempre hay alguno que se cuelga... Hay mucho ambiente festivo en ese barco (en el Patiño) (...) El Patiño es el barco más juerguista, pero funciona muy bien (...) Hay compadreo entre mandos y funciona de maravilla, se trabaja de maravilla (...) El Patiño es grande pero lleva poca gente (...) Ahora es el barco al que todos quieren ir, es el que mejor ambiente tiene (...) Cuando llega a puerto todo el mundo se mete en el Patiño a tomar una cerveza".

En el polo opuesto encontramos la consideración generalizada que recibe el portaaviones Príncipe de Asturias, del que este mismo cabo permanente afirma que "atrae a todo el mundo, pero por los aviones, no por el ambiente (...) Yo estaba allí bastante asqueado (...) Hay unas barreras estrictas entre escalas, y eso crea mal ambiente... y ese ambiente no cambiará cuando cambie de comandante porque es desde que empieza, desde abajo".

Lo cierto es que existen condiciones objetivas que pueden ayudar a explicar la razón de la imposición aquí de una disciplina especialmente férrea. Así, el hecho de que la dotación que encierra este buque no sea comparable en número a ningún otro, se constituye en motivo por el que el conocimiento interpersonal se hace prácticamente imposible en la mayor parte de los casos, lo cual da pie a una mayor confusión de roles contra la que se debe luchar observando con mayor rigor las reglas militares de tratamiento entre grados jerárquicos. Además, el hecho de que esta dotación se componga necesariamente de un enorme número de marineros y cabos, sin duda el colectivo potencialmente más conflictivo en cualquier contingente militar, hace que nos encontremos ante el único buque a bordo del que la policía naval (como ya vimos, principal representación del control social y de la represión horizontal entre la marinería) tiene una presencia constante. A pesar de la existencia de numerosos factores que pueden contribuir a explicar el porqué del "ambiente" logrado, es mucho más frecuente entre los entrevistados recurrir para ello al origen cuasi-mítico del barco. En palabras de un oficial del Cuerpo de Especialistas: "el Príncipe de Asturias tuvo mal comienzo (...) El primer comandante que tuvo era un comandante que estaba muy estresado... y si él está tenso eso repercute en toda la dotación (...) Cada barco

es un mundo, un ambiente que depende de la *madre* (...)
La primera dotación condiciona el ambiente futuro del
barco".

En suma, a los diferentes barcos en los que los miembros de la Institución son destinados no solo les son concedidas por estos, en un proceso de personificación, una serie de cualidades humanas, sino que además entre las dotaciones de diferentes barcos se establecerán relaciones, de calidad variable, al igual que sucede entre dos personas. La calidad de estas relaciones entre barcos pueden ir desde el enfrentamiento y la competitividad (competitividad expresada de forma lúdica, por ejemplo, a través del enfrentamiento en un partido de fútbol entre miembros de las dotaciones de dos fragatas en una concentración) hasta la amistad o incluso el hermanamiento. Un ejemplo de esto último lo constituye el caso que pudimos observar, durante el trabajo de campo, entre las patrulleras de altura Atalaya y Serviola, dos barcos del mismo tipo y considerados, por tanto, "gemelos" y cuyas dotaciones disfrutaban de una relación muy cercana. Esto, debido principalmente a que suelen estar atracados en su base uno frente a otro y a que la naturaleza de sus misiones es idéntica (por lo que es muy común bien que las lleven a cabo juntas o bien que una patrullera releve a la otra), conducía a que la convivencia entre

ambas fuese muy estrecha, compartiendo guardias, prestándose ayuda en caso de necesidad o haciéndose continuamente visitas "de cortesía" unos a otros, todo lo cual se extrapoló hasta el punto de que disfrutasen del ocio juntos, yendo "de copas" u organizando excursiones conjuntamente, como una sola dotación.

3.1.5. La especialidad como referente identitario permanente (frente al barco como referente identitario circunstancial).

Hemos presentado, de este modo, un nuevo referente identitario en torno al que los individuos se agrupan y se consolidan como colectivo definido, pero no podemos perder de vista que nos encontramos ante un referente meramente circunstancial y con una pronta fecha de caducidad: la que marcan las condiciones de embarque exigidas por la reglamentación institucional. Aunque sin duda el paso por cada uno de los diferentes barcos contribuirá a la construcción de una memoria tanto individual como colectiva (de un colectivo muy específico), a la conformación de un historial que forma parte de la construcción de la identidad del marino, mucho más constante se presenta la identidad construida en torno a la especialidad de pertenencia, pues, como ya hemos explicado en otra parte, ésta es prácticamente de carácter permanente. En este sentido, a medio camino

entre la especialidad permanente y la pertenencia coyuntural a la dotación de un barco determinado encontramos el sentimiento de pertenencia a un destino concreto.

Por un lado, encontramos una serie de paralelismos o afinidades entre las dinámicas emanadas de los barcos y de los destinos (que, al fin y al cabo, aquellos contienen a estos). Nos recuerdan algunos de los aspectos mencionados al referirnos a la identidad construida en torno a los barcos cuestiones como lo altamente determinante que se suele considerar el primer destino en la vida militar del individuo, por ser el que una huella más profunda ha de dejar en él, contribuyendo a que éste marque las pautas principales que habrá de seguir en adelante ("en tu primer destino te fijas en los cabos y suboficiales, en las formas que veas (...) siempre que no sean déspotas, que sino estás deseando largarte") y además, en muchas ocasiones, siendo una época recordada con especial intensidad, en cierto sentido, del mismo modo que se evocan recuerdos de la infancia, ya sea de una infancia difícil o de una infancia "feliz". Asimismo, respecto a costumbres informales que se mantienen vivas a bordo del barco "pasa igual con la forma de llevar un destino (...) Si tal cosa se guarda en una taquilla el que venga nuevo seguirá guardándolo en esa taquilla. Si el primero de

viveres (contraamaestre de viveres) tenía la costumbre de dar un bocadillo a los que estaban a las cinco de la mañana de guardia, esa costumbre también se mantiene...".

Pero más que contemplar los diferentes destinos como ejes vertebradores de nuevos grupos de referencia, pues esto apuntaría en una dirección que considero hemos explorado suficientemente al referirnos a los barcos en este sentido, lo que más nos interesa aquí es centrarnos en el modo en que son percibidas y el prestigio informal de que disfrutaban las diferentes especialidades, que representan, al fin y al cabo, el criterio constante en el tiempo que determina que un marino se incorpore a un destino u a otro, lo cual condiciona también sus relaciones sociales en el destino que le toque en suerte. Se creará así una especie "conciencia de clase" a partir de la especialidad de pertenencia (es decir, una "conciencia de especialidad"), pues, por regla general, será con los compañeros de especialidad con los que más se conviva en el destino, además de que existe la posibilidad, si pertenecen a promociones próximas, que también hayan convivido en la escuela de la especialidad correspondiente.

Tal es así, que esta exacta definición de colectivos en función de la especialidad de pertenencia posibilita la elaboración de estereotipos ampliamente extendidos o

los ataques, dialécticos o físicos, que vayan más allá del enfrentamiento personal, convirtiéndose en expresión de un conflicto entre colectivos. Estas son consideraciones que se desprenden con toda claridad de la siguiente cita, en la que una cabo primero especialista en maniobra y navegación recuerda su experiencia en un buque de desembarco en Cádiz: "los de máquinas eran muy babosos (...) muy borrachos, pero de todo el día, y faltones y desagradables... Es que un barco hace a la gente (...) Un contramaestre, yo no sé porqué, pero es verídico... o sea, no hay contramaestre que no grite, y pegue berridos y diga tacos, no hay ninguno (que no lo haga)... todos somos (los de la especialidad de la entrevistada) muy brutos, todos son de tono subido. Pero bueno, son tópicos ¿no?, pero que se cumplen (...) Hombre, sobre todo los que llevan tiempo, son brigadas y tal. Un brigada toda su vida de contramaestre se nota, se nota mucho".

Pero más que fijarnos en los procesos de estereotipificación o en las diversas formas que adquiere la expresión del conflicto entre especialidades aquí, frente a la horizontalidad oficial de la clasificación en cuerpos y especialidades que ya explicamos en el primer capítulo de este trabajo se puede deducir, de las numerosas conversaciones registradas durante el trabajo de campo, una cierta

verticalidad informal ateniéndonos a la consideración y valoración subjetiva que sobre estos cuerpos y especialidades se vierten de un modo muy diferenciado según a cuál nos refiramos. Esto ya lo hemos visto en lo que se refiere a algunos de los cuerpos, así que ahora nos centraremos en el caso de las especialidades, contraponiendo la más antigua frente a la más moderna, es decir, la de contramaestre frente a la de hostelería y alimentación (que en la escala básica se corresponde con los llamados suboficiales de alojamientos).

La importancia radical de la antigüedad en el sistema ético institucional ya ha sido señalada en anteriores capítulos. En todos los terrenos, ya sea a nivel individual o grupal, este concepto es siempre fuente de prestigio (aunque no la única). En todo caso, aquí nos referimos al prestigio del que disfrutaban estas especialidades sobre todo entre suboficiales y oficiales, pues entre los marineros el hecho de que impliquen un mayor o menor esfuerzo físico constituye un factor determinante a la hora de hacer una especialidad más o menos deseable (quizás aquí sería inexacto hablar de mayor o menor prestigio). Así, entre estos la oposición antigüedad-modernidad muchas veces es sustituida por la percepción del trabajo mediado por la alta tecnología frente al trabajo más directo y manual; en estos casos especialidades como comunicaciones o

electrónica serían percibidas de un modo más favorable que otras como maniobra o mecánica.

La función operativa del contraamaestre en un barco comprende todas aquellas tareas que se desarrollan en cubierta, tales como traslado de pesos, aprovisionamiento de combustible, arriado de embarcaciones menores, salvamento de un hombre al agua, aprovisionamiento de helicópteros... ; en dependencias de tierra varía mucho si en ella se concentra un gran número de marineros (es decir, cuarteles de marinería¹⁶ y escuelas) o si se trata de dependencias dedicadas a tareas que no requieren la presencia de muchos marineros (caso de las dedicadas a labores administrativas, por ejemplo). En definitiva, las tareas que corresponde supervisar a un contraamaestre son muy numerosas y variadas, pero hay un común denominador para todas ellas: la necesidad de dirigir a todo el conjunto de la marinería (a este respecto un contraamaestre comentaba: "dicen que somos los que manejamos a la gente (...) el que pelea en un barco con la gente, o en cualquier destino, siempre son los contraamaestres (...) Cuando hay una maniobra (...) va toda la gente, y el que manda ahí es el contraamaestre (...) el que tiene que dar la cara con todos y normalmente se conoce a todo el mundo"). En

¹⁶ Los cuales, con el proceso de profesionalización de la escala de marinería, están desapareciendo, pues la inmensa mayoría se aloja por sus propios medios al otro lado de los muros que encierran los recintos militares.

los barcos las maniobras se requiere mucha mano de obra, por lo que acuden a realizarlas marineros de cualquier especialidad, necesidad que, en gran medida, se acentúa actualmente por la escasez de personal de marinería que está sufriendo la Armada en el proceso de profesionalización, siendo éste uno de los aspectos que levanta más quejas de los nuevos marineros. Por otra parte, en las escuelas y cuarteles suelen ser los contramaestres los mandos de brigada¹⁷.

Junto a este constante contacto directo con la marinería y las particulares características de sus tareas hacen que los contramaestres se conviertan en una especie de "especialidad comodín", ocupándose así en trabajos de muy diferente naturaleza y que escapan de lo que estrictamente se entiende por "maniobra". Así, es muy común que a bordo del buque de guerra sea el contramaestre el que se encargue de las tareas propias de hostelería, pues una vez atracado el barco el contramaestre es el que dispone de más tiempo, por norma general (esto es válido para los barcos de guerra pues, por ejemplo, en el "Patiño", buque nodriza de aprovisionamiento, será el condestable quien se encargue de esta labor, debido a que los traslados de pesos, de combustible... son mucho más frecuentes aquí, mientras

¹⁷ Esto es, los encargados de la instrucción militar de alumnos y marineros (desfiles, formaciones, adiestramientos...).

que el armamento de este barco es mínimo -solo un cañón de pequeño calibre-, por lo que aquí es el condestable el que tiene más tiempo para dedicarse a tareas complementarias). Lo asentada que está esta costumbre nos lo revela la existencia de un nombre por el que se conoce tradicionalmente a los contramaestres: "contramaestres de víveres"; frase que en el seno de la Armada y fuera de ella se sigue utilizando (o por lo menos recordando) a pesar de que no constituye una figura de carácter oficial (ni siquiera tiene porqué tratarse de un contramaestre para recibir este sobrenombre, pues si el encargado es, por ejemplo, un cabo permanente de la especialidad de maniobra o el condestable también se le llamará contramaestre de víveres).

Pues bien, la figura del suboficial de alojamientos (término creado hace tan solo un año y medio, mientras que la figura en sí existe desde hace unos diez años) está viniendo a reemplazar al tradicional contramaestre de víveres, debiendo encargarse de todos los problemas relacionados con la alimentación y la habitabilidad (limpieza de alojamientos, cámaras, camarotes y comedores, aprovisionamiento de víveres, servicio de restaurante, organización de "copas", servicio de lavandería...) del barco o dependencia en la que esté destinado. Al ser una especialidad tan novedosa no ha

generado una imagen definida, una percepción o una clasificación clara, aunque es indudable que la naturaleza de sus trabajos los relaciona directamente con la idea de servidumbre y con el ámbito doméstico, lo cual a buen seguro contribuirá a la construcción social de su imagen. Influirá esto en la autopercepción especialmente en lo que atañe a los marineros, pues al servicio que lleva implícita su condición de marinero (ubicados, por tanto, en el último escalón de la pirámide jerárquica, con todo el peso de la jerarquía encima) hay que sumarle el problema de la servidumbre con todas sus connotaciones culturales negativas, con lo que se encuentran sirviendo a sus compañeros.

En este sentido, un contramaestre profesor de hostelería (hizo el curso de adaptación) comentaba que "es una especialidad (...) (que tiene) partes que a mucha gente no le gusta, como es eso... lo de la lavandería, lo de hacer las camas, lo de la limpieza... pero eso hay que hacerlo siempre (...) Tiene un status, vamos a decir, más bajo por el nivel ¿no? (...) De hecho, hay mucha gente de los que entran... tienen otra idea (...) mucha gente de los que vienen piden la baja cuando ven lo que es (...) Mira, hemos hecho unas encuestas (...) para saber los motivos por los que se están yendo (...) pues muchos de ellos ponen que se

veían, a la vista de otras especialidades, como los criados".

Pero por encima de estas consideraciones, que afectan sobre todo a los marineros pues todavía no han adquirido valores más propios de la Institución en que se mueven (tales como la vocación de servicio) y se rigen por valores más extendidos más allá del marco institucional, encontramos que entre los miembros que ya llevan muchos años de servicio¹⁸ priman otros valores, como pueden ser la antigüedad¹⁹, la experiencia y los conocimientos²⁰. El caso más claro de esto lo representa la percepción generalizada del contraatastare, cuya tarea es de carácter muy manual siendo la que más esfuerzo físico e incomodidad requiere, pues, aunque el esfuerzo físico lo realizan principalmente los marineros y cabos, la incomodidad que supone trabajar a la intemperie, muchas veces bajo condiciones climatológica de extrema dureza, alcanza también a los suboficiales. Pues bien, esta característica no es óbice para que el contraatastare sea una de las figuras más respetadas, sobre todo a bordo de un barco.

¹⁸ Este es el término oficial para expresar el tiempo que se lleva desde que se ingresó en la Institución, lo cual no es baladí y menos aún en esta argumentación.

¹⁹ Como ya señalamos, la especialidad de maniobra es la más antigua, pues contraatastares se han necesitado desde los tiempos de la navegación a vela. Luego, progresivamente se han ido creando nuevas especialidades en función de las nuevas necesidades generadas por el desarrollo tecnológico.

²⁰ Ya hemos visto al ocuparnos de los valores rectores de la ética institucional como el concepto de antigüedad engloba a los otros dos y a muchos otros.

Veamos esto a través de dos testimonios, el primero de un oficial joven de Cuerpo General (a diferencia de los marineros, los oficiales jóvenes ya han interiorizado y asumido en gran medida los valores institucionales, pues la educación en esos valores en la Escuela Naval dura tres años para los oficiales de escala de oficiales y cinco para los de escala superior, a lo que hay que sumar muchas veces tres años en el CHA²¹ o toda una vida en el seno de una familia de marinos, colegios de Marina...²²): "Los contramaestres son... como quien dice, los intocables... suelen ser gente muy sacrificada (...) y suele ser gente muy competente. Entonces se les tiene... o sea, no es lo mismo que el contramaestre diga algo que a lo mejor un suboficial de la misma graduación diga otra cosa (...) Es como el mecánico decargo²³ (...) suelen ser los más antiguos, pero teóricamente también deberían ser los más preparados, suele coincidir ¿no?, antigüedad, experiencia... (...) Por encima (del contramaestre) está el oficial, pero los contramaestres

²¹ "Centro de Huérfanos de la Armada", institución de la Armada que, en régimen de internado, prepara a los futuros oficiales para la oposición de ingreso a la Escuela Naval.

²² Estos son dos temas (la estricta organización del periodo de formación y la prácticas endogámicas que contribuyen a la reproducción del sistema) que, o bien ya hemos tratado (es caso del tema de la formación), o que trataremos en otra publicación (el caso de la endogamia).

²³ El decargo es el suboficial más antiguo de una especialidad a bordo de un barco. Por ejemplo, el decargo de maniobras dirige y/o supervisa todas las maniobras y, aunque delegue alguna función en otro contramaestre, él es el máximo responsable. Además de máximo responsable en todo lo que atañe al personal de maniobra ante el mando, también ejerce de enlace entre los contramaestres y los superiores (el tema de los canales de comunicación institucionalizados será tratado en las páginas siguientes).

suelen... es diferente la relación con un contramaestre decargo que con un suboficial maniobra. Que también si hay un suboficial maniobra que por experiencia sabe muchísimo, evidentemente también le vas a tener otra consideración que a uno que acaba de salir de la escuela, que si sabe, pero no te da la misma seguridad que un señor curtido... Si es que siempre tienen razón, no es por nada... hay que hacerles caso que son los que saben, o tenerlos muy en cuenta..."

Se hace evidente aquí la valoración que se hace de los conocimientos y de la experiencia acumulada. Veamos ahora lo que comentaba un contramaestre sobre la especialidad y su polivalencia: "el que más prestigio tenía siempre fue el contramaestre, porque es la especialidad más antigua (...) porque era el que más bregaba, el que más anda por todo, el que más tiene que pelearse con la gente y el que más tiene que hacer de todo...El contramaestre hacia de todo, hacía lo de seguridad interior²⁴... cursos de seguridad interior, hacía lo de señalero²⁵... cuando no había lo de señalero, hacía cursos de señalero (...) podía estar en el puente, podía estar en un trozo²⁶ de seguridad interior (...) de contramaestre de víveres (...) El contramaestre siempre fue una especialidad comodín, valía para todo".

²⁴ Se trata de un destino concreto.

²⁵ Especialidad que se unificó recientemente con la de maniobra.

²⁶ Esto es, un área definida.

Esta valoración de la especialidad en función de la experiencia, valía y utilidad, todo ello al servicio de la Armada, del perfecto funcionamiento de la Institución, se hará más que evidente en el caso del decargo de maniobra del buque-escuela²⁷ Juan Sebastián Elcano, pues al tratarse de un barco de vela se convierte en figura esencial por necesidad. La forma en que numerosos entrevistados me hacían ver lo imprescindible que es el decargo de maniobra en este buque era a través de su relación con el comandante, el cual siempre "quiere tener al lado a su decargo", recibiendo órdenes directas del comandante²⁸, pues las constantes muestras de respeto de un individuo prestigioso hacia otro hace que éste adquiriera también respeto y prestigio a ojos de los que sustentan el prestigio del primero. De este modo, una frase que, por lo repetida que es se podría considerar frase hecha, como "en un barco el comandante es Dios", hablando acerca del decargo del Juan Sebastián Elcano muchas veces se convertía en "el decargo en el Juan Sebastián Elcano es Dios".

²⁷ Escuela de guardias marinas de escala superior.

²⁸ Vamos a ver, a continuación, como se canalizan las órdenes y como influye esto en las distancias sociales entre escalas.

3.2. Algunos mecanismos organizacionales dirigidos al reforzamiento de las distancias sociales.

3.2.1. Circulación de la información y canales institucionales de comunicación.

En el presente apartado vamos a tratar de desenmarañar la compleja red de canales creados por la Institución para lograr una fluida comunicación y una efectiva circulación de la información atendiendo tanto al sentido como a la dirección de esta canalización. Más adelante intentaremos contrastar la efectividad (es decir, si encuentran una receptividad adecuada en aquellos a los que se dirige la información) de estos canales con la respuesta, al fin de naturaleza dialéctica, y el papel configurador de nuevas vías de comunicación de los aparentes sujetos de esa canalización. En este sentido podemos hablar de canales institucionales (creados por la Institución, desde lo alto de la pirámide), institucionalizados (serían aquellos de entre los institucionales que, dada su efectividad respecto al objetivo para el que fueron creados, han sido asumidos y aceptados en alto grado por la mayoría de los sujetos a los que iban dirigidos) y de canales no institucionales (serían los surgidos, más o menos espontáneamente, desde la base de la pirámide, desde los sujetos que encontraron en un momento dado que los medios que la Institución les ofrecía no eran

suficientes para sus necesidades comunicativas, por lo que tuvieron que idear, con un grado mayor o menor de conciencia y de organización colectiva, una serie de canales alternativos e informales).

Tanto los canales institucionales como los institucionalizados son considerados tipos ideales weberianos, tipos puros que no encuentran nunca su correlato real, sino que la realidad se acerca o se aleja del ideal que expresan. Respecto a los canales informales, surgidos desde la base, podrían llegar a considerarse institucionalizados si tienen éxito y no suponen un conflicto insalvable con las estructuras normativas de la Institución, convirtiéndose además en canales de comunicación que entran a formar parte de la tradición de la Marina, pues la institucionalización de un determinado mecanismo no tiene necesariamente que encontrar reflejo en un reglamento escrito y aprobado explícitamente, sino que también pueden darse mecanismos para la expresividad colectiva aprobados tácitamente por la Institución. Así, trataremos de ir más allá de las vías formales de comunicación para comprobar como estas conviven y se entrelazan con diversas y constantes expresiones de esa imperiosa necesidad de comunicarnos a un nivel informal. Pero veamos en primer lugar como se encauza oficialmente la información en sentido vertical y dirigida desde los mandos a los subordinados, cuestión

de gran trascendencia para un funcionamiento fluido del conjunto de las unidades militares (hecho bien conocido por la Institución, pues todos los futuros oficiales en la Escuela Naval son formados exhaustivamente en los procedimientos de comunicación, los canales jerárquicos, el modo estipulado de dar las órdenes o de dar las novedades...

3.2.1.1. Comunicación oficial y vertical en sentido descendente

El principal mecanismo que se utiliza para dar órdenes generales a la dotación de un barco o unidad militar es la "orden diaria", una o varias hojas puestas todos los días a la vista de todos en la que constan los siguientes puntos:

1º) Una efeméride relacionada con la historia de la Armada. Un recuerdo de un acontecimiento histórico, una victoria, una derrota..., en suma, "un reconocimiento a nuestros antecesores (...) (pues) en cada fecha hay algo que recordar porque la Armada es una Institución muy antigua". A lo que dice este oficial cabe añadir el papel de la efeméride leída diariamente para crear conciencia histórica, paso indispensable para la construcción de la identidad de una comunidad. Además, se suele hacer hincapié en la figura de marinos españoles ilustres, pues el carácter ejemplar de ciertas

conductas también sirve aquí de refuerzo positivo y de recordativo de cuales son las actitudes, valores y conductas consideradas favorablemente por la Institución.

2º) Un artículo del Régimen Disciplinario. Van repasando todo el Régimen por orden de aparición de los artículos que lo componen. La función que este mismo oficial ve a este punto es "que a la gente le vaya sonando qué cosas no se pueden hacer". Así, no solo en las lecturas de leyes penales "se recuerda el Régimen Disciplinario, el penal...el Código Penal", sino que el artículo de la orden del día es "otra forma de hacer... de difundir el Régimen Disciplinario y Penal Militar a todo el mundo... a todos nosotros, no solamente a marineros... a todo miembro de la Armada, que existe un régimen disciplinario, hay unas normas que hay que cumplirlas y que si no se cumplen será castigado uno (...) (Las normas) nos las recuerdan a todos. Poco a poco, si tú vas leyendo las órdenes (diarias) al final te has leído el Régimen (Disciplinario) (...) si te has leído los artículos al cabo de equis meses... (...) Tienes que leer, es de obligado cumplimiento leerse la orden diaria". Este recordatorio en las escuelas de las diferentes especialidades, en la Escuela Naval y en el buque-escuela Juan Sebastián Elcano tiene mayor presencia, pues un guardiamarina o un alumno (por turno)

lee la orden del día todas las mañanas antes del arriado de bandera (en el buque-escuela a las siete de la tarde se lee la del día siguiente) con toda la dotación y los alumnos formados.

3º) Datos astronómicos (orto y ocaso).

4º) Uniformidad que corresponde (en función de la estación y de las tareas previstas).

5º) Nombres (sobre todo en las escuelas se persigue que los alumnos se aprendan de memoria la orden para así conocer los nombres de sus superiores y de sus compañeros, pues la importancia de las relaciones sociales entre compañeros asentadas sobre una sólida camaradería es un aspecto a destacar, por cuanto supone motivo de preocupación para la Institución, fomentando ésta, a través de diversos mecanismos, la generación de este sentimiento cohesionador) y grados de los que componen la guardia de ese día (jefe de guardia, que es un oficial, suboficial de guardia y personal de guardia).

6º) Retén de guardia, es decir, los nombres y grados de los que deberían sustituir a algún miembro de la guardia en caso de que surgiese algún imprevisto. Estos son los puntos que en todas las órdenes diarias aparecen, pero dependiendo del destino el contenido y extensión de esta orden variará. El final de la orden

diaria siempre va firmado por el comandante de la unidad, de modo que queda corroborada por él.

En la orden del día también se ponen órdenes de carácter general que están previstas con suficiente antelación, como puede ser que la dotación esté formada a una hora y en un lugar determinados porque se va a celebrar un acto ceremonial. Pero la comunicación vertical descendente en general y la orden diaria en particular no se limita a la comunicación de las órdenes, sino que en la orden del día (o en tablones de anuncio) también se publicita información que puede interesar a algunos de los subordinados a los que se dirige esta orden, información como cursos de ascenso a cabo, fecha y hora a la que debe formar con carácter extraordinario una brigada en la escuela, cursos complementarios, publicaciones de interés general en el BOD...

A la orden diaria se suman las comunicaciones de conocimiento general, como puede ser el caso de un barco que zarpa al día siguiente avisándose a su dotación de que, por ejemplo, "está previsto que mañana a las siete de la mañana se salga a la mar para participar en la vigilancia de un ejercicio de tiro (...) por lo que (...) todo el mundo deberá encontrarse a bordo a las seis y cuarto de la mañana".

También existen las comunicaciones de conocimiento particular. Por ejemplo, del comandante a un oficial o al segundo comandante, siendo redactada por un oficial secretario. Aunque una orden dada a la voz tiene la misma validez que una dada por escrito, con esta última se consigue que perdure más en el tiempo. Las órdenes verbales, directas, se dan para cuestiones más concretas e inmediatas, según van surgiendo (son, en suma, las imprevisibles). La comunicación de conocimiento particular podría utilizarse para comunicar a un miembro de la dotación que ha sido designado en el BOD para una comisión¹. Además de estas formas estipuladas de comunicación, un barco se comunica constantemente con la "Institución" (lo que significa realmente comunicarse con el alto mando, del que depende el comandante del barco; por ejemplo, dirigirse al Almirante Jefe de la Zona Marítima del Cantábrico, si se trata de un barco de Zona) a través de mensajes y escritos.

A todas estas figuras hay que sumar las instrucciones de régimen interior. Son normas de carácter más permanente que las anteriores y de carácter general, emanadas del comandante o del segundo (en un barco), los cuales cada cierto tiempo las revisan y actualizan o anulan. Se establecen estas normas de comportamiento

¹ Es decir, un viaje o la presencia en algún acto en los que el comisionado acude como representante de un colectivo.

para diferentes situaciones, por ejemplo para fijar el procedimiento correcto para "dar un remolque", de modo que cada uno ocupe su puesto y actúe según lo previsto. De hecho, la minuciosidad de las normas en lo que se refiere a tareas laborales se debe en gran medida a la necesidad de obtener el máximo grado de previsibilidad a bordo, tratando de no dejar ninguna posible situación a merced del azar.

3.2.1.2. Comunicación oficial y vertical en sentido ascendente.

En lo que se refiere al espacio que la Institución deja abierto para la comunicación vertical de sentido ascendente, es decir, para quejas y solicitudes que se dirigen hacia instancias superiores debemos distinguir entre los diferentes mecanismos que se deben seguir según la demanda sea de carácter individual y privado o colectivo. Recordemos que el sujeto, desde el momento en que acepta su condición de militar, renuncia, entre otras muchas cosas, a su derecho a asociarse en ningún tipo de formación política, a sindicarse o a manifestarse públicamente con medidas de presión como la huelga.

Pasamos por alto aquí la comunicación ascendente que toda orden desencadena: la novedad (dada a la voz o por algún medio electrónico). La novedad incluye tanto la

comunicación al superior de que la orden se ha podido ejecutar con exactitud o no, como la información acerca de cualquier incidente que considera destacable el que da la novedad. Por ejemplo, en todos los relevos de la guardia el jefe de servicio da el parte de novedades (llamado "parte de relevo"), como puede ser que un miembro de la guardia haya enfermado o que haya tenido que ausentarse de su puesto.

En el primer caso, el de la demanda personal, el problema personal se resuelve acudiendo el afectado al inmediato superior, ya sea verbalmente (circunstancia que va desde el comentario informal hasta la solicitud de una entrevista formal) o por escrito. Las diferentes posibilidades dependen de la distancia jerárquica y del destino, pues su organización según necesidades operativas da lugar a muy diferentes relaciones entre grados y a un mayor o menor contacto y cercanía de trato entre superiores y subordinados (en todo caso a esta primera instancia se suele acudir verbalmente). En caso de que este superior no pueda satisfacer la demanda se recurrirá al siguiente mando en la escala jerárquica (dentro del destino) y así sucesivamente, todo ello cuando no se debe recurrir directamente al órgano encargado específicamente de tramitar cierto tipo de peticiones.

En este sentido es importante diferenciar la solicitud de algo que está previamente estipulado y constatado por escrito en los reglamentos de la Institución, como puede ser la petición de un cambio de destino o de los treinta días al año de que disponen para asuntos personales, de las reivindicaciones que el afectado puede elevar a instancias superiores cuando cree que ha sido tratado injustamente. El primer caso se trata de peticiones perfectamente reguladas y normalizadas, aunque también influirá en la forma de tramitarlas la distancia social y la relación personal entre el peticionario y el jefe de destino al que se debe informar obligatoriamente, así como el carácter particular de este último. En función de estos criterios el jefe de destino puede encargarse personalmente de los trámites o limitarse a dar la autorización y enviar al interesado al órgano que corresponda (en el ámbito de la base naval el Almirante de Personal es el encargado y máximo responsable de toda la política de personal).

Por ejemplo, si un marinero en un barco quiere solicitar un mes de licencia por asuntos propios² debería elevar una instancia al comandante, éste (si considera que puede prescindir de él), se lo elevaría al Almirante Jefe de la Zona Marítima y éste al organismo

² Es decir, por problemas familiares. Si se le concediese este mes no cobraría el sueldo correspondiente.

responsable al Cuartel General en Madrid. Pero si la solicitud se refiere a una cuestión menor se dirigirá a su suboficial de brigada, el cual lo irá elevando en función de las competencias de cada uno y del nivel al que se debe resolver la propuesta. En definitiva, existe un conducto reglamentario perfectamente definido por el que debe pasar toda queja o solicitud, el cual está estructurado de forma jerárquica, de modo que en función de la gravedad del problema planteado y del grado de responsabilidad que implique actuar al respecto el solicitante tendrá que llegar a un determinado nivel en esa estructura.

Por lo que atañe a las reivindicaciones encontramos que entre éstas abundan las reclamaciones de carácter económico (por pagos que se retrasan o que no se efectúan), los problemas familiares que exigen una prolongación en el destino y las que se refieren a la realización de tareas consideradas por el reclamante impropias de su grado, especialidad y condición (esto último, sobre todo entre la marinería). Este último problema emana, en gran medida, de otro más profundo y significativo: el desconocimiento generalizado de los códigos normativos y de la reglamentación institucional interna. En este sentido los intensos esfuerzos de la Institución para dar a conocer los deberes de los

individuos no encuentran su justo correlato en la propagación del conocimiento de sus derechos.

No obstante, con el actual proceso de profesionalización, se está haciendo un importante esfuerzo para informar a los nuevos marineros acerca de aquellos aspectos de los reglamentos institucionales y de las nuevas disposiciones que están surgiendo en este momento para mejorar la situación. Además de la asignatura común a todas las especialidades "Moral y ordenanzas militares", en la que se les adoctrina en sus derechos y deberes, los marineros nada más ingresar conocen al suboficial mayor de la escuela el cual les explica que deben recurrir a él para cualquier consulta referida a cuestiones militares (proyección profesional, destinos, etc.). Además el mando de brigada debe asesorarles cuando ellos lo soliciten y también pueden acudir a la recientemente creada Oficina de Información al Marinero (OFIM), aunque su existencia es conocida por muy pocos. Y lo cierto es que aunque la gran mayoría de los marineros se muestra muy descontento casi ninguno acude a las fuentes de información que facilita la Institución, tales como el reglamento de destinos (reglamento que regula los cambios de destino, cuándo se publican las vacantes, modo de solicitarlas, requisitos, tipos de vacantes...), BOD (Boletín Oficial de la

Defensa) Intranet (red de internet exclusiva para las FFAA), etc.

En todo caso, los derechos y deberes de los miembros siguen siendo aprendidos por estos principalmente en el terreno de la comunicación informal y de un modo progresivo, con el paso de los años, o bien por transmisión oral desde los más veteranos hacia los más modernos o bien por la observación directa. Además, aunque las responsabilidades de cada uno, según su grado y especialidad, están estipuladas y delimitadas por escrito, no sucede lo mismo con las tareas asignadas y con la actividad laboral más concreta (vinculada estrechamente a cada destino particular). Así, el contrato que vincula al sujeto con la Marina se caracteriza por su rotundidad, de tal modo que más que de contrato deberíamos hablar de compromiso, compromiso a cumplir todo el complejo código normativo militar, suponiendo esto que la "cláusula" "por necesidades del servicio", que se va a imponer en incontables ocasiones a lo largo de la vida del militar (puede, por ejemplo, imponerse al derecho que tienen a treinta días de permiso al año), debe ser siempre aceptada y respetada.

¿Cuál es el resultado de esto?: una actitud dominante de resignación ante una sensación de que "hasta donde te pueden obligar a hacer lo que quieren (...) está un poco en el aire". La actitud sumisa, frente a la rebelde, se

considera que es más efectiva para conseguir progresar profesionalmente, al tiempo que no existe mucha convicción en la posibilidad de conseguir alguna ventaja de la querrela, pues el peso del orden institucional se percibe como insalvable, de modo que "te rebelas dentro de los límites (institucionales) que te permiten (...) la palabra del oficial vale más que la del marinero (...) a no ser que se haga (el comportamiento que provoca el conflicto) en público (...) No quejarse ayuda a tener mejores informes y así ascender antes". Esta sensación de desencanto no se limita a los marineros, sino que oficiales y suboficiales también sienten el abrumador peso de el enorme maquinaria burocrático-administrativa que sostiene la Institución. Así, un oficial comentaba que dada la lentitud de la burocracia si uno reclama algo, con suerte, le dan la razón años después, cuando la causa de la reclamación ya ha desaparecido o lo que se pedía entonces ya no tiene sentido pedirlo. "Muchas veces (...) si no va en ello tu vida (...) prefiero no meterme en historias (...) (aunque) hay gente que no (...) aunque sea por una peseta (se queja) (...) Depende del carácter de cada persona (...) Al final dices: "yo por esto no me peleo, porque me va a salir más caro que..." (...)"

Otras vías de comunicación vertical ascendente que la Institución ha abierto recientemente son la figura del

tutor en las escuelas de especialidades o el buzón de sugerencias para temas de seguridad interior. La figura del tutor, introducida a través del nuevo plan de motivación, representa un esfuerzo más por favorecer a la nueva marinería profesional y contribuir así a su retención en la Armada. Consiste en un apoyo al alumno con los posibles problemas académicos que pueda tener, tratando así de establecer una comunicación más fluida con la marinería. Por otra parte existe un medio de comunicación ascendente que basa su efectividad en la seguridad que otorga actuar desde el anonimato: el buzón de sugerencias. Este buzón, parte del plan de seguridad operativa, está dirigido a todas las escalas y se ubica en comedores de marinería para que nadie se sienta cohibido, pues el señalar un defecto de seguridad puede suponer que el superior responsable de ese defecto tome represalias sobre el subordinado que lo señaló. Este mismo sistema asentado en el anonimato se utiliza en la Escuela Naval y en el Juan Sebastián Elcano para recibir dibujos y artículos para las revistas satíricas que allí se publican y que suelen ironizar sobre los mandos.

En cuanto a las reivindicaciones de carácter colectivo, reservadas únicamente para la escala de marinería, pues para oficiales y suboficiales está prohibida cualquier manifestación colectiva, éstas son canalizadas fundamentalmente a través del mecanismo

institucional conocido como "contacto de brigada", el cual se trata de un medio de aglutinar y dar salida a aquellos pequeños problemas cotidianos que implican a todo el personal de escala de marinería de un destino. También existen "contactos" más amplios que pueden englobar, por ejemplo, a todo el personal del Arsenal Militar.

Los problemas que se tratan aquí son tales como los que afectan al vestuario (por ejemplo, que éste sea adecuado para una determinada tarea propia de un destino, como es el chaquetón que necesitan especialmente los prácticos y "maniobras" por su constante trabajo a la intemperie), habitabilidad (aquí entrarían desde la necesidad de un sofá para la marinería de guardia hasta la puntual reposición de jabón o papel higiénico en los cuartos de baño), etc. Son, en suma, principalmente cuestiones de intendencia, aunque también puede haber otros pequeños detalles que escapan a este terreno, como la forma de establecer los turnos para las guardias para compensar mejor a alguna especialidad que ha estado haciendo más guardias que nadie o quejarse del comportamiento antisocial de alguien. Son siempre pequeños problemas internos cuya solución no precisa demasiados trámites.

Este mecanismo de comunicación es convocado sin una frecuencia temporal fija, pues puede convocarse

igualmente cada mes o cada cinco meses, dependiendo de la mayor o menor frecuencia de las necesidades de cada destino, de las relaciones y nivel de comunicación informal alcanzado entre los miembros de los diferentes estamentos y entre los de un mismo status, del carácter del jefe de destino... Se convoca tanto por iniciativa del comandante de brigada³ como por solicitud conjunta de la marinería cuando ésta lo cree conveniente (en este caso se encargaría el marinero o cabo más antiguo de proponer al suboficial de brigada un contacto extraordinario, ya sea para tratar una cuestión concreta o para hablar de la situación general). De este modo, los problemas y malestares del personal de marinería se exponen ante el segundo comandante, ante el oficial de brigada (según en qué destino se celebre) o ante instancias superiores cuando el contacto traspasa la barrera de un destino concreto. A este respecto y al del tema de la frecuencia de los "contactos" escuchamos a un marinero explicar que "todos los de un mismo destino, (...) lo que es la marinería con un suboficial de

³ Se trata de un oficial de la unidad al que se le asigna la responsabilidad de organizar y articular el contacto de brigada como algo complementario a las obligaciones que le corresponden por su destino. Suele ser el más moderno de los oficiales y debe preocuparse, junto al suboficial de brigada, además de los problemas que afectan al personal de marinería como colectivo, de su formación militar y moral. Es también el interlocutor entre los marineros y el segundo comandante (en un barco, responsable de todo el personal), de manera que si un marinero o un cabo necesita un día de permiso se lo consultará al suboficial de brigada, éste al oficial de brigada y éste al segundo y al suboficial del destino del marinero para saber si puede prescindir de él.

brigada y un oficial (...), o del cuartel en general, se reúnen y exponen los problemas que tienen para luego comunicárselos al jefe... al ayudante mayor o al almirante o a quién tengan que llevarse los problemas. (El oficial de brigada) ha bajado aquí (...) ha apuntado lo que se le ha dicho (....) es el único que ha escuchado así a la gente (...) pero (...) en rara ocasión".

Al igual que el oficial de brigada debe preocuparse por los problemas de la marinería existen otras figuras creadas con la intención de que sirvan de puente de comunicación entre un colectivo y el mando. Tal es el caso del suboficial mayor⁴, cargo que existe desde hace aproximadamente diez años⁵, el cual depende directamente del comandante de su unidad (se salta el eslabón del segundo comandante) y que representa a todos los suboficiales. A él se dirigen los suboficiales del destino con sus quejas y problemas (siempre individualmente), debiendo hacérselos llegar al comandante. Se trata de un cargo obtenido por antigüedad y cuyas tareas son puramente administrativas y

⁴ Es un cargo equiparable en ciertos aspectos al antiguo mayor (suboficial muy respetado por su edad y experiencia, que era tratado de usted por los oficiales) y en otros al decargo de un barco (también encargado de los problemas de los suboficiales a bordo). Pero al tratarse de un cargo de reciente creación sus competencias y su figura todavía está en proceso de definición (aunque sobre el papel esto está perfectamente delimitado).

⁵ Un papel similar le correspondería al cabo mayor (representación de todos los cabos primero), figura de creación más reciente aún (hace cinco o seis años).

relacionadas con el personal (perdiendo la especialidad de procedencia), pues el número de suboficiales en una unidad de tierra es grande lo que exige dedicación completa. Por ejemplo, en la Estación Naval de A Graña son necesarios cuatro suboficiales mayores (uno en la escuela de maniobra, otro en la de hostelería y otro en la de administración; el cuarto es el más antiguo y el suboficial mayor de la Base Naval), pues allí se cuentan casi cien suboficiales, mientras que en la escuadrilla de la Zona Marítima del Cantábrico (son cinco fragatas) solo cuentan con un suboficial mayor. En la cúspide de la escala básica se encuentra el suboficial mayor de la Armada, cargo único y máximo responsable de la Armada en lo que se refiere a suboficiales.

3.2.1.3. Jerarquización de la comunicación.

En definitiva, vemos que la organización de la comunicación responde, igual que la organización social, a pautas jerárquicas y a la estructura piramidal que define a la Institución. Así, el segundo comandante de un barco se encarga de tamizar lo máximo posible, de seleccionar los problemas que deben llegar al comandante. Por ejemplo, siendo el encargado de la dotación a nivel de personal, debe hacer que de los posibles problemas de convivencia que surjan a bordo solo lleguen al comandante aquellos que conlleven

sanciones disciplinarias, es decir, lo que afecten a la disciplina del barco. Y a la inversa, el comandante da unas directrices al segundo, el cual se tiene que reunir con los oficiales de todos los destinos del barco para transmitirles esas órdenes, los trabajos más prioritarios o los más urgentes, y ellos a su vez se lo transmiten a los subordinados que tienen a su cargo. Es decir, este doble flujo en cascada, ascendente y descendente, se hace extensivo a toda la ordenación jerárquica, de forma que el superior delega competencias, hasta que su grado de responsabilidad se lo permite, en su inmediato subordinado y éste hace lo propio, mientras que en sentido ascendente a cada nivel se da una contención de la información para evitar que ésta abrume al superior. Por ejemplo, la información del documento que pasa por las manos del marinero, el suboficial, el oficial y el comandante va siendo progresivamente filtrada y los problemas que cada uno puede solucionar a su nivel evita elevarlos al nivel superior. Cuanto más alto sea el nivel mayor más competencias se podrá descargar en el subordinado y mayor labor de contención se esperará de este.

Esta canalización jerárquica de la comunicación también se aplica a la hora de sancionar. Así, si un marinero deja mal hecha la cama o su sollado desordenado y esto lo ve el comandante éste no recriminará al

marinero, sino que se lo hará saber al oficial del destino del marinero y éste a su vez al suboficial correspondiente. Asimismo, aunque el segundo es el encargado de personal y el que concede en última instancia los permisos, el marinero para pedir permiso se dirige al suboficial de su destino, no al segundo. Así se establece un contacto más continuado entre el marinero y su inmediato superior lo que hace que el marinero se acostumbre a recibir las órdenes directamente de él y que idealice más al mando al que no tiene acceso ni contacto aunque sea a través de la obediencia. De este modo, cuando excepcionalmente un oficial emita una orden el marinero no tendrá ninguna duda, acatándola como una "ejecutiva", es decir, como una orden que se cumple taxativamente. Este sistema, que contribuye claramente a reproducir las distancias sociales entre escalas, tiene una clara funcionalidad práctica, pues al categorizar las órdenes según de quién emanen se trata de evitar un problema que vamos a comentar a continuación: el dictado de dos órdenes contradictorias por dos mandos diferentes (como me citaron en numerosas ocasiones: "orden y contraorden: desorden"). Así, cuando el comandante da una orden todas las anteriores, aunque sean contradictorias, pierden su vigencia. Otro problema que puede producir esto y que no vamos a comentar aquí es la posible alteración y

tergiversación del mensaje al pasar por tantos intermediarios.

Ante este problema hay oficiales que se muestran más flexibles que otros a la hora de saltarse los canales reglamentarios. Uno más favorable a esa flexibilidad comentaba que en un barco muchas veces, como los suboficiales están más ocupados, el oficial puede saltarse los canales reglamentarios de comunicación y escuchar directamente del marinero su problema; "normalmente se usa la jerarquía: el marinero le expone su problema al cabo primero de brigada, el cabo primero de brigada al suboficial de brigada y el suboficial de brigada al oficial de brigada... cada uno resuelve lo que está a su nivel (...) Claro, cuando llega al oficial de brigada puede estar... no desvirtuado, pero si suavizado... suavizado o... no sé si se desvirtúa, se desvirtúa. Entonces algunos temas concretos es mejor tratarlos directamente con la gente (...) le quitas importancia o se la vas dando (...) sobre todo en cuestiones familiares (...) Para evitar eso muchas veces con asuntos así, un poco importantes, hablas directamente con la gente".

3.2.1.4. Comunicación horizontal.

Siguiendo en el terreno de los canales de comunicación institucionales, pero ahora en sentido horizontal, vemos

que la Institución se esfuerza en que la comunicación entre mandos sea fluida, pues lo contrario puede provocar una descoordinación fatal en muchos aspectos (más grave cuanto más elevado sea el escalón donde se da la descoordinación). Pero lo cierto es que muchas veces por una deficiente o inexistente comunicación, los subordinados reciben órdenes contradictorias o quejas de ciertos superiores por no realizar tareas que no pudieron llevar a cabo realmente porque estaban cumpliendo órdenes incompatibles con su realización (ya vimos el caso de los marineros del Tren Naval que no podían acudir a la instrucción o a las limpiezas generales por estar trabajando y como eran reprendidos constantemente por los superiores encargados de dicha instrucción y limpiezas).

Son más difíciles de coordinar mandos de destinos diferentes, pues los oficiales de un mismo destino tienen numerosas reuniones (aunque esto también depende del tipo de destino) ya sean de carácter informal (reunión simplemente oral, para aclarar conceptos e informarse mutuamente) o formal. Un ejemplo de reunión formal es la que se celebra para preparar una instrucción y adiestramiento, siendo convocada por el comandante porque se va a realizar una maniobra o cualquier operación que engloba a muchos destinos. De una reunión formal se levanta acta para que quede

constancia (dada la relevancia de la cuestión, determinada por el comandante, se trata de que no genere interpretaciones ambiguas).

La tensión psicológica que el subordinado sufre ante la descoordinación del mando y la recepción de órdenes contradictorias que de ella se desprende se ve acentuada cuando ascendemos algún peldaño más en la escala jerárquica, pues aquí hay que sumar la tensión de las nuevas responsabilidades y la surgida de una mayor competitividad, la cual influye en la comunicación entre iguales y con los inmediatos superiores.

3.2.1.5. Comunicación informal.

La comunicación informal se articulará y adquirirá las formas más dispares según en que destino nos fijemos, si en una escuela de alguna especialidad, si en la Escuela Naval, si en una fragata, si en una patrullera, etc. Por ejemplo, en la patrullera las distancias sociales entre grados se atenúan considerablemente en relación a una fragata, de modo que toda la dotación se conoce por el nombre y todos saben algo de la vida privada de los compañeros, sean del grado que sean. El hecho de que la dotación aquí sea mucho menos numerosa favorece la comunicación informal entre, por ejemplo, un comandante y sus oficiales. No obstante, lo que si es generalizable a cualquier destino es que la cuestión de la

comunicación en una sociedad tan estrictamente jerarquizada lógicamente se encaminará hacia el intento de romper esas barreras comunicativas que complementan las barreras sociales y culturales entre clases, aunque en algunos casos ese intento se produzca con más intensidad o con menos. Así, del mismo modo que la propia Institución provee a los subordinados de enlaces puntuales con las escalas superiores a las que aquellos normalmente no tienen acceso, los propios subordinados desde sus propios medios también tratarán de tender puentes que les acerquen a esos mundos tan alejados del suyo.

Este es el caso de los curas castrenses (conocidos en la Armada como pater) en los barcos, figura inclasificable y que día a día, desde el inicio de la Transición Española, va perdiendo progresiva e indefectiblemente presencia y peso específico en las FFAA. Pero lo que nos interesa aquí es su función añadida desde abajo cuando era habitual verlo entre marineros, suboficiales y oficiales en los barcos de cierta entidad, función de enlace entre la marinería y el comandante por la fácil accesibilidad del pater para unos y otros. Cuando los marineros se quejan por el conducto reglamentario y reciben una respuesta negativa desde un superior no se reciben explicaciones, pero la labor del pater es darlas, dar explicaciones, escuchar

los problemas de todos e interceder por ellos, en este caso ante el comandante. Como explica un oficial el pater se convierte en un elemento "al que todo el mundo puede recurrir (...) Todo el mundo si que le ve como alguien a quien puede recurrir (...) incluso alguien que manifiestamente le haya dicho antes que no quería saber nada de él (...) El pater en ese sentido nunca cierra una puerta, sino... él no exige porque...porque yo creo que saben que va a ser cuestión de tiempo el que vayan a recurrir a él".

Otro vínculo informal entre la marinería y las escalas de oficiales y suboficiales es el que se construye en torno a la figura del repostero, marinero o cabo encargado del servicio en las cámaras de oficiales y suboficiales. Su especialidad ahora es hostelería y alimentación y sus obligaciones van desde servir las comidas a la mesa hasta todas las cuestiones relacionadas con la habitabilidad. Su trabajo le permite escuchar y ver lo que sucede durante las navegaciones entre los idealizados superiores, por lo que cuando baja al comedor de marinería se convierte en la principal fuente de información acerca de lo que sucede en el barco, o por lo menos en aquella parte del barco que está vedada a la mayoría de la dotación. Veamos como es percibido el repostero (al margen de la creencia también muy extendida que la cercanía del repostero con el mando

le hace disfrutar de favores que le ayuden en su carrera militar, con el consiguiente agravio comparativo para todos aquellos que se considera serían más merecedores del ascenso) por un cabo segundo, por un suboficial contramaestre y por un oficial del Cuerpo de Especialistas: "(los reposteros) son los que escuchan todas las conversaciones, porque claro, ellos tienen un... está lo que es la repostería, luego hay un marco y dentro de ese marco está la camareta y como no hay ningún cristal ni nada, o sea, no hay nada por medio (...) escucha las conversaciones tanto de oficiales como de suboficiales (...) Luego lo tenemos ahí de espía... "¿qué andan diciendo ahí?"".

"(Los reposteros) contaban todo (...) lo que decían (oficiales y suboficiales), dónde se iba a navegar, cuándo se entraba en puerto, cuándo se volvía a salir, a qué hora (...) También tiene pasado cosas raras, contar bulos, mentiras (...) Nosotros (los suboficiales) cada vez que teníamos así a alguno que sabíamos que era tal, nos poníamos de charla y las tirabas (mentiras) pero bueno (...) A los dos días se corría (la voz) por todo el barco (...) Nosotros sabíamos ya lo que pasaba en todos lados (...) Chorradas (las mentiras) (...) estar navegando y decir "mañana estamos en puerto" y pasado mañana "no, que tenemos una avería"...".

"Los cuchicheos, es el que lleva la información (...)
Se entera antes que nadie (...) Normalmente las cosas se
saben por el repostero, o sabíamos (...) Yo recuerdo si
que de cabo (...) yo decía (...) "vamos a preguntar al
repostero del comandante que seguro que lo sabe" (cuándo
llegan a puerto) y... "oye, ¿qué se dice por arriba?"...
por arriba era aquello de... lo de arriba era la leche,
lo del puente de mando, aquello era un lugar sagrado
(...) no todo el mundo podía acceder al puente de
mando".

En esta sucesión de citas de tres sujetos en tres
momentos muy diferentes de su carrera militar, aunque
todos han pasado por los estratos más bajos, se tocan
temas de gran trascendencia, tales como el declarado
interés de la marinería por lo que sucede entre sus
superiores, la idealización y casi "sacralización" de
ciertos espacios dentro de un barco o la generación de
rumores que circulan con gran velocidad. En lo que se
refiere a este último tema, lo cierto es que el sistema
de rotación de destinos y la alta movilidad geográfica
que obliga a trabar amistad y conocer a un gran número
de personas (ya veremos como la sociabilidad es un valor
potenciado por la Institución, mientras que, por el
contrario, la introversión no es considerada una actitud
deseable) favorece enormemente esta generación y
expansión de rumores, algunos de los cuales podrían

llegar casi a la categoría de leyenda. Entre la marinería estos rumores muchas veces están relacionados con los comportamientos más inconfesables de algún miembro de la Armada (superiores jerárquicos), aquellas conductas que van contra el comportamiento ideal del buen militar, socavando las normas y reglas institucionales en las que tanto se ha insistido con ellos. De esta forma nos encontramos con dos actitudes generalizadas enfrentadas: unos superiores que se esfuerzan en tener un comportamiento ejemplar delante de la marinería frente al esfuerzo de ésta por encontrar puntos débiles en ese comportamiento, por encontrar faltas en aquellos que constituyen al fin y al cabo su principal factor represor.

3.2.1.6. Conclusión: jerarquización de la comunicación y su contribución al mantenimiento de barreras sociales.

En el siguiente capítulo vamos a ver como son percibidos por los propios interesados los diferentes submundos socio-culturales que conviven y conforman la vida social y cultural de la propia Institución y que, en definitiva, contribuyen a mantener esa estructura de poder desde la dimensión posiblemente más profunda y efectiva: la dimensión simbólica. Serán sin duda los propios sujetos con su actitud y comportamiento,

predominantemente sumisos por necesidad en una institución militar, los que mantengan la existencia de estos subgrupos que componen la totalidad de la realidad social institucional, subgrupos en los que han sido inscritos obligatoriamente desde el principio. Aunque es evidente que las disensiones y el conflicto existen, lo cierto es que todo el aparato castrense que hemos explicado hasta el momento no permite la expresión verbal (y menos aún la expresión a través de la conducta efectiva) de estas disensiones fuera del ámbito estrictamente privado (ámbito que en el caso los marineros se reduce a su comedor, en el de los cabos primeros a su camareta y en el de los suboficiales a su cámara) o más allá de las pequeñas puertas que la Institución deja abierta a la reclamación oficial.

Parece indiscutible que la jerarquización de los canales de comunicación y las barreras comunicativas que se establecen entre grados no inmediatos contribuirá a acentuar las distancias sociales, y lo cierto es que la mayoría de contactos entre escalas están determinados y canalizados a través de una serie de mecanismos perfectamente prefijados y reglados, aunque también se generan situaciones imprevistas como el caso ya comentado del repostero que accede por su función a un mundo que no es el suyo. Esta función de alejamiento e idealización del superior respecto al inferior

estructural a través de la canalización jerarquizada de las órdenes y de otros contactos expresivos, todo ello orientado al funcionamiento efectivo del colectivo como un solo cuerpo en las diversas acciones que debe acometer cotidianamente, es explicado claramente por un oficial de la escala de oficiales en la cita que sigue:

Esta inaccesibilidad (al comandante, en este caso) "les hace ver... (a la marinería) tener un conocimiento de que el comandante es algo más superior si cabe (...). Tiene su lado positivo y su lado negativo, porque el lado positivo es que deben ver en el suboficial, que es su inmediato superior, el que va a ser su represor y el que va a ser él quien le felicite, o sea, de él van a obtener premios y castigos. Entonces saben que el paso siguiente ya no deben fomentarlo (...). Jerarquizar es muy importante para (...) que en todos los pasos en cualquier momento que una orden que ya viene de alguien superior en un momento dado en una maniobra es muchísimo más importante... O sea, porque ellos dirán "vamos a ver, si a mi me tiene que dar la orden..." en este caso "...un suboficial", si el oficial le dice lo contrario ya es totalmente restrictivo, entonces no duda. Por eso no hay que fomentar el que vengan a hablar con uno (marinería con oficiales) porque claro, en un momento dado puede crearse un conflicto... uno dice una cosa, otro dice otra... "¿a quién hago caso?"... "le dejo sin

voz". Entonces, teniéndolo erradicado no hay ningún problema y en el momento que sale algo es una ejecutiva (...) se hace taxativamente. Si sale una orden del oficial, como no es algo habitual (para el marinero)... si va a hacer algo "no" ya sabe que es un "no", no hay vuelta de hoja porque no es alguien con quien deba tratar directamente (...) Si oyen al comandante decir "no", pues en todo momento todas las ordenes que haya habido hasta ahora deben quedar claras, no hay mayor conflicto (...) Por eso es importante que el oficial solo en caso de urgencia dé ordenes a los marineros".

3.2.2. Protección del grupo de referencia (a nivel de escala) y algunas técnicas de exclusión: el tratamiento y el saludo militar.

Pero lejos de suponer simplemente un medio que permita evitar o deshacer rápidamente un posible conflicto entre órdenes contradictorias la jerarquización de la comunicación, solo es una pieza más de una compleja red de relaciones sociales y culturales marcadas definitivamente por el estamento al que se pertenece y al que se debe una lealtad de diferente naturaleza a la que se debe al resto de estamentos en particular y a la Institución en general. Así, ya desde el periodo de formación en que el individuo aprende las normas y pautas culturales que deben regir su comportamiento a lo

largo de su vida militar, toda la organización del tiempo y del espacio está orientada al desarrollo de un fuerte sentimiento de pertenencia al grupo de referencia.

Cada grupo de referencia, tales como la promoción, la escala, el cuerpo o la especialidad, tiene sus características propias, así como también varían los mecanismos ideados para su conformación material e ideológica. El resultado de todo ello será la existencia de un dinámico juego de identidades que se complica muchas veces cuando esos grupos de referencia se solapan o cuando requieren al mismo sujeto actitudes o comportamientos contradictorios. Esto es algo que vamos a desarrollar aquí, aún cuando ya nos hemos referido a ello explícitamente al ocuparnos de la organización del tiempo y del espacio en las diferentes escuelas donde se socializa a los miembros de la Institución según los propios parámetros de ésta.

Este sentimiento de pertenencia contribuye a la generación de un sentido de la lealtad y de protección del propio grupo, observado con especial sentido crítico por un cabo segundo cuando afirmaba que "eso si que está a la orden del día, el clasismo, o sea... lo que es la marinería se tiene que relacionar con la marinería, los suboficiales con los suboficiales y los oficiales con los oficiales. Y si hay alguno (...) por ejemplo, un

suboficial que se relaciona con la marinería los otros lo desechan, o sea, los otros suboficiales intentan apartarlo (...) Si una persona es más abierta ¿qué intenta el resto?, pues que no lo sea tanto, que se mantenga dentro del círculo. Y si ven que sale del círculo lo intentan meter para adentro, y si ven que no hay forma pues intentan desecharlo (...) Si se sale por ahí a tomar unas copas tienes que salir con tu grupito y el grupo de suboficiales sale por otro lado, el grupo de oficiales sale por otro lado”.

Pero este mismo cabo se da cuenta de que esta ordenación social, que va más allá del horario laboral y que está presente en todo momento y en la vida social más amplia, es una ordenación necesaria cuando afirma que “si estuviéramos en el caso contrario, si nos estuviésemos juntando, pues al día siguiente se armaba un revuelo en el barco increíble (...) es eso, mantener las distancias”. Más aún, en la misma entrevista en la que empieza criticando estas técnicas de exclusión social y el corporativismo entre escalas termina apoyándolos en lo que se refiere a la marinería: “entre nosotros (marinería) tiene que haber compañerismo (...) si uno te hace un favor pues devolvérselo, es lo que hacemos entre nosotros, intentar ser lo menos cabrón posible unos con los otros, intentar ser compañeros (...) Somos una familia, nosotros somos una familia

entre nosotros (la marinería) (...) Aquí somos 24 entre cabos y marineros y aquí no hay grupos que valgan, aquí somos los 24 y somos los 24 como una piña... bueno 23, que hay uno que no traga nadie, pero bueno (...) Siempre hay uno que... (...) "el vendido" si (...) Intenta hacerles la pelota (a los suboficiales) para integrarse en el grupo ese (...)" .

En cuanto a la referencia al "vendido" hemos de considerar que, como en cualquier grupo cerrado y perfectamente definido que se contrapone a otros grupos igualmente definidos, la cohesión de sus miembros constituirá su principal fuerza para obtener y mantener una mejor posición frente a los grupos opositores, por lo que la acción imperdonable que la colectividad castigará con mayor ardor (en la medida de sus posibilidades), la peor desviación de las normas no escritas que rigen la convivencia dentro del grupo lo supone la disidencia, pues esta presupone el comienzo de la disolución de ese grupo, una especie de suicidio colectivo. Aunque en este caso la disolución del grupo es imposible, pues su existencia es necesaria para la existencia de los grupos opositores (que si en cierto modo se oponen en mayor medida son interdependientes, más aún, su propia existencia y definición dependen de las de los demás grupos con los que conviven) y del organismo institucional del que todos forman parte

indisoluble, por lo que la principal finalidad de mantenerse unidos como marinería es la de conseguir una mejor calidad de vida, siempre dentro de los estrechos márgenes que deja el rígido reglamento institucional. Esta interdependencia, que encontramos a todos los niveles, ya sea entre escalas o entre miembros de una escala, facilita al grupo la posibilidad de castigar la disidencia no solo a través del ostracismo del "vendido" o del "traidor", sino a través de pequeñas acciones de castigo contra sus intereses individuales, ya sea desde la acción de la colectividad o desde la de individuos particulares. Sin entrar en el terreno de las novatadas veamos en la siguiente cita, también del cabo segundo, la importancia de la cohesión entre marineros y cabos dada su interdependencia mutua, así como algunos mecanismos de castigo o de premio surgidos del propio grupo para reforzar esa cohesión: "¿qué pasa? (...) si uno me hace un favor pues yo se lo intento devolver, si me hace una putada también se la intento... (...) Por ejemplo, en mi caso (su destino es la oficina del detall, encargado de tareas administrativas), yo voy junto un hostelero y un día me viene y me hace un favor, me da... hace una tortilla (...) Pues si algún día tengo un papel por aquí por el medio para mandarle, pues se lo voy a mandar antes que nada. Si algún día un hostelero me hace la putada pues el papel va a quedar ahí

archivado hasta que me de la gana a mi de largarlo... eso es también un círculo vicioso (...) Todos dependemos de todos, para lo que sea todos dependemos de todos (...) dentro del barco cada uno tiene su función, pero esa función más o menos influye también en el de al lado (...) Entonces dentro de tus posibilidades puedes joder a..., entonces lo mejor es llevarse bien con todo el mundo (...) y hacer una piña, y así es como todos vamos a poder vivir mejor y más tranquilos".

Por otra parte, la aparente incoherencia por la que el entrevistado se muestra crítico con los suboficiales que excluyen al que se acerca a la marinería al tiempo que desprecia al compañero que se intenta acercar al mundo de los suboficiales queda resuelta en gran medida, pues percibe que todos ellos se encuentran atrapados en un sistema cerrado en el que las barreras están impuestas por factores externos y ajenos al individuo, por lo que éste tiene que adaptarse en las medida de sus posibilidades, adaptación que consiste, paradójicamente, en el mantenimiento y reforzamiento de esas barreras. En palabras del entrevistado: "es un círculo vicioso, si ya desde arriba tienen ese clasismo, pues entre nosotros también tiene que haberlo, tiene que haberlo porque no nos queda otra".

Lo cierto es que, como veremos, la propia organización del tiempo y del espacio y la lógica institucional

obliga a que todos y cada uno de los miembros tomen partido por su subgrupo de pertenencia, que defiendan a aquél colectivo en el que se han visto inmersos desde el primer momento, desde que ingresaron en la Institución. Esta obligada militancia, este inevitable "o estás con nosotros o estás contra nosotros" en lo que se refiere a las relaciones entre escalas (en palabras de un cabo refiriéndose a la única estrategia posible de un imposible "out-sider": "si los compañeros me intentan desechar (...) si estás en grupo y quieres pasar a otro y te intentan desechar del grupo al que perteneces al final tienes que tomar una decisión, o con ellos o contra ellos"), también aparece entre los suboficiales y su actitud hacia aquellos escasos compañeros que han ascendido a la escala de oficiales (entrando a formar parte del Cuerpo de Especialistas).

En este sentido, un teniente de navío que entró en la Armada como marinero, cuyo recorrido vital aporta la perspectiva múltiple respecto a las diversas intersecciones estamentales desde la propia experiencia, afirmaba que al acceder a la escala de oficiales "entre los suboficiales yo había notado... no fue mi caso (...) pero muchos compañeros se asustaban un poco. "¿Cómo vas ahí tú que procedes de aquí? (...) "ese mundo no es para nosotros" (...) Incluso algunos, no sé si con mala intención o por envidia, pues te decían "no, porque los

suboficiales que van de la escala media⁶ cuando se juntan con el superior no se hablan con ellos" (...) Decían que a los que procedíamos, por ejemplo, de la escala media luego, al convivir con la escala superior que íbamos a tener problemas de convivencia en el sentido que no nos iban a aceptar (...) Creo que ahí hay un error, que (...) los rumores se van creando, se van creando y luego llegan a hacerse casi leyes... o normas (...) No se de donde surgió, surgió... (...) Yo he sido aceptado, tengo muchos amigos de escalas distintas, he sido apoyado... (...) Hombre, (...) puede haber gente que (...) no nos tenga simpatía (a los procedentes de suboficiales), pero... puede haber y los hay, de hecho, no voy a negarlo..., pero por norma general yo he sido aceptado totalmente y no he tenido problemas de ningún tipo de adaptación". Aquí encontramos una referencia indirecta a la mertoniana "profecía que se cumple a sí misma", concepto tan utilizado en la rama de la sociología dedicada al conflicto social.

Una postura más crítica hacia la actitud de los suboficiales la presentaba un sargento primero al referirse al modo negativo en que sus compañeros contemplaban acercamientos, por parte del entrevistado, a la escala de oficiales por invitar a algunos de estos

⁶ La escala media es como se conocía a la actual escala de oficiales, aunque el cambio de denominación es tan reciente que aún es habitual que se utilice la más antigua.

a su boda o a algún churrasco organizado por él⁷, invitaciones entre escalas que no son habituales y que no significan, según este sargento primero, que se integre en la escala (sino que "cada uno sigue en su sitio (...) Yo no he ido a casa de ninguno (oficial) (aunque) ya no es por ellos mismos, sino por la gente también que los rodea"). Respecto a las resistencias que muestran sus compañeros a este tipo de contactos inter-escalas opina que "todavía queda muchísima gente con una mentalidad un poco enana (...) Y eso pues muchos compañeros pues no lo aprecian, no lo ven", vehemencia que nos hace suponer que nos encontramos ante un tema candente, una vez más se trata de tomar partido y de acercarse más o menos al mundo social que rodea a la escala inmediatamente superior a la propia⁸.

Incluso dentro de la misma escala, concretamente dentro de marinería, se pueden discriminar dos subgrupos a efectos de relación social (entendida la "relación social" por contraposición a la "relación laboral", es decir, todo contacto, verbal o físico, entre dos o más individuos ajeno a la realización de tareas meramente técnicas y orientadas a la obtención de un resultado exigido por el puesto y la especialidad que se ostenta;

⁷ Un tema que analizaremos más adelante es la función cohesionadora y transgresora de barreras sociales de ciertas celebraciones y convites.

⁸ Ya señalaremos más adelante algunas estrategias de emulación entre clases con la intención de lograr un acercamiento simbólico a la clase mejor situada en la estructura social.

en todo caso vamos a ver que la relación laboral tiene su importancia a la hora de conformar la forma y la calidad de la relación social): cabos⁹ y marineros frente a cabos primeros. Aunque antiguamente la distinción entre los cabos y los marineros era abismal, paulatinamente se han ido equiparando hasta el momento actual en que se tratan de igual a igual. Una posible causa del acercamiento, casi fusión, entre marineros y cabos a nivel social es la progresiva liberación de responsabilidad a cabos y cabos primero respecto a los marineros. Son muchos los que coinciden en que los cabos, al ser el mando más directo sobre los marineros, debían mantener la distancia y las formas para que estos obedeciesen y trabajasen bien (ya vimos que en la escuela también eran dos colectivos entre los que el conflicto se acentuaba del mismo modo que sucedía en la Escuela Naval entre los alumnos de primero y sus brigadieres), pero que ahora, quizás por la falta de personal tan marcada a estos niveles, marineros y cabos se han amalgamado en un único cuerpo desprovisto de responsabilidad y destinado únicamente a obedecer (en lo que a la estructura de poder se refiere). Igualmente es común la percepción de unos cabos primeros con menos

⁹ Cuando se utiliza el término "cabo" sin más añadidos nos referimos al "cabo segundo".

responsabilidad, con menos marineros a sus órdenes y con una mayor distinción social.

Hay dos indicadores, tremendamente efectivos, de la posición social que ocupa cada miembro de la Institución en relación a los demás: su ubicación espacial durante el tiempo de ocio y el tratamiento que recibe. En este caso, entre marineros y cabos el tratamiento de "tú" (tuteo) es una práctica totalmente extendida (aunque ahora en las escuelas están tratando de recuperar las distancias perdidas entre ambos colectivos, obligando a que se traten de usted y a que se saluden militarmente) y la convivencia en barcos, escuelas y demás dependencias militares es estrecha, pues comparten comedor, casino (ésta es una sala destinada al esparcimiento y al ocio) y en muchas ocasiones sollado (es decir, dormitorio).

Todo ello por no mencionar las nuevas puertas que abre la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, dándose ya situaciones de noviazgo entre marineros y cabos, cuando no sucede entre miembros de diferentes escalas (aunque esto por ahora es más raro). Aunque es indiscutible que este factor inevitablemente va a introducir variaciones de importancia en las relaciones sociales entre grados y escalas es un tema muy complejo y con demasiadas implicaciones para tratarlo aquí, de modo que su tratamiento lo pospongo para un posterior

trabajo que se centre más en el cambio de valores institucionales desde una perspectiva eminentemente diacrónica.

Volviendo al tema acortamiento de las distancias sociales entre cabos y marineros, un cabo permanente¹⁰ afirmaba que "marinero y cabo (segundo) hoy en día en cuanto trato y todo es casi casi lo mismo. Antes había más distancia (...) pero ahora el marinero, el cabo, el compadreo, el trato... no se tratan de usted. Quitando las escuelas, que se hace porque... hombre, en una escuela son alumnos y se hace. En un barco el marinero y el cabo se tratan de tú, comparten los mismos alojamientos, mismas cámaras¹¹... Llega un momento en que el galón es un poquito ficticio (...) En casi todos los barcos las guardias de cabo segundo y de marinero... reparten juntos las guardias, hacen las mismas guardias... hacen la misma función de hecho (...) Llega un momento en que todo vale, "duermo contigo, vivo contigo, pues ¿te voy a estar tratando de usted?, no". En cambio con un cabo primero (...) es diferente porque

¹⁰ Antiguamente recibían la denominación de cabo veterano o cabo "uve", así como la de "cabo-chaqueta". Cualquiera de estas denominaciones es hoy utilizada, refiriéndose siempre al cabo primero que tras pasar un examen ha conseguido la condición laboral de permanente.

¹¹ Las cámaras, sobre las que vamos a escribir extensamente más adelante, son los espacios reservados para el esparcimiento durante los periodos de ocio, existiendo una cámara diferente para oficiales, otra para suboficiales, otra para cabos primeros y otra para el resto de la marinería (aunque en este último caso recibe el nombre de comedor, en los barcos, y de casino, en las escuelas).

son guardias diferentes, se vive aparte, hay cámaras¹² diferentes, entonces, el cabo primero (...) en caso de repartir (guardias) reparte con suboficiales ya... sería un salto cualitativo (...) El cabo primero es un poco aislado (...) porque también es un grupo bastante numeroso en un barco (...) suelen ser el doble que los suboficiales (...) Un marinero, un cabo segundo son los peones, digamos (...) El cabo primero es el primer escalón especializado totalmente en la función que hace, es el que ya conoce las tripas (del barco)".

Pero a pesar de este "aislamiento" del grupo de cabos primero respecto al resto, no se puede considerar a éste como un bloque homogéneo, sino que dentro de este colectivo debemos introducir otra distinción, la que segrega a los "cabos-peto" de los "cabos-chaqueta", denominaciones que aluden a la vestimenta que define y diferencia al que la porta. El peto es el uniforme propio de la marinería, siendo sustituido en el caso de los cabos primeros que consiguen la permanencia por el uniforme "de chaqueta", igual al que usan suboficiales y oficiales (el paso de cabo primero a cabo permanente es algo que quedó explicado al referirnos a los medios que ofrece la Institución para el ascenso social). En cuanto al decisivo valor simbólico de la uniformidad (en este caso acercamiento simbólico y real a la escala de

¹² En este caso denominada "camareta de cabos".

suboficiales) será algo que analizaremos al referirnos a los numerosos símbolos identitarios que pueblan este universo militar y marinerero.

Al igual que sucedía entre marineros y cabos segundos, antiguamente las diferencias entre cabos-peto y cabos-chaqueta estaban mucho más marcadas que hoy, reflejándose también en el trato y los espacios destinados a unos y a otros. Por ejemplo, antes había barcos con alojamientos y camaretas distintas para cabos-chaqueta y cabos-peto, el cabo-peto a veces tenía que dormir en sollados de marinería (dormitorios grandes, corridos, en los que se separaban de los marineros tan solo por un tablón o por una cortina, operación conocida como "hacer un submarino"), el cabo peto comía con la marinería mientras que al cabo chaqueta le servía la comida en su camareta un repostero (al que llamaban "machacante"), etc. La importancia de la comensalía y de la distribución de espacios (sobre todo de espacios dedicados al ocio o al descanso, no tanto los que deben adaptarse a exigencias prácticas dictadas por la finalidad operativa que buscan barcos e instalaciones militares) a la hora de establecer, mantener y remarcar diferencias sociales es algo que vamos a ir viendo más adelante.

Pero, al contrario de lo que ha sucedido en el caso de la relación mariner-cabo, en muchos aspectos las

diferencias entre cabos-peto y cabos-chaqueta, aunque atenuadas, si se mantienen, entre otros motivos porque la diferencia de edad entre un cabo primero y un cabo permanente puede superar la veintena de años, siendo estos tratados por los suboficiales como alguien muy cercano a ellos (los mismos cabos-peto perciben esta diferencia de edad respecto a los cabos-chaqueta, su experiencia acumulada y el trato preferente que reciben de los suboficiales, por lo que asumen perfectamente el respeto debido a estos cabos veteranos y actúan en consecuencia).

En palabras de un oficial: "los cabos veteranos están a años luz del resto de cabos (...) En Las Palmas están considerados como suboficiales, llevan vida de suboficiales, por su experiencia es tratado como suboficial e incluso mejor por el disgusto de ser cabo primero (...) a esas edades y haciendo labores de suboficial". Así, los cabos veteranos encuentran cierto respaldo y comprensión por parte de los suboficiales pues todos ellos proceden del mismo sitio y se cae con aquellos en el recurrente "agravio comparativo", en este caso en sentido negativo por ser víctimas de un trato injusto (tema que ya tratamos al referirnos a vías alternativas de ascenso impuestas por la Institución, obligada ésta por necesidades coyunturales, de modo que

atentó contra principios fuertemente arraigados como es la antigüedad).

La importancia de la diferencia de edad entre cabos-peto y cabos-chaqueta era resaltada por un brigada cuando afirmaba que "tienes que mirarle (al cabo-chaqueta) la antigüedad, los años que lleva el hombre en la Armada (...) Y se sobreentiende que la mentalidad de esa persona no es la misma que la de un muchacho de veinte años (...) Un cabo de estos a lo mejor tiene 35 años y sabes que ya es una persona formada y que no te va a venir con lo que te puede venir un chaval de estos". Ya vimos que entre los cabos readmitidos tras la criba de cabos primero en los años ochenta había muchos que superaban los cuarenta años de edad, siendo compañeros de promoción (que es un elemento de unión básico) de muchos que hoy son brigadas (incluso algunos accedieron a la escala de oficiales). Respecto al posible conflicto entre la edad y la jerarquía militar, conflicto que puede aparecer en este caso, entre jóvenes oficiales (que por edad y por momento vital se equiparan más a la marinería) y viejos suboficiales... y que podrá aparecer en más ocasiones cuando los actuales cabos permanentes envejeczan o cuando lo hagan los futuros marineros permanentes (figura que la Armada tiene previsto crear de manera inminente) solo señalarlo aquí como una posible línea de investigación, pues en este

momento se escapa demasiado de nuestro interés central: la estratificación impuesta por la Institución en función de criterios meritocráticos (al igual que sucedía con la variable género, la que se refiere a la edad tampoco será tocada aquí, pero dejamos la puerta abierta para adentrarnos en un futuro en una investigación que incluya tanto una como la otra).

Muy significativo es el uso reiterado entre oficiales y suboficiales del término "chaval", pues aunque parece una palabra de uso corriente que fuera del ejército se puede aplicar en las más variopintas ocasiones a los más diversos sujetos, dentro de la Institución los aludidos a través de este término son siempre cualquier marinero, cabo segundo o cabo primero-peto (nunca se referiría alguien a un cabo-chaqueta como "ese chaval"). Esta cuestión, aparentemente baladí, representa un medio de jerarquizar informalmente por criterios que se refieren exclusivamente a la edad, de modo que el término "chaval", como sucede con la juventud en la mayoría de las sociedades, lleva implícitos una serie atributos tales como la inexperiencia, la inquietud e incluso cierta actitud de rebeldía (siempre dentro de los límites tolerables por el reglamento impuesto por la Institución y por las normas no escritas impuestas por el grupo de control), todo lo cual requiere por parte del superior/mayor un actitud condescendiente y

"paternalista". Pero, como acabo de señalar, un análisis de la estructura social atendiendo a la variable edad exigiría desviarnos demasiado del hilo argumental que estamos siguiendo aquí.

La cercanía de los cabos-chaqueta a los suboficiales, así como cierta resistencia de algunos de estos a la intrusión de elementos extraños en el grupo queda expresada en este comentario realizado por un subteniente: "el cabo veterano es como si fuera ya... prácticamente (...) suboficial (...). No va a la camareta de (...) suboficiales porque hay mucha gente que no quiere que estén ahí los cabos (...) En cambio después salen con nosotros y... no hay problema ninguno". Cuando me refiero a la "resistencia a la intrusión de elementos extraños en el grupo", me estoy refiriendo a las técnicas de protección de la "pureza" del grupo de pertenencia y del mantenimiento de sus fronteras respecto a grupos opositores para mantener el status adquirido, lo cual no implica que no se acepte la entrada de nuevos miembros, sino que se exige que estos ingresen únicamente a través de las vías establecidas oficial y tradicionalmente de modo que ostenten sin ambigüedades la categoría, en este caso, de suboficial (solo cumpliendo estas condiciones podrán disfrutar de todos los privilegios asociados a esta categoría).

Ahora bien, si por el momento nos olvidamos de las relaciones intergrupales y atendemos a las de carácter intragrupal en lo que a suboficiales y oficiales se refiere, encontraremos que a medida que ascendemos en la pirámide jerárquica el trato entre miembros de una misma escala está cada vez más sujeto a la contemplación de normas de conducta que recalcan la diferencia de grado entre dos individuos. Dicho de otra manera, las distancias sociales dentro de la escala básica de suboficiales son menores que dentro de las escalas de oficiales y superior, donde el trato está más formalizado y la jerarquía adquiere una mayor presencia alcanzando y condicionando hasta las más pequeñas acciones de la vida cotidiana (a la hora de analizar el tratamiento social que se ofrece y recibe en los diferentes estamentos no distinguiremos las escalas de oficiales y superior pues, además de compartir espacio en una única cámara de oficiales y en sollados otorgados indistintamente entre oficiales de ambas escalas, las peculiaridades de tratamiento que atañen a todos los oficiales responden al grado que se ostenta y no a la escala a la que se pertenece).

Siguiendo con uno de los indicadores que mejor nos sirve para medir las distancias sociales, el tratamiento que recibe el superior del subordinado, vemos que es algo totalmente común que desde el sargento hasta el

subteniente se tuteen, mientras que a un alférez de fragata o de navío jamás se le ocurriría tutear a un capitán de fragata, por ejemplo. El hecho de que entre suboficiales no se suele "hacer notar el galón"¹³ era confirmado por un brigada cuando afirmaba que "en suboficiales (...) tienes el galón pero no se lo echas en cara a nadie (...) En la Armada más o menos el trato es el mismo (...) Cualquiera día tienes un pique y le echas el galón (...) o ves que te van a mandar una cosa que no te corresponde y lo dices. Todo eso lo tienes que poner en su sitio, pero nada más. Aquí nadie va avasallando a nadie (...) a mi ni se me ocurre a un sargento avasallar con él (...) En el cuerpo de suboficiales es todo igual más o menos (...) Hombre, el que tiene una educación sabe donde está (...) no hay que recordar nada. Yo veo a un señor que me lleva diez o quince años, se como hay que tratarlo, aunque lo tutee yo estoy aquí, tú estás ahí".

Respecto a la cercanía y familiaridad que fomenta el hecho de compartir guardias y función (tema mencionado más arriba por el cabo permanente al referirse al igualamiento social acaecido en los últimos tiempos entre los marineros y los cabos segundos) hay que añadir la influencia en este sentido de la especialidad y de

¹³ Es decir, que no se suele se hacer valer la superioridad estructural para conseguir algún beneficio o disfrutar de algún privilegio.

las características del destino que se ocupa en función de esta especialidad. La cercanía o lejanía del trato que pueda haber, por ejemplo, entre un suboficial y un oficial depende en gran medida del grado de convivencia y del roce más o menos constante que implique ese destino. A este respecto, a grandes rasgos se pueden englobar todos los destinos en dos grandes grupos: los destinos de tierra y los barcos; pues es en estos últimos donde se convive cotidianamente durante meses las 24 horas del día, por lo que las dinámicas de grupo responden a factores totalmente diferentes de los que atañen a la convivencia en dependencias de tierra (aquí hay que exceptuar las escuelas, en las que también se da una obligada e intensa convivencia durante largos periodos de tiempo). A pesar de esta diferenciación a grosso modo no debemos olvidar que cada destino presenta innumerables peculiaridades que en muchos aspectos hace que se pueda contemplar como un referente para el individuo, en cierto modo, autónomo y contrapuesto a otros destinos. En lo que se refiere a los barcos no solo es determinante a la hora de establecer las distancias sociales entre escalas y grados el que nos fijemos en una patrullera o en una fragata (en cada caso varía el tamaño, la naturaleza de las misiones, el tiempo de permanencia navegando...), sino que dentro de un mismo barco ya las condiciones de trabajo en los

diferentes destinos dan pie a un mayor o menor acercamiento entre grados.

Por ejemplo, un sargento primero radarista destinado en el CIC (Centro de Información y Combate) de una fragata trabaja "codo con codo" con oficiales y marineros en un espacio muy reducido, de modo que, como explicaba el suboficial, "en el tiempo muerto le ofreces (al oficial) un pitillo, hablas de fútbol, te tomas (con el oficial) una cerveza en puerto... (...) Con el tiempo vas cogiendo confianza, aunque sin olvidar nunca quien es quien (...) Esto seguramente a un "maniobra" o a un "mecánico" no le pasa (...) La idea que yo tengo sobre esto es muy diferente a la que te pueda contar un mecánico o un maniobra, alguien de otra especialidad. Date cuenta que un señalero, uno del puente, uno del CIC... la convivencia es con ellos (con los oficiales) continuamente, porque se tienen que apoyar (...) en ti (...) casi siempre". Siguiendo con el testimonio de este mismo suboficial, vemos que el hecho de trabajar en destinos que obligan a una convivencia más estrecha puede contribuir a desidealizar al mando, pues todo el entramado cultural y simbólico destinado a remarcar las diferencias entre escalas provoca, indiscutiblemente, una inaccesibilidad y un desconocimiento de mundos ajenos al subordinado que desembocan finalmente en una idealización del superior y una sensación irracional de

lejanía, de pertenecer realmente a mundos diferentes, por lo que todo contacto con el superior puede llegar a convertirse en una situación cargada de tensión en la que el subordinado siente toda la opresión de la hipernormatividad social. Así, "el marinero idealiza al comandante, pero el repostero no, porque lo ve todos los días (...) que si le llama (el comandante) va como si tal cosa, pero si llama al marinero que nunca lo ve dirá "a ver que quiere"... irá con miedo (...)". Y continúa refiriéndose a su experiencia: "a lo largo de los años lo que te hace es ver que no son dioses (...) como los vas conociendo y vas conociendo muchas veces las miserias de ellos (...) que son como las tuyas (...) Entonces tú dices "no son dioses, son personas"".

La importancia de la relación laboral a la hora de determinar la relación social también era subrayada por un alférez de navío de Cuerpo General cuando afirmaba que la escasez de personal que está sufriendo la Institución en estos momentos ha contribuido al acortamiento de las distancias sociales, pues la asignación de tareas entre grados se ha tenido que reestructurar de modo que marineros y cabos segundos se han fundido en una única figura que "viene a ser la mano de obra", el cabo primero ha pasado a realizar las tareas que antes se asignaba a cabos segundos y el suboficial ha tenido que pasar a participar en labores

que antiguamente correspondían a cabos primero o a oficiales (es decir, ahora apoya en labores que eran propias de sus superiores y de sus subordinados). El resultado es que ahora "un suboficial mira y ve a su lado trabajando a un cabo primero o a un oficial en vez de a un suboficial (...) entonces dice: "bueno, hacemos lo mismo, somos iguales". Del mismo modo, este oficial también achaca la mayor rigidez en el trato entre oficiales que entre suboficiales al hecho de que la relación entre el grado que se ostenta y la labor a realizar también es más rígida entre oficiales que entre suboficiales. Ya vimos que los destinos de un sargento y de un brigada eran perfectamente sustituibles, siendo concedidos más en función de la idoneidad del sujeto que por su empleo concreto, mientras que el destino para el que se solicita un alférez de navío no suele ocuparlo un teniente de navío ni a la inversa (sobre todo en los barcos).

En cuanto al peso (respecto a la mayor o menor cercanía entre escalas) que se le atribuya a las características particulares de cada destino y al modo en que éste sea otorgado, creo que debe relativizarse en gran medida y, en todo caso, contemplado como un factor que escapa al control institucional, pues responde a necesidades operativas que no pueden ser insatisfechas de ningún modo, de tal forma que las posibles

consecuencias en la calidad de las relaciones sociales serán certezas ajenas al papel de la Institución en la configuración de un determinado entramado socio-cultural y un determinado esquema de valores, que, en suma, es lo que nos interesa destacar aquí.

Por otra parte, si la Institución impone una serie de reglas de comportamiento y de tratamiento entre grados no podemos obviar el hecho de que esta Institución se compone de individuos que presentan las más variadas características de personalidad, las cuales influyen en la forma en que tratan y permiten ser tratados por superiores y subordinados, variaciones que en todo caso siempre se circunscriben a los límites reglamentarios. Es más, esta relativa libertad que el superior puede tener para relajar el rígido tratamiento que impone la Institución dependerá de la situación concreta, dándose muchas en las que no es posible este relajamiento. Así, por ejemplo, es muy fácil que un oficial y un suboficial que hayan coincidido en varios destinos, que hayan navegado durante años juntos, e incluso que también sean vecinos¹⁴, establezcan una relación de amistad en la que el oficial permita al suboficial que lo tutee, pero este

¹⁴ Este tema en concreto nos llevaría al de las viviendas militares, la endogamia, la cerrazón o apertura a la sociedad civil de la sociedad militar, los problemas derivados de la alta movilidad geográfica, etc; todos los cuales no van a ser tratados aquí pues en conjunto constituyen un módulo independiente y lo suficientemente consistente para escribir sobre ello con mayor amplitud del espacio que se le podría reservar aquí.

suboficial solo hará uso de esta concesión cuando esté a solas con él o en la calle, donde el rol de militar se vive de forma un poco más difusa que en las dependencias militares. Dentro del destino, se tratarán de tú estando a solas o en alguna situación con más gente que presente el suficiente nivel de privacidad por el grado de conocimiento y confianza con los presentes, pero por regla general siempre que haya presente un superior, compañero, subordinado o incluso civil, se tratarán anteponiendo el respetuoso "usted". Se oscila, de este modo, entre una relación entre amigos y otra entre militares de diferente rango, una relación que pertenece más al ámbito privado y otra al ámbito público, a la presentación de la relación ante la comunidad. A este respecto ya hemos apuntado en otra parte el peso decisivo del carácter ejemplar del militar (siendo necesaria una mayor ejemplaridad a medida que se asciende en la jerarquía, pues este ascenso también aumenta la responsabilidad individual), lo cual entronca directamente con la trascendencia y presencia constante del ámbito público, en el sentido de que el buen militar rodeado de militares debe ser consciente en todo momento de que le están observando y que de él están aprendiendo, que con su conducta contribuye a una eficaz socialización y a un reforzamiento de los valores

militares que él a su vez aprende constantemente por la acción de los demás.

Esta oscilación y conflicto de roles (rol igualitario de amigo y/o vecino vs. rol de superior/subordinado) puede producirse en cuestión de segundos, como es el caso del oficial que charla amigablemente con el suboficial, por ejemplo, porque después de comer se han encontrado en la cubierta del barco y deciden pasear juntos, pero en cuanto divisan a alguien que se acerca cambiarán el registro pasando de nuevo a presentarse como oficial y suboficial. Como señalaba un suboficial "es importante saber estar (...) separar cuando puedes estar solo con él (con el oficial) o cuando estás con una pandilla que se llevan todos bien y se sabe que se puede tutear entre uno más otro".

Respecto a los marineros y cabos la forma de dirigirse unos a otros responde a la misma lógica que rige el trato entre suboficiales y oficiales. Si entre ellos se tutean, teniendo libertad para llamarse por el nombre de pila o por el apellido, a los cabos primeros los tienen que llamar por el apellido anteponiendo el "usted" y en lo que se refiere a suboficiales y oficiales el trato se eleva a través del "don". Reglas de tratamiento entre escalas que se complica si las observamos entre los grados que ocupan el estrato de la cúspide de la pirámide, pues existe un complejo código que señala el

tratamiento adecuado que debe recibir cada mando, según su empleo y según la situación. Su utilización no es común en la Escuela Naval porque entre alumnos no hay empleos, de modo que el tratamiento militar aquí no suele ir más allá del uso de la frase "mi comandante" o "mi oficial" al dirigirse a uno u a otro.

Entre los miembros de una misma promoción de oficiales durante su paso por la Escuela Naval se deben llamar por el nombre de pila o por el mote, nunca por el apellido (por el apellido se dirige, por ejemplo, el alumno de primero a su brigadier -que son alumnos de cuarto- o a su profesor, y viceversa). La relación entre las estrictas reglas de comportamiento y respeto entre grupos y la importancia del compañerismo y cohesión interna de cada promoción junto con la perfecta diferenciación del resto de promociones es algo que ya vimos al referirnos al periodo de formación de los nuevos miembros de la Institución.

Pues bien, volviendo al trato a través del "don", como explicaba un marinerero, oficiales y suboficiales nunca se retiran esta muestra de respeto, "aunque a ellos no les importe (...) que los trates de tú (...) porque les pueden echar la bronca a ellos (...) Es bueno también mantener las distancias (...) sino luego siempre hay problemas", y en lo que respecta a la relación con los cabos primeros "si están en el comedor y a lo mejor

está... depende de que cabo primero sea y está, a lo mejor rodeado de marineros le da igual (que le tuteen los marineros). Pero, por ejemplo, ese mismo cabo primero si hay un suboficial delante o así ya no le puedes tratar de tú (...). Si se está de colegueo jugando a las cartas pues... (...) Por ejemplo, hay un cabo (segundo) en máquinas que está más cerca de los suboficiales y hay el cabo primero hostelero que está más cerca de la marinería (...). Aquí (en una patrullera), como somos poca gente y nos conocemos todos puedes hablar perfectamente con un suboficial y estás un poco de coña y tal, aquí es bastante relajado... me imagino que en una fragata no será tanto (...) Aquí siempre hay más confianza, aquí ya sabes como es cada uno".

En esta cita se condensan varios de los factores expuestos hasta el momento para explicar las variaciones que la Institución permite en el trato entre grados o escalas, tales como la situación concreta en la que se encuentran los sujetos, la actitud más condescendiente o menos exigente del superior hacia el inferior, o las condiciones particulares del destino. En este último caso vemos que la convivencia en una patrullera permite que la persona como tal adquiera mayor peso relativo sobre el status que ocupa, pues, como decía el segundo comandante de esta misma patrullera, "aquí a lo mejor

hay más relación con... un marinero tiene bastante más relación con sus mandos (...) (porque se ven) prácticamente todo el día en un barco más pequeño que en una fragata" (a lo que añadía que al tocar puerto iban a cenar o a tomar algo también con suboficiales, relación entre escalas mucho más difícil de darse en una fragata).

El tratamiento que se dispensan entre escalas no es, ni mucho menos, la única norma encargada de recordar constantemente la posición que ocupa cada uno en la estructura social, sino que hasta los más pequeños detalles de la vida cotidiana están regulados por las más variopintas normas de conducta orientadas, todas ellas, a remarcar en todo momento la diferencia y la posición social. La más evidente de estas normas y la que primero se enseña a todo el que ingresa en la Institución es el saludo militar, pues éste supone un canal efectivo de socialización del que se deriva un acusado respeto a la autoridad y a la ordenación jerárquica de la sociedad militar.

Hasta que punto llega la efectividad de este proceso de re-socialización y en particular el grado y profundidad de interiorización por parte del individuo de nuevas costumbres como la del saludo queda ejemplificado con la siguiente cita, perteneciente a una marinera que nunca estuvo embarcada (por lo que no tiene

una vida tan vinculada a la Armada, en lo que a tiempo dedicado a ésta se refiere, como la que puede tener un cabo o cabo primero, los cuales llevarían más años "de Marina" y vividos más intensamente -por las navegaciones en las que han tenido que participar- estando, en definitiva, más inmersos en la Institución): "hay cosas a las que antes (de ser militar) no dabas tanta importancia y ahora se lo das (...) A lo mejor te parece una tontería, pero el simple hecho de... claro, tú vas por la base (naval) y tienes que saludar, pero en la vida civil pues a lo mejor cuando sales de aquí y entras en un sitio y no te saluda nadie... jolín, ¿qué cuesta decir "buenos días"? ¿Porqué?, porque estás acostumbrada aquí a todos los días... pequeñitos detalles que no tienen importancia, pero que yo se que tiene importancia a raíz de que yo he estado aquí, que antes no le daría importancia".

Con el saludo reconoces a la persona que te cruzas y tu situación estructural respecto a ella ("es saber quién es quién, tú sabes a quien saludas") al tiempo que con la inculcación del saludo entre compañeros y entre desiguales estructurales se lucha contra el individualismo (y se favorece la integración, el colectivismo), contra la independencia (el sistema de dependencias mutuas es evidente y más en un barco o en una escuela, donde "todos dependemos de todos"), contra

la intimidad (el individuo está constantemente rodeado de gente) y contra el ensimismamiento (que puede llevar al individuo a olvidar donde está), de modo que eres solo en función del sitio que ocupas respecto a los demás (sobre todo en escuelas donde se socializa/institucionaliza a los miembros y en los barcos).

Existe toda una gama de situaciones que requieren un saludo, cumpliéndose en todas ellas la regla según la cual el subordinado debe saludar primero a su superior al cruzarse con él (éste, a su vez, debe corresponder devolviendo el saludo), mientras que entre iguales se saludan indistintamente uno u otro en primer lugar, pues el saludo deja de suponer una exigencia y pasa a ser una cuestión personal, una opción individual (aunque en la Escuela Naval antiguamente obligaban a los guardias marinas a saludarse entre compañeros, para reforzar los lazos entre ellos utilizando el saludo como elemento de unión, de conexión de unos con otros).

Lo cierto es que si a través del habitual saludo a cualquier persona, en cierto modo, estamos reconociendo su existencia, su presencia, de modo que el que saluda otorga al saludado entidad, al tiempo que establece con él un vínculo, en el caso del saludo militar nos encontramos ante una fórmula que además de realizar esta función posiciona al que saluda y al saludado, los ubica

socialmente uno respecto a otro y a ambos respecto a todo el entramado jerárquico que están contribuyendo a reforzar y mantener con el simple gesto de tocarse ligeramente la gorra en la zona de la sien con la punta de los dedos de la mano derecha (abierta, los dedos estirados y pegados unos a otros y con la palma hacia abajo; todo ello siempre y cuando se lleve puesta la gorra reglamentaria -la cual debe llevarse siempre que se esté al aire libre-, pues en caso contrario el saludo militar no procede).

Este movimiento de la mano, al encontrarse frente al Rey, se debe acompañar con un firme y seco asentimiento de la cabeza, lo que equivale a bajar la mirada ante la del monarca. Esto puede leerse como símbolo de respeto y sumisión (así, los hombres no nos habríamos desprendido totalmente de aquella ley que impera en el mundo animal -sobre todo entre ciertos mamíferos- por la que el hecho de que un macho sostenga la mirada a otro macho rival no puede sino significar un desafío, del mismo modo que uno extiende el cuello ante el otro representa una manera de ofrecer su rendición, sumisión y consecuente aceptación de su superioridad jerárquica).

La importancia de los posible juegos de miradas y a donde se dirige ésta es una cuestión cuya importancia en el mundo militar no pasa desapercibida (quizás precisamente por el hecho de tratarse de una institución

militar, pues dada su propia razón de ser debe convivir estrechamente con el espectro de la violencia, con la constante amenaza de que llegue el momento en que se tenga que llegar a ella o, más aún, con su constante ejercicio durante las numerosas maniobras que sirven de entrenamiento para un posible uso de la Fuerza). Así, desde su paso por la Escuela Naval se enseña al oficial a mirar a lo ojos siempre a su interlocutor, ostente la graduación que sea (esto se puede interpretar como una señal de respeto hacia el otro, que es compañero y aliado, miembro de un mismo cuerpo, un reconocimiento del otro en la totalidad de su ser).

Por ejemplo, la tan repetida escena en la que el mando de brigada ordena al cadete recién llegado que le mire a los ojos puede representar una forma de luchar contra la timidez u otros rasgos de la personalidad considerados en un contexto militar sino como defectuosos si alejados de las virtudes militares que se espera encontrar entre sus miembros (y en todo caso poco prácticos o funcionales para lo que se va a esperar de ellos). La timidez, tan común en la época adolescente, supone, entre otras cosas, una autominusvaloración de la persona frente al otro, mientras que la autoestima es un rasgo de la personalidad que por definición un militar que entra en combate (para lo que son entrenados, al fin y al cabo) debe tener bien desarrollado; ya veremos que el

paso por las escuelas militares representa un periodo forjador de personalidades, de identidades personales y colectivas (en realidad una sola identidad que oscila entre ambos campos), asentador de convicciones respecto a uno mismo y al mundo que le circunda, todo orientado a obtener sujetos que se sientan seguros de si mismos y que no duden, lo cual se convierte en requisito imprescindible para actuar con efectividad dada la naturaleza de las acciones que se les va a exigir. Esta seguridad en uno mismo al entrar en combate debe sentirse tanto a nivel individual como colectivo (de ahí que se hable tanto de lo alta o baja que está "la moral de la tropa"), pues en definitiva de lo que se trata es de sentirse éticamente legitimado para matar a otros hombres, lo que exige la convicción de que uno y sus compañeros son moralmente superiores al enemigo (además de otras muchas condiciones cognitivas, como es conocer con exactitud la definición del "nosotros" y la del "enemigo" y el límite que nos separa, que nos une a mi y a mis compañeros y que nos diferencia del enemigo).

El mismo saludo que se dirige al Rey lo recibe la bandera de España en las más variadas situaciones, desde la más ceremoniosa en un acto castrense hasta la más cotidiana, como la entrada o salida de un barco. Los actos castrenses pueden ser al tiempo ceremoniosos y cotidianos, como es el diario izado y arriado de la

bandera, a la que se saluda presentando armas. Ya veremos al ocuparnos abiertamente de las ceremonias y de sus significados y funciones que existe en ellas otras formas ritualizadas de saludo, como son los múltiples abrazos y apretones de manos que se recibe de los superiores en señal de felicitación y reconocimiento pero también como símbolo de fusión, de unión y de espíritu de cuerpo (por ejemplo, en la ceremonia de entrega de mando el comandante saliente desea suerte al comandante entrante con un abrazo o con un apretón de manos). Por otra parte, como es lógico, cuanto más cotidiana y frecuente sea menor será el rigor y la observancia con los que se lleve a cabo el saludo. Hay que recordar, además, que son muchas las culturas y religiones en las que los objetos más sagrados no se pueden mirar directamente (en este caso sería la bandera lo más sagrado, pues representa ideas como la patria, la colectividad de pertenencia y, en suma, el "nosotros").

Vemos de este modo que el saludo "jerarquizado y jerarquizador" no solo se destina a las personas sino que también se puede dirigir a objetos, pero no solo a objetos con una carga simbólica tan evidente como una bandera, sino que también es común en la mar el saludo militar entre barcos de la Armada. En realidad existe todo un complejo código de saludos (que incluyen saludos con silbatos, dentro de los barcos, entre barcos en la

mar, entre botes, saludos a una autoridad que visita un puerto, con candeleros, pasamanos, con saludos a la voz, saludos de salva a ordenanza...) en cuyos entresijos no entraremos aquí, limitándonos a ejemplificar como el principio jerárquico rige en gran medida la forma y función de esta amplia gama de saludos.

Si se cruzan dos barcos el barco más moderno (es decir, el barco a cuyo mando está el comandante más moderno) "da honores" al más antiguo por babor o por estribor, según por qué lado del barco se vayan a cruzar. Por ejemplo, si el más moderno ve que el barco más antiguo va a pasarle por babor se da la voz¹⁵ "hombres por babor", la dotación forma en posición de firmes en cubierta por babor y el comandante sale al alerón del puente¹⁶ a saludar militarmente, a lo que el más antiguo responde del mismo modo, con la dotación formada y firme por estribor (el más moderno, que saludó primero, no retirará el saludo hasta que lo haga el más antiguo). Finalmente, sendos contramaestres dan las pitadas correspondientes y la "retirada de honores".

Lo que hay que destacar aquí, siguiendo con la argumentación central, es que siempre saludará en primer lugar el comandante que ostente un grado inferior, el cual suele coincidir con las características del barco.

¹⁵ Es decir, se da la orden.

¹⁶ Una especie de terraza al aire libre, anexa al puente de mando.

Ya vimos que a cada grado jerárquico le corresponde un determinado destino, lo cual se aplica también para los comandantes de buques de la Armada, de modo que cada categoría de barco a mandar tiene preasignado un grado jerárquico (por ejemplo, una patrullera de altura la mandará un capitán de corbeta, una fragata un capitán de fragata y el Juan Sebastián Elcano un capitán de navío).

No obstante, puede darse la aparente paradoja, por ejemplo, de que el portaaviones Príncipe de Asturias rinda honores a un simple bote, si a bordo de éste se encuentra un almirante (o cualquiera más antiguo que el capitán de navío a cargo del otro barco) y éste ha izado su gallardete (un distintivo personal que indica la máxima autoridad que se encuentra a bordo, disponiendo de uno todos los comandantes y altos mandos de la Armada), pues excepto en el caso del saludo a la bandera siempre es a la persona a la que se saluda (o más que a la persona al status que ocupa la persona). No nos extendemos más aquí en lo que respecta al saludo militar, añadiendo únicamente el comentario de un oficial que relativice en cierta forma una limitada visión del saludo como un mero posicionador social: el saludo "no hay que tomarlo como una sumisión (...) es una deferencia, un sentimiento".

Estas normas que atañen tanto al modo en que un subordinado debe dirigirse a un superior como el modo

en que deben saludarse se acentúan notablemente en el momento en que el primero debe presentarse ante el segundo, y más aún cuando esta presentación es la de obligado cumplimiento siempre que el subordinado llega a un nuevo destino. Esta primera presentación de la persona, en cuanto militar, ante el mando que representa la máxima autoridad en lo que atañerá a esta persona en ese concreto destino (por ejemplo, un oficial que llega a la base naval de Ferrol se presentará, según el destino concreto que le haya sido asignado, al almirante de la Zona Marítima del Cantábrico, al almirante del Arsenal Militar o al director de la escuela -Antonio Escaño o ESENGRA-) se realizará de una manera mucho más ritualizada que en sucesivos encuentros ordinarios con sus superiores. Como es lógico, a medida que el tiempo pasa y la relación y la presentación se distienden, aunque siempre se mantiene la distancia debida (un marinero ante un comandante siempre se presentará firme y anteponiendo un "a sus órdenes mi comandante, con su permiso", pero esa firmeza del cuerpo será más rígida el primer día que los siguientes; en palabras de una marinera hay que presentarse al superior "siempre manteniendo la compostura, no relajándose en exceso (...) no todo el rato como un palo pero en firme, con seguridad y respeto, no... "hala, hablo contigo, el comandante, y me da igual", así no... es el saber

estar"). Igualmente, esta distensión progresiva (y siempre relativa) de la situación entre superior y subordinado a través del tiempo también se dará a medida que la distancia jerárquica entre ambos es menor. A estas consideraciones hay que añadir la mayor o menor frecuencia de contactos o la más o menos intensa convivencia superior-subordinado propiciadas por las características particulares de cada destino; la personalidad del superior que puede permitir más o menos concesiones en el trato al subordinado y, finalmente, la certeza ampliamente contrastada de que la exigencia en el mantenimiento de las formas hoy es mucho menor que antiguamente (cuestión esta última que entra dentro del cambio de valores de la Armada y que no vamos a tratar aquí).

Durante la primera presentación al superior en la llegada al nuevo destino, situación perfectamente reglamentada, se dará una mayor condensación tanto de las formas como de los valores que contienen y refuerzan el mantenimiento de esas formas. Así, el recién llegado vestirá la uniformidad estipulada para esta situación y al presentarse ante el superior, en posición de firmes, le explicará escuetamente quién es (nombre y grado), de dónde viene (de que destino) y a dónde va (a qué destino). Una vez hecha la presentación formal la actitud del superior variará según el grado del

subordinado, pues según la cercanía o lejanía jerárquica entre ambos su relación también deberá ser durante su futuro más inmediato más o menos cercana. Por ejemplo, si un alférez de navío se presenta al almirante correspondiente éste le dará la bienvenida e inmediatamente le ordenará incorporarse a su destino, mientras que si el presentado es un comandante su almirante le dirá que se relaje (relajamiento que puede ir desde el simple abandono de la posición de firmes hasta la toma de asiento que permita conversar en condiciones de mayor igualdad) y charlarán más distendidamente (seguramente acerca del pasado profesional del comandante) para empezar a establecer una relación más personal, dado que van a colaborar más estrechamente y a tener un trato más constante que en el primer caso.

No obstante, esta primera presentación ante la máxima autoridad al llegar a un nuevo destino es solo la primera de una larga lista de presentaciones a todos los futuros compañeros. Así, un oficial deberá presentarse ante su comandante y a todos los oficiales superiores a él (aunque con estos se presentará espontáneamente, a medida que se los vaya encontrando en el destino), mientras que los más modernos que ya estaban en el destino deberán buscar al superior recién llegado y presentarse a él. Además al llegar un nuevo oficial se

produce un "relevo de destino", por el que el oficial que va a ser relevado explicará al nuevo, durante un breve periodo de tiempo en el que coincidirán ambos, todas las dudas que éste plantee a aquél (la forma en que realiza su tarea, quien está bajo su responsabilidad, que labor va a desarrollar...), además de dejar un "relevo por escrito" (un informe donde explica los pormenores del destino) y de disponer en el destino de publicaciones referentes a este tipo de cuestiones.

También hay que tener en cuenta el hecho de que a medida que nos fijamos en estratos más elevados el sistema normativo que regula los contactos entre los diferentes miembros de la Institución se complica más, de tal forma que entre los oficiales las reglas de cortesía se multiplican de forma notable. Resulta curioso pensar que se ha llegado a tal grado de refinamiento en la Marina, ejército que presenta una extensa tradición y posiblemente una mayor riqueza cultural que los otros dos ejércitos, cuando el mundo marino en gran medida se ha caracterizado por su rudeza, quizás porque la urgencia que la navegación entraña de por sí, la emergencia que implica una situación en la que prima la presencia de un medio hostil frente al que hay que estar constantemente alerta y en el que no deberían caber ni cortesías, ni formas

sociales que pudiesen conducir a equívocos e incidir sobre una pronta, efectiva y espontánea reacción.

Quizás la compleja elaboración de un entramado organizacional, del que las normas de cortesía son tan solo la punta del iceberg de la civilización, represente una lucha contra lo imprevisible, la forma que contribuye a que un colectivo humano reaccione como un solo hombre, como un solo cuerpo (dominado por el "espíritu de cuerpo") ante un peligro inminente; del mismo modo que el alto grado de civilización en cuanto medio de dominio de la parte más animal del hombre se hace imprescindible en una organización que, como la militar, tiene como razón última de su existencia el control y ejercicio de aquel impulso que, junto con el sexual, supone el eje que nos pone en contacto con nuestra naturaleza más animal: la violencia. Así, se hace imprescindible que al ejercicio legítimo de la violencia (para la defensa del territorio, nacional en este caso) se le imponga una espesa envoltura social y cultural, pues del contacto permanente con la violencia puede surgir la naturaleza más animal del hombre, es decir, aquella que le lleve a olvidarse de los demás (a los que representa), de que es un ser social, imponiéndose la ley del (individuo) más fuerte.

Así pues, se trata principalmente de mantener la ordenación jerárquica y las formas sociales para evitar

posibles conflictos de roles, prefijando desde el primer momento un inequívoco reparto de competencias, todo lo cual supone un requisito esencial e imprescindible para que una colectividad humana funcione de la manera más mecánica o automática posible ante situaciones tan extremas como pueden ser la navegación o el combate.

La mayor elaboración del sistema normativo a medida que ascendemos en la estructura social atañe tanto a las reglas escritas como el cumplimiento efectivo de esas reglas. Este cumplimiento siempre representará un porcentaje relativo de aquellas (por no mencionar el estricto protocolo que deben seguir en todos los encuentros institucionales los oficiales pertenecientes al almirantazgo, los cuales constituyen los máximos representantes de la Institución; como tales, deben relacionarse directamente con los máximos representantes de la sociedad civil, esto es, la clase política; además, exceptuando la figura del Rey, la cabeza institucional, por encima de la cúpula militar también está la clase política, con la que tienen que relacionarse y rendir lealtad en un régimen democrático).

Muchas de estas reglas escritas de comportamiento quedan registradas en el libro "Ceremonial Marítimo", objeto de uso corriente tanto durante el periodo de formación de futuros oficiales (periodo en que los

brigadieres leen fragmentos de este libro a los alumnos de primero en tiempos destinados al ocio) como en su posterior vida laboral (por ejemplo, se consultará siempre que se tenga una duda respecto a cuestiones protocolarias para algún acto castrense inhabitual, la próxima visita de una autoridad destacada, etc...). El contenido de este libro, conocido de primera mano únicamente por los oficiales, pues es a estos a los que se exigirá una mayor rectitud y la contemplación de un mayor número de normas, incluye aspectos que van desde los referentes a la conducta personal a bordo como saludos, tratamientos y muestras de respeto, uniformidad o comportamiento debido en cámaras y en la mesa de la cámara, hasta el modo correcto de ejecución de ceremonias, tanto las más cotidianas como las de mayor enjundia. En el terreno del trato entre escalas se llega a precisar el modo en que un oficial que pasea con un superior por el barco debe girar y dar media vuelta al llegar al final del recorrido, de modo que en este giro no de nunca la espalda a su interlocutor y superior jerárquico. En lo que respecta al "comportamiento debido en cámaras y en la mesa de la cámara", cuestiones como la comensalía y las normas de cámara, que son donde mejor se percibe esta hipernormatividad que domina las relaciones sociales de los oficiales, serán analizadas con detenimiento más adelante.

Algunas de estas normas pasan por las que responden a razones meramente prácticas y funcionales, como puede ser la que impide dar la espalda a una escala¹⁷ o las que encuentran su razón de ser en el mantenimiento y reproducción de consideraciones de orden moral, tales como el orden de prioridad de paso, siempre orientado a que el superior se vea beneficiado con una situación más favorable. Se trata de que la estructura de poder y autoridad esté presente de modo palpable en cada pequeño gesto de la vida cotidiana, quedando equiparado en esta cita este respeto constante a la autoridad a un respeto que el entrevistado presupone existe hacia los mayores en la sociedad civil: "(las normas de trato) no difieren de lo que podía estar en una sociedad civil de respeto hacia los mayores (...) de unas normas de educación, quizás un tanto exageradas (en la Institución) pero porque aquí se dan condiciones en las que uno coincide con autoridades que en la vida civil tampoco es una cosa habitual (...) (requiere) una mayor cortesía". Ya hemos visto que esa frecuente "coincidencia con autoridades" es en realidad convivencia constante, pues prácticamente en todo momento hay presente un superior, así como ya mencionamos en otra parte nuestra renuncia aquí a entrar en un análisis, que se presenta muy prometedor, que

¹⁷ Con el término escala me refiero aquí a aquellas escaleras verticales que comunican en los barcos un nivel inferior con otro superior.

considere la variable edad (por lo que no entramos en temas como el respeto a la ancianidad o conflictos intergeneracionales).

En lo que se refiere a las normas encargadas de reforzar principios rectores de la vida institucional (que son las que nos interesan mayormente aquí) como es este orden de prioridad de paso, vemos que en función de las circunstancias se puede contravenir la directriz general para provocar una situación más favorable para el superior (tal sería el caso de una navegación con mala mar que representa un riesgo de caída, por lo que el subordinado no cedería el paso al superior y bajaría por la escala en primer lugar para amortiguar la posible caída del superior).

Del mismo modo que la circunstancia coyuntural puede mover a actuar contra la norma establecida concreta para satisfacer el principio general sobre el que se asienta esa norma, las variaciones que se registran en este código normativo a lo largo del tiempo pueden servir de guía para el análisis de un tema que no vamos a tocar en el presente trabajo pero que reviste una gran importancia: el cambio de valores desde una perspectiva diacrónica. El hecho de que la inmutabilidad y permanencia inalterable en el tiempo de este código sea una característica principal, pues se presenta como necesaria en un mundo cuya estructura no está preparada

para grandes cambios de fondo ni para un cuestionamiento profundo de sus principios rectores, realza más aún si cabe el nivel de significación de los cambios que finalmente se presentan como ineludibles. Tal es el caso de lo que está sucediendo hoy con el proceso de profesionalización y de incorporación de la mujer, de modo que el hecho de que haya que variar las normas de conducta, como son las orientadas a un tratamiento favorable de la mujer dentro de un barco (ya sea para su mayor comodidad o las condicionadas por una necesidad de ocultar la posible naturaleza sexual de una relación, como puede ser la norma que impide subir una escala detrás de una mujer) asentadas sobre valores tan arraigados aquí como la "caballerosidad", no hace sino confirmar la magnitud de los cambios que está acometiendo la Armada en estos momentos. Sin pretender entrar aquí en cuestiones de género, pues es un terreno tremendamente fértil del que no podemos dar buena cuenta aquí, solo señalar como la Armada se está viendo obligada a cambiar la perspectiva y la construcción mental y simbólica que tradicionalmente ha girado en torno a la figura de la mujer (por no hablar de valores y virtudes femeninas vs. masculinas o del papel de la esposa del marino y de un cierto matriarcado en mundo tan ligado a la vida marinera, en la que la ausencia del varón es una constante en la vida familiar y social) con

la incorporación de ésta a sus filas; de tal modo que lo que debe primar ahora para establecer la relación con la mujer militar es su condición de militar (es decir, su grado jerárquico) sobre su condición femenina, tratando de establecer un ambiente y unas relaciones totalmente asexuadas (lo cual se complica más aún cuando se regulariza la relación sentimental entre un hombre y una mujer, militares ambos, pues los roles militares y familiares pueden entrar fácilmente en conflicto, por lo que la Institución debe legislar a este respecto con sumo cuidado).

Pero en todo caso estamos ante un minucioso código normativo que contempla la gran mayoría de posibles situaciones y que se caracteriza, al igual que todos los reglamentos institucionales, por un principio imprescindible para el eficaz funcionamiento de cualquier ejército y, más aún, de cualquier institución que trabaje con situaciones de riesgo: la capacidad de previsión que permita una reacción inmediata ante cualquier situación que se pueda dar.

4. Cultura institucional de la Armada: plasmación de la estructura social en espacios, hábitos, costumbres y ceremonias rituales.

4.1. Organización, función y significado de la distribución de espacios en el interior de los barcos y de otras dependencias militares. Las cámaras y la comensalía como elemento de distinción social.

4.1.1. *La distribución del espacio como reflejo de la ordenación social.*

En el barco encontramos de nuevo un elemento en muchos sentidos autónomo y cuyo espacio se ve delimitado con precisión milimétrica generando, también de nuevo, un concepción perfectamente definida y dicotómica de un "dentro" frente a un "fuera", lo cual se extrapolará inevitablemente hasta la dicotomía "nosotros" frente a "otros". Pero más que ocuparnos aquí de lo profundamente condicionante que resulta ser cada destino en lo concerniente a los procesos de identificación (la construcción de identidades intragrupal y las relaciones que se generan entre grupos identitarios una vez que los individuos, ya formados en sus respectivas escuelas, se incorporan plenamente a la Institución, constituye otro de los aspectos relevantes en este análisis que ya han sido tratado ampliamente), vamos a fijar nuestra atención, desde un enfoque más microsociológico, en el modo en que se distribuye el

espacio, el tiempo, el poder y sus representaciones sociales, todo ello teniendo en cuenta que, al igual que sucedía en la Escuela Naval, podemos ver en la organización interna de un barco una especie de reproducción en miniatura de todo el organigrama jerárquico que vertebra la Institución de la Armada y de las implicaciones socioculturales que de este organigrama surgen (aunque esta afirmación es válida solo parcialmente y a efectos de representación gráfica, casi metafórica, de la estructura social de la Institución, pues es obvio que cada caso presentará unas peculiaridades dadas por las características y objetivos propios y exclusivos de cada unidad militar particular).

Expongamos esto, a la vez que remarcamos de nuevo la idea con la que cerramos el capítulo dedicado a la formación de los nuevos marinos, a través de la cita de un contramaestre: "la vida en los barcos es una vida (...) de mucha unión, a pesar de estar todo perfectamente delimitado (...) La marinería duerme en tal sitio, los suboficiales estamos en otro, el comandante está en otro... y esto sucede aunque el barco sea muy pequeño (...) Pero el conjunto se respira una camaradería muy grande (...) surgen las diferencias cuando hay algún problema de alguien que a lo mejor (...) no ha cumplido o no cumple, o pasan (se refiere marineros y cabos) (...) olímpicamente de las funciones

que hace y entonces eso afecta a otros (...) luego lo que uno hace mal repercute en otros". Si bien ya hemos escrito suficientemente, por el momento, acerca de los ideales de compañerismo e interdependencia que necesariamente han de vertebrar la ética militar, hay un aspecto de esta cita que debe ser comentado más ampliamente, también a través de las palabras de este contramaestre: el diferente reparto de tiempos y espacios según nos refiramos a un "barco pequeño" (como una patrullera) o a uno grande (una fragata, por ejemplo), reparto que traerá como consecuencia unas relaciones y distancias sociales entre estratos de diferente naturaleza y grado.

Por regla general las misiones de las fragatas implican varias semanas o incluso meses de navegación continuada sin tocar puerto en la base de origen, mientras que las patrulleras casi nunca navegan más allá de la zona marítima que les corresponde (la única misión ordinaria que les obliga sistemáticamente a salir de su zona marítima es aquella en la que sirven de apoyo e inspección de pesqueros durante la campaña del bonito, suponiendo esto tres semanas de navegación ininterrumpida). A esto debemos sumar que las misiones de los primeros son más proclives a la acentuación de las maneras militares, con el consiguiente predominio del colectivo sobre el individuo, dada su naturaleza

esencialmente bélica. Así, mientras la misión de una fragata siempre se acercará más al concepto de "misión de guerra" (con la tensión que esto implica) la misión de una patrullera siempre será más cercana a la sociedad civil, más "policial". Acerca de estos aspectos ya escribiremos al referirnos a las relaciones de la Armada con la sociedad civil, así como cuando nos refiramos a los diversos significados que encierra el calificativo "militar", la pureza de "lo militar" frente a misiones, personas y objetos considerados "menos militares". Sirva como anticipo de esto último el siguiente fragmento de la conversación con este contramaestre: "yo estuve (destinado) en una corbeta y en un destructor y bueno, parece que estás integrado en la Flota, ya es todo más militar. Allí ya estás de maniobra, estás en un régimen más externo, más integrado... Aquí (en la patrullera) es militar pero menos".

Volviendo al discurso del contramaestre entrevistado: "no es la misma familiaridad (...) Aquí (en la patrullera en la que está destinado) al cabo del día coincides con todo el mundo... quieras o no quieras los ves, nos vemos aquí todos. Y una fragata igual te echas una temporada... una fragata o ya no te digo el Príncipe de Asturias (...) Entonces te limitas más bien a tu zona de trabajo. Aquí no, aquí al cabo del día te ves. Si no te ves aquí en el puente te ves en el... la zona del

comedor, en la cocina, o mismamente en la cubierta de vuelo¹ en popa, para llamar por teléfono... es un... y ya estás de otra manera. Estos barcos pequeños son más familiares a nivel de eso... El grande ya es más limitado porque el puente es un sitio, el CIC² es otro, cubierta es otro, máquinas es otro... (...) te limitas más a tu zona, a tu zona de trabajo (...) No es como aquí (...) Aquí te tienes que relacionar con todo el mundo... al cabo del día siempre te ves (...)" . Y continua su discurso refiriéndose al diferente peso relativo sobre el individuo, según el tipo de barco, de los estrictos códigos normativos y reglamentos que rigen el comportamiento de todos los miembros de la Institución, así como a la posibilidad de un conocimiento personal más profundo y de la existencia de un terreno más proclive a la expresión individual de cada uno de los que componen la dotación de un barco pequeño: "en un barco grande (...) es más diferente la relación del... el trato (...) Los barcos grandes son más estrictos (...) las composturas son más rígidas (...) se diferencia más lo que es la jerarquía militar (...) Aquí vamos al bonito³ 22 o 23 días y si vas muy estricto la gente se quema muy rápido. Entonces vas más relajado, la navegación es más suave (...) Aquí acabas

¹ Espacio destinado al eventual aterrizaje de un helicóptero.

² Centro de Información y Combate, del que las patrulleras carecen.

³ A realizar labores de inspección y apoyo en la campaña del bonito en el Gran Sol.

conviviendo a diario y convivir a diario... eso crea familiaridad... no es... por ejemplo, si yo te veo a ti cada cuatro o cinco días no llegas a coger esa confianza (...). Aquí acabas como el Gran Hermano, conociendo a la gente, y nos conocemos, el que más y el que menos ya sabes de que pie cojea, cómo es, lo que te puede hacer, lo que no puede hacer... porque es a diario (...). Hay una relación mucho más directa, ya puedes hablar con él (con el marinero) más seriamente, hablas de tu familia, hablas de las fiestas, del destino (...) cosa que en un barco (grande) te limitas más, a lo mejor, al destino (...). En un barco grande si encuentras a la gente que tiene su relación directa y normalmente son los del destino. Ahora, por ejemplo, vamos al bonito, pues ponle cuarenta personas y son 22 días... pues 22 días que los ves por la mañana, que los ves por la tarde, que los ves por la noche... que sales a cubierta, estás... Lo encuentras y dices, va, por lo menos por hacer algo te pones a hablar con él (con alguien de la escala de marinería) y hablas de lo primero que te sale. De la otra manera hay más distancia, es otro mundo (...) entre escalas y destinos (se relaciona la gente)... es otro círculo".

No obstante, si nos atenemos al discurso generalizado entre los individuos consultados y a la realidad social observada durante el trabajo de campo, esta visión

resultará demasiado integradora, incluso en lo que atañe al mayor sentimiento de unidad y compañerismo que realmente aparece en los barcos pequeños (lo cual no contradice lo que se puede deducir de lo expuesto anteriormente: que las dinámicas surgidas entre la dotación varían enormemente en función de la naturaleza del barco que aquella ocupa). En este sentido no podemos pasar por alto que esta percepción de la realidad social en el interior de los barcos pertenece a un contramaestre, que, como ya vimos, constituye de entre toda la escala de suboficiales el especialista que más ha de tratar personalmente con la marinería actuando de elemento distensor entre escalas. En lo que respecta a las relaciones horizontales entre especialidades dentro de un barco este será un terreno en el que no nos vamos a adentrar aquí, sino que nos vamos a centrar en las relaciones verticales sobre las que se asienta la ordenación jerárquica. Sirva únicamente de ejemplo la siguiente cita de este contramaestre, la cual nos habla de un proceso de identificación y conflicto entre especialidades, con el fin de dejar abierta una puerta más al posterior análisis de un tema tan complejo y dinámico como éste: respecto a la formación de grupos a bordo aparece "lo típico: cubierta contra máquinas (...)" pero tampoco no da problemas porque como cada uno está en su sitio y su... es que cada destino es totalmente

independiente uno de otro (...) Por ejemplo, yo soy de cubierta (...) y yo con los mecánicos es que no tengo nada que ver con él, a no ser que hagan algo, pero normalmente cada grupo tiene su trabajo, tiene su zona y tiene su departamento (...) A los mecánicos los llamamos las "ratas de sentinas" (...) les llamamos ratas porque como están siempre por abajo, están las máquinas por allí, entonces esos son las "ratas de sentinas"."

Por otra parte, lo que hay que destacar aquí es que en todos los barcos de la Armada, independientemente de su tamaño, función y época histórica en la que nos fijemos, siempre han existido espacios exclusivos para oficiales, para suboficiales y para marineros, espacios que sirven de constante recordatorio a todos los miembros de la dotación de cual es su posición social. A este respecto, más plausible resulta la siguiente explicación de un oficial del Cuerpo de Especialistas, teniendo en cuenta la multiplicidad de perspectivas que puede ofrecer aquél que ha vivido como propias las diferentes situaciones que se le plantean al marinero, al suboficial y al oficial: "El oficial... por lo menos antes⁴... con el cabo, aunque estuvieses embarcado, tampoco mantenías una conversación larga (...) muy superficial (...) No

⁴ Es importante señalar aquí que el entrevistado hace años que no embarca, siendo indiscutible que la rigidez de las relaciones jerárquicas y de los usos sociales que éstas conllevan tienden constantemente hacia una mayor flexibilidad y hacia un mayor acercamiento entre escalas (otro tema que queda aquí pendiente: el cambio de valores que acomete la Armada desde hace treinta años).

compartes espacio, ni tiempo, ni ningún tipo de hábito. Cada uno está aislado... aunque estemos todos muy juntos (...). En un barco, aunque es un espacio reducido y todos vamos juntos, vamos juntos pero no revueltos, hay unas paredes muy grandes entre marinería, suboficiales y oficiales, a pesar de ser muy pequeño el espacio (...). Hay unas paredes muy marcadas que se acusan sobre todo en la convivencia y en la hora de hablar (...). No compartes lo que has vivido ese día porque tú estás en otro sitio metido (...). Entonces, sí que hay (...). unos muros (...) no físicos (...) que te aíslan un poco de todo lo demás (...). Claro que hay muchas diferencias entre lo que se habla en un sitio y lo que se habla en otro".

De este modo, la ordenación jerárquica de la realidad encontrará fiel reflejo en el preciso reparto del limitado espacio de un barco, lo cual adquiere especial significado social y cultural en el caso de aquellos recintos destinados al descanso o al esparcimiento y al ocio, pues en los diferentes destinos operativos las personas a las que está permitida la libre circulación por ellos dependerán de necesidades laborales, viniendo dado este permiso o la restricción por la especialidad concreta de cada individuo. Aquí encontramos diferentes niveles de restricción de entrada, pero siempre respondiendo a motivos estratégicos y/o operativos y no

sociales. Por ejemplo, a la dependencia destinada, en una patrullera, a la emisión y recepción de mensajes (zona llamada comúnmente "radio") o al CIC de una fragata solo podrán acceder los marinos destinados aquí, excepción hecha del comandante y de aquellos mandos que pueden circular libremente por cualquier zona del barco. En todo caso, cuando navegan, los espacios que suelen ocupar marineros y cabos cuando no están cubriendo su puesto (ya sea porque están trabajando en su destino o porque están de guardia) no van más allá de su sollado correspondiente, del comedor de marinería o, cuando hace buen tiempo, de la "toldilla" (esto es, la parte de la cubierta del barco situada más a popa, donde más espacio libre suele haber), pues el resto de dependencias del barco que no les están vetadas, tales como la cocina o la zona de máquinas, resultan incómodas y ruidosas.

Respecto a la distribución de sollados se buscará remarcar las distancias sociales facilitando visiblemente la mayor comodidad a bordo del superior jerárquico, de tal forma que cada sollado de marinería acogerá a un mayor número de marineros que en el caso de oficiales y suboficiales. No obstante, a raíz del actual proceso de profesionalización, se están tomando una serie de medidas entre las que se incluye la creación de sollados de marinería, tanto en las dependencias de tierra como en los barcos de la Armada, habilitados para

seis, cuatro o incluso tres ocupantes. En el caso de los barcos esta concesión a la mayor intimidad de los marineros debe pasar necesariamente por la renovación de la Flota, pues en los barcos no es posible realizar obras de remodelación que permitan este cambio (por lo que en los barcos antiguos, contruidos para alojar en un mismo sollado a un gran número de marineros, no es posible llevarlo a cabo).

En todo caso, el indiscutible reparto espacial jerarquizado constituye una medida que no sólo responde a necesidades operativas y sociales, sino que también viene dada por la lógica resultante de una estructura piramidal (en la que la marinería debe ser numéricamente superior) y por condicionantes de naturaleza económica. Este esfuerzo de privilegiar al superior jerárquico también se aprecia en el criterio de distribución de los diferentes sollados y camarotes a lo largo del barco, de tal forma que, por regla general (siempre que las características del barco lo permitan), estos se irán situando de proa a popa empezando por la marinería y siguiendo con cabos primeros (pues los cabos segundos comparten espacio con los marineros), suboficiales, oficiales y, finalmente, situando la cámara del comandante en popa; pues cuanto más hacia proa nos situemos el vaivén del barco al navegar será mayor, con la consiguiente incomodidad para los que deben dormir y

descansar en esta zona. Del mismo modo, en barcos pequeños en los que no es posible distribuir longitudinalmente los diferentes sollados a medida que se asciende en la jerarquía, el individuo encontrará su área correspondiente a una altura superior tanto física como simbólicamente. Y es que, a pesar de que esta distribución responde a criterios operativos, también conlleva una evidente carga simbólica que da lugar a representaciones sociales e incluso a creaciones culturales (por ejemplo, a frases hechas que forman parte de la rica jerga marinera como es "la vil canalla de proa" como se denominaba antaño a la marinería). En el contexto de las representaciones sociales, vertebrado por la estructura jerárquica y mantenido en gran medida por la amplia legitimidad del ascenso social como fin aceptado unánimemente, resultan evidentes las muchas connotaciones que se desprenden de la concepción de "arriba" y de "abajo", tal y como se deduce de muchas de las citas reproducidas hasta el momento (sirvan de ejemplo concreto aquellas que se referían al papel del repostero en los barcos cuando escribíamos acerca de las distancias sociales).

Se trata, en definitiva, de lograr un delicado equilibrio entre el sentimiento de unidad y el mantenimiento de unas barreras sociales que separan mundos diferentes y que apoyan una estructura social

necesaria para el eficaz funcionamiento de un barco de guerra (y por extensión de una Institución preparada, en última instancia, para la guerra). Dicho de otra forma, la dotación de un barco se compone de grupos y subgrupos extremadamente interdependientes, pero también decididamente definidos a través del modo en que comen, hablan, disfrutan del ocio..., todo lo cual forma parte de la subcultura institucional que confiere a cada grupo su propia peculiaridad, así como contribuye a su ubicación relativa a la cultura institucional en su conjunto y a la naturaleza de sus relaciones con el resto de grupos, sostenidos también por su propia subcultura.

Respecto al modo en que cada grupo de estatus disfruta del ocio, un cabo permanente se refería a los ambientes propios de marinería, frente a los característicos de suboficiales, contraponiendo lo "joven" frente a lo "maduro" y el "ambiente de dardos y fútbol" al "ambiente de dominó" (a lo que yo añado que entre los oficiales posiblemente encontremos un "ambiente de ajedrez"). Por su parte, un oficial del Cuerpo de Especialistas contrastaba las conversaciones habituales que recordaba de su época de cabo ("al comer en la mesa hablabas de tonterías... "joder, tu novia... aquella tía es un chollo, eres gilipollas...") a las que solía encontrar en las cámaras de oficiales cuando ascendió a

la escala de oficiales ("eran conversaciones de más enjundia... "vamos a hablar de... yo que sé... la España Imperial", "porque Cuba, Filipinas, los Reyes Católicos...", conversaciones mucho más serias").

En todo caso no pretendemos adentrarnos aquí en cuestiones como el nivel cultural (nos referimos a la Cultura con mayúsculas, la Cultura oficial que se enseña en las escuelas, institutos y universidades de este país) diferencial de las diferentes escalas, pues esto nos obligaría a aportar, entre otros, datos que vinculasen variables como la procedencia social con la escala jerárquica que se ha conseguido alcanzar, además de abordar temas que giran en torno a conceptos como "capital cultural" (en el sentido que P. Bourdieu da al término⁵) o "prácticas endogámicas", todo lo cual está previsto ser desarrollado en un estudio posterior.

En cuanto a la distribución de los espacios como resultado de criterios operativos comprobamos que, por ejemplo, el comandante debe estar localizado lo más cerca posible del puente, ya que éste es el espacio que le es más propio siendo como es desde donde se gobierna la embarcación y desde el que el comandante deberá atender las posibles emergencias (el comandante normalmente está localizado en el puente y, en caso de no estarlo, allí se deberá encontrar al oficial de

⁵ Bourdieu, P. *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*.

guardia, en el que el comandante ha delegado la responsabilidad y al que éste ha asignado unas órdenes claras que le permitan saber en todo momento como actuar ante cualquier eventualidad). Pero esto no obsta para que el espacio por el que se desenvuelve y al que siempre tendrá libre acceso el comandante será la totalidad del barco.

Una excepción significativa a esta regla la supondrá el especial cuidado, expresado a través de unas normas que el comandante también debe observar, que se pondrá a la hora de internarse éste en las áreas destinadas al descanso de los inferiores jerárquicos. Así, el comandante cuando por propia iniciativa quiera entrar en el comedor de marinería deberá pedir permiso a los que se hallen en su interior (llamando a la puerta y diciendo "con permiso"), aunque esto se trata de un formalismo, pues nunca se le denegará el acceso. O incluso, si de lo que se trata es de llevar a cabo una redada en camarotes y taquillas, deberán estar presentes además del comandante, el comandante de brigada, el segundo comandante y los implicados en la redada. Se trata, en suma, de respetar el único espacio privado del barco en el que un colectivo puede disfrutar de cierta intimidad, pues, como explicaba un cabo permanente, la privacidad "esa poquita que tienes, vale mucho (...) porque el barco está de gente hasta arriba (...)" Si

quieres un momento así de... quieres pensar o que te viene una carta, tal, te metes ahí".

Lo mismo sucede cuando el comandante entra en la cámara de suboficiales, aunque con estos la relación es más cercana, pudiendo incluso ser invitado el comandante por los suboficiales para una comida o una copa. Respecto a la cámara de oficiales ésta será más o menos frecuentada por el comandante dependiendo de las características de habitabilidad del barco, del carácter del comandante y de la relación que se establezca con sus oficiales, aunque tampoco es un espacio por el que aquél deba circular sin tener ciertas consideraciones (en este sentido existe la norma de que el comandante anuncie su entrada en la cámara de oficiales saludando con un escueto "señores oficiales", aunque esta norma no siempre se hace efectiva), pues, en palabras de un oficial: "el comandante del barco no baja normalmente a la cámara (...) cuando baja pierdes un poco de libertad, no le gastas la coña al otro si está delante el comandante... o sí, dependiendo de cómo sea el comandante". Apoyemos y enriquezcamos esta cita con la perspectiva de un comandante, el cual aclara que el cargo de comandante se trata de algo circunstancial, tras lo cual volverá a circular por la cámara de oficiales como uno más (aunque siempre siendo observado y tratado según el rango que ostente), así como nos

adelanta una de las funciones de las cámaras (como "válvula de escape") que vamos a contemplar en el presente apartado: "se respetan las normas de la cámara (...) el comandante puede entrar en cualquier sitio, yo puedo entrar cuando quiera, pero por deferencia (...) son ellos (los oficiales) los que tienen que invitarme (...) No les quiero interrumpir ni romper su intimidad, depende de ellos (...) para que tengan su tranquilidad, su desahogo, porque hay días que también se enfadan (...) Yo soy oficial de la Armada (concretamente capitán de corbeta) (...) yo estoy ocupando un cargo durante determinado periodo de tiempo. Si yo no estoy en ese cargo (de comandante) yo estoy en la cámara de oficiales". Esto se debe hacer extensible al acceso de cualquier superior a la cámara de sus subordinados, quedando resaltada la importancia del respeto hacia la intimidad del subordinado en la siguiente cita de un teniente de navío: "todas las personas deben tener su espacio vital, su rinconcito ¿no?, entonces, lógicamente... un oficial que quiere entrar en la cámara de suboficiales... pues les vas a pedir permiso para entrar, es su casa".

Como ya hemos comentado en otra parte es una creencia muy extendida la que deposita en el carácter del comandante el principal factor a tener en cuenta para explicar el ambiente de convivencia logrado en el barco

(queda pendiente en este estudio el análisis de identidades referidas a los diferentes barcos y conceptos, tales como el de "madre del barco" -que, simplificando, significa el carácter o incluso la personalidad y personificación que se atribuye al barco viniendo dada por las dinámicas sociales específicas surgidas de las relaciones entre los miembros de la primera dotación que se asignó al barco-, creados para la especificación de estas identidades), a pesar de que los problemas cotidianos y más personales a bordo no incumben directamente al comandante, sino que deben ser resueltos, en la medida de sus competencias, por el segundo comandante. Sirva de ejemplo de esto, a la vez que de contrapeso de la opinión casi unánime (por cuanto se difumina entre los subsiguientes grados jerárquicos esta responsabilidad del comandante sobre el ambiente reinante en un barco) la cita de un comandante: "la forma de ser (del comandante) imprime carácter (...) al barco (...) Un comandante nervioso pues a lo mejor al final el nerviosismo se extiende por todo y todo el mundo está nervioso. Pero en todos los escalones siempre afecta a los de abajo, claro (...) Si el comandante es tranquilo (...) pero tiene un oficial que es nervioso, tal, pues todos los que haya por debajo lo van a sentir, igual que el suboficial".

Pero más que incidir en las consecuencias de la ordenación jerárquica de la realidad, entre las que se cuenta esta propagación en cascada de las actitudes y características personales del superior hacia los subordinados que dependen directamente de aquél, me gustaría acentuar aquí la idealización y la mística que envuelve a la figura del comandante y que es fomentada por esta separación espacial que hace de la visita del comandante o de su sola presencia un hecho excepcional que es vivido con las precauciones propias del que se encuentra ante la personificación de la autoridad institucional. De ahí que una frase muy repetida (casi una frase hecha) al referirse los entrevistados a la figura del comandante sea que "el comandante en un barco es Dios", un "dios" omnipotente (por cuanto supone durante la navegación la última instancia a la que recurrir y cuyas ordenes no pueden ser discutidas por nadie a bordo), casi omnisciente y omnipresente (aunque sea de una forma indirecta, en lo que se refiere a actos que revistan especial gravedad por rebasar los límites establecidos para cada eslabón, pues la jerarquización de los canales de comunicación asegura que estos actos, a no ser que sean considerados "insignificantes", siempre lleguen al comandante) y, en cierto modo, invisible (sobre todo en barcos grandes, donde la mayor

parte de la dotación no ve ordinariamente al comandante, se tiende a idealizarlo más aún).

4.1.2. Función, normas y algunas tradiciones en las cámaras de oficiales.

Mucho más claras se apreciarán estas diferencias sociales y culturales si nos fijamos en aquellos espacios donde, dentro del principal grupo de referencia, los individuos se pueden expresar y actuar más libremente, al tiempo que cada colectivo se puede expresar como tal, mostrando en cada caso sus peculiaridades y las dinámicas específicas a las que también deberán adaptarse todos y cada uno de sus componentes. Será éste un espacio en el que no está presente la presión propia de una situación laboral (y más aún cuando ésta consiste en la navegación y/o en la realización de maniobras militares, lo que convierte en muchas ocasiones esta presión en urgencia.), de modo que será aquí donde el peso del organigrama jerárquico se atenúe más: nos referimos, por supuesto, a las diferentes cámaras, camaretas y comedores asignados para el uso exclusivo de oficiales, suboficiales, cabos primeros (la existencia de una camareta de cabos dependerá de las posibilidades espaciales que presente cada barco en concreto) y resto de marinería. A este respecto, hemos de tener en cuenta que cualquier barco

preparado para navegar durante semanas, al margen de los espacios destinados a fines operativos de automoción y de acciones bélicas, debe disponer de una serie de servicios que permitan cubrir las necesidades de manutención, descanso e higiene⁶ de la dotación. Así, por ejemplo, en un patrullero de altura, compuesto por una dotación de cincuenta marinos, encontramos cocina, lavandería, el camarote del comandante (compuesto por dos compartimentos -despacho y dormitorio- y un cuarto de baño), la cámara de oficiales, la cámara de suboficiales, camarotes de dos (con un cuarto de baño) propio para oficiales y suboficiales, sollados de cuatro para cabos primeros y de seis para marineros y cabos segundos, comedor de marinería y camareta de cabos.

Aparte de la graduación militar otro criterio que se tiene en cuenta para la distribución de sollados y camarotes es el género, de modo que para cuestiones de intimidad (sueño y aseo) se segregará a las mujeres de cada escala en sus correspondientes sollados femeninos (por ejemplo, en esta patrullera solo había una cabo primero por lo que disponía de un camarote individual, mientras que las marineras y cabos segunda compartían sollado). Todas las implicaciones, de muy diverso orden

⁶ La destacada carga simbólica que aspectos como la higiene personal o la limpieza en general adquieren en la Armada y en las conciencias de los que la componen constituyen de por sí un tema que ofrece tantas posibilidades de interpretación y análisis que no nos queda más remedio que pasarlo por alto aquí, para tratarlo con toda la atención que merece en posteriores capítulos.

(como puede ser la necesidad de asexuar, en la medida de lo posible, el trato y las relaciones entre hombres y mujeres para no correr el riesgo de que se establezca una lógica de relación que entre en conflicto abierto con la lógica jerárquica), que inevitablemente acompañan a la incorporación de la mujer a la Armada es un tema que previsiblemente será tratado, en posteriores estudios, al explicar el cambio de valores sufrido en esta Institución durante los últimos treinta años, su situación actual y las expectativas que se le plantean ante los futuros cambios que necesariamente deberá seguir acometiendo.

La cámara de oficiales constituye el espacio donde se reúnen, como vamos a explicar inmediatamente, los oficiales para comer, charlar, ver películas... En este caso concreto el comandante al mando durante el trabajo de campo realizado solía comer con sus oficiales o cuando, ocasionalmente, era invitado por sus suboficiales a su cámara correspondiente (condicionado también por la escasez de personal que se traduce en la presencia de un único repostero para todo el barco; escasez que también nos habla de un cambio de valores y de formas sociales tendentes hacia una atenuación del denostado clasismo respecto a la época en la que era común que embarcase un repostero para el comandante, otro para el segundo comandante, otro para los oficiales

y otro para los suboficiales), aunque la mayor parte del tiempo que no estaba en el puente estaba localizado en su camarote.

Pero, además de que necesidades tan primarias y básicas a nivel personal como pueda ser la alimentación pasa a transformarse de acto biológico a acto social (por el hecho de ser necesidad que se cubre colectivamente y atendiendo al cumplimiento de una serie de normas que regulen la acción de comer), lo que lleva a convertir este acto en objeto de la acción conformadora de la construcción cultural (acción que da forma específica a cada acto social según qué colectivo lo lleve a cabo); también la Institución debe acometer como imprescindible la tarea de cubrir, en lo que se refiere a los miembros que la componen, necesidades de naturaleza puramente social, por lo que el papel de las cámaras se convierte en esencial, encontrando en ellas un rico mundo de normas sociales y creaciones culturales. Del mismo modo, al igual que sucedía en las escuelas militares, al individuo que entra a formar parte de la dotación de un barco no le quedará más alternativa que adaptarse a esta organización de la realidad social, relacionándose, creando lazos e identificándose necesariamente con el grupo al que automáticamente ha sido adscrito, de modo que todos contribuyen a la reproducción de una estructura que

muchos repudian (sobre todo entre la escala de marinería, donde es común oírles hablar peyorativamente del "clasismo" al que están obligados a formar parte), pero que resulta ser funcional para el rendimiento efectivo de la institución militar.

Especialmente se hace imprescindible la existencia de cámaras por la alta presión normativa que debe soportar el sujeto en su vida cotidiana como militar y marino, de modo que su cámara correspondiente representará para éste una especie de válvula de escape, un espacio en el que relajarse entre iguales a los que puede tratar más espontáneamente sin sentirse examinado o vigilado por el superior jerárquico. En palabras de un cabo permanente: "las cámaras de los barcos es donde la gente se libera un poco (...) donde se relaja (...) El comedor o la camareta de cabos⁷ es como un bar (...) donde estás con los amiguetes que te quitas los galones, te quitas el uniforme (metafóricamente hablando) (...) Es un sitio donde te esparces". Similar valoración realiza un subteniente cuando afirma que "a mi me parece bien que existan las cámaras (...) que cada uno tenga su tiempo de expansión y de estar con los compañeros sin que el otro esté escuchando o que puedas hablar mal del jefe o

⁷ La camareta de cabos es para uso exclusivo de cabos primeros, mientras que los cabos segundos comparten espacio con los marineros (no tienen camareta propia). No obstante, es relativamente común que los cabos primeros también frecuenten el comedor de marinería, aunque esto ya depende más del carácter y de la relación que el cabo primero establezca con marineros y cabos segundos.

de lo que te salga de las narices" a lo que añade la valoración de un nuevo elemento que aparece recientemente en las dependencias de tierra: la cantina, a la que acuden tanto oficiales como suboficiales como marineros y cabos; "pero por ejemplo, lo de la cantina está muy bien, que todo el mundo va a tomar su bocata, a tomar su café y están todos juntos".

De nuevo se puede deducir ese sentimiento ambivalente que oscila entre la identificación con los compañeros de escala y el sentimiento de cohesión con la totalidad de la Institución. No nos extenderemos aquí en los significados que se pueden extraer de recinto de convivencia interescalas pues deberíamos adentrarnos en temas como el cambio de valores (pues es fruto de las nuevas medidas de la Armada), del primer paso hacia una imposible *communitas* (de lo que deberemos escribir al referirnos a los múltiples momentos festivos que pueblan el calendario institucional) o de la desfragmentación de la construcción identitaria en cuanto a marinos por oposición a militares de Tierra y de Aire (ejércitos percibidos por muchos de los miembros de la Armada como más igualitarios, lo cual es destacado por estos basando su percepción en unos pocos datos obtenidos casi siempre de forma indirecta, lo que no les permite mucha seguridad al referirse a ellos. Se trata de datos tales como la existencia "desde siempre" en estos dos

ejércitos de una cantina en la que los componentes de todas las escalas se relacionan, lo cual fue mencionado en numerosas entrevistas pero siempre con notable vaguedad. Lo que si se afirma con rotundidad y con la seguridad que ofrece un estereotipo ampliamente extendido y unánimemente aceptado es que "la Marina es la más clasista de los tres ejércitos").

Por su parte, un oficial (al igual que la mayor parte de los oficiales entrevistados) no se desviaba demasiado del discurso generalizado cuando aseguraba que la cámara es "un espacio reservado al ocio (...) (en) la cámara (debe ser) distendido siempre el ambiente. Incluso si hay tensiones, fuera". A este papel distensor respecto a la estructura jerárquica de las cámaras, debemos sumar su función cohesionadora a nivel intragrupal, cohesión mucho más marcada navegando en un barco que en aquellos marinos destinados en tierra, pues como explicaba un oficial: "en la cámara se apoyan los compañeros contra la rutina, la depresión... porque navegando estamos todos en la misma situación por lo que nos podemos apoyar mutuamente... lo que le deprime al compañero es lo mismo que te deprime a ti, así que sabes qué tienes que decir para animar al otro (...) Luego en tierra cada uno va más a lo suyo, igual que en una empresa civil, sales a la calle después de trabajar y eres un civil más

(...) En la mar la Marina es más intensa⁸, todo el día vestido de uniforme⁹... todas las mañanas tienes que ponerte de punta en blanco aunque no vayas a ninguna parte (...) y no me va a ver ninguna sociedad" (se refiere a la sociedad civil, aunque sí es controlado por la sociedad militar compuesta a bordo por el comandante y los superiores que le evalúan, así como por sus "iguales" con los que compite por el ascenso y por los subordinados a los que tiene que servir de ejemplo).

No es pues de extrañar que cuando un marino (sobre todo en lo que atañe a oficiales y suboficiales, cuyas cámaras están más estructuradas) va destinado a un nuevo barco se suele interesar desde el primer momento por el estado de la cámara, por la calidad de las relaciones entre los que la componen, pues se considera que éste es un fiel indicativo del ambiente social reinante en todo el barco (textualmente: "una de las cosas que se pregunta primero cuando uno va destinado a un barco es "¿qué tal la cámara?" (...) No se refiere uno al espacio físico de la cámara, sino qué tal se lleva la gente y tal (...) "ah, muy bien (...) salimos (de copas, al tocar puerto) todos juntos" (...)). Aquí se pondrá

⁸ Tanto es así que este oficial, a pesar de haber pasado mucho más tiempo destinado en tierra que navegando, afirma que guarda un mayor número y más intensos recuerdos de su paso por los barcos que por los destinos de tierra (ya escribimos en otra parte acerca de la existencia de "dos Marinas", la de tierra y la de mar).

⁹ Ya nos centraremos, en otra parte, específicamente en el papel de la uniformidad en la configuración cultural e identitaria de los individuos y su carga simbólica.

especial cuidado en dar una salida lo más satisfactoria posible a los inevitables conflictos que surgirán durante una convivencia tan intensa temporal, espacial y situacionalmente. Una medida que apunta en este sentido la supone la acentuación de las distancias sociales y la existencia de numerosas normas de conducta en las cámaras de oficiales y suboficiales, aunque también existen normas no escritas como la que guió la conducta de un oficial en la anécdota que narra a continuación: "En Madrid me tocó un oficial que tenía un problema particular o profesional de algo (con el entrevistado, se entiende)... La cámara es la cámara, allí se olvidó el problema. Si él se quiere poner allí y yo allí nos separamos, pero nada más, no hay ningún problema".

Antes de comentar algunas de las normas que rigen el comportamiento de las diferentes cámaras debemos destacar que el funcionamiento de estas varía enormemente según a la escala a la que nos refiramos, de modo que cuanto más ascendamos en el rango social más estricto será el código normativo que rija el comportamiento en la cámara, las formas sociales deberán guardarse con un mayor grado de exigencia y, consecuentemente, más endeble será la función evasiva de ésta respecto a la hipernormatividad institucional. Esto se ve más claramente en los clubes oficiales y suboficiales de la Armada en Ferrol, considerados por

muchos como demasiado encorsetados en reglamentos y códigos de conducta para servir al fin que supuestamente persiguen: el descanso (otro tema que queda pendiente para un futuro estudio); mientras que la rigidez normativa en las cámaras de oficiales es asumida con mayor naturalidad pues, a pesar de estar destinada al descanso, nadie puede obviar el peso y la presencia de la Institución como algo ineludible hasta que no sale más allá de sus límites físicos (lo cual en el caso de Ferrol se convierte en tarea especialmente complicada incluso al terminar la jornada laboral).

La progresiva y creciente exigencia del código normativo a medida que ascendemos en la estructura social, supone una consecuencia lógica de algunas de las ideas que hemos plasmado hasta el momento: respecto a los oficiales ya vimos al ocuparnos de su formación que la hipernormatividad va a ser una constante en sus respectivas carreras militares, acorde con el grado de responsabilidad se les va a exigir (aunque en las cámaras de alumnos guardias marinas o de sargentos alumnos, por lo que a normas de conducta se refiere, se parece más a un comedor de marinería que a una cámara de oficiales, pues en aquellas se reúnen únicamente compañeros de la misma promoción entre los que las normas de tratamiento no tienen lugar y si, por ejemplo, las bromas o el lenguaje soez, mientras que en una

cámara de oficiales conviven desde un alférez de fragata a un capitán de fragata).

En el caso de los suboficiales al escribir acerca de las distancias sociales ya comentamos como el trato entre ellos era más directo e igualitario que entre los oficiales. Finalmente, de la breve explicación que dimos acerca de la actual formación de la marinería es fácil deducir que se trata del colectivo menos estructurado y el que menos referentes culturales dispone para asirse a ellos como elementos a través de los que pudiesen identificarse, siendo en su comedor y en las camaretas de cabos donde menos normas y tradiciones sólidas encontraremos (en el caso de las camaretas de cabos comienzan a emerger ciertas costumbres consecuencia de los mismos procesos emuladores respecto a los suboficiales que también asoman entre estos últimos respecto a los oficiales).

Aunque la mayor parte de las opiniones recogidas apuntan hacia una aceptación generalizada de los códigos normativos en las cámaras, también algún oficial se ha mostrado especialmente crítico con las dinámicas que dominan las cámaras de oficiales. Sirva de ejemplo de la aceptación las siguientes citas, de un oficial y de un suboficial respectivamente, y de crítica la última cita: "ellos (los suboficiales) tienen su horario establecido. Tienes que contar que son ocho personas con un carácter

diferente cada uno de ellos... entonces, bueno, tienen que tener un orden, por decirlo de alguna manera"; "en una cámara tiene que haber unas normas (...) lo asumes y lo cumples (...) Te relajajas pero en una cámara no te vas a echar a dormir en un sofá¹⁰. En una cámara estás sentado para hablar, para descansar, para ver la televisión y para leer un periódico o un libro... pero no llegar allí después de comer y echarte a dormir"; "sin embargo en la cámara de oficiales es un poco más de pensamiento único, de pensamiento muy... fuerte (...) a la hora de reafirmar todos los valores (...) En el sentido de... en ese momento "a ver este hombre como anda de espíritu de sacrificio, como anda de lealtad" (...) Tienes que demostrarlo, es como la mujer del César (...) que no es necesario que sea decente sino que tiene que demostrarlo (parecerlo). Pues aquí pasaba igual¹¹, no hace falta el decir que eres leal y disciplinado, que tienes espíritu de sacrificio y abnegación... todos esos valores, sino que hay que demostrarlos a la hora de... y sobre todo en estas cosas (...) a la hora de la comida, a la hora de la mesa, de la cámara, de hacer cámara, de no hacerla (...) Tienes a veces que pasar por tragos que no te apetecería nada en aquel momento (...) te apetecería irte a dormir porque estás cansado de la

¹⁰ Lo cual es perfectamente factible en el comedor de marinería o incluso en la camareta de cabos.

¹¹ Se refiere a las cámaras de oficiales de los barcos, cuando él navegaba.

guardia y tienes que aguantar ahí durante media hora (de sobremesa) cualquier rollo".

Vemos, a través de esta última cita, como la cámara de oficiales presenta también un papel socializador y reforzador de conductas deseables para la perpetuación de la Institución y del sistema de valores que la sostiene. Aunque en los comedores de marinería encontramos también una serie de normas no escritas (así como aquellos valores que entrañan las normas) que condicionan el comportamiento de sus ocupantes, estas nos interesan menos, por el momento, por obedecer a una lógica grupal idéntica a la que puede aparecer en cualquier otro contexto, sin presentar una vinculación clara con los ideales institucionales que se pretenden promulgar constantemente. Esta dinámica del grupo, en cierto modo ajena a las dinámicas más dirigidas por la Institución, es posible por la concesión que supone para la marinería el asignarle un espacio propio al que, en principio, no puede (o más bien, no debe) acceder ningún superior que no haya sido invitado (y solo serán invitados habitualmente aquellos superiores, principalmente cabos primeros, con los que hay una buena relación que les permita una reunión distendida). Recurriendo de nuevo a la metáfora paterno-filial que, no sin motivo, nos es tan útil, el comedor de marinería puede ser visto en este sentido como la habitación del

hijo al que se le permite decorarla a su gusto y al que se le concede en este espacio libertad para organizarse a su manera, siempre y cuando mantenga un orden (exigible en diferente grado en función de lo autoritario que sea el padre-superior) aceptable tanto en lo que se refiere a su habitación como respecto al resto de la casa.

También resulta un dato significativo (y también un dato que queda pospuesto para su posterior análisis) como esta pequeña libertad a la hora de decorar con pósteres desaparece totalmente a medida que ascendemos en la estructura jerárquica, de modo que la decoración de la cámara de oficiales e incluso la del camarote del comandante, se mantendrá en lo esencial invariable (hay una serie de objetos de gran valor simbólico presente en todas las cámaras de oficiales así como en todos los camarotes de comandantes). Aspectos como éste, así como muchos otros hábitos propios de cada escala, deberán ser tratados desde la perspectiva que nos aportan las teorías del gusto y de la emulación, de modo que se habrá de recurrir a autores como M. Douglas, P. Bourdieu o T. Veblen, pues encontramos en cada caso tendencias marcadas en lo que se refiere a preferencias musicales, lecturas, objetos decorativos... así como en el modo de administrarlas en el contexto de una cámara o de un comedor.

Un ejemplo claro de la diferente intensidad del influjo de los ideales institucionales según en que cámara centremos nuestra atención lo constituye la operatividad y valoración crecientes que va adquiriendo la figura del "jefe de cámara" a medida que se asciende en la gradación jerárquica. Este "jefe de cámara", siempre el más antiguo de entre sus compañeros, constituye el representante de todos los componentes de la cámara de cara al exterior y la máxima autoridad de puertas hacia adentro. Pero esta representatividad y esta autoridad en el caso del más antiguo de entre la marinería, por regla general, no se hará valer más allá de lo que las circunstancias le exijan (como por ejemplo, si debe hablar en un contacto de brigada en nombre de sus compañeros). Del mismo modo, cuando los suboficiales tengan un problema tienen la posibilidad de acudir a su jefe de cámara para que éste interceda por ellos dirigiéndose al segundo comandante (jefe de personal de toda la dotación, al tiempo que suele ser el jefe de cámara de oficiales). También en la camareta de cabos el cabo primero más antiguo responderá por todos los cabos primeros ante el segundo comandante, así como será el encargado de tomar cualquier decisión que afecte a toda la camareta (por ejemplo, una alteración en el fondo de cámara, costumbre que explicaremos inmediatamente). En ambos casos las diferencias de

antigüedad o de rango serán mucho menos condicionantes en la calidad y forma de las relaciones personales y cotidianas que en el caso de los oficiales.

En una cámara de oficiales el jefe de cámara asumirá como propias tareas tales como procurar que haya un ambiente cordial, llamando al orden al que atente contra este fin. Esto es posible dado que existen para los oficiales unas pautas de conducta perfectamente definidas¹² que afectan hasta el más mínimo detalle de la vida cotidiana, de modo que el jefe de cámara estará legitimado, por ejemplo, para poner fin a una conversación acerca de política, de religión, de algún compañero no presente o de cualquier tema que pueda generar susceptibilidades o herir sensibilidades, siempre que considere que dicha conversación está conduciendo a una situación conflictiva. Igualmente, la norma consuetudinaria según la cual los oficiales no deben hablar de trabajo en la cámara no tiene sentido en un comedor de marinería, pues marineros y cabos, además de no tener, en su mayoría, trabajo administrativo que pudiesen resolver aquí (con excepción de los escasos especialistas en administración que se requieren en un barco), la implicación que muestran con la Institución y con su condición de marinos es mucho menor por lo que es

¹² Recogidas en el "Ceremonial Marítimo", pequeño libro que cada brigadier leía a los guardias marinas que tenía a su cargo durante el periodo de formación en la Escuela Naval (concretamente en los momentos destinados al descanso de los guardias marinas).

altamente improbable encontrar marineros dispuestos a trabajar en su tiempo libre allí donde únicamente van a ser vistos (y por tanto valorado o criticado su esfuerzo) por sus compañeros.

Esta norma entre los oficiales debe obviarse siempre que se utiliza su cámara para la celebración de alguna reunión de trabajo, lo cual se tratará de evitar siempre que exista la posibilidad de celebrarla en una dependencia alternativa (aunque, dada la limitación de espacio que presenta un barco, en estos casos no suele ser posible esta opción), pues el objetivo aquí es convertir la cámara en un espacio asociado a la desconexión y al relax en el que las preocupaciones laborales que se plantean en cualquier otra estancia del barco no deben tener cabida. Además, hemos de señalar que en las restantes ocasiones no siempre se cumple, como se incumple con mucha mayor frecuencia aquella que un comandante deducía de esta norma que aconseja entablar conversaciones ajenas al servicio y que enunciaba como prohibición de crítica al superior pues "crea mal ambiente".

Por otra parte, pero en esta misma línea argumental, vemos que tradiciones muy arraigadas en las cámaras de oficiales y suboficiales, como el "fondo de cámara" o la celebración de las "entradas" y "salidas de cámara", aparecen muy debilitadas o incluso desaparecen en las

camaretas de cabos y en los comedores de marinería. Sobre todo en este último caso. Entre los marineros embarcados es costumbre despedir (con una cena, por ejemplo) a un compañero pero haciendo un fondo económico coyuntural (también para juergas ocasionales), no estructural (en cuanto a los marineros en tierra no es común ni tan siquiera despedir al que se va), aunque es posible que con el proceso de profesionalización (lo que conlleva un sueldo fijo y un mayor tiempo destinado en un barco por lo que es más posible la identificación con éste) esta costumbre comience a encontrar respuesta también entre la marinería. En todo caso, aunque no es habitual, tampoco es imposible encontrar un comedor de marinería en el que exista un fondo de cámara (como tampoco lo es una cámara de oficiales o de suboficiales en el que no funcione), pues la aportación es de carácter voluntario (la única obligatoriedad es la que cada uno sienta por la presión social de una costumbre que todos los compañeros respetan), lo que además hace que se precise una alta participación para llevar adelante esta costumbre.

El mantenimiento o no de este tipo de costumbres aparece como un dato muy significativo, al tratarse de tradiciones que vertebran y dan consistencia al grupo, contribuyendo a la construcción de una conciencia de un "nosotros", lo cual asegura a su vez el mantenimiento de

las barreras sociales entre escalas. Además, el "fondo de cámara" (consistente en el fondo económico resultante de la aportación periódica que todos los miembros de la cámara realizan y cuya finalidad es cubrir posibles imprevistos que afecten a alguno de los compañeros; la cantidad se fija, la misma para todos, en un momento dado y se mantiene invariable, a no ser que haya motivos que aconsejen cambiarla, siendo entonces en el jefe de cámara en el que se deposita la responsabilidad de tomar la última decisión; generalmente se realiza la aportación cada mes), no sólo contribuye a reforzar los lazos sociales con el principal grupo de referencia y a la construcción identitaria, sino que también es reflejo de valores arraigados, como la solidaridad y el compañerismo, y supone un importante mecanismo de autoprotección social (posiblemente en respuesta al vacío que conlleva la prohibición de sindicarse, además de constituir una manifestación que puede observarse vinculada a las demandas y expectativas, en lo que se refiere a protección social, que la mayor parte de individuos reclaman de la propia Institución). En cuanto a las formas de gastar este fondo abarcan un amplio abanico que va desde la muerte de un compañero o el nacimiento de un hijo a la celebración de una cena entre todos los compañeros o una excursión cuando la ausencia continuada de imprevistos ha permitido la acumulación de

un fondo al que consideran que hay que darle una salida a través de la realización de actividades lúdicas.

Más significativa resulta la utilización que se da a este fondo como medio de pago de la comida o "pincho" y "copa", de carácter festivo, que se ofrecen como despedida de un compañero que abandona el destino y consecuentemente la cámara; lo cual puede verse como la contrapartida de la fiesta de bienvenida (también consistente en "una comida, un pincho... algo para darse a conocer a sus compañeros (...) una manera de romper el hielo") que se ofrece a aquél marino que pasa a compartir un nuevo destino, por lo que entra a formar parte de la cámara correspondiente (ya hemos señalado en otra parte la importancia crucial de hacer que todo componente de la Institución se sienta en todo momento integrado y cómodo en aquella posición social que se le reserva).

Estas celebraciones no se llevan a cabo de forma rigurosa y variarán mucho en forma y frecuencia según las peculiaridades de cada cámara y de los que la componen, de modo que una "entrada" se puede celebrar meses después de la llegada del nuevo miembro así como hacerla conjuntamente entre varios nuevos miembros o incluso con alguien que tenga un motivo diferente para ser homenajeado, como puede ser el hecho de haber sido padre; del mismo modo, un mismo individuo puede ser

despedido de un mismo destino por varios de los grupos que integra (dependiendo de su carisma y de sus relaciones personales), como es el caso del suboficial contramaestre que fue despedido una vez por los suboficiales del cuartel de instrucción militar donde estaba destinado, otra vez por sus compañeros contramaestres (pues al ser muchos los contramaestres destinados aquí habían constituido un grupo muy definido, "una peña independiente") y una tercera por el cuartel en su conjunto, así como puede no ser despedido si su relación con los compañeros es muy mala.

No obstante, esta última situación es muy improbable, como se pone de manifiesto en el siguiente extracto de un diálogo entre un contramaestre y su segundo comandante:

-Contramaestre: "(el mal compañero que no recibe despedida) eso tiene que ser un cocón, como digo yo, tiene que ser una persona muy...

-Segundo comandante: tiene que ser alguien muy...

-C: introvertida, si, si, si.

-S: No, no ya introvertida, sino que se lleve mal con sus compañeros.

-C: Claro (...) Hombre, si él paga la cámara, si él paga todos los meses y si le hace el regalo de ese dinero, lo más normal, aunque sea el peor del mundo, tienes que hacerle el regalo (de despedida), porque

también es una cosa que...él ha aportado dinero para el regalo de otra gente, ¿entiendes?. Aquí aporta todo el mundo".

La principal diferencia formal entre la "entrada" y la "salida" es que en el primer caso los gastos corren a cuenta del homenajeado, es decir, se invita a los compañeros al entrar en la cámara y se es invitado por estos al salir de la misma. Del mismo modo que el regalo de despedida que se ofrece a aquél que abandona la cámara es pagado con el fondo de cámara, motivo en el que encontramos, de nuevo, un objeto de estudio para la elaboración de una teoría del gusto. En este sentido comprobamos que estos regalos presentan siempre un punto en común: su relación con el mundo del mar (un tema interesante tanto desde el punto de vista comparado entre escalas a través de teorías de la emulación como por ser un fiel reflejo de la alta socialización de los individuos). Los regalos más comunes en las despedidas son la metopa del barco que se abandona, cuadros con motivos marineros, placas en la que se inscribe la fecha de entrada (de la toma de posesión del destino) y de salida del destino, jarras con el escudo del barco en cuestión... Hasta tal punto llega la extensión de esta costumbre que traspasa los límites físicos de la Institución y encontramos que placas, metopas y motivos marineros pasan a dominar la decoración de los hogares

privados de la mayor parte de oficiales y suboficiales de la Armada. En este sentido un contramaestre afirmaba respecto a las placas que le han regalado a lo largo de su carrera que "yo las tengo guardadas, si no tienes un estante para guardarlas... las tengo ahí metidas en un cajón (...) Y metopas no te digo nada, yo tengo el pasillo de mi casa con todo metopas, de regalos que me hicieron (...) Yo tengo por lo menos en el pasillo veinte metopas". Hasta que punto es posible solicitar un regalo que responda a los gustos o aficiones personales de cada uno encontrará su límite en la relación del regalo con el mundo marineró, como se puede deducir a través de la continuación de la cita de este contramaestre: "yo ya he dicho que no quiero más (placas y metopas) (...) Es un regalo algo... simbólico para que tú lo tengas en casa o donde lo tengas y digas "coño, pues mira, es un regalo" y te ponen una plaquita y ya está... Hay un compañero que quiere los tres relojes (instrumentos indicadores de presión y otros conceptos, presentes en todos los barcos) (...) A mi me gustaría para la próxima (despedida) una lámpara estilo marinera".

4.1.3. *Función, normas y expresión de la ordenación jerárquica de la realidad institucional a través de la comensalía*

Pero no pretendo aquí explayarme en una interpretación que ahonde en el profundo significado de los dones o en la función performativa y conducente a la *communitas* momentánea (de la que tanto escribió V. Turner¹³) que contribuye al mantenimiento de la estructura, de las muchas fiestas y ceremonias que pueblan el calendario institucional, sino que para cerrar este largo recorrido que hemos realizado hasta aquí me gustaría utilizar la condensación de patrones sociales que circunda con especial intensidad a la diaria comensalía de los oficiales como fiel reflejo tanto de la hipernormatividad que rige las conductas de estos en el seno de la Institución a la que pertenecen (y más aún en el interior de un barco de guerra) como del preciso reparto de posiciones sociales rigurosamente escalonadas, lo cual debe ser remarcado y hecho evidente en todo momento y lugar.

En definitiva, se trata de explicar e interpretar algunas de las normas que deben observar los oficiales cuando a la misma hora todos los días han de sentarse a la misma mesa a comer con sus compañeros en base a la convicción de que la ritualización de este acto social

¹³ V. Turner. *El proceso ritual. Estructura y antiestructura.*

tan cotidiano contribuye a la reproducción del orden social existente y al fomento del sentimiento cohesionador que hace de la escala correspondiente el principal punto de referencia para el individuo mientras se encuentra en la Institución (sobre todo mientras se encuentra navegando). Esto no sucede en el caso de la marinería. Los marineros y cabos comen según van llegando, ("a turno seguido" impuesto por la distribución del tiempo a bordo), de modo que en la mesa para comer no se suelen reunir al mismo tiempo más de tres o cuatro compañeros, lo cual imposibilita la construcción del complejo sistema normativo que domina las comidas de oficiales y suboficiales.

En lo que se refiere a los oficiales, de nuevo puede servir aquí la metáfora familiar entendiendo el momento de la comida de una familia ordenada y disciplinada, o cuando menos de un cabeza de familia (de carácter autoritario y mente ordenada y disciplinada), que pone especial empeño en comer a la misma hora, ocupando cada miembro su puesto asignado, todo ello movido por el convencimiento de que esta formalización de la comida contribuirá a la unidad familiar, de modo que nos encontraremos ante un acto que remarca las posiciones jerárquicas pero que también supone un ritual cohesionador, todo lo cual se puede extrapolar, con un esfuerzo de imaginación sociológica, de la mesa a la

Institución/sociedad, del mantenimiento de la unidad familiar a la lucha contra la desintegración del orden institucional/social. Así, también encontraríamos aquí los dos polos que caracterizan a las prácticas que adoptan elementos de una relación de carácter paterno-filial (prácticas que tantas veces hemos comentado): el polo represor (el padre-jefe de cámara que reprende velando por el cumplimiento de las normas de la comunidad que preside) frente al polo comunicador-conciliador (el padre-superior que trata de entablar conversación con sus hijos-subordinados para fomentar el conocimiento y las relaciones personales entre grados, así como para servir de apoyo al hijo-subordinado en lo que atañe a los posibles problemas personales que este pueda plantear).

Apoyando la plausibilidad de esta última interpretación encontramos la costumbre según la que el comandante del barco, cuando tiene su camarote activado para comidas (es decir, cuando hay un repostero que se encarga del servicio), suele invitar alternativamente a todos sus oficiales y suboficiales a comer a su camarote, de modo que así trata de conocerlos y darse a conocer a ellos personalmente. Pero esto no sucede únicamente en los barcos, sino que esta organización rotatoria de la comensalía, a través de la cual se fortalecen sistemáticamente los vínculos entre el

superior y sus inmediatos subordinados, aparecerá como práctica habitual en las diferentes escuelas de especialidades, en la Escuela Naval, en el buque-escuela Juan Sebastián Elcano... Así, el profesor de guardia¹⁴ come en una pequeña mesa frente a las mesas donde comen los guardias marinas o los sargentos alumnos, según el caso. Además, cada una de estas mesas está presidida por un brigadier o por un cabo de rancho¹⁵. El profesor de guardia cada día invita a su mesa a dos, tres o cuatro alumnos diferentes para conocerse personalmente.

Se trata así, además, de plasmar en la distribución espacial la ordenación jerárquica de la realidad social, del mismo modo que se plasma ésta en la distribución de los comensales en torno a cada mesa. Así, encontramos en las cámaras de oficiales y suboficiales (entre la marinería no se sigue ninguna pauta fija a la hora de posicionar a los comensales, no habiendo por tanto presidencia en la mesa) que la mesa es encabezada siempre por el jefe de cámara, a no ser que sea invitado a comer el comandante en cuyo caso a éste corresponderá la presidencia de la comida. Siguiendo con los criterios de antigüedad y de posicionamiento social el resto de

¹⁴ Suboficial de guardia en el primer caso y oficial de guardia en los otros dos.

¹⁵ Esto es, un alumno de cuarto que no es brigadier pero que en ese momento está a cargo de los alumnos de primero, así como para la realización de actividades como ejercicios de tiro o instrucción militar...

comensales se irán situando en zig-zag en torno al que preside en estricto orden decreciente de graduaciones.

Esto también se produce en la Escuela Naval y en el Juan Sebastián Elcano, sentándose los guardias marinas a lo largo de la mesa en función de su antigüedad (dada en este caso por el número de promoción otorgado por su expediente académico, pues se sientan juntos únicamente compañeros de promoción). La excepción la encontraríamos en primer curso, pues aquí no hay discriminación por antigüedad (como en todos los ritos de paso los neófitos son igualados estructuralmente unos a otros, siendo así contemplado el colectivo que forman como una única entidad), en cuyo caso será el brigadier el que presida la mesa sentándose los alumnos en torno a él sin ningún orden jerárquico (la única norma es que se sienten todos lo más cercano que sea posible al brigadier, sin dejar ningún espacio libre entre éste y aquellos).

En caso de que se sentase a la mesa un pater¹⁶ éste se sentaría enfrente del encabezamiento, en el sitio del más moderno, de tal modo que éste ya se conoce comúnmente como "el sitio del pater"¹⁷. Así, lo que se desprende de esta costumbre, por la que "los que tienen más antigüedad hacen uso de esa antigüedad, también

¹⁶ Es decir, un cura castrense.

¹⁷ De las implicaciones de este punto en concreto no vamos a escribir aquí pues corresponde a un tema que abordaremos en otra parte: la evolución del papel de la religión y de la Iglesia Católica en la Armada a lo largo de los últimos treinta años.

porque "este es mi sitio", "a la hora de comer yo me siento aquí" (...)", es la aceptación y reproducción de los ideales meritocráticos según los cuales el status que ostenta cada uno se lo ha ganado a base de tiempo y dedicación a la Institución, es decir, a base de esfuerzo y sacrificio personal; de modo que cada uno de los miembros de la Institución debe conocer y aceptar cual es su sitio en relación al de sus compañeros, así como el sitio que ocupan sus compañeros y superiores.

Una vez que todos están sentados y correctamente colocados en torno a la mesa el ritmo de la comida será marcado por el que la preside, de modo que nadie comerá hasta que éste, el más antiguo, se siente y el repostero no servirá el segundo plato hasta que éste haya acabado el primero (esto en lo que se refiere a los suboficiales, pues entre los oficiales la comida es más formalizada, siendo más habitual aquí esperar por todos los presentes, sin que nadie empiece a comer hasta que estén todos servidos, así como no levantarse de la mesa hasta que han terminado de comer todos los presentes). Además el que preside la mesa, deberá velar por el cumplimiento de muchas de las normas que deben observarse en el transcurso de la comida, normas de convivencia tales como no fumar entre plato y plato (aunque esta norma consta en el "Ceremonial Marítimo" en la actualidad el jefe de cámara suele ser

condescendiente respecto a ella), no leer o escribir durante la comida o dar conversación para amenizarla. Estas últimas normas apuntan claramente hacia una condena explícita de la introversión, pues, como hemos visto a lo largo de muchos de los capítulos expuestos hasta aquí, los intensos esfuerzos socializadores de la Institución se orientan insistentemente a la consideración por parte del individuo de la presencia constante del "otro", a la huída del sentimiento de soledad y hacia el convencimiento de que se es "algo" solo en función de los "demás"; pudiendo aligerar la carga socializadora que pende sobre el sujeto únicamente a medida que éste va ascendiendo en la escala jerárquica y se le va otorgando más autoridad, más responsabilidad, más autonomía y, en suma, mayor entidad como individuo, mayor campo de acción para conducirse guiado por sus propias decisiones. Se opondría así a aquella frase con que un suboficial resumía su época de neófito, los seis meses durante los que fue formado como marinero: "en aquella época tú no eras dueño de tu persona"; de modo que al ir ascendiendo en la escala social se va concediendo progresivamente al individuo el derecho a ser dueño de sus actos, a darse órdenes a sí mismo y obedecerlas por sí mismo (todo ello en un estado de constante tutelaje, pues esta libertad, esta edad adulta, nunca llega en términos absolutos).

Respecto al contenido de las conversaciones habituales en la cámara, ya hemos señalado que hay algunos, como aquellos que se refieren al modo de realizar un trabajo o a cuestiones políticas que puedan llevar a algún enfrentamiento personal, considerados indebidos, pues como explicaba un comandante: "las comidas son para relajarse, para desconectar... no son comidas de trabajo, porque sino estás tenso (...) Te sienta mal la comida si estás preocupado... "el comandante me ha preguntado por aquello que tenía que hacer", se te encoge el estómago". Pero si con todas estas precauciones, que no siempre se tienen en cuenta, en la comida emerge algún posible conflicto será el jefe de cámara el encargado de atajarlo: "el que preside hace de árbitro... elige el tema de conversación y también es el que puede hacer callar a alguien si la cosa se sale de madre (...) aunque esta situación normalmente no se da, porque si es laboral (el tema de la discusión) ya discuten entre ellos y se lo aclaran. El problema sería si un jefe le dice a otro oficial... le empieza a echar la bronca (...) Es desagradable para los demás. A lo mejor no lo es para los dos en el conflicto porque el otro sabe que lo ha hecho mal... Pero mejor así, lo que tengas que decirle se lo dices luego y ya está... se da uno cuenta rápido, corta y habla de otra cosa".

Otra analogía a través de una escena familiar que sirva de comentario a la frase que afirma que "es desagradable para los demás": el padre, sentado a la mesa con sus hijos, impone orden intercediendo ante dos que se pelean entre sí o regaña a uno de ellos mientras sus hermanos cabizbajos siguen comiendo e intercambiando de vez en cuando miradas incómodas o risas nerviosas y contenidas (reprimidas ante la autoridad paterna). La posible pertinencia de esta comparación era apoyada por este mismo oficial, cuando afirmaba que el fin último de todo este mundo hipernormativizado "es extender los valores del niño, que de niño se tienen muy claros (...) (los valores) se mantienen igual, (...) aquí es mantenerlos marcados definitivamente".

En cuanto a las conversaciones acerca de política o religión debemos tener presente, sobre todo en posteriores estudios más centrados en la evolución histórica de las alteraciones del sistema de valores de la Armada, que se trata de una norma explícita que, como tantas otras, encuentra menos cabida y coherencia con la situación política y social actual que en tiempos pretéritos (es fácil suponer que en España durante la época de posguerra, durante la dictadura militar o durante la transición democrática ciertas posturas o ideologías en éste ámbito no podían ser expuestas abiertamente, corriendo el riesgo de convertirse en

tabúes dadas las muchas susceptibilidades que podían desatar; hoy deberíamos centrarnos en temas muy específicos, como puede ser el del terrorismo o el nacionalismo, para encontrar potenciales desencadenadores de conflictos de facto, por lo que deben ser expresados con cautela).

De esto, del peso de la colectividad sobre el individuo, guiando aquella la conducta y las creencias que éste expresará en público, y de la función de mecanismos como la utilización del humor y la ironía como aliviador de posibles conflictos, nos habla la siguiente cita del oficial que también se expresaba en la anterior: "hoy día si uno quiere comentar comenta (...) No se acalora uno (con la discusión) porque no lo fomenta la acción, no tiene uno ganas de... acaban los dos mal (...) Solo por no llevarse la contraria aunque estén totalmente en contra... que las discusiones acaloradas no se llega. Es muy raro porque para que sea una discusión acalorada tienen que ser dos del mismo empleo (...) y entre dos del mismo empleo rápido se liquida porque le dices "paso, no vale discutir" (...) Mantenemos una actitud muy positiva. O sea, lo que hacemos los demás es meternos con... pues con todos un poco ¿no?. Siempre estamos en plan, que si gastándonos bromas, fastidiando... igual que lo de política... uno suelta un disparate y así ya... no hay quien mantenga

una discusión seria (...) Ya no discuto, ya no voy a mantener... porque no te estoy haciendo ni caso. (El humor) es el sistema (de "quitarle hierro") (...) es la mejor forma (...) Hay veces que uno está realmente indignado, pero como ve que el resto no están por la labor, es que no le queda más remedio, luego al rato se le pasa... En el momento se va indignadísimo porque encima de plantear lo que para él era un problema gravísimo el resto no le hace ni caso (...) Es más normal llamar inmaduro al más mayor porque ve que aquí no se puede decir nada... es el que tiene más tablas".

En lo que respecta a esta última afirmación, durante el trabajo de campo ha sido recogida en numerosas ocasiones la percepción del superior o del jefe de cámara como alguien que utiliza el humor como elemento distensor en situaciones que requieren un punto de concordia entre los subordinados, o incluso utilizado para fomentar la unión entre los subordinados y la complicidad con el inmediato superior frente a otros superiores que orbitan a un nivel superior de todos ellos. No vamos a entrar aquí en el papel que juega el sentido del humor y la crítica sarcástica como válvula de escape que contribuye al mantenimiento de una estructura social que presiona tanto al individuo. Esto se hace evidente a través de las publicaciones, permitidas en la Escuela Naval y en el buque-escuela

Juan Sebastián Elcano (una vez que han pasado por el tamiz de la censura del director o comandante respectivamente), realizadas por los propios guardias marinas y utilizadas para lanzar veladas críticas (a través del humor, de la ironía y de las caricaturas) a los superiores que les presionan diariamente y a los que durante esta cotidianidad no se les puede censurar. A nivel de marinería encontramos un mecanismo similar en la grabación y emisión de videos o la impresión de publicaciones, todos ellos con un marcado tono de comedia y de crítica a los superiores, que en las fragatas se realizan durante las navegaciones largas (esto no solo es permitido sino que es fomentado por la propia Institución, aunque el papel de ésta en la organización del ocio de sus miembros es un tema que vamos a abordar específicamente en el siguiente apartado).

Aunque no profundicemos aquí en este mecanismo, reproduciré aquí, a modo de anticipo, la narración de una broma realizada por un jefe de cámara y la valoración que de ella realiza un oficial que estaba sentado a la mesa cuando esto sucedió. La anécdota se reduce al comentario que el jefe de cámara le hizo al más moderno una vez que estuvo servida la sopa a todos los oficiales; sabiendo aquél que la sopa estaba hirviendo dijo, dirigiéndose al más moderno, "vamos a

tomar la sopa que está muy fría", con lo que éste se abrasó la boca. Esta broma, en la que se juega con el principio de autoridad y con la obediencia ciega del más inexperto (por lo que no espera que se le ordene algo absurdo) era valorada así por el oficial que la narró: "al más antiguo en la cámara de oficiales se le permiten ciertas licencias... gastar bromas, paridas... a veces tienes que admitirlas (...) Está bien, todo eso te saca de toda la rutina".

Ya para finalizar este apartado, veamos cómo a través de la comensalía se remarcan las diferencias sociales, no solo entre los que componen una misma escala, sino entre las diferentes escalas entendida cada una de ellas como colectivo autónomo; asimismo anticiparemos alguna idea acerca de la variación histórica de ciertos elementos de la organización diferencial de esta comensalía. Por ejemplo, mientras la marinería come en bandeja con un sistema de autoservicio o bebe cervezas directamente de la botella, los oficiales y suboficiales serán servidos por el repostero con plato y mantel y beberán con vaso y posavasos. Otro elemento diferenciador, en este caso en lo que se refiere a oficiales y suboficiales, es el color del escudo de la Armada que todos los platos y cubiertos que utilizan unos y otros llevan grabados, siendo azules los utilizados por los oficiales y rojos los de los

suboficiales. Pero la clara tendencia que aparece hoy en la Armada hacia la atenuación progresiva de las distancias sociales entre escalas hace previsible la desaparición de algunos de estos elementos diferenciadores. En este sentido hay muchos de estos elementos que han ido desapareciendo desde la época en que la comida destinada a cada escala era de diferente calidad, habiendo barcos que en los años setenta contaban en su tripulación con cuatro cocineros (uno para marinería, otro para suboficiales, otro para oficiales y otro para el comandante) y otras tantas cocinas. Pero ahora la comida para toda la dotación es la misma, encontrando la diferencia en la forma de presentarla, de servirla y de consumirla.

El grado en que el individuo asumía antiguamente esta diferenciación simbólica queda ejemplificada en la siguiente cita: "cuando estaba de cabo de guardia nos subían un bocadillo y una cerveza que bebías a morro y al oficial se lo llevaban con bandeja, plato, vaso y servilleta (...) No le dabas importancia en aquellos tiempos porque tú lo considerabas (al oficial) algo distinto a ti, yo lo veía como a años luz (...) Lo aceptabas porque parecía que estaba así estipulado". La más amplia legitimación que puede encontrar un determinado orden social es aquella que se asienta sobre la convicción de que las diferencias son inalterables y

que existen por necesidad, no llegando a plantearse el individuo el porqué de esas diferencias ni la posibilidad de un orden alternativo. Un hecho altamente significativo que nos habla del cambio social en la Armada nos lo dan datos como el reiterado cuestionamiento que hoy la mayor parte de marineros y cabos plantean respecto a la justicia de las marcadas diferencias entre grupos, del mismo modo que hace algunos años algunos comandantes empezaron a omitir algunos de estos elementos diferenciadores prescindiendo, por ejemplo, de la servilleta para el bocadillo o del vaso para la cerveza, o como aquél barco en el que se normalizó la costumbre entre algunos oficiales de bajar a ciertas intempestivas horas (por estar de guardia) a la cocina a prepararse ellos mismos un bocadillo (y evitar así despertar al repostero).

Son, aparentemente, pequeños detalles pero que, tomados en conjunto y teniendo en cuenta que hace treinta años se contemplarían como algo del todo impensable por unos y por otros, se muestran como detalles altamente significativos y como fiel reflejo de cambios más importantes que la Armada viene realizando desde el comienzo de la Transición Española. Como ya hemos apuntado capítulos atrás, la Armada, aunque presenta paralelismos con lo que conocemos como Institución Total, no puede ser considerada como tal en

esencia, dada una característica fundamental de la que disfrutan sus miembros: la libertad de elección para entrar a formar parte y para permanecer en ella. Además, el hecho de que nos encontremos ante una Institución que se asienta en gran medida sobre el mantenimiento de sus tradiciones, por lo que para asumir los necesarios cambios se ve obligada a realizarlos con mucha cautela (lo que equivale a retardarlos para poder asimilarlos de una forma coherente con su complejo patrimonio social y cultural), no obsta para que finalmente se filtren los valores de la sociedad más amplia de la que, al fin y al cabo, la Institución y los miembros que la componen forman parte activa (es decir, como colectivo organizado y con una clara función global y como individuos que viven parte de sus vidas al otro lado del muro).

4.2. Organización del ocio y momentos festivos: algunos mecanismos dirigidos a aliviar la tensión normativa y social emanadas de una rígida estructura social.

4.2.1. Control institucional del ocio.

Del mismo modo que la Institución debe dotarse de rígidos mecanismos organizacionales que velen por la eficaz realización de sus objetivos, especial cuidado habrá de poner también en la apertura de campos destinados al esparcimiento y al ocio de los individuos sobre los que recaen la pesada carga de una hiperreglamentación omnipresente para estos, tanto en el terreno puramente laboral como en el que atañe a su vida social. Así, a través de la organización y control del tiempo de ocio del que disponen los individuos, se ofrece una posibilidad de escapar momentáneamente de un mundo en el que impera la disciplina, pudiendo así expresarse el individuo con un mayor grado de libertad. Pero esta libertad será relativa, pues las posibilidades que se abren para el sujeto seguirán estando condicionadas por los intereses institucionales, los cuales pasan por una permanente socialización de sus miembros en aquellos valores que resulten funcionales a sus fines.

En el presente apartado vamos a tratar de discernir los diferentes modos en que se cubren aquellos intercesos laborales, para tratar de descubrir el

sentido y las funciones que tras estas formas se esconden. De este modo, veremos que aquellos objetivos institucionales que ya hemos apuntado en anteriores capítulos, objetivos tales como lograr el justo equilibrio entre cohesión intragrupal e intergrupala, es decir, entre unidad y diferencia, así como dar salida, de una forma controlada, al inevitable conflicto surgido de la estricta jerarquía que marca la cotidianidad de los individuos-miembros, siguen siendo prioritarios aún cuando, aparentemente, el individuo se puede ver más desligado de los imperativos institucionales. Esta necesidad de aliviar momentáneamente la tensión estructural y laboral se hará más patente durante las navegaciones, por cuanto aquí la convivencia es mucho más intensa y la presión normativa sobre el sujeto se plantea como constante e ineludible. Por este motivo nos vamos a centrar principalmente en la organización y dirección del ocio que la Institución acomete (o más bien, que acometen los mandos encargados de esta tarea) para el bienestar de aquellos de sus miembros que se hayan embarcados.

Así, ante la obligación de los marinos embarcados de obedecer y trabajar durante cualquier momento de las 24 horas del día si las necesidades institucionales lo exigen (ya señalamos la presencia constante de la "cláusula" según la cual el concepto "necesidades del

servicio" se va imponer, a lo largo de toda la vida del militar, a cualquier derecho laboral que se les pueda atribuir a estos), el comandante siempre tratará de compensar esta entrega cada vez que su buque toque puerto. Si este puerto es ajeno a la base del buque, la dotación que no esté de guardia tendrá amplia libertad para circular por el lugar en el que se ha atracado, y si se atraca en la base se concederá un gran número de cortos permisos, todo ello condicionado por la prioridad que supone mantener el mínimo nivel exigible de operatividad y funcionamiento del barco para su nueva situación. Por ejemplo, es frecuente que aquellos que montan guardia, al día siguiente tengan el día libre (siempre que las necesidades de su destino lo permitan, aunque en caso de que no sea posible conceder este día libre éste se concederá en cuanto sea posible), así como, además de compensar los días de navegación con la concesión de días libres, la rigidez de los horarios durante la navegación se suele compensar flexibilizando los horarios de aquellos a los que no se puede conceder el día libre. Se trata, en palabras del comandante de una patrullera, de que "las libertades que puede dar el comandante (a su dotación) motivan mucho a la gente embarcada (...) (Estas libertades) son necesarias... y la Institución lo sabe".

Pero esta potestad no solo la ejerce el comandante, sino que cada mando de la dotación, cada uno al nivel que le corresponde, actuará en este terreno respondiendo a la misma lógica aquí expuesta. Así, por ejemplo, un contramaestre, encargado de dirigir a la marinería en las tareas de limpieza durante las navegaciones, narra en la siguiente cita cómo rebaja el grado de exigencia en la ejecución de esta tarea durante la campaña del bonito, por ser ésta la misión regular (del barco en el que está destinado) que más días de navegación ininterrumpida implica: "las limpiezas son hasta las diez y media, y si los chavales ves que están, que acabaron (antes de las diez y media)... que tal, pues les dejas irse ¿no?. Yo unas costumbres que tengo es que los fines de semana los que salen de guardia de alba, los que montan (guardia) de cuatro a ocho, ya hacen la limpieza ellos solitos y no llamas a los otros, ya no les tocas diana, ya los dejas dormir... relajas más todavía (...) (Hacer un ambiente agradable a bordo) es lo que se busca (...) 22 días (que dura la campaña del bonito) aquí a cabreo diario sería, eso es terrible".

Pero, como apuntábamos más arriba, durante el tiempo de ocio también se dejarán sentir las directrices de la Institución, directrices tales como la que aconseja mantener ocupados en todo momento a aquellos sobre los que debe imperar una intensa disciplina, tal y

como vimos que sucedía en el periodo de formación de oficiales. No vamos a entrar de nuevo a analizar la importancia de no dejar ningún momento en el que desaparezca la presencia de la Institución sobre la cotidianidad de sus miembros, pues la misma lógica organizacional que encontramos en la Escuela Naval se repetirá en los barcos. Nos limitaremos aquí a transcribir tres citas de otros tantos oficiales que expresen esta conveniencia de mantener motivada a la dotación a través de una actividad incesante que desborde el tiempo dedicado estrictamente a las obligaciones laborales; "la gente en un barco debe estar activa, debe estar activa de alguna forma (...) actividades dadas por el barco, podemos decir, actividades de preparación del barco (...) Se pueden hacer zafarranchos de combate, ejercicios como simulacro de incendio o de inundación. O sea, eso siempre lo hacemos, pero luego llega el momento libre, el momento en que a cada uno le dejas descansar... entonces yo creo que incluso ahí la persona debe estar haciendo algo".

Si bien el discurso anterior incidía más en la necesidad de mantener el sistema operativo, o incluso de que el personal esté adiestrado y preparado en todo momento para cualquier eventualidad (es decir, atendiendo más directamente a las necesidades institucionales), en las dos siguientes citas se pone el

acento más en el medio que representa la constante actividad para cubrir necesidades de orden psicológico (esto es, necesidades personales, aunque también íntimamente ligadas a las institucionales), así como se desprende, una vez más (sobre todo de la primera cita), el modo en que se favorece el compañerismo y la cohesión intragrupal: "se busca un poco organizar el ocio, que no haya tiempo libre... actividades de ocio para que uno no piense... (para no) añorar a la familia, añorar a su gente (...) No tiene más que agua y mar y gente que es relativamente desconocida... eso es lo que se trata de fomentar, incluso que si uno está así (nostálgico) que se lo cuente a su compañero... que le va a decir (el compañero) "yo estoy igual", "pues vamos a jugar a esto que nos han preparado porque no hay más remedio""; "hay que tratar de ocupar a la gente para que no se coma el coco navegando, para que no se agobie (...) En las guardias de media¹ la gente va medio adormilada y no suele haber nada de trabajo y tratas de organizarla, que hagan algún trabajillo... que bajen (al comedor de marinería) a tomar un café...".

Por otra parte, ya vimos cómo el sistema de rotación de destinos representaba un medio para combatir el

¹ Las guardias nocturnas se dividen en "prima" (de ocho a doce de la noche), "media" (de doce a cuatro de la madrugada) y "alba" (de cuatro a ocho de la mañana). La consideración de que la "media" es el tramo de la guardia más duro, y por tanto el tramo que cumplen normalmente los más modernos, está ampliamente extendida.

exceso de rutina, por cuanto ésta desembocaría en un sensación de desidia generalizada, lo que se puede traducir en un obstáculo para la consecución de uno de los principales objetivos socializadores de la Institución: fomentar la motivación de sus miembros y la consecuente capacidad de participación y de iniciativa personal que contribuyan a una maximización del grado de identificación de estos con la Institución. Pues bien, idéntico problema, más acusado si cabe, se plantea entre aquellos que permanecen destinados en buques de la Armada, en los que por fuerza la actividad cotidiana se presenta como más mecánica y rutinaria que en cualquier otro tipo de destino. En este sentido, en la siguiente cita, un oficial explicaba esta sensación, además de anticipar un tema del que nos ocuparemos ampliamente al escribir acerca de los símbolos identitarios de la Institución: la omnipresencia en la cultura institucional del concepto bipolar, limpieza-suciedad, concepto cargado de profundos significados de naturaleza ética y que nos conducirá a contemplar la operatividad la dicotomía, planteada por M. Douglas, contaminación-pureza. La cita es la que sigue: "lo que nunca se habla es de las sensaciones esas de soledad (en las guardias, navegando), de alegría, de quietud, de enfado a veces, de "¿qué voy a hacer este día con esta energía con la que he despertado?", "¿dónde voy?", si te afeitas... hay

gente que ni se afeita y otros que no se lavaban, en fin, cada uno pues hace lo que le apetezca... "y yo, ¿para que me he afeitado?" (...) Gente que... muy poca... que ni se lavaba apenas (...) Porque claro, ¿qué es lo que vas a hacer ese día de nuevo?, nada, la vida es lo mismo, estás esperando que ocurra algo (...) "A ver ese barco (...) qué hace", "a ver qué pasa", "a ver si podemos hacer algo nuevo y podemos hacer una actividad distinta".

Explicitadas algunas de las funciones y la importancia de la organización del ocio de la dotación, señalemos algunos de los canales a través de los cuales la Institución se asegura el control y la dirección de esta tarea. Así, las actividades destinadas a cubrir este tiempo de asueto serán dirigidas por los diferentes mandos a través de una serie de canales institucionales establecidos formalmente. Por ejemplo, en una patrullera el máximo responsable de la organización del ocio es el segundo comandante, aunque éste puede delegar y dar mayor o menor libertad al suboficial de brigada. Aunque también es éste último el encargado establecido oficialmente para esta tarea (a un nivel menor que el segundo comandante), se dan una serie de dinámicas informales que pueden producir un desplazamiento de competencias. Por ejemplo, este desplazamiento se producía, en la patrullera en la que se realizó el

trabajo de campo, hacia el contramaestre pues, como ya vimos, la realización de las tareas propias de esta especialidad lleva implícita un mayor contacto y una comunicación más fluida con la marinería.

Pero las iniciativas para determinar con que tipo de actividades se cubre el tiempo destinado al ocio no emanan únicamente de los mandos, sino que la propia marinería tendrá potestad para proponer a aquellos alguna actividad, desde un campeonato de mus o un concurso de paellas hasta la dotación de una diana, de una playstation, de un video o de comics para el comedor de marinería. Aquí no vamos a entrar a analizar el ocio "privado", entendiendo por éste tanto el que atañe a una sola escala como el que atañe a cada individuo, pues aquí nos estamos centrando en aquellas formas de ocio que más contribuyen a reforzar los ideales institucionales. No obstante, debemos remarcar que este tipo de ocio más individualista y menos cohesionador existe y, hasta cierto punto, es permitido o incluso favorecido por la Institución. Así, cada miembro de la dotación dispone de una taquilla individual, único espacio reservado para guardar los instrumentos destinados al entretenimiento que puede elegir privadamente (libros, pesas, discman...), aunque se puede llegar a posibilitar que el que tenga un objeto que no quepa en este pequeño espacio lo guarde en un

pañol (por ejemplo, un suboficial guardaba aquí dos sillas de playa y una mesa de camping).

Las propuestas colectivas de la marinería son canalizadas a través de los contactos de brigada² o, más informalmente, dirigiéndose directamente al encargado más activo de organizar el ocio a bordo. Por otra parte, en concentraciones de varios barcos, ya sean todos de la Armada Española o de maniobras que impliquen a varios estados miembros de la OTAN, existe la figura del oficial y del suboficial de bienestar y calidad de vida, encargados, entre otras cosas, de organizar juegos y competiciones deportivas que enfrenten a las dotaciones de los diferentes barcos estos permanecen amarrados en puerto durante varios días.

4.2.2. Actividades competitivas y actividades festivas: fomento de la cohesión relativa y de la cohesión total.

Baste con apuntar la existencia de estas figuras (creadas para la organización del tiempo de descanso de la dotación), suficiente para expresar la preocupación institucional por abarcar el control del ocio de sus miembros, pues aquí nos interesa más detenernos en el análisis de las formas que adquiere este ocio dirigido. En este terreno, podemos distinguir dos grupos de

² Mecanismo institucional de comunicación vertical ascendente ya explicado.

actividades preponderantes en función de los valores que potencian: las que presentan connotaciones competitivas, por cuanto contribuyen al reforzamiento de lazos intragrupales, y las que ponen el acento en la unidad total interescalas, como son las celebraciones festivas, formales e informales. En todo caso, vamos a comprobar que no se trata de una tipología que divida en compartimentos estancos, sino que, tanto en uno como en otro caso, ambos valores están presentes (aunque uno de ellos se haga más evidente en cada caso, oscilando la balanza más claramente hacia uno y otro polo según el tipo de actividad al que nos refiramos).

Respecto a las actividades que potencian más claramente la competitividad predominan las competiciones de carácter deportivo, constituyendo el principal grupo de referencia el criterio a tener en cuenta para configurar los equipos que participan en estas competiciones. Así, del mismo modo que vimos cómo a través de la realización de diversos deportes de equipo los guardias marinas de cuarto curso y de primero daban una salida momentánea a su conflicto estructural en una situación de igualdad, en las concentraciones de varios barcos la competitividad se produce entre iguales estructurales cuyo factor diferenciador viene dado por la identificación con la unidad militar en la que están

destinados³, ya sea entre dotaciones de diferentes barcos o entre miembros destinados en el mismo barco pero en destinos diferentes. Estos campeonatos estarán dirigidos principalmente a la marinería, entre otros motivos, porque implican un esfuerzo físico. Este esfuerzo físico aparece como acorde con la preparación física que la Institución demanda de sus miembros y con el marcado culto al cuerpo existente en todos los cuerpos de la Armada, si bien en algunos de estos, sobre todo en Infantería de Marina, este culto al cuerpo se hace mucho más evidente. En definitiva, esta exigencia de esfuerzo físico hará competitivo únicamente a un determinado grupo de edad, siendo los oficiales jóvenes los únicos que podrían participar junto a la marinería. Pero estos últimos no sólo son numéricamente muy pocos, sino que un enfrentamiento directo entre escalas en igualdad de condiciones contribuiría a minar la elaborada idealización que de estos oficiales han tenido que alcanzar los marineros y cabos que se encuentran bajo el mando de aquellos.

Otra costumbre, la cual requiere menor elaboración que la anterior (por ejemplo, organizar un campeonato de fútbol entre fragatas de la OTAN, o de cualquier agrupación naval, conlleva, entre otros muchos trámites,

³ Ya hemos visto como se produce la identificación de diferentes colectivos en torno a las unidades en las que se hayan destinados.

la necesidad de solicitar por escrito el permiso para utilizar instalaciones deportivas, civiles o militares, en la base en la que se produce la concentración), pero que también incide en una "amistosa competitividad", consiste en la celebración ocasional de campeonatos de juegos de cartas, de dominó, de parchís... entre los miembros de toda la dotación de un barco. La diferencia más reseñable entre estos campeonatos y los de carácter deportivo radica en que suelen implicar por igual a todas las escalas, compitiendo indistintamente marineros con cabos, suboficiales y oficiales, con lo que nos vamos acercando a una suerte de *communitas* en la que por unas horas los miembros de las escalas más distantes pueden sentirse "entre iguales" (en lo que al juego se refiere). Por otra parte, la costumbre de realizar alguna excursión turística (cuando el barco está paralizado, por motivos como una reparación de envergadura, un largo periodo de tiempo en su base naval), dirigida principalmente a la escala de marinería, representa una práctica desprovista de connotaciones competitivas pero que incide en el reforzamiento de lazos intragrupal, es decir, que favorece la cohesión intraescala o, lo que es lo mismo, la otra cara de la moneda de la competitividad: el compañerismo.

Pero vamos a centrarnos ya en aquellas prácticas lúdicas en las que se presenta claramente una momentánea antiestructura. Serán estos momentos en que, a través del exceso gastronómico, del consumo extraordinario de alimentos y bebidas alcohólicas, se rompan las rígidas reglas de comensalía que analizamos en el apartado anterior, así como las estrictas normas de tratamiento. Consecuentemente, se consigue así abolir (abolición siempre relativa), durante un breve lapso temporal, las distancias sociales entre escalas, al tiempo que se acentúan los valores integradores que permitirán que cada uno de los miembros de la Institución se sienta como tal, indistintamente de su pertenencia particular a alguno de los diferentes grupos sociales y culturales que articulan el entramado institucional. En definitiva, vamos a ver cómo la estricta jerarquía que cotidianamente impregna prácticamente todos los momentos, tanto los laborales como los lúdicos, obliga a la organización institucional a proveerse de mecanismos que den una salida controlada al inevitable conflicto social emanado de la elevada presión normativa que debe soportar el sujeto.

Un ejemplo de estas prácticas lo constituye la costumbre informal, existente en la patrullera en la que se realizó el trabajo de campo, de realizar barbacoas a bordo durante la larga y tediosa campaña del bonito.

Esto no debe verse como un caso aislado, siendo muy probable que similares dinámicas se repitan en muchas otras patrulleras. Por ejemplo, un oficial que estuvo destinado en otra patrullera, comentaba que durante la campaña del bonito, cuando hacía buen tiempo, ocupan su ocio pescando bonito y "haciendo playa" (es decir, que se ponían el bañador, tomaban el sol y se refrescaban con mangueras en la cubierta de vuelo de la patrullera).

En estas "campañas del bonito", siempre que una climatología favorable lo permite, se realiza en cubierta una barbacoa en la que participan por igual todos los miembros de la dotación. Oficiales, suboficiales cabos y marineros comen y beben (se suele poner un barril de cerveza del que se van sirviendo todos) juntos, y si la barbacoa coincide con el almuerzo cada uno se sirve su propio plato, suprimiéndose momentáneamente el papel del repostero). Incluso aquí puede llegar a darse una inversión de roles por lo que a la distribución del trabajo se refiere, pues en ocasiones, han sido el propio comandante, el segundo y el inspector de pesca⁴ los que se han encargado de preparar la comida o de embotar el bonito sobrante. En otras ocasiones serán otros oficiales, suboficiales o marineros, indistintamente unos con otros, los que se

⁴ Durante las campañas del bonito embarca con el resto de la dotación un inspector de pesca, civil que es integrado, por medio de su ubicación espacial en el barco y del trato recibido por el resto de la dotación, en la escala de oficiales.

encarguen de estas tareas, debiendo trabajar para ello en la cocina (espacio reservado ordinariamente a los cabos y marineros de la especialidad de hostelería y alimentación), por ejemplo, para enseñar a los marineros que estén interesados a embotar (aquí, en este caso concreto, aparecía de nuevo la figura informal del contraamaestre como encargado de facilitar ciertos entretenimientos, pues era éste el que, por propia iniciativa, se encargaba de guardar las cañas de pescar, de comprar los botes para todos aquellos que lo solicitaron, de enseñar a embotar el bonito a todos aquellos que quisieron aprender, etc). Pero, aún en este ambiente de compañerismo que traspasa las barreras interescales, aquí también se dejarán sentir los ideales competitivos (aunque en su faceta más amable), realizando concursos para ver quién pesca el primer bonito, el más grande o el mayor número.

Más generalizable, y por tanto más significativa (al referirnos a dinámicas que impliquen a la totalidad de la Institución), resulta la celebración periódica, perfectamente regulada y prefijada en el calendario institucional, de diferentes acontecimientos. Aunque los motivos de las celebraciones son variados, encontramos que el común denominador de estas diversas celebraciones los constituye el consumo extraordinario de ciertas viandas y bebidas (consumo que tachamos de

"extraordinario" tanto por lo que atañe a su frecuencia temporal como por la calidad y la cantidad de lo consumido o por la forma de consumirlo). En palabras de un oficial procedente del cuerpo de Especialistas: "una de las cosas que se trabaja y más se hace hincapié para mantener el espíritu alto... todo eso, son las comidas, las copas (...) En la Armada cualquier acto militar que no remate en una copa no lo he visto nunca".

Así, encontramos, por ejemplo la costumbre de "la meridiana", consistente en tomar vino, cerveza y algunos pinchos, aproximadamente a las doce de la mañana (en torno a la meridiana, es decir, cuando el sol alcanza su máxima altura), en el puente del buque en el que se está navegando, costumbre en la que participa todo el personal destinado en el puente y aquellos que ocasionalmente se encuentran allí a dicha hora (pues las reglas de participación y las maneras distan mucho de caracterizarse por su rigidez). Igualmente, el 24 de Junio, onomástica del actual Rey, siempre se brinda en su honor, con una copa de vino español, toda la dotación, reunidos en el puente (un espacio neutral al que pueden acceder todos, no como las cámaras), siempre que se esté navegando y también a mediodía. Del mismo modo, muchas veces se trata de "hacer una copa" con el personal de guardia que debe trasnochar desde Nochebuena hasta el día de Navidad, aunque esto se lleva a cabo de

una manera más informal y espontánea, siendo un brindis ocasionado por iniciativa personal de algunos mandos del destino, independientemente unos de otros.

Otro acontecimiento celebrado mediante el exceso gastronómico es la conocida como "copa de los 25 años", según la cual todos los miembros de una promoción de oficiales, junto con sus respectivas familias, se reúnen en Cádiz durante un fin de semana, tiempo de convivencia y de desbordante comensalía celebrativa, al cumplirse 25 años desde su ingreso en la Institución. Aunque en un principio esta costumbre era privativa de las escalas de oficiales, en los últimos años se ha producido un proceso de emulación de clase en virtud del cual los suboficiales han adoptado para sí esta costumbre. Se trata de una celebración muy ritualizada, con una estructura formal que se ha repetido durante años, aunque esta estructura finalmente no ha podido permanecer ajena a los cambios de la sociedad más general, por lo que también ha sufrido algunas modificaciones, tales como la supresión de la misa conmemorativa que solía formar parte de esta celebración.

Otra costumbre que alcanza a estas escalas es la despedida del destino de un compañero de escala⁵,

⁵ Costumbre ya comentada al referirnos al funcionamiento interno de las cámaras de oficiales y de suboficiales.

costumbre también consumada mediante la comida (o cena) y la "copa", junto con las familias de los participantes. En este último caso, así como en lo que se refiere a "la copa de los 25 años", se nos habla más de la perdurabilidad de la cohesión intrapromoción, en el primer caso, o de una cohesión intraescala, en el segundo, que de lo que más nos interesa en este punto de la argumentación: la precaria *communitas* en la que la sociedad militar se ve inmersa durante ciertos momentos celebrativos. No obstante, aquí también se producirá una cierta *communitas* intraescala, siendo imposible desligar de cualquier acontecimiento festivo un relativo acercamiento entre status, aunque en algunos casos sea más evidente que en otro.

Así, refiriéndose a las "copas de despedida", en particular, y a las "copas" en general, un suboficial resaltaba su papel como principal aliviador de tensiones entre diferentes grados jerárquicos cuando afirmaba que: "en la copa es donde uno se desmadra (...) en las copas es donde desbarras, y desbarras entre distintos grados y empleos (...) Desbarras de tu jefe, desbarras del otro... tienes más familiaridad y es donde los roces son más continuo... Parece que el ambiente de copa te anima a... (...) hablas con más libertad (...) El mando se relaja más y en los momentos de copa siempre aprovechas para piarla a tu jefe (...) No hay acto que no finalice

con una copa de vino español (...) y la carrera de uno finaliza con una copa".

4.2.3. Asimilación y función institucional del alcohol.

Lo cierto es que son innumerables los actos que finalizan con una "copa" y un "pincho", pasando por todos los estratos sociales, desde la entrega de diplomas a los cabos recién salidos de la escuela o la jura de bandera de una promoción de marinería hasta la entrega de despachos a los nuevos oficiales, la entrega del mando de un buque a un comandante o la despedida de un almirante. Y es precisamente esta imbricación de "la copa" en la vida institucional lo que aquí nos interesa resaltar de esta cita, pues creemos que supone un importantísimo elemento distensor de una gran eficacia social. En este punto no podemos pasar por alto esta utilización de las bebidas alcohólicas como una especie de "lubricante social" que renueva y dinamiza los lazos de toda la colectividad, como elemento que ayuda a acercar las posiciones, posiciones que ordinariamente se hayan tan alejadas que podrían llegar a crearse entre ellas muros insalvables que atentasen contra el necesario sentimiento de unidad totalizadora que debe prevalecer (en ciertos momentos y en cierto grado).

Así, nos encontramos ante una práctica social totalmente asumida por la Institución. Tal es así que el

consumo (moderado), de alcohol aparecerá como elemento esencial tanto en los actos ceremoniales de mayor rigor oficial como en las celebraciones más informales (en las que es más probable que la moderación deje paso al exceso). Pero el conflicto de valores aparece cuando esta práctica tan extendida, tanto dentro como fuera de la Institución, es reconocida en la sociedad general como un problema social, al tiempo que la Armada se ve inmersa en pleno proceso de profesionalización y consecuente apertura hacia la sociedad civil, motivo por el que aquella dependerá de ésta hoy más que nunca, debiendo cuidar en extremo la imagen pública que se proyecte hacia el exterior. Un fiel indicador de esta nueva situación, de la vivencia de la costumbre como un problema social y de la preocupación que para los altos mandos supone esta nueva situación, lo constituyen las constantes charlas que fueron realizadas, durante el trabajo de campo, por parte de una asociación de ex-alcohólicos, charlas dirigidas a explicar a los cabos y marineros que se estaban formando en sus escuelas respectivas los peligros del consumo abusivo de bebidas alcohólicas.

Esto también ha conducido a que durante el trabajo de campo, oficiales y suboficiales, representantes de los intereses institucionales, fuesen casi siempre extremadamente cautelosos a la hora de expresarse

respecto a un tema que se presenta, cuando menos, como delicado y polémico. No obstante, del mismo modo que ha sucedido con la recolección de datos referentes a muchos otros temas más comprometidos o tabúes ("comprometidos" o "tabúes" por cuanto una aparente realidad puede atentar contra la imagen ideal que la Institución pretende ofrecer, tanto hacia sus propios miembros como hacia la sociedad exterior), a medida que descendemos en el escalafón, el entrevistado se encuentra más libre para expresarse, pues cuanto más bajo es el status que ocupa en menor medida se sentirá portavoz que debe reproducir fielmente la imagen ideal institucional.

Así, al igual que cuando nos ocupamos de infraconductas que implican una violación de la reglamentación o cuando menos una contradicción de los ideales institucionales, como fue el caso de las novatadas, deberemos relativizar también aquí aquellas informaciones que hemos registrado al respecto del consumo de alcohol. En todo caso, éste ha sido un tema del que se ha podido investigar más abiertamente que en el caso de las novatadas, pues, junto a su consideración como cuestión problemática, sobre todo por lo que atañe a la marinería, en muchas ocasiones ha pesado más su consideración favorable, llegando incluso a ser incluido con orgullo como elemento de "nuestra cultura mediterránea" (esta ambivalencia era expresada por un

capitán de corbeta cuando afirmaba que "está prohibido beber (alcohol) en horas de trabajo (...) está penado (...) (Pero) en cualquier momento de descanso en nuestra cultura te tomas un vino (...) en cualquier fiesta o cocktail aparece la copa de champán").

Un ejemplo de esta "consideración favorable" nos lo ofrece el testimonio de un oficial del cuerpo de Especialistas, según el cual antiguamente era más corriente que circulase la dotación por los diferentes destinos del barco en los momentos de ocio para tomar juntos bebidas alcohólicas. Por el contrario, en la actualidad "el alcohol a bordo está prohibido⁶, ya no corre como antes (...) Aquellos años si eran buenos tiempos, si que el alcohol corría por todas las cámaras del barco (...) Había el "chiringuito" (se refiere a la camareta de cabos) de cabos (...) (adonde) igual bajabas a tomar un cubata con un marinero, o un suboficial iba contigo, o un oficial tomaba una cerveza contigo allí en el comedor (...) Pero hace unos años se ha obligado a reducir el consumo de alcohol". Y continúa incidiendo en el alto grado de institucionalización del alcohol y su vinculación, casi "natural", con la vida en alta mar, cuando afirma que: "formaba parte de la terapia de mantenerse en la mar (...) Sin ser en exceso, tomar unas

⁶ Lo cual no significa, ni mucho menos, que no se siga consumiendo. Solo significa que ahora se persigue más que antes.

copas y charlar y confesarse a veces, y contarnos las penas, eso ayudaba mucho a vivir a bordo (...) Porque llega un momento que no sabes que hacer, tampoco puedes tirarte del barco y ponerte a nadar (...) No puedes huir de ahí".

En lo que a este tema se refiere se produce en este cita, y creo que también de un modo bastante generalizado, cierto sentimiento ambivalente debido al choque entre lo profundamente interiorizado y normalizado que está el consumo de alcohol frente a la reciente imagen negativa, imagen que proviene y en gran medida es impuesta desde fuera de la Institución, desde la sociedad "exterior". Pero lo que de esta cita me interesa más resaltar aquí es: la percepción del alcohol como elemento que favorece una momentánea y necesaria *communitas*, así como su concepción como una especie de válvula de escape que favorece la expresión individual de todos aquellos inevitables conflictos surgidos en el estrecho espacio que ofrece un barco y que no pueden ser expresados cotidianamente por imperativos jerárquicos.

En este sentido, ya vimos como la extraordinaria convivencia a la que obliga las navegaciones suele provocar una tensión social igualmente extraordinaria, provocando aquél fenómeno que todos los marinos conocen como "mamparitis" o "mamparismo". Este fenómeno era explicado por el mismo oficial del cuerpo de

Especialistas que acabamos de citar, además de aludir a una nueva variable a tener en cuenta cuando nos referimos a los elementos que habrán de impedir la abierta expresividad entre aquellos que detentan el mando a bordo: la obligada conducta ejemplar de los superiores frente a sus subordinados⁷. "El estado de ánimo es mucho más cambiante en la mar que en tierra (...) Además tienes que tener cuidado por la mamparitis de no discutir (...) En esos momentos por cualquier cosa te puedes alterar (...) por cualquier pijada (...) (La gente que navega) estamos hechos de otra pasta distinta (...) acostumbrados a tragar muchas miñocas⁸ (...) Los superiores, aún estando jodidos y con problemas, tienen que animar y aconsejar a la dotación (...) así que no puedes mostrar tu estado de ánimo real".

En algunos de estos puntos (la "copa" como elemento distensor ante el "mamparismo" y como medio de conocimiento más personal entre mandos y subordinados y entre compañeros) y en algunos más (celebración informal de "copas" por iniciativa personal del mando y valoración diferenciada de los diferentes tipos de "copas" según su eficacia en la promoción de valores que debe fomentar, principalmente el compañerismo) incidía

⁷ Aspecto ya comentado suficientemente al explicar los principales valores que se trataban de inculcar durante el proceso de socialización de oficiales en la Escuela Naval.

⁸ Es decir, a soportar en silencio y con paciencia las tensiones y conflictos surgidos de una estrecha convivencia.

un suboficial en la siguiente cita: "(un suboficial, muy bien valorado por el entrevistado, que fue jefe de éste en su primer destino) tenía la costumbre a finales de mes juntarnos a todo el mundo allí, en el CIC (donde el entrevistado estaba destinado como cabo segundo) y hacíamos una copichuela... un relajamiento (...) (La "copa") la organiza (en lo que atañe al mando de quien surge la iniciativa) quien está acostumbrado a verla (...) Aquí se mezclan todos los grados (jerárquicos) y todos contribuimos económicamente (...) La copa tiene mucha importancia en un barco (...) La copa en el barco general (se refiere a las "copas" que reúnen a toda la dotación del barco) no vale para nada, porque cada uno va con su grupo. Es mejor organizar una copa en cada destino... quita tensiones... Esto vale para fragatas, para corbetas, para destructores (grandes buques de guerra con una dotación muy numerosa)... en patrulleras (la "copa") debe ser general (...) La copa (se refiere a la periódica y espontánea celebrada en un destino) es para aliviar tensiones, que es diferente que la copa de despedida de un compañero y también que la que tomamos por la onomástica del Rey... son copas panchiteras (...) no valen para nada... Las copas entre compañeros (de destino)... esas son las que valen (...) Cuando te tomas dos vinitos hablas más, conoces la vida de todo el mundo y dices "pues mira, éste estaba agilipollao por esto"

(...) En un barco es muy importante porque cuando estás mucho tiempo fuera aparece el mamparismo... e igual te cabreas por tonterías, porque uno te pide fuego veinte veces... También se habla (en la "copa") con el jefe... "joder jefe, parece mentira", "no, si yo lo hago porque...", "pues haberlo dicho"..."

La incorporación del consumo de bebidas alcohólicas como un elemento más de la cultura institucional queda también materializado en los centros de formación de oficiales. Por ejemplo, en el buque-escuela Juan Sebastián Elcano existía un área donde, en los momentos de asueto, los guardias marinas se reunían a beber vino y a tomar el sol, área conocida, promoción tras promoción, como "calle de los vinos" (al igual que las existentes en casi todas las ciudades españolas). Del mismo modo, en una de las citas anteriores veíamos como un oficial se refería al "chiringuito", término a través del que aludía a la camarera de cabos en cuanto lugar ocasional de reunión y celebración informal entre miembros de diferentes las escalas. Será en la camarera de cabos de los barcos donde muchos miembros de la dotación encuentren el espacio más apropiado y el ambiente más propicio para la realización de celebraciones espontáneas e improvisadas, además de las fiestas organizadas, previo permiso al mando responsable, con un motivo determinado (como un

cumpleaños o una paternidad), fiestas a las que posiblemente acudirán oficiales y suboficiales invitados por los cabos primeros (aunque no sucederá lo contrario, cabos acudiendo a fiestas "privadas" de oficiales o suboficiales en sus respectivas cámaras). Se trata, así, de un espacio en el que la presión normativa se presenta más aliviada que en otras cámaras, de tal forma que "los oficiales jóvenes navegando acaban en la camareta de cabos primero (...) Encuentran un ambiente más de su edad, ésta es el mejor ambiente que tiene un barco (...) En las fiestas, siempre que hay circulación por las cámaras siempre acaba (la fiesta) en las camaretas de cabos (...) Si estás en puerto y no sales porque te queda poco dinero acabas en la camareta de cabos primero (...) ahí siempre hay alguien tomándose algo" (narrado por un cabo permanente).

4.2.4. La libre circulación por las cámaras y la fiesta del ciento: hacia una communitas momentánea.

Pero la fluida circulación de la dotación por las diferentes cámaras se producirá en contadas ocasiones, muchas de ellas ocasiones perfectamente reguladas y que suelen coincidir con la celebración de una fiesta organizada y conocida por toda la dotación. Será éste el momento en que se propicie una mayor fusión de las diferentes categorías sociales que reticulan la

estructura social de la Institución, aunque durante la navegación ordinaria también se dan puntuales rupturas del espacio preasignado socialmente a cada sujeto. Así, durante la navegación, un oficial podrá bajar a la camareta de cabos primero a tomar una cerveza, o incluso, encontramos que en alguna ocasión en una patrullera el comandante ha "descendido" al comedor de marinería, cuando en momentos de asueto (por ejemplo, tras la comida o la cena) se hallaba reunido un número importante de marineros, para jugar una partida de dominó y para charlar con ellos.

Pero estas costumbres puntuales, que indudablemente contribuyen al acercamiento social entre estratos, son más relativas, por cuanto dependen del carácter e iniciativa personal del superior que decide convivir momentáneamente más cerca de sus subordinados. De hecho, la realización de este acercamiento puede provocar cierta resistencia (paradójicamente, pueden ser los propios marineros los que preferirían no recibir en su espacio privado a instancias superiores que les puedan coartar durante su tiempo de ocio) y presentar mayores trabas formales (por ejemplo, el superior que decide espontáneamente "visitar" a sus subordinados deberá pedir permiso a estos para entrar en la estancia, mientras que esta muestra de cortesía y respeto será obviada durante las fiestas organizadas).

Aunque estas prácticas puntuales no pueden ser contempladas como dinámicas sociales y culturales estables y consolidadas, si nos pueden hacer intuir la tendencia o la dirección que toman los nuevos valores dominantes, aquellos valores que se esconden tanto tras costumbres plenamente asentadas como tras nuevas y emergentes costumbres surgidas más espontáneamente. Así, fijarnos en la mayor o menor frecuencia con que estas prácticas privadas aparezcan, nos ayudará a profundizar en la comprensión del constante cambio de valores que acomete la Institución, pues nos indica que el espacio que ésta deja a la libre iniciativa de sus miembros se ve ampliado y que los mandos que empiezan a hacer uso de ese espacio actúan de acuerdo con unos principios más acordes con los de la sociedad más general de la que también forman parte y, consecuentemente, por la que también son influidos.

Volviendo a las costumbres festivas más pautadas, vemos que en el buque-escuela mayor rigor se observa para establecer las ocasiones en que se permita esta libre circulación por las cámaras, aunque aquí también se producen importantes momentos de *communitas*, como la celebración tradicional de fiestas marineras siempre que este barco cruza el Círculo Polar Ártico o la línea del Ecuador. En estas fiestas participará toda la dotación junto con los guardias marinas a bordo, produciéndose

una carnavalesca inversión de roles cuando el cabo primero actúa representando el papel de oficial frente a éste, que pasa a convertirse por momentos en un cabo primero a las órdenes de aquél. Es un momento éste en el que la estricta asignación de espacios y de roles se ve truncada, de modo que también se dará una circulación indistinta de todos y cada uno de los miembros de la dotación por las diferentes cámaras, camaretas y comedores, bebiendo juntos también unos con otros y contribuyendo así a la construcción identitaria de un gran "nosotros" que traspase las cotidianas barreras intergrupales, contribuyendo a la construcción de un sentimiento de unidad totalizadora que únicamente encontrará su límite en el espacio que queda más allá del barco (el cual reproduce, a menor escala, la totalidad de la Institución).

Igualmente, durante la formación de los nuevos oficiales, en la Escuela Naval, es costumbre que la tercera brigada⁹ financie y organice la llamada "fiesta del ciento". Esta fiesta no debe confundirse con la "fiesta de los cien días", la cual consiste en una comida a la que asiste toda la brigada de primero, comida presidida por el comandante de brigada. La finalidad principal de esta comida es la de aliviar ligeramente el estricto régimen de horarios y de

⁹ Esto es, los alumnos guardia marinas de tercer curso.

constantes obligaciones a los que se ven sometidos todos los alumnos de primer curso en la Escuela Naval (tal y como ya vimos al ocuparnos del sistema de formación de oficiales). Así, transcurridos tres meses desde su ingreso en la Institución la primera brigada organizará esta comida aprovechando la ocasión para solicitar a su comandante una serie de concesiones en lo que atañe a la elevada presión normativa soportan y, en definitiva, para conseguir mejorar su nivel de vida durante el periodo que les queda por delante en la Escuela Naval como alumnos de primero. Estas peticiones, que van desde no tener que formar en posición de firmes delante de la mesa antes de cada comida hasta formar cuatro minutos antes de entrar en clase en vez de cinco o que se les levante la obligación de tener que ir corriendo a todas partes, recibían el nombre de "piadas".

En lo que se refiere a la "fiesta del ciento", esta celebración se produce poco tiempo antes de que los guardias marinas de tercero embarquen en el Juan Sebastián Elcano para realizar su crucero de instrucción, por lo que es considerada principalmente como una despedida de todos los compañeros de la Escuela, tanto de sus compañeros más modernos (de primero y segundo curso) como de los más antiguos (de cuarto y quinto curso), además de mandos/profesores de la Escuela Naval, familiares y amigos, todos los cuales

son invitados y participan por igual en la multitudinaria fiesta (de hecho, la magnitud de esta fiesta suele trascender más allá de los muros de la Escuela, recibiendo una gran demanda de invitaciones tanto en Marín como en Pontevedra, donde "hay peticiones de entradas por todos lados").

Se trata de un acontecimiento vivido muy intensamente por la tercera brigada que organiza y es homenajeada, siendo común que sus componentes empiecen a ahorrar para sufragar el gasto que esto va a suponer desde que están en segundo curso (aunque los guardias marinas no empieza a cobrar un sueldo hasta tercer curso). Así, serán ellos también los encargados de organizar la cena, las copas y la decoración de las variadas salas en las que se desarrollará la fiesta, así como al día siguiente deben limpiar y restaurar todos los desperfectos ocasionados. En suma, se trata de una fiesta organizada por y para una promoción que durante el tiempo previo a la fiesta, durante la fiesta en sí y durante su posterior embarque, debe ir construyendo un sentido identitario y preparatorio para la nueva situación que van a tener que abordar en breve.

En este sentido, su nueva situación es refrendada y reconocida ante toda la comunidad de la que forman parte y que durante esta fiesta es dotada de una materialidad indiscutible, es presentada como ente visible y no

simplemente imaginable (ya sean compañeros militares, familiares o amigos civiles, todos ellos presentes en la celebración). Así, no es de extrañar que sea habitual que a última hora de la fiesta, la promoción que está a punto de embarcarse durante meses en un nuevo y extraño viaje entone al unísono aquella canción/himno que comienza con las palabras "Somos marinos del Juan Sebastián", incidiendo de este modo en la adopción de este nuevo giro identitario y de esta nueva circunstancia vital que deben enfrentar todos juntos, como un único cuerpo.

4.2.5. Control institucional de los recursos satírico-humorísticos para el alivio de la tensión estructural.

Otra costumbre existente en la Escuela Naval es el "teatro del ciento", consistente en una obra de teatro en la que la tercera brigada aprovechará para lanzar veladas críticas a los mandos de la Escuela. Esta se trata de una costumbre menos consolidada que la "fiesta del ciento", por cuanto su celebración se produce de forma más irregular, mientras que en el caso de la "fiesta del ciento" su celebración se lleva a cabo puntualmente cada año (casi siempre en diciembre), excepción hecha de los años en que el buque-escuela tiene planeada una vuelta al mundo, por lo que los guardias marinas deben embarcar antes de lo habitual y

no tienen tiempo para organizar la fiesta. No obstante, la mención del "teatro del ciento" nos ha de servir aquí para abrir un último apartado en lo que se refiere al control y organización institucional del tiempo de ocio: la permisividad y fomento de publicaciones internas y otras formas de expresión colectiva que son utilizadas como medio de censura y sátira hacia diversos componentes del aparato institucional.

Por ejemplo, en las navegaciones del Juan Sebastián Elcano, tanto los miembros de la dotación regular como los guardias marinas de escala superior que se hallan embarcados realizando su correspondiente crucero de instrucción, se les presentaba la posibilidad de participar voluntariamente en la realización de una publicación diaria (generalmente coordinados y bajo la dirección del pater, encargado de la publicación diaria). En esta publicación, conocida con el nombre de "La Trinquetilla" (encontrará su correlato en la Escuela Naval con la publicación de la revista "Tambo", la cual responde, en líneas generales, a la misma forma y fondo que la primera), se difundían entre todos los estratos del barco, tanto notas de humor en las que se criticaba, más o menos veladamente, algunos "vicios" o defectos de ciertos mandos, como noticias más serias referentes a acontecimientos cotidianos sucedidos a bordo. Esta llamada de atención sobre aquellos "vicios" que atentan

contra el ideal institucional, ideal del que los mandos tienen que representar constantemente su ejemplo viviente, nos habla, una vez más, del esfuerzo colectivo de aquellos a los que se dirige esa ejemplaridad por tratar de desmitificar, casi de humanizar a través del acercamiento a la propia realidad social de aquellos mandos que viven en otra dimensión social.

Esta función de distensor social, al tiempo que representa una válvula de escape a través de la crítica (crítica siempre controlada institucionalmente), se hacía más evidente, también en el Juan Sebastián Elcano, con la realización y difusión de la revista satírica "La Escandalosa". Con esta denominación se hace un juego con los significados que abarca esta palabra pues, además de su significado evidente por cuanto se refiere el contenido más o menos polémico de aquella revista que incide en la crítica de diversos miembros de la Institución, cuando no en la crítica de la Institución misma, también es éste el nombre que recibe una de las velas del barco. Quedan así plasmados tanto la intención de la publicación como su vinculación al mundo marinero de la navegación a vela.

A diferencia de "La Trinquetilla", "La Escandalosa" es publicada ocasionalmente por los guardias marinas (sin que exista la dirección y control del pater), siendo rodeado el día de su reparto entre la dotación por un

nuevo momento celebrativo. Así, este día será considerado tiempo festivo, dedicado al asueto y a un nuevo acercamiento extraordinario entre escalas, todo ello a través de la consabida libre circulación entre cámaras y del consumo conjunto e indistinto de alimentos y "copas". En palabras de un capitán de corbeta: "era un día señalado (...) (en el que) los guardias marinas publicaban una revista satírica autorizada (...) Era un día de fiesta... el reparto de "La Escandalosa" (...) En ella se criticaba a los profesores (...) Era un día de asueto y de fiesta en los que te tomabas las copas por todas las cámaras (...) Se hacía ("La Escandalosa") un día navegando, con máquina de escribir, fotocopias... con dibujos y caricaturas... en plan sano. No era ningún panfleto y las leía todo el mundo: el comandante, el segundo, la dotación, los guardias marinas (...) caricaturizando situaciones, a la gente...".

Así pues, no debemos pensar que nos encontramos en una serie de circunstancias en las que se permite cualquier transgresión de la norma, sino que también el cuestionamiento de la autoridad a través del humor forma parte de todo este entramado de ocio organizado, controlado y orientado a favorecer el mantenimiento de una muy funcional (funcional en lo que respecta a los fines institucionales) estructura social. Así, el grado de libertad otorgado en este tipo de publicaciones

deberá pasar necesariamente por el tamiz de la censura que ejercerá, en todo caso, el mando que ostente el máximo grado jerárquico posible, para que este grado de libertad se vea coartado en la menor medida posible y sin que se traspasen los límites de lo que se podría considerar indeseable o realmente peligroso para la pervivencia de los principios rectores de la Institución. De esta forma, al estar aprobada la publicación por el principal mando del barco o de la escuela correspondiente, todos los que participan en la publicación disfrutan de libertad de expresión a priori (libertad que llega hasta donde alcanza el criterio del censor o hasta donde alcance el propio criterio autocensor) y, a posteriori, de impunidad frente a los mandos "agraviados", los cuales deben soportar las críticas pues también son subordinados del censor.

Otro mecanismo, dirigido a proteger al participante en la revista correspondiente de las posibles consecuencias no deseadas que sobre su persona pueda descargar el superior, lo constituye la ya mencionada posibilidad de depositar las críticas, artículos, caricaturas... en un buzón, de modo que se asegure el anonimato del sujeto que colabora. La misma finalidad (es decir, la impunidad del informante/bromista) perseguían los buzones de sugerencias en materia de seguridad interior, motivo por el que solían estar situados lejos de las miradas de los

mandos, generalmente en el comedor de marinería (se supone que oficiales y suboficiales deben poder emitir sus quejas al respecto sin temor a suspicacias -ya no a represalias, que por razón de grado no tienen cabida-). Pero esta impunidad, en el primer caso, no será total, pues no todas las colaboraciones pueden ser anónimas, y la censura obligatoriamente debe imponer importantes cortapisas.

Estas y otras conclusiones se coligen de la siguiente cita, pronunciada por un joven oficial de la escala de oficiales: "(además de "La Trinquetilla" en el Juan Sebastián Elcano) también en la Escuela (Naval) hay una revista que ridiculiza todo tipo de momentos (...) Cuanto más tenso y más dramático más se ridiculiza, es la forma de saber aceptar críticas... marcar defectos, reírse de uno mismo, quitar importancia a situaciones a las que uno le daba demasiada importancia (...) La portada (del "Tambo") son brigadieres... la gente que más poder tiene es contra quien más va dirigido. Al resto le sirve en un momento para desmitificarle y reírse de él literalmente (aquí sería "literariamente") (...) Se busca que el que recibe la broma sea uno solo (...) Hay un buzón para que lo que mandes a la revista (quejas, bromas, ironías...) sea anónimo... lo echas en el buzón en el momento en que sabes que no te ve nadie, o se manda a otro para que lo eche por ti (...) En la

Escuela (Naval) es más restrictiva en cuestiones de expresión de humor (...) La censura es más estricta porque se dirige a futuros oficiales que cuando tengan problemas tendrán que callar y tragar (...) Los de primero (primer curso) se quejan del trato, del trabajo... pero los de cuarto (curso) se quejan ya de los profesores".

Esta cita puede quedar complementada y contrastada con esta otra, de un oficial de Intendencia: "el que hace "El Tambo" suele ser el objeto de las iras del profesor porque suele ser una de las personas más sarcásticas, más irónicas... sabe dibujar caricaturas... y aprovecha para meterse contra el "proto"¹⁰ (...) Es la venganza. En mi época tenía que pasar por la censura del jefe de instrucción (...) y hay unos censores más estrictos y otros menos. Uno se mete, sin hacer bromas de mal gusto, con manías de los profesores, sus muletillas, con cosas simpáticas que han pasado... La verdad es que lo entiende la gente de dentro... muchas veces no lo entiende ni el proto".

En definitiva, en estas dos citas se tocan muchos de las consideraciones que hemos tratado de explicar en éste y en otros apartados, consideraciones tales como la función de la utilización del humor como elemento distanciador y relativizador respecto a situaciones que

¹⁰ Con el término "proto" se refiere al profesor.

pueden presentarse en un momento dado como de una gravedad excesiva; una estrategia psicológica, aquí tratada como estrategia social, que evita que la enorme presión normativa a soportar por el sujeto, tanto en navegaciones como en escuelas, conduzca a un bloqueamiento o a una sobrecarga que inevitablemente desembocará en colapso. También se deduce de estas dos citas la tensión dialéctica que se establece en aquella Institución que, por un lado debe contribuir a la idealización del superior y, por otro lado, debe ofrecer una válvula de escape que contribuye a la desmitificación de estos superiores.

En consecuencia se plantea la necesidad de lograr un equilibrio, tanto más complicado cuanto más elevado es el rango contra el que se permite lanzar la sátira, de modo que el alumno de primer curso podrá criticar con más libertad a sus brigadieres (alumnos también, al fin y al cabo) de la que podrán gozar estos últimos para criticar a sus profesores. En todo caso, no solo se cuidarán más de las críticas cuanto más elevado sea el rango al que se dirijan, sino que además las críticas siempre se dirigirán a individuos, no a colectivos o a aspectos institucionales que puedan incidir más peligrosamente en el cuestionamiento de sus principios rectores. Esta personificación de la crítica, además de evitar el desgaste de la Institución como tal, también

contribuirá a la desmitificación, por cuanto se personifica al que detenta mando, se le conceden rasgos particulares y se construye socialmente la imagen de su personalidad como individuo y no simplemente como profesor o como brigadier.

Nos encontramos, además, ante un mecanismo a través del que, bajo un sistema marcado por su alto grado de represión sobre el individuo, ofrece una salida momentánea para éste, al tiempo que, aliviada la tensión estructural, se hace posible un retorno perdurable a la estructura social que debe mantenerse y reproducirse para su propia supervivencia. Este aspecto nos recuerda estrategias políticas como aquella, localizada dentro del contexto extremo de un sistema autoritario, que se dirigió desde la cúpula gubernamental en la Alemania nazi de entreguerras, estrategia por la que desde el propio gobierno se fomentaba en la población una crítica controlada a través de las publicaciones satíricas dirigidas contra los propios gobernantes, todo ello orientado a hacer soportable el estricto régimen impuesto a la población. Asimismo, vemos como, al igual que los bufones de los reyes medievales o aquellas prácticas, mucho más cercanas en el tiempo y en el espacio, como las tradicionales loias y regueifas que forman parte de las culturas rurales de diversas áreas de la geografía gallega, a través de la crítica de un

paria (en el primer caso) o de un vecino (en el segundo), salen a relucir sentimientos, creencias y opiniones reales que no pueden ser manifestadas sino en un contexto impregnado por el tono humorístico, pues aquél que reaccione violentamente ante la crítica lanzada en clave de humor estará dando autentica verosimilitud (ante la sociedad presente) a aquello que de otra forma queda en una especie de limbo que separa el ámbito de lo manifestado como real y lo considerado como falso o imaginario. Son, en definitiva, quejas expresadas de manera soterrada, quejas que pueden resultar hirientes para el blanco de la queja pero a las que éste no puede responder (como no sea, en el caso de las loias y regueifas, una respuesta igualmente expresada en clave de humor).

Pero el alcance de este medio controlado de escape trascenderá el ámbito de la Escuela Naval y del buque-escuela donde se forman los futuros oficiales, presentándose también en todos los grandes buques de la Armada, aunque aquí adquirirá una forma y un contenido muy diferenciado del que realizan los guardias marinas, pues en este caso será a la marinería al colectivo que se dirija este mecanismo y el colectivo que ponga en práctica finalmente esta concesión institucional. Así, encontramos la presencia de este mecanismo allí donde la convivencia y la tensión de la cotidianidad y de la

hiperreglamentación obligan a dar una salida que alivie periódicamente esta tensión, pues ésta podría llegar a ser profundamente disfuncional para la obtención de los intereses institucionales y para el mantenimiento de la propia Institución. En este sentido, la siguiente cita, expresada por un oficial, nos señala algunas de las prácticas sociales emanadas de la constante vida en común y de la importancia del ocio realizado también en común en los barcos por contraposición a las dinámicas propias de destinos de tierra en los que la relación se ciñe en mayor medida al ámbito laboral, lo que no da pie a la creación de vínculos sociales más estrechos: "en tierra no hay tanta vida de cámara como en un barco (...) El roce (en tierra) es mucho menor, es más grande (el espacio en tierra) por lo que ves poco a la gente, se hacen menos reuniones (...) En los buques la dotación sale a comer fuera, las despedidas (de compañeros) también se hacen en los barcos (aquí son más frecuentes que en tierra)... están más unidos, hay más vida de cámara. En tierra es más como la vida civil: hacer un trabajo, tomar algo en la cafetería e irte a casa a dormir".

La concesión, destinada principalmente al entretenimiento de la marinería (aunque alcanzará finalmente a toda la dotación), que la Institución ofrece en los grandes barcos durante las largas

navegaciones consiste básicamente en la confección y difusión de periódicos a bordo, así como en la realización y emisión de vídeos a través del circuito cerrado de televisión de que dispone el barco. Tanto en un caso como en otro las noticias acerca de acontecimientos, tanto internos al barco como externos (noticias del "exterior" recibidas por radio), se alternan con reportajes, tomas falsas, informativos cómicos en los que los presentadores se disfrazan y hacen pantomima y otras muchas formas que adquiere la expresión humorística. Además de la función informativa, por la que durante largas navegaciones se mantiene un lazo con un mundo que avanza a un ritmo ajeno a aquél en el que la dotación se ve inmersa durante meses, aquí se buscará una forma de luchar contra uno de los principales enemigos de los ideales institucionales por cuanto atentan contra la motivación: la rutinización de las tareas y la consecuente apatía durante la navegación. La forma en que se solicita personal es publicando en la orden del día, por iniciativa del mando responsable del ocio a bordo, la información referente a la actividad que se quiere realizar. Siendo una actividad que excede el tiempo del deber laboral la participación se hará de forma totalmente voluntaria.

Algunos de estos aspectos, y otros muchos que ya hemos comentado, están presentes en la siguiente narración,

narración en la que un suboficial explica su visión acerca de estas actividades y con la que nosotros cerramos el presente apartado: "la idea (de la actividad) parte del mando porque saben que debemos estar todos entretenidos, buscar otro tipo de incentivos para no anular al individuo (...) que haya siempre algo que comentar y que hacer para salir del ciclo descanso-trabajo-descanso-trabajo. (Esto es) tedioso, que te anularía, te convierte en una máquina (...) Se trata de romper el esquema, que quede tiempo para hacer otras cosas, romper la monotonía y evitar convertirse en una máquina (...) Los voluntarios para estas actividades suelen ser siempre los mismos... así que cuando llevamos un tiempo navegando ya no hace falta ponerlo en la orden (del día)... suelen ser los mismos los que lo organizan pero participa todo el mundo. Por ejemplo, se pide a uno que sepa manejar la cámara de vídeo para las tomas falsas o a uno que sepa trucos de magia... va a la biblioteca (del barco) y coge un libro de magia... Te graban haciendo magia de cachondeo... se hace para que la gente se ría, porque todos se conocen entre ellos. También se aprovecha para rajarse contra gente en el periódico (...) Por ejemplo, si un día la comida sale mala se tira contra el cocinero... aunque también se tira contra suboficiales y oficiales (se critican errores conocidos o la dureza y disciplina excesiva de

alguno en particular) (...) El límite (censor) se lo pone el mismo chaval, no hace falta que llegue el mando... el mando no entra en polémicas, si le critican lo asume y no toma represalias (...) La crítica se asume y punto, porque también sabemos qué misión tiene y qué función tiene (...) Son muchos chavales y también no le puedes coartar a nadie en el momento que quiera hacer una participación en un medio autorizado de a bordo... (...) coartarle en el sentido: "no, esto no lo digas porque le va a sentar mal a este o al otro" (...)".

4.3. Ceremonias rituales y símbolos identitarios que pueblan y dan sentido al universo cultural institucional.

4.3.1. Introducción: papel de rituales y símbolos en el entramado institucional y algunas aclaraciones terminológicas.

Todos aquellos valores que dan cuerpo a la ética institucional que ha de sostener y dar sentido a las conductas y actitudes pautadas por y para cada uno de los miembros que componen la Institución, son expresados y representados de forma condensada en las numerosas ceremonias rituales que se repiten, bien cíclica o bien esporádicamente, en el seno de la Armada. Será, además, en este tiempo ceremonial en el que concurran en un mismo espacio, repartido y asignado minuciosamente, aquellos grupos principales de referencia que clasifican y otorgan un estatus determinado a todos los individuos, quedando así todos ellos representados ya sea a través de la presencia y participación activa de una parte o bien de la totalidad de los que componen estos grupos. Contemplamos, pues, la celebración del ritual como actividad "ocurrida en e interpretada por una totalidad de entidades sociales coexistentes, tales como varios tipos de grupos, subgrupos, categorías o personalidades,

y también las barreras entre ellos y sus modos de interconexión"¹.

Así, nos encontramos ante el substrato básico que expresa y condensa en toda su pureza los principales ideales institucionales, por lo que se convierte en un elemento esencial de la cultura institucional que ha de contribuir, con su estructura estática, tanto a la reproducción de aquellos ideales como a la dinamización y renovación del tejido social. Además, la celebración ritualizada de muchas de las ceremonias castrenses y marineras constituirán el medio que permita que esta renovación social y esta presentación implícita de buena parte de los principios rectores de la ética institucional se haga pública y notoria. Esta publicidad se orientará tanto hacia dentro, es decir, hacia los propios militares, cuyos valores se pretende reforzar, como hacia fuera, como "escaparate" que se orienta hacia el mundo civil al que se muestra la idealización del mundo militar.

Es evidente que actualmente, con el proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas en nuestro país, esta labor de propaganda orientada hacia la sociedad civil adquiere una renovada importancia, tanto por representar un medio más que ayuda a la captación de nuevos miembros como por presentarse como un elemento

¹ Lewin, citado por Turner en *La selva de los símbolos*.

activo en el proceso de apertura de las Fuerzas Armadas, proceso que hace de la imagen que la Institución proyecta al exterior un destacado y creciente motivo de preocupación para la obtención una serie de objetivos institucionales, ya indisolublemente ligados de su interrelación con la sociedad civil. Este aspecto, junto con otros ya mencionados (como la imagen ideal buscada en las ceremonias castrenses, la constatación empírica a ojos de los miembros de la Institución de la regeneración social o la trascendencia del reconocimiento público de los premios que la Institución otorga para lograr un alto grado de motivación), es remarcado por un suboficial en la cita que reproduzco a continuación.

"(Los actos ceremoniales) aunque mucha gente supongo que le parece algo anacrónico es una manera de reafirmar un poco la... la tradición... la tradición más que nada y luego darle un poco de importancia, porque hasta cierto punto si la gente no ve... si la gente no ve que... que salen promociones nuevas, gente nueva, se va renovando esto... nadie se va a enterar nunca realmente de lo que es esto. Aunque ese tipo de actos sean una especie de publicidad que no da una imagen real de lo que es la vida militar por lo menos sirve para que sigamos ahí (...). Es que hay mucha gente que, creo yo, que ignora por completo que... "hay un ejército...si...

¿y que más da?" (...) Existe un ejército que hay que darle su importancia (...) ahora mismo es casi decorativo, algún día, ojalá no ocurra, a lo mejor tendremos que echar a funcionar (...) (Los actos ceremoniales) sirven para las dos cosas, tanto para fuera, para que la gente vea como es el asunto, como para dentro, para que alguien vea, por ejemplo, premiado el esfuerzo de un año, dos o tres o cinco de esfuerzo y se ven premiados pues con un reconocimiento a nivel de autoridades (...) es decir, "este señor es el número uno y esta promoción se ha graduado" (...).

En todo caso, muchas de estas consideraciones variarán en gran medida según el tipo de ceremonia a la que nos refiramos, pues la intrincada red de ceremonias militares y marineras constituye una compleja construcción sociocultural, dentro de la cual deberemos fijarnos también en aquellas pequeñas "ceremonias" diarias cuyo sentido únicamente se encuentra en su orientación hacia el "consumo" interno, quedando desprovistas totalmente de esta función "escaparate" hacia la sociedad civil. En este caso, se trataría más bien de actos cotidianos perfectamente ritualizados, pero que no encierran el elevado grado de elaboración y riqueza significativa de aquellas ceremonias más opulentas, extraordinarias y en las que el componente que representa el observador civil adquiere un peso

específico indiscutible (incluso, veremos más adelante como en la celebración de algunas ceremonias el elemento civil pasa de ser un mero receptor pasivo de aquella imagen ideal que se le pretende ofrecer, entrando algunos de sus representantes a formar parte activa en la estructura ritual de dichas celebraciones). Así pues, para ejemplificar lo hasta aquí expuesto, en las páginas que siguen vamos a describir algunos de estos rituales, empezando por los más cotidianos y terminando con los más complejos y elaborados.

Para ello trataremos de conjugar la propia observación directa y la capacidad interpretativa del antropólogo con la descripción e interpretación que los propios participantes ofrecen durante el trabajo de campo. No obstante, si bien consideramos que efectivamente, tal y como afirma Turner, "(...) nos daremos cuenta de la compleja relación que existe entre las pautas de significado abiertas y las ocultas, las manifiestas y las latentes (...) (pues) como antropólogos sociales, somos potencialmente capaces de analizar el aspecto social de esta relación"², siempre debemos relativizar esta capacidad. Más aún, para alcanzar una efectiva Hermenéutica antropológica, a través de una semántica del discurso que nos ayude a superar una Antropología de las estructuras (la cual pone el acento en una imagen de

² V. Turner. *La selva de los símbolos*.

la realidad social demasiado estática para adecuarse al inevitable devenir y fluidez que marcan los designios de aquella), debemos también ser capaces de superar la tradicional perspectiva bipolar "etic"- "emic". Consideramos que esta perspectiva contribuye a erigir un muro insalvable entre el antropólogo, casi omnisciente, y el miembro de la comunidad estudiada como un interprete demasiado condicionado por su propia subjetividad e intereses particulares.

En palabras de Fernández de Rota: "Si como destacaba Sartre, nos conocemos a nosotros mismos en la mirada de los otros, el significado de nuestras propias acciones y expresiones lo comprendemos y profundizamos en el diálogo y la interacción social (que incluye a la interacción entre informantes y antropólogo) (...) Seguimos (los antropólogos) usando nuestros términos, porque necesitamos traducir en nuestra aproximación hacia ellos (los informantes y sujetos de estudio) y porque después necesitamos hacer comprender a nuestros colegas lo que hemos comprendido. Pero estos términos y perspectivas pretendidamente "etic" se mueven en un contexto de diálogo, comprensión, traducción que hace que ya no sean exactamente nuestros conceptos previos, se ha desplazado en realidad su espacio significativo (...) Un modelo hermenéutico, apoyado en el análisis del diálogo, aporta una visión más dinámica y realista (...)

El objetivo es la comprensión a través del diálogo (...)
La piedra de toque está en la concepción del significado como algo eminentemente dinámico, procesual, fruto de creaciones y recreaciones metafóricas"³.

Respecto al tratamiento de los actos rituales, desde los más elementales hasta los más elaborados, así como el de los objetos simbólicos en los que se materializan muchos de los valores que se pretenden promover, hemos de destacar la importancia para el análisis que reviste la consideración de aquellos contextos en los que se ve insertado tanto el ritual como el símbolo. Siguiendo de nuevo a Turner, creemos que el antropólogo debe "colocar ese ritual en el marco de su campo significante, y describir la estructura y la estructura y las propiedades de ese campo (...). El investigador (...) tiene que estudiar los símbolos no sólo en el contexto de cada tipo concreto de ritual, sino en el contexto del sistema total"⁴.

Antes de pasar al análisis de ceremonias y símbolos, detengámonos aquí con el fin de clarificar algunos de los principales conceptos que nos ayudarán a comprender mejor el sentido de aquellos. Así, por ejemplo, cuando escribimos más adelante, siguiendo la terminología

³ J.A. Fernández de Rota. Antropología social y semántica, en *Antropología social sin fronteras*.

⁴ V. Turner. *La selva de los símbolos*.

institucional (es decir, siguiendo una perspectiva *emic*) "código de señales", esto puede llevar a confusión, pues, siguiendo la terminología (pretendidamente *etic*) que Leach (1978) elabora, más propio sería hablar de "código de signos". De este nivel semiótico ascenderíamos a uno semántico al ocuparnos de lo que Turner denomina "símbolos referenciales", tales como banderas nacionales. En lo que se refiere a esta amplia variedad de objetos (banderas, banderines, gallardetes), los que más nos pueden interesar aquí son las que pueden ir impregnadas de una mayor carga simbólica, las que remiten a significados pertenecientes a contextos diferentes.

Recordemos, brevemente, cuales son los criterios que adopta Leach para distinguir señales, de signos y de símbolos, siendo aplicados todos ellos a una metalingüística que vaya más allá de las distinciones de aquellos lingüistas, tales como Jakobson o Mulder y Hervey, en los que basó aquél la elaboración de su esquema terminológico. De este modo, Leach entenderá por "señal": el elemento básico de comunicación que atañe a todos los animales, incluido el hombre, de modo que la relación entre la entidad portadora de mensaje (A) y el mensaje en sí (B) es mecánica (aunque no totalmente, pues su efectividad depende de la respuesta sensorial del receptor, la cual no siempre es predecible),

automática, dinámica y casual; mientras que los "indicadores", tanto los naturales como los signa, son de naturaleza estática y descriptiva. Lo que a nosotros nos interesa aquí es el análisis y observación de los signa, es decir, aquellos indicadores que no son naturales, pues constituyen una asociación (entre A y B) alcanzada por convención cultural.

Afinando un poco más, entre los signa, diferenciamos signos (signa con un significado convencional totalmente fijo; existe una relación intrínseca previa entre A y B, pues ambos pertenecen al mismo contexto, así como hay una relación de contigüidad con el resto de signos que componen el código semiótico; en el plano lingüístico hablamos de relaciones metonímicas) de símbolos (signa dependientes de una definición particular -ocasional- para su interpretación correcta; sin relación intrínseca previa entre A y B, pues ambos pertenecen a contextos culturales diferentes; aquí hablamos de relación metafórica). Serán los segundos los que aquí nos interesarán mayormente, más en concreto los símbolos estandarizados (por cuanto transmiten información en público), más que los individualizados, y de entre aquellos más aún los convencionales (donde la relación entre A y B es arbitraria) que los iconos (donde la relación entre A y B es de semejanza planeada). No obstante, hemos de tener en cuenta que cualquier

expresión simbólica puede presentarse como una combinación de signos y símbolos.

Aceptando esta propuesta, y sin ánimo de entrar en interminables debates terminológicos, volvamos al terreno de los datos concretos para aplicar a estos los conceptos, creemos, que suficientemente aclarados. Así, podríamos tener en cuenta el modo en que es tratado y percibido el gallardete del comandante (el cual se iza siempre que éste está a bordo y se arria cuando desembarca), por ser un elemento que expresa la entidad compleja y poliédrica que representa un comandante al mando de un barco a ojos de su dotación (también existen distintivos personales para indicar que a bordo se halla un jefe de escuadrilla, un almirante, el Jefe del Estado Mayor, el Presidente del Gobierno, el Rey de España...); pero, menor interés reviste para nosotros, desde el punto de vista de la condensación de valores y significados en el objeto, la forma de banderas, desprovistas de carga emotiva, que indican, por ejemplo, el numeral del barco o los distintivos internacionales, tratándose de signos que, obedeciendo a un estricto código semiótico, indican la nacionalidad del barco o los distintivos de llamada.

En este sentido, puede parecer discutible esta distinción entre gallardetes y numerales, clasificando a los primeros como símbolos (o, más exactamente, signa a

medio camino entre el signo y el símbolo) y a los segundos como símbolos. Aquí hay que tener en cuenta que nos encontramos ante conceptos de naturaleza dinámica, en el sentido de que la polaridad metáfora-metonimia que propuso Jakobson, de modo que ambos conceptos aparecen combinados en el discurso (aunque una predomine sobre otra). Así, aunque las relaciones metonímicas y metafóricas son diferentes teóricamente, la ambigüedad existe siempre, de forma latente, por lo que en muchas ocasiones especiales (Leach destaca la expresión poética y la religiosa-ritual) adoptamos el extremo opuesto. Así, es común entender la metáfora como metonimia, el signo como símbolo, incluso pudiendo el signo convertirse en símbolo a través reiterados usos culturales. No olvidemos que la denominación de objetos es un acto inicialmente creativo y arbitrario, que a través de la praxis social puede derivar en una mayor implicación de significados diversos. De modo que la oposición signo intrínseco vs. símbolo arbitrario no es tan rígida, pudiendo también acabar apareciendo una relación arbitraria, por lo reiterado de su uso, como una relación intrínseca (así, el símbolo, al estabilizarse la relación por convención y uso habitual, se convierte en signo). Este salto entre metonimia y metáfora y el subsiguiente retorno a la metonimia ha sido analizado por autores como Jakobson (en el terreno

del habla), Lévi-Strauss (en lo que se refiere al mito) o el propio Leach (atendiendo al proceso ritual).

Respecto a la naturaleza dinámica de los símbolos (aunque sin llegar a plantear su transformación en signos), Turner escribe: "la naturaleza esencial tanto de los símbolos dominantes como de las constelaciones de los símbolos instrumentales es dinámica (...) como dice Jung, "los símbolos están vivos". Están vivos sólo en la medida en que están "preñados de significado" para los hombres y para las mujeres que interactúan observando, transgrediendo y manipulando para sus fines privados las normas y valores que expresan los símbolos. Si el símbolo ritual se conceptualiza como una fuerza en un campo de acción social, sus propiedades críticas de condensación, polarización y unificación de disparidades se hacen inteligibles y explicables"⁵.

4.3.2. Abanico de ceremonias rituales, desde las más sencillas hasta las más elaboradas.

4.3.2.1. Pequeñas acciones cotidianas ritualizadas: honores entre barcos y saludos a la bandera.

Hechas estas puntualizaciones comenzamos nuestro recorrido a través del entramado ritual de la Armada. Al ocuparnos, en otro apartado, de la forma e importancia que adquieren el saludo o el trato militares ya nos

⁵ Ob. Cit.

adentramos, en cierta medida, en un terreno poblado de las más pequeñas acciones sociales pautadas rigurosamente y cargadas de simbolismo y significado. Así, por ejemplo, a medio camino entre la acción pautada culturalmente pero aislada y la que se halla inmersa en un ceremonial más amplio que dota a aquella de sentido, encontrábamos el complejo normativo que dicta escrupulosamente el modo en que deben rendirse mutuamente honores dos barcos de la Armada que se cruzan en la mar (en realidad los que rinden honores serán aquellos que componen las dotaciones de los barcos). En este sentido ya explicamos como el principal criterio a tener en cuenta a la hora de efectuar el saludo era el de rango o antigüedad, por lo que la dotación del barco a bordo del que se encuentra el mando de menor rango social será la que deba tomar la iniciativa y saludar en primer lugar al mando superior a bordo del barco con el que se crucen. Asimismo, pudimos comprobar como la ejecución de estos saludos entre barcos estaba perfectamente ritualizada, partiendo de la formación que se conoce bajo el término "babor y estribor de guardia" y que es de obligado cumplimiento cada vez que el barco entra o sale de un puerto (aunque esta obligación no es totalmente inflexible, pues aquél miembro de la dotación que tenga algún trabajo que hacer en ese momento quedará dispensado automáticamente de aquella).

Manteniéndonos todavía en el terreno de los saludos y de los pequeños actos cotidianos ritualizados, pero introduciendo ya un elemento con una evidente carga simbólica, encontramos el diario saludo a la bandera que cada miembro de la dotación tiene que llevar a cabo cada vez que embarca o que desembarca. En lo que a esto se refiere también hemos visto como, al igual que sucedía ante el rey de España, el modo de presentar respeto, sumisión y entrega consistirá en inclinar la cabeza ante aquella persona u objeto que representa a la colectividad cuya defensa constituirá, según el ideal institucional, el sentido último de la vida del militar en cuanto tal.

4.3.2.2. Izado y arriado de la bandera y relevo de la guardia.

Demos un paso más adelante en este continuum que hemos comenzado a trazar y que nos ha de llevar desde las más simples y cotidianas ceremonias hasta las más elaboradas. En este camino nos encontramos con el diario izado y arriado de la bandera que se lleva a cabo en todos los barcos (únicamente mientras están en puerto, pues durante las navegaciones no se arria nunca la bandera, a no ser que deba ser sustituida por otra) e instalaciones militares (por ejemplo, en el Arsenal Militar de Ferrol se realiza en la puerta). Todos los

días, a las ocho de la mañana, tras escuchar las sonoras "señales a la bandera" que se difunden por megafonía (la reproducción del himno nacional⁶ que suele acompañar a los izados de bandera en las dependencias de tierra, en los barcos suele ser sustituido por un pitido largo, ya sea realizado con el silbato del contramaestre⁷ o, más frecuentemente en la actualidad, con uno sencillo, cuyo sonido es amplificado a través de los altavoces; a lo que hay que añadir, en el Arsenal Militar de Ferrol, la salva⁸ que se dispara desde Punta del Martillo para marcar la hora del izado y del arriado, además de repetirse a las doce del mediodía para señalar la meridiana⁹), los dos marineros más modernos de entre los que se encuentran de guardia se encargan de izarla, siempre descubiertos, sin el lepanto¹⁰. Igualmente, al ocaso dos marineros la arriarán, la doblarán escrupulosamente de la única forma que les han enseñado que debe hacerse y la depositarán de nuevo en un armario

⁶ La Marcha Real.

⁷ Consiste en un silbato utilizado por el contramaestre para, a través de un código de señales que todos los miembros de la dotación deben conocer, comunicar a sus subordinados las maniobras que deben realizar a bordo.

⁸ Esto es, un disparo sin proyectil.

⁹ Momento en que el sol alcanza su punto más alto respecto a la Tierra, lo cual en la Marina, durante las navegaciones, conlleva la costumbre ya comentada de tomar una "copa" y un "pincho".

¹⁰ El lepanto es la gorra, redonda o "de plato" y sin visera, que forma parte del uniforme reglamentario de los marineros (de los marineros varones, porque en el caso de las mujeres el lepanto es sustituido por otro tipo de gorro).

del "cuerpo de guardia"¹¹, donde es custodiada junto a otras banderas y objetos que requieren un cuidado especial por su alta significatividad.

Esta pequeña ceremonia cotidiana, en la que participa únicamente el personal de guardia (aunque cualquier militar que ocasionalmente se tope con sus compañeros en el momento del izado o del arriado deberá cuadrarse y saludar a la bandera), se ve enriquecida cuando se celebra a bordo de un barco durante su permanencia en puerto. En esta situación, el diario arriado de la bandera se ve complementado con dos elementos que vuelven a poner de manifiesto cuestiones como la fuerte carga de "religiosidad" del entramado ceremonial o lo influenciado que éste pueda estar por la tradicional vinculación de la Institución con la Iglesia Católica, así como la tradición marinera y militar que hace del saludo y de las relaciones jerárquicas con base en criterios de antigüedad un constante recordatorio de una escala determinada de valores. En definitiva, nos referimos a la "oración marinera" ("Tú que dispones de cielo y mar, haces la calma... la tempestad, ten de nosotros Señor piedad, piedad Señor, Señor piedad") que

¹¹ Esto es, la habitación donde se alojan los marinos que se encuentran de guardia. Generalmente, hay más de uno en un mismo punto de guardia, correspondiendo su uso, uno a la marinería y otro al suboficial de guardia (éste último también puede ser el espacio utilizado por los cabos permanentes, dada la cercanía simbólica y de trato que ya vimos existe entre estos y los miembros de la escala básica).

es recitada por el marinero más moderno de la dotación a través de la megafonía, tras lo que da al resto de la dotación el tradicional "buenas noches" (del mismo modo que entre los oficiales, en el puente o en la cámara, al ponerse el sol, el más moderno de ellos dará sistemáticamente las buenas noches al oficial de mayor rango en particular y al resto de los presentes en general), todo ello durante el lapso de tiempo que transcurre entre el arriado y doblado de la bandera y su posterior traslado al cuerpo de guardia, es decir, mientras los dos marineros sostienen en sus manos la bandera perfectamente doblada. En todo caso, son estos dos elementos de la tradición marinera con entidad suficiente para poder ser aislados y considerados fuera de este contexto ceremonial, pues durante las navegaciones, a pesar de ser éste un periodo en el que la ceremonia de izado y arriado no tienen cabida, seguirán perviviendo ambas costumbres, de modo que al ocaso se seguirá recitando la oración marinera y enunciando el "buenas noches" .

Además de los ordinarios izados y arriados, también en los barcos, será muy habitual que esta operación se repita, siempre para el cumplimiento de la orden "cambio de bandera". Por ejemplo, cada vez que un barco atraca un marinero-señalero arriará la que ondea en un mástil sobre el puente de mando para a continuación izarla en

el asta, situada en la popa del barco; o bien un día festivo se sustituirá la bandera de diario por la de gala, más grande; en caso de mal tiempo durante la navegación se sustituirá por una bandera ya preparada para tal circunstancia, etc. Lo cierto es que en un barco el trasiego de banderas (trasiego siempre respetuoso y siguiendo con cuidado los medidos movimientos aprendidos por los que tienen que manipular las banderas) es constante, pues a las que representan al Estado Español o a unidades militares específicas hemos de sumar el código de señales a través de los que un barco se identifica y se comunica con otros.

Pero fijemos nuestra atención en el cotidiano acto ritual del izado y arriado de bandera, acto que se realiza cada amanecer y cada atardecer en todas las unidades militares de las Fuerzas Armadas y que marca el principio y el fin de la jornada laboral de todos los miembros de la Institución. Yendo más allá, trascendiendo los límites temporales que circunscriben a esta jornada laboral, encontramos una obligación, a la que ya nos hemos referido en múltiples ocasiones, que afecta directamente a la inmensa mayoría de los componentes de todas las escalas en las que se fragmenta la estructura social de la Institución: la guardia.

Así, la pequeña ceremonia diaria del izado y arriado se ve indisolublemente unida a la del relevo de la

guardia, o más bien, ambas operaciones formarán parte de una misma ceremonia. Así, si a las ocho de la mañana se iza la bandera (la mención a esta operación informalmente, en el lenguaje cotidiano, se recorta de tal forma que se afirma, por ejemplo, que a las ocho "es bandera"), a las ocho menos cuarto ya estará toda la guardia saliente formada, y tras el izado se producirá el relevo. En todo caso, la rigidez o exactitud con la que se lleve a cabo esta cotidiana ceremonia variará bastante, dependiendo en gran medida del carácter, más o menos estricto, del oficial de guardia que la dirige o del suboficial de guardia en el que delegue para la realización de esta tarea.

No obstante, existen algunos puntos en los que, independientemente del margen de acción del que pueda disponer el oficial de guardia, se requerirá invariablemente una ceremoniosidad más escrupulosa. Por ejemplo, la ceremonia de izado y relevo de guardia se llevará a cabo con mayor rigor en una fragata que en una patrullera. En especial, uno de los puntos donde esta exigencia se muestra como ineludible lo constituye la puerta del Arsenal, lugar muy transitado, tanto por militares como por civiles, por lo que la función pública de la ceremonia se hace inevitable. En este sentido, debemos contemplar la puerta, uno de los escasos puntos que comunican y ponen en contacto directo

al encerrado mundo militar con el mundo civil que le circunda, como un punto clave en la distribución simbólica del espacio.

Se trata, pues, de un punto "débil" de los límites que separan físicamente al civil del militar, "débil" por cuanto las diferentes categorías pueden entrar en contacto y ser confundidas. Como explican autores como Leach o Douglas, será en aquellas zonas de los límites más sujetas a la ambigüedad aquellas que se asocien al tabú y a su tratamiento ritual, principalmente por el potencial peligro que suponen para la supervivencia de una determinada estructura socio-cultural. Esto se constituye en principio aplicable, no sólo a esta dicotomía civil-militar, sino al mantenimiento de categorías que clasifican los más variados órdenes cognitivos y niveles de interacción, yendo éstos desde los ritos de paso (por los que la sociedad protege con extremos cuidados la transición de un status a otro, de una edad infantil a una edad adulta...) como al cauteloso control social y cultural de todo aquello que trasciende los límites corporales (el cuerpo humano visto como símbolo del cuerpo social es un tema que trataremos en el siguiente apartado).

En palabras de Leach: "un límite separa dos zonas del espacio-tiempo social *normales, temporales, bien delimitadas, centrales, profanas*; pero los marcadores

espaciales y temporales que realmente sirven de límites son también *anormales, intemporales, ambiguos, marginales y sagrados* (...) Siempre que distinguimos categorías dentro de un campo unificado, espacial o temporal, lo que importa son los límites; concentramos nuestra atención en las diferencias, no en las semejanzas, y esto nos hace creer que los marcadores de tales límites son de valor especial, "sagrado", "tabú" (...) El cruce de fronteras y umbrales siempre se rodea de ritual"¹².

Así pues, será en las puertas que dan acceso al recinto militar donde se concentre la actividad, no solo de carácter funcional por cuanto se ha de lograr una perfecta seguridad y control de accesos al recinto amurallado, sino también la actividad ritual y simbólico-ceremonial. Además, no ha de costarnos mucho esfuerzo ir más allá de la concepción de esta función de control y seguridad entendida no sólo como cuestión de seguridad estratégica, sino que hemos de ser capaces de ver como todo esta construcción física y cultural promueve un aislamiento que prevenga de una posible "contaminación" por contacto con el mundo civil, una contaminación que podría minar los esfuerzos socializadores de la Institución, poniendo así en

¹² E. Leach. *Cultura y comunicación. La lógica de la conexión de los símbolos*.

peligro el mantenimiento de la construcción sociocultural de la Institución. El recinto amurallado se presenta aquí como perfecta expresión simbólica de un mundo de normas y valores que goza de una gran autonomía y que aparece escindido en alto grado de ese otro mundo de normas y valores extraños, ajenos a los militares, que representa el de la sociedad civil, unas murallas que protegen del exterior, de "los otros", de ingerencias que no estén perfectamente controladas y reguladas a fin de que no puedan romper el equilibrio de una obra de ingeniería social tan compleja.

Llegados a este punto debo aclarar que aquí me refiero a dos mundos socioculturales escindidos, aislados y, en cierto modo, enfrentados en un antagonismo identitario, por cuanto me muevo en el terreno de los tipos ideales, lo cual no indica, ni mucho menos, que sean realmente mundos estancos. En este sentido, vamos no entramos en el análisis detallado de la calidad y la lógica de relación entre militares y civiles, entendidos como colectivo. No obstante, hay que considerar que, en definitiva, aquél proviene de éste y en este preciso momento histórico esta relación es cada día más intensa, contribuyendo la convivencia en los núcleos menos "puros" (como puede ser en las dependencias destinadas a tareas administrativas, en las que un alto porcentaje de los trabajadores son empleados civiles) a diluir ese

sentimiento de segregación que, junto con el consecuente hermetismo, ha dominado durante gran parte de la historia los sentimientos colectivos de los que pertenecieron a una institución militar.

Además de suponer una evidente plasmación física de la idea de protección de la Institución, tanto en el plano material como en el sociocultural, lo que ahora nos interesa remarcar es esta concepción de la guardia de armas (en las armas ya hemos visto como se vuelcan una serie de valores que hacen de éste un objeto, cuyo contacto implica una mayor implicación en lo considerado militar en toda su pureza, donde la antiquísima costumbre de velar armas viene a poder ser traducida como un velar por la seguridad de un pueblo), según el ideal institucional, como "un honor", por cuanto se constituye en servicio para la salvaguarda de la seguridad de aquello que constituye el fin último de toda ética militar: la colectividad, España en este caso, a la que se ha jurado defender sacrificando si es necesario la vida del individuo (el sacrificio del individuo en favor del colectivo se presenta como una constante a todos los niveles durante la constante socialización en el seno de la Institución). Así, en torno al objeto que representa a la colectividad por la que el individuo se sacrifica (ya sea colectividad entendida como Nación o como Institución) se articula

toda la ceremonia del relevo de la guardia y del izado de la bandera (auténtica protagonista y *leitmotiv* del ritual).

En todo caso, a la guardia se le atribuirá un prestigio variable según el destino en el que se desarrolla, pues estos presentarán un abanico muy amplio en cuanto a la centralidad y significatividad de la categoría que se protege, así como con los valores que van asociados a esa categoría. En la cita que sigue, perteneciente a un suboficial un tanto escéptico, se aprecia como este prestigio, dado por la concepción de la "pureza" de lo militar, aumenta notablemente cuando lleva implícito un contacto con las armas, mientras que el movimiento es inverso cuando este contacto se produce con objetos más "impuros", más "sucios" (a este respecto escribiré más ampliamente en el siguiente apartado): "la guardia es un honor (...) Estar de guardia dicen que es un honor, un orgullo para la persona (...) Será un honor hacer un servicio de armas y eso... el que está de marintero de lavaplatos no sé si será un honor, es un servicio (risas) (...) Oye, que hay una cosa que es la satisfacción personal".

Volviendo a adoptar un tono más descriptivo, vemos que las dos guardias, la entrante y la saliente, formarían una frente a otra para que, en el espacio que separa a ambas, el oficial de guardia de la entrante solicite

permiso al de la saliente para efectuar el relevo, tras lo cual se rompen filas. El oficial de guardia hace su entrada con sable y pistola, desenfundando el sable para presentar armas a la bandera, así como lo hará el que porte, por ejemplo, un cetme. Previamente a la llegada de la guardia entrante, desde la saliente, mientras el resto de la guardia saluda o presenta armas (misma señal de respeto que el saludo) a la bandera, se destacarán desfilando dos marineros (soldados de Infantería de Marina, en el caso de la puerta del Arsenal, pues son estos los encargados de la seguridad interior) para izarla.

4.3.2.3. Lectura de la orden del día y Lectura de Leyes Penales.

Otra ceremonia que se celebra también a diario consiste en la lectura de la orden del día. Cada día a la misma hora un alumno/aspirante (cada vez uno diferente, siguiendo un sistema rotatorio sin ningún criterio de selección significativo) lee en voz alta este texto a sus compañeros los cuales escuchan perfectamente formados y uniformados. Ya vimos, al dedicarnos a los canales de comunicación, los puntos más relevantes que componían la orden del día (efeméride, artículo recogido del Régimen Disciplinario, nombre y grado de la guardia y del retén de guardia, etc.). Así,

descubrimos la intencionalidad que subyace a esta costumbre, a través de la cual se tratan de propagar y consolidar, entre los futuros oficiales en periodo de formación, objetivos institucionales como puede ser, a través de la efeméride, la construcción de una conciencia histórica común, la búsqueda de elementos y procesos cohesionadores tales como la asimilación de un pasado compartido por todos e ilustrador para todos del modelo de conducta virtuosa (virtud militar, se entiende).

Se busca así la máxima implicación, del individuo en todas sus dimensiones, en la Institución a través del reconocimiento colectivo de un origen, glorioso y casi mítico, que es el mismo para todos y que fue forjado por unos antepasados de los que, aunque no por vínculos de sangre (afirmación ésta relativa, pues también resultará determinante el peso de las tendencias endogámicas que han marcado los designios de la Institución durante toda su historia, influencia especialmente marcada en el caso de los oficiales, y más aún en los de Cuerpo General, contribuyendo en gran medida a la configuración de una autopercepción, de una conciencia de autenticidad, de constituir la parte más pura de la Armada), todos sienten que proceden y a los que deben agradecimiento. Estos recordatorios, ya se refieran a acciones cuyo protagonista fue el colectivo impersonal e indefinido al

que todos pertenecen o han pertenecido en tiempos pretéritos, la Armada o España, ya sirva para consagrar a individuos concretos, a antepasados "virtuosos" con nombre y apellidos, buscarán el reforzamiento y la reproducción de la ética institucional, al hacer público ante todos los miembros de la Institución (los cuales, al fin, son los que deben sostener y reproducir esa ética) durante el momento catártico de la ceremonia. Quizás por el hecho de haber sobrevivido a los avatares de la historia y haber sido recordados por sus acciones dignas del máximo reconocimiento, mantenidos con vida para la sociedad a la que pertenecieron y a la que sirvieron, se les confiere una categoría ideal y se les convierte en modelos ideales a seguir por los que han de venir tras ellos.

Así pues, es contemplado aquí el hecho de sobrevivir al olvido, de entrar a formar parte protagonista, como individuo, de la memoria colectiva (una forma de inmortalidad) y de constituirse en ejemplo de conducta para todos los miembros de la Institución, como la máxima recompensa que puede alcanzar el buen militar. Ya vimos en el capítulo dedicado a los medios institucionales para la obtención de una óptima socialización y motivación de todos los miembros como el reconocimiento público y la motivación positiva a través una serie de premios de diferente naturaleza encontraba

su justa correspondencia en la publicidad constante del amplio abanico de castigos de los que se provee la Institución para prevenir y evitar las conductas indeseadas por desviarse de sus intereses, entre los cuales se convierte en necesidad ineludible ostentar un rígido control sobre sus componentes para el mantenimiento del orden establecido. Es bajo esta necesidad donde debemos encuadrar la constante lectura pública de los artículos que componen el Régimen Disciplinario Militar, reglamento donde se plasma por escrito todas aquellas conductas indeseables y su castigo correspondiente.

Estas conductas y sus correspondientes castigos perfectamente tipificados se recuerdan a diario a todos los alumnos/aspirantes, pretendiendo consolidar una estructura normativa con ayuda de la solemnidad que envuelve a cualquier acto ceremonial. Pero no es aquí en el único acto en el que se persigue este apoyo a la socialización de los miembros. Así, con mucha frecuencia, se celebra en dependencias y buques de la Armada la ceremonia conocida como Lectura de Leyes Penales, siempre acompañada de una entrega de condecoraciones. En el caso de las celebradas a bordo de

un barco se celebrarán en la toldilla¹³, sobre la que forma toda la dotación y siendo dirigidas-presididas por el comandante, el cual se constituye en encargado de imponer las medallas y condecoraciones que corresponda. Por lo que se refiere a la frecuencia de su celebración, ésta no responde a ninguna pauta regular, siendo mayor en las diversas escuelas de la Armada, así como en cualquier otra circunstancia donde la urgencia socializadora/motivadora se presente más acentuada. De este modo, se puede dar el caso de que la elección del artículo a leer en la ceremonia, elección que en un barco corresponde al comandante, venga determinada porque éste haya observado entre su dotación la inobservancia o cierta indisciplina en lo que atañe a la conducta sancionada por dicho artículo.

La lectura del artículo del Régimen Disciplinario y, en su caso, la publicidad de los castigos que se hayan tenido que imponer durante el periodo después de la última Lectura de Leyes Penales, precede a la entrega de medallas y condecoraciones con las que se pretende distinguir y otorgar cierto protagonismo ante sus compañeros y superiores a algunos miembros de la Institución. De nuevo nos vemos aquí ante mecanismos de motivación positiva entrelazados con acción

¹³ Esto es, la cubierta de vuelo o cubierta principal, situada a la popa del barco (el barco, dividido en tres secciones, se compone, a grandes rasgos y de proa a popa, de castillo, convés y toldilla).

institucional preventiva, tema que ya hemos tratado, creo que suficientemente, en el capítulo dedicado específicamente al sistema de castigos y recompensas. Lo que ahora nos interesa es analizar la forma en que se organizan las ceremonias rituales, para tratar de descubrir tras esa forma algunos de los valores institucionales más arraigados, valores subyacentes a los medidos movimientos y a la minuciosa distribución de tiempos y espacios durante el tiempo ceremonial, cuya inalterabilidad durante el devenir histórico se convierte en necesidad para la constitución de una tradición sólida que permita la reproducción y legitimación de estos valores que sostienen la ética institucional. Nos encontramos, pues ante una serie de rituales que oscilan entre su función reparadora y reguladora, corrigiendo las desviaciones prescritas por la costumbre y por el aparato normativo, y su función preventiva respecto a desviaciones y conflictos.

Será, precisamente, por encontrar las ceremonias su sentido y su fuerza en su pretendida inmutabilidad a través del tiempo por lo que el hecho de que se introduzcan o se supriman elementos rituales se convertirá en un fenómeno altamente significativo y fiel reflejo de los cambios más profundos que inevitablemente debe acometer toda sociedad que necesariamente interactúa con otras sociedades. Ya hemos señalado, y

más ampliamente incidiremos de nuevo en esta idea, como, a pesar de encontrarnos ante una Institución que se acerca al ideal de Institución Total, ésta no puede ser contemplada como una entidad estanca, aislada y ajena a cualquier influjo externo, sino que las dinámicas históricas que marcan la sociedad más amplia que la circunda acaban permeando los límites institucionales obligando a un proceso de adaptación que alcanzará, en último término, a la forma que adquiere la expresión más pura de la idiosincrasia institucional ideal: las ceremonias rituales.

Esta tensión dialéctica entre estructura y cambio era explicitada por Turner (aplicable en nuestro caso en lo que se refiere al conflicto individuo-Institución, más que al enfrentamiento Institución-sociedad civil) al referirse a los símbolos rituales como "una formación del compromiso entre dos tendencias básicamente opuestas. Es un compromiso entre la necesidad de control social y ciertos impulsos humanos innatos y universales de cuya completa gratificación se seguiría la ruptura de ese control. Los símbolos rituales se refieren a lo que es normativo, general y característico de individuos únicos"¹⁴.

Respecto a los cambios históricos en el ceremonial militar es interesante ver, por ejemplo, como se ha ido

¹⁴ V. Turner. *La selva de los símbolos*.

incorporando progresivamente a algunas de las ceremonias la participación de civiles, ya no solo como ente pasivo que asiste a la contemplación "desde fuera" de una representación física de los principales ideales institucionales, sino como agente activo que se convierte en elemento constitutivo y representando un papel protagonista durante la ceremonia. Nos encontramos, pues, ante un cambio indicativo del alto grado de apertura hacia la sociedad civil que las Fuerzas Armadas debe acometer, medida que aquí es entendida como una más de las inexcusables para lograr una exitosa adaptación a las nuevas circunstancias históricas. Nos referimos, claro está, al actual proceso de profesionalización y la consecuente reducción de efectivos militares, lo que obliga a una progresiva y creciente incorporación de personal civil en ciertas dependencias militares, principalmente en las dedicadas a tareas administrativas (aunque, por otra parte, en ciertos destinos, como en los barcos, se está sustituyendo a los pocos civiles que trabajaban y convivían entre militares, como es el caso del cocinero -al que también se le podía premiar imponiéndole medallas, pero siguiendo otro régimen-, por personal militar).

Veamos todo esto, gráficamente, a través de la descripción de una ceremonia a la que asistí durante mi

trabajo de campo, ceremonia en la que se incluyeron los siguientes actos: lectura de leyes penales, entrega de condecoraciones y homenaje y despedida de personal civil del Arsenal (en el Arsenal Militar de Ferrol, donde las dependencias dedicadas a tareas administrativas son la mayor parte y conviven diariamente en sus puestos de trabajo un número similar de civiles y militares). Celebrado en el patio del antiguo cuartel de marinería del Arsenal, el primer paso consistió en ubicar espacialmente, cada mando de brigada, a cada subgrupo a su cargo en sus marcas correspondiente, subgrupos institucionales definidos por su estatus, junto a los que también fueron situados aquellos civiles que habían de ser homenajeados (no son militares pero forman parte del personal de la Armada, por lo que también existirá cierta conciencia, aunque muchísimo más debilitada que en el caso de los militares, de pertenencia y de formar parte de la Institución) y, finalmente, un poco más apartados, los que asistíamos como meros observadores, es decir, los totalmente ajenos a la Institución. Los componentes de cada categoría, situada en la zona que le fue asignada, se mantienen a la expectativa, firmes y formados, siguiendo un orden impecable, lo cual, unido a la pulcritud de todos los militares presentes, vestidos con el uniforme de gala¹⁵, nos mueve a anticipar un tema

¹⁵ Conocido comúnmente por todos y utilizado principalmente por la

sobre el que incidiré más adelante: la correspondencia que se establece entre la plasmación de la idea de limpieza y orden en el espacio físico durante la ceremonia y la expresión de una búsqueda institucional de orden moral (a nivel individual) y perfección organizacional (a nivel colectivo).

En el gráfico que reproduzco más adelante se puede contemplar fácilmente la forma en que se produce esta distribución jerarquizada y jerarquizadora del espacio, de tal modo que cada uno de los subgrupos forma una unidad cohesionada, pero manteniendo en todo momento su diferenciación social. Esta disposición supondrá un fiel reflejo de la ideal estructura social que vertebra la Institución, así como la perfecta distribución de tiempos y espacios nos remite a la búsqueda, llevada al extremo durante la cotidianidad del periodo de formación y, más puntualmente, en las acciones que implican mayor tensión por su urgencia, de orden, disciplina y, en definitiva, del cumplimiento estricto y acompasado de unas pautas de comportamiento orientadas siempre al eficaz logro de los objetivos institucionales.

El acto comienza con la lectura de un artículo del Código de Justicia Militar, tras lo cual el lector grita

marinería como el uniforme "de bonito". Existe una uniformidad propia para eventos de mayor solemnidad, la cual recibe el calificativo de "gran gala". La uniformidad también cambia según la estación: azul la "de invierno" (incluye otoño e invierno) y blanco la "de verano" (para primavera y verano).

un "viva España" y el oficial a cargo de la guardia de armas ordena el "descansen armas". Hasta aquí llega el brevísimo acto que corresponde a la lectura de leyes penales y comienza la entrega de condecoraciones. El lector anuncia: "aceptados a la solicitud de ingresar o acceder a la Real y Militar Orden de San Hermenegildo por reunir las condiciones señaladas por Real Decreto 223/94"; tras lo cual van llamando por riguroso orden jerárquico a los condecorados por su grado, nombre y apellidos, los cuales van acudiendo uno a uno, según van oyendo su nombre, y reciben, de algún oficial superior, la condecoración y un apretón de manos, tras lo cual se reintegran inmediatamente al grupo de "condecorados". Idéntico proceso se repite, aunque cambiando el anuncio del lector ("placa", "encomiendas", "cruz" y "relación de personal al que se le ha concedido la cruz del mérito naval con distintivo blanco en atención a los méritos contraídos"). Hasta aquí llega la entrega de condecoraciones y comienza el homenaje a los trabajadores civiles que, tras muchos años, dejan de trabajar en el Arsenal junto a sus compañeros militares.

En palabras del locutor que anuncia cada uno de los pasos que se van dando en la ceremonia: "a continuación, el Excelentísimo Señor Almirante Jefe del Arsenal hará entrega de un recuerdo del Arsenal al personal civil que ha pasado al retiro durante el primer semestre del

presente año, que simboliza el agradecimiento de la Armada y del Arsenal por la entrega y servicios prestados durante tantos años, así como el afecto de sus compañeros"; y los van llamando, también uno a uno pero con un ritmo más pausado, de modo que, a diferencia de la entrega de condecoraciones, hasta que uno no recibe el recuerdo no se llama al siguiente (quizás se trata así de resaltar un poco más al individuo y ofrecerle un reconocimiento mayor del que permite el debido "espíritu de cuerpo" entre el personal militar). Hasta aquí el homenaje al personal civil del Arsenal.

PENDÓN DEL ARSENAL

JEFES Y OFICIALES

(colocados por categorías y con el pater situado al fondo a la izquierda)

GUARDIA DE ARMAS

(o "guardia de honores"; formada por cuatro marineros y cabos)

CIVILES HOMENAJEADOS

CONDECORADOS

SUBOFICIALES

MARINERÍA

CABOS PRIMEROS

INVITADOS

PATIO DEL CUARTEL DE MARINERÍA

En este punto, debemos señalar que, no obstante esta consideración hacia los trabajadores civiles (en palabras de un suboficial, refiriéndose al homenaje al personal civil, éste será "una deferencia, una cortesía que se les tiene"), también vemos como el tiempo dedicado a los civiles es colocado al final del acto y estableciendo unos límites, tanto espaciales como temporales, muy claros de lo que corresponde al mundo militar y al mundo civil. En este sentido, también llamaba la atención el contraste entre los subgrupos de militares perfectamente ordenados y los dos grupos de civiles que había (homenajeados e invitados) agrupados más caóticamente y sin que ninguno de ellos vistiese un traje de uso extraordinario para remarcar la importancia del acto. Esta separación entre civiles y militares también se remarcó en el discurso con el que el Almirante Jefe del Arsenal cerró el acto (tras lo cual se rompen filas y los participantes e invitados acuden a la tradicional "copa", costumbre sobre la que ya me explaye suficientemente en otro capítulo de este trabajo).

Ésta y otras observaciones que considero muy significativas emanan de este discurso, por lo que a continuación reproduzco algunos fragmentos de éste, fragmentos en los que aparecen expresados con claridad algunos de los valores que hasta aquí hemos ido

comprobando constituyen parte de la ética e ideales institucionales. Tras una alusión a la "entrega desinteresada" de los condecorados hace una llamada a los cuadros de mandos para que sus subordinados "(...) se sientan bien mandados, que sepamos hacernos eco de sus necesidades, que tengan las herramientas adecuadas, pero también la atención del jefe cuando lo necesitan, que estén bien informados y que sean escuchados". Y continúa: "a todos os pido, a cada uno en vuestro nivel, (...) decisión para acometer las acciones con el convencimiento de vuestro éxito, dedicación, que es la única manera de sentirnos felices en vuestro trabajo contribuyendo al engrandecimiento de la Armada y de España". Finaliza el discurso expresando el agradecimiento, cariño y enhorabuena a los civiles ("a los que hoy despedimos") y a sus familiares.

Tras esta alusión a valores muy arraigados en la cultura institucional (por lo menos en la cultura ideal), valores tales como la realización personal a través de la entrega y sacrificio individuales por la colectividad, o a otros que constituyen parte de la modernidad y de los necesarios cambios e innovaciones (en el terreno de las pautas de conducta deseadas) que se están acometiendo al momento presente como respuesta a la exigencia de los nuevos tiempos, valores como pueda ser el fomento de un liderazgo comunicativo por el que

los subordinados deben ser escuchados, apoyados, informados y entendidos por sus mandos, liderazgo que huya de antiguas concepciones mucho más autoritarias en las que el subordinado no debía más que cumplir con el principio de la obediencia ciega e irresponsable, encontramos el doble signo que presenta toda ceremonia que se examine con cierta perspectiva histórica, doble signo al que nos referíamos más arriba y que no es otro que el de la tensión dialéctica que subyace entre tradición y modernidad, entre estructura y cambio dinámico.

4.3.2.4. La jura de bandera y la entrega de despachos.

Otra ceremonia a la que se han incorporado civiles como participantes activos es la jura de bandera, momento culminante de todo un proceso iniciático por el que el neófito/civil recibe su consagración, su "bautismo" como militar, pasando desde ese instante a ser miembro de pleno derecho de la Institución. No es de extrañar que, siendo ésta una de las ceremonias castrenses que mayor complejidad revisten, sea instrumentalizada como escaparate hacia la sociedad civil, pues es tan multitudinaria que el número de familiares y demás invitados se multiplica notablemente. No obstante, aquí hay que apuntar que existen juras más sencillas y, por lo tanto, más dirigidas al "consumo"

interno, como la que se pueda celebrar en una escuela de especialidades cada vez que se licencia una nueva promoción, hasta las que adquieren mayor magnitud, como aquella que se celebró hace dos años en Santander, jura que implicó a los tres ejércitos y que atrajo al buque insignia de la Armada, el portaaviones Príncipe de Asturias. En gran medida la magnitud del acto se puede ponderar en función del máximo grado jerárquico de las autoridades asistentes, o el status político en el caso de que acudan personajes civiles miembros del gobierno. Por ejemplo, para remarcar la importancia de la jura celebrada en Santander un oficial recordaba la presencia del JEMAD¹⁶ y de varios ministros. Es entonces cuando la imagen de la Institución es proyectada con más fuerza hacia la sociedad civil, con presencia masiva de medios de comunicación, de modo que se convierte en el ambiente idóneo para autorizar la participación activa de civiles, pues existe la posibilidad de que juren bandera civiles, normalmente padres de los que ese día juran bandera (inicialmente sólo el padre, aunque más adelante, no hace muchos años, se permitió también a las mujeres jurar bandera) y que por circunstancias

¹⁶ Esto es, el Jefe del Estado Mayor de la Defensa, cargo que en el momento de llevar a cabo el trabajo de campo era ocupado por el Almirante General Antonio Moreno Barbero. Este es el oficial que ostenta un mayor rango jerárquico en las Fuerzas Armadas, aunque no es el único o último responsable, pues hay responsabilidades que atañen únicamente a cada uno de los tres ejércitos (existen competencias específicas de cada ejército).

personales no pudieron hacerlo cuando el servicio militar era obligatorio.

Otro aspecto variable, éste de carácter más diacrónico, en el complejo ceremonial castrense es la presencia de la religión católica, pues, como explicaba un oficial: "indudablemente hace años que estaba la religión muy metida dentro del ceremonial militar... Hoy día pues no, se está separando y vamos... se está relajando (...) No tiene nada que ver". De nuevo nos encontramos ante un cambio social general (la Transición Democrática Española y la proclamación de un régimen político de carácter aconfesional) que acaba permeando las barreras de una Institución que se asienta en alto grado sobre el mantenimiento de su tradición y que, finalmente, alcanza a la estructura formal de las ceremonias, las cuales, asentadas sobre la necesaria inalterabilidad de sus formas en el tiempo, cuando deben introducir o suprimir algún elemento del ceremonial nos indican el enorme alcance y relevancia del cambio social que ha provocado esta alteración formal.

Así, por ejemplo, en la celebración de las juras de bandera se ha suprimido la tradicional misa con la que antiguamente se abría el acto (aunque se sigue celebrando una misa, previa y totalmente desvinculada del acto castrense, a la que acuden voluntariamente aquellos que lo deseen). Otro signo de este cambio

social y político lo representa la supresión de la figura del "rindan armas", señal de sumisión y de doblegación ante Dios, pues solo correspondía realizarlo ante aquellos iconos religiosos que representasen al Altísimo. Antiguamente, cuando la ceremonia incluía una misa, se "rendían armas", con o sin armas rodilla en tierra, ante la representación de la Iglesia, todos los presentes, desde marineros a almirantes. Igualmente, en las procesiones del Corpus Cristi "se cubría la carrera", esto es, que conforme se iba acercando la procesión con el Santísimo, los soldados que bordeaban formados el itinerario iban rindiendo armas (poniendo una rodilla en el suelo, descubriéndose y colocando el fusil en oblicuo) a su paso, tras lo cual volvían a la posición de firmes. Tras la desaparición de este elemento el presentar armas con fusiles calados con bayoneta ha quedado como la expresión del máximo honor que se puede rendir, como signo de lealtad y respeto.

No obstante, costumbres como la de rendir armas ante el Altísimo durante la consagración o la habitual celebración de misas de campaña previamente a muchas de las ceremonias castrenses no fueron suprimidas radicalmente, sino que aún durante varios años tras la Transición Democrática se siguieron llevando a cabo. Asimismo, algunos vestigios de aquél pasado tan impregnado por el papel determinante de la Iglesia y de

la religión católicas todavía hoy perviven, tanto en la estructura ceremonial como en la organización y cultura institucional. Aspectos como el cambio del papel oficial y percepción informal de que es objeto pater¹⁷ y la pérdida progresiva de presencia de los elementos de naturaleza más religiosa es algo que correspondería tratar ampliamente en futuros trabajos que dedicaremos al cambio de valores que han marcado los designios de la Institución en las tres últimas décadas. Baste aquí señalar algunos de estos vestigios durante el tiempo ceremonial, tales como la costumbre de rezar una pequeña oración (en homenaje a los caídos, muertos por servir a la patria) durante la jura de bandera, la presencia aquí del pater encuadrado como una autoridad más o la implicación religiosa que contiene el mismo hecho de realizar un juramento (aunque aquí se abre la posibilidad de que, según las creencias personales de cada uno de los presentes, se sustituya el juramento por una promesa).

Igualmente, el origen y justificación de la celebración de la mayor parte de festividades militares, como la Pascua Militar, el día de Reyes o el día de la Virgen del Carmen (patrona de la Armada), lo encontramos en motivos de naturaleza religiosa. Más aún, algunos de los símbolos de esta naturaleza se encuentran presentes

¹⁷ Nombre bajo el que se conoce al cura castrense.

físicamente y a la vista de todos en ciertos puntos asignados (tal es el caso de la figura que representa a la Virgen del Carmen, la cual ocupa un lugar bien visible en torno al puente de todos los barcos de la Armada, o, más aún, la existencia de una capilla presidida por este icono religioso, como es el caso del buque-escuela Juan Sebastián Elcano). Además, una de las ceremonias castrenses de carácter anual que más relevancia y carga emotiva suscita es la que todos los 16 de Julio, día de la Virgen del Carmen, se celebra. Dado que la relación Institución-sociedad civil es algo que también queda pendiente para su tratamiento en posteriores trabajos, obviemos aquí el análisis de la celebración de la festividad que, al igual que en el caso de otras tales como la del día de las Fuerzas Armadas, supone uno de los momentos celebrativos del ciclo anual en los que la Institución experimenta un mayor contacto directo, y consecuente apertura, con la sociedad civil, siendo instrumentalizadas de un modo intencional estas ceremonias (insistimos, escaparate que muestra idealmente las pautas y valores por los que la Institución quiere ser conocida hacia el exterior, así como los que quiere inculcar hacia el interior) para establecer y reforzar los lazos con aquella.

Lo que si nos interesa ahora es, manteniéndonos todavía en el ámbito más intra-institucional, centrarnos

en las ceremonias más orientadas hacia los propios miembros de la Institución. Así, volviendo a fijarnos en el día de la Virgen del Carmen vemos que éste se hace coincidir con el del final del curso académico en la Escuela Naval de oficiales. De este modo, todos los años este señalado día en la Escuela Naval se celebra conjuntamente la jura de bandera de los alumnos de primer curso y la entrega de despachos a los de tercero (para los de escala de oficiales) y a los de quinto curso (a los de escala superior). Este día es esperado con gran ansiedad e impaciencia por los principales interesados, pues, como explicaba un oficial, "es el día importante para los de primero y los de quinto (...) suele ir el Rey (...) o sino el Príncipe a presidir (...) pero sobre todo porque es el día que sales de la Escuela". En este sentido ya hemos señalado como la categoría social del que preside la ceremonia marca en gran medida el grado de relevancia que se le otorga. Por otra parte, en el capítulo dedicado a la socialización de los futuros oficiales ya hemos visto como, ante la elevada presión normativa que cotidianamente deben soportar los guardias marinas, este "salir de la Escuela" se convierte en deseo prioritario y principal factor de motivación con el que la Institución juega en función de sus intereses.

La ansiedad o intensidad con la que se espera esta celebración debe explicarse a través del hecho de significar una momentánea "escapada" hacia aquél mundo ajeno al institucional y que durante el curso solo han podido vivir de refilón. Esto en lo que atañe a todos los guardias marinas de la Escuela, pues la importancia del acto hace prácticamente ineludible la presencia, no solo de autoridades, civiles y militares, y de familiares, sino de los guardias marinas de todos los cursos que comienzan aquí sus vacaciones (tanto es así que, a pesar de su trascendente labor diplomática y política en el ámbito de las relaciones internacionales, siempre se trata de forzar la llegada a Marín del Juan Sebastián Elcano en el que los alumnos de tercer curso realizan su crucero de instrucción¹⁸ para que estos también puedan estar presentes en los actos ceremoniales). Pero a este significado liberador con el que es vivido y que se atribuye a este día por parte de todos los guardias marinas de la Escuela, hay que añadir más consideraciones para calibrar la intensidad de la vivencia cuando nos referimos a los principales protagonistas de este día: los que juran bandera, finalizando así el especialmente exigente primer curso

¹⁸ Los alumnos de tercer curso durante el periodo que duró el trabajo de campo, pues estaba previsto para el año siguiente una modificación del plan de estudios que trasladará el obligado crucero de instrucción para todos los guardias marinas de escala superior al cuarto curso.

de transición personal de civil a militar, y los que se gradúan, graduación que supone el paso definitivo al comienzo de una "vida adulta", paso tras el que entran a formar parte activa de la Institución siendo reconocidos por todos sus miembros en función de nuevos criterios, en función sobre todo del galón que se les entrega físicamente en esta ceremonia (el de alférez de navío a los de escala superior y el de alférez de fragata a los de escala de oficiales).

Lo cierto es que la intensidad de la vivencia de las diferentes ceremonias que frecuentemente interrumpen el ciclo laboral cotidiano de los miembros de la Institución variará en gran medida en función de variables tan dispares como la naturaleza de la ceremonia, el momento concreto en los que ésta se divide o el papel que le toca jugar a cada uno de los participantes en ella. En lo que a este último aspecto se refiere leemos a Turner que "en cada tipo de ritual (...) es un grupo o una categoría diferente de personas la que se convierte en el elemento social central (...) Cada participante en el ritual lo contempla desde su peculiar ángulo de visión. Tiene lo que Lupton ha llamado "su propia perspectiva estructural". Su visión está limitada por el hecho de que él ocupa una posición particular, o incluso un conjunto de posiciones situacionalmente conflictivas, tanto en la estructura

persistente de su sociedad, como en la estructura de roles del ritual en cuestión (...) Además, al ser un participante en el ritual, propenderá a considerar como axiomáticos y primarios los ideales, los valores, las normas abiertamente expresados o simbolizados en el ritual"¹⁹.

Respecto a la naturaleza de la ceremonia, en el terreno de las juras de bandera y de las entregas de despachos (éstas, cuando no van unidas a la jura de bandera se celebran con una ceremonia mucho más sencilla, en la que una "autoridad" entrega el diploma y se asigna el destino que se habrá de ocupar tras la culminación del periodo de formación), ya hemos señalado que podemos diferenciar las más rutinarias (por ejemplo, en las escuelas de especialidades se celebran constantemente un gran número de ellas a lo largo del año, pues cada nueva promoción de marinería jura al mes y medio de ingresar en la Institución, tras haber recibido la instrucción militar básica) de las más extraordinarias (que despliegan un mayor grado de ceremoniosidad -la cual se puede medir, en cierta forma, por la uniformidad requerida, gala, gran gala, levita...-).

Así era expresado la diferente vivencia emotiva de las juras de bandera por un oficial: "no es igual tu jura de

¹⁹ V. Turner. *La selva de los símbolos*.

bandera que una ajena a la Escuela (Naval)... que ya has ido a quince o dieciséis (...) Te emocionas en determinados momentos. Se te ponen lo pelos de punta, por ejemplo, con (el homenaje a) los caídos, pero el resto es rutina (...) Te alegras por los que conoces, los felicitas después de la ceremonia... Es algo muy especial para el que jura".

Otro factor diferencial que determina, en cierto grado, el modo en que las ceremonias que implican a todos los miembros de la Institución son vividas por estos lo constituye la escala a la que cada uno pertenece. Así, es bastante probable que un oficial atribuya muchos más significados a cualquier ceremonia que un marinero, puesto que aquél ha pasado por un periodo de socialización mucho más intenso que éste, y, como ya señalamos en otra parte, el sentimiento de pertenencia, de formar parte integrante e indisoluble de la Institución adquiere mayor fuerza, además de vivir (el oficial) en un mundo culturalmente más refinado, más cargado de cotidiana ceremoniosidad y simbolismo (reflejo de la hipernormatividad que hemos visto impregna cada uno de sus actos sociales, ya sean laborales u ociosos).

Por su parte, al ocuparnos de la socialización inicial de la marinería ya explicamos cómo la escueta formación que reciben contribuye débilmente a que la implicación

del individuo en la Institución se haga efectiva. De este modo, no es de extrañar que el significado general que la marinería muchas veces atribuye a las ceremonias, a las que tienen que acudir con cierta frecuencia como comisionados, sea el de una rutina "un tanto pesada", así como que acepten su existencia como algo inherente a la vida militar pero sin que exista una elaboración cognitiva que permita dar un sentido, cualquiera, a su necesidad. Este tono general es el que expresaba un marinerero cuando afirmaba que las ceremonias son "bonitas pero cansadas (...) exigen mucha preparación y luego... sobre todo en las juras... estar ahí de pie, al sol... (...) Queda bien para verlo (...) No es una cosa que me moleste (...) es una cosa normal que tiene que haber aquí (...) Hombre, yo creo que es... la Marina es eso... Aparte de navegar tiene que haber esos actos... es así la Marina (...) Sé que está así". Punto de vista que no varía demasiado cuando escuchamos a un brigada afirmar que las ceremonias son "una exhibición para la gente de fuera... a todos les gusta. A veces dicen (marineros y suboficiales) que es perder el tiempo... está asumido. ¿Qué más te da desfilar?, no tiene ni sus más ni sus menos".

No obstante, estas afirmaciones deben quedar siempre relativizadas y no ser tomadas como expresión exacta y coincidente con el sentir real. Al ocuparnos de los

medios que la Institución ponía al alcance de sus miembros para fomentar su motivación ya vimos como el discurso difería considerablemente de la actitud mostrada, de modo que los marineros podían hacer ver ante sus compañeros su despreocupación o incluso ridiculización de las condecoraciones, para luego desdecirse a través de una actitud de rabia y queja cuando no se les concedía la medalla que ellos consideraban que se merecían. Esto supone un fiel reflejo de aquel conflicto de roles al que se refería Turner, pues, por ejemplo, un marinero se encuentra con relativa frecuencia en una tensa situación por la que debe actuar de un modo contradictorio ante sus compañeros, principal grupo de referencia y al que debe una lealtad que, por otra parte, puede ir en contra de la lealtad debida al superior y a la Institución. En el caso de la vivencia de las ceremonias, a pesar de que los miembros menos socializados atribuyan menos significados a los símbolos y actos rituales, no se puede negar la fuerte carga emotiva y cohesiva que encierra la potencia de un desfile o de un grito lanzado al unísono por todos los presentes, expresión viva de la fuerza de la unidad.

Sobre esta cuestión arroja nueva luz Turner cuando afirma que: "estableciendo su comparación con otros sectores del sistema total y su relación con los

principios articuladores dominantes de ese sistema, nos daremos cuenta muchas veces de que los fines y los propósitos abiertos y ostensibles de un ritual determinado, enmascaran deseos y metas inconfesados e incluso inconscientes. También nos daremos cuenta de la compleja relación que existe entre las pautas de significado abiertas y las ocultas, las manifiestas y las latentes”²⁰.

Llegados a este punto, volvamos de nuevo a adoptar un registro más descriptivo, en este caso sirviéndonos del modo en que se celebra una jura de bandera, para poder posteriormente retomar un plano más interpretativo, y desentrañar así aquellos valores que se pretenden reproducir a través de una representación cargada de simbolismo. Ya hemos señalado más arriba que el principal común denominador de todas las ceremonias militares es el perfecto orden, pulcritud y movimientos disciplinados que alcanzan de lleno tanto a la dimensión espacial (en la distribución de los participantes, colocándose siempre por escalas, delimitando perfectamente a marinería, suboficiales, oficiales, autoridades e invitados y adaptando las posiciones de cada unidad, en cada caso concreto, al espacio que sirve de escenario de la ceremonia) como a la temporal (no se

²⁰ V. Turner. *La selva de los símbolos*.

deja nada a la improvisación, cada episodio de la ceremonia tiene su tiempo y su lugar).

Así, en una jura de bandera, entramos que la mayoría de los participantes son los marineros (o los guardias marinas, en el caso de la jura que se celebra en la Escuela Naval el día de la Virgen del Carmen), pues ellos como colectivo (como promoción) son los especiales protagonistas y el principal elemento que da sentido a la ceremonia. La jura da comienzo con todos ellos formados por brigadas (80 o 90 hombres), cada una al mando de un oficial, subdivididas en tres secciones (en líneas de nueve), cada una con un suboficial al frente y subdivididas a su vez en tres pelotones. Una vez formados van pasando de uno en uno bajo la bandera y besándola, luego vuelven a pasar de tres en tres, tras lo que suena el himno de la Armada, hay una ofrenda a los caídos (es decir, a todos los militares muertos en acto de servicio) y se desfila delante de la autoridad que preside la jura (si es el Rey se le presentan armas), y de la tribuna que alberga al resto de autoridades civiles y militares (la autoridad que preside la jura no se ubica en la tribuna, sino que se sitúa frente a las brigadas en formación, junto a la bandera, y tras ellas, las gradas con sus correspondientes familiares). Finalmente se presentan

armas a la bandera cuando ésta se incorpora al regimiento con un oficial y tres suboficiales.

Nos encontramos, así, ante una ceremonia que de nuevo oscila entre el protagonismo momentáneo que se le concede al individuo (en el momento en que desfila "de pelotón" -es decir, de uno en uno- y besa la bandera - los labios no llegan a tocar físicamente la bandera-) y la exaltación del valor de la colectividad y del compañerismo (tanto si nos atenemos al modo en que se forma a la espera de realizar el juramento - juramento nunca verbalizado individualmente, quedando representado con el desfile "de pelotón" y beso a la bandera-, pues cada una de las brigadas se agrupan en función de criterios de cohesión que van más allá de la pertenencia a una misma promoción -se agrupan, por ejemplo, según la especialidad de procedencia-; como si nos fijamos en el momento en que desfilan bajo la bandera "de sección", es decir, alineados de a tres -de hecho, esta interpretación no es tal, sino que este significado del desfile "de sección" es explicitado durante el proceso ceremonial cuando se anuncia por megafonía que este desfile va a tener lugar "como símbolo de compañerismo"-).

El otro elemento que comparte especial protagonismo y centralidad junto a aquellos que juran lo constituye la bandera, representación de la colectividad que todo

miembro de la Institución jura defender aún pasando por encima de su interés personal, dando la vida en caso de necesidad y, en suma, sacrificándose como individuo por el colectivo del que forma parte integrante. Esto queda plasmado de forma muy gráfica, tanto desfilando bajo la bandera nacional (la nación que nos cobija y la nación a la que juran someterse) como besándola en señal de respeto o presentando armas al Rey y/o a la bandera, también con esta intencionalidad (mostrar respeto ante los símbolos de la colectividad agrupada bajo el término "nación"). El hecho de que al besar la bandera se evite el contacto directo con los labios del que besa nos refiere directamente a la enorme carga de sacralidad que se le atribuye de manera unánime a este objeto, lo que lo convierte en un símbolo que exigirá determinado trato. Existen, así, una serie de normas para su manipulación que veremos, más adelante, al ocuparnos directamente de los principales objetos simbólicos que circulan y contribuyen a dar consistencia a la cultura institucional, en términos de contaminación y pureza, de instrumentalización y control social del peligro natural, de limpieza y suciedad y de la contraposición sagrado-profano, así como señalaremos algunas de las reglas que deben marcar las relaciones entre esta serie de concepciones bipolares²¹.

²¹ M. Douglas. *Pureza y peligro. Un análisis de los conceptos de*

Durante la entrega de despachos/diplomas, aunque también presidida por la bandera nacional, ésta no entra a formar parte activa de la ceremonia. Así, de la correspondiente formación de alumnos los que la componen van saliendo, a medida que los van llamando por sus nombres, para recibir, de manos de alguno de los que nutren el grupo de "autoridades"²², el despacho (a través del que se notifica el primer destino al que se deberá incorporar a continuación) o el diploma acreditativo tras finalizar su periodo de formación (aunque lo reciben físicamente, se lo devuelven en el acto a un marinero, para que la Institución se lo remita finalmente a cada uno a su destino correspondiente). Una distinción especial siempre se hace con el número uno de la promoción, el cual es llamado en primer lugar, por separado, y recibe el premio correspondiente.

A continuación desarrollo brevemente un nuevo ejemplo descriptivo, en este caso referente a lo que sucedió en una entrega de diplomas a la que pude asistir en la Base

contaminación y tabú.

²² Término de uso común, a todas las escalas, aún cuando sus connotaciones en un contexto militar pueden inducir a la confusión, cuando no a la paradoja, pues al fin y al cabo todos los miembros de la Institución ejercen en algún momento autoridad sobre sus subordinados. No obstante, podemos considerar "autoridades", civiles y militares, a aquellos que ostentan un elevado rango militar o político, aunque el límite que dará la condición de "autoridad" variará en función de las circunstancias y siempre desde un prisma relativo, según la importancia de la ceremonia y del rango de los que asisten a ella.

Naval de A Graña²³: tras la entrega de diplomas, la alocución del comandante-director, discurso que cierra con vivas a España y a la Armada respondidas al unísono por todos los marinos presentes (el colectivo institucional se reafirma así, a una sola voz, en su principal razón de ser: lograr la supervivencia del colectivo nacional); a continuación suena el himno de la Armada por megafonía, siendo cantado también por todos los marinos presentes; finalizada la entonación del himno, al ritmo que marca una nueva música, todas las brigadas desfilan en torno a las autoridades, girando la vista a la izquierda cuando pasan a su derecha (en señal de respetuoso saludo); durante el desfile, cada brigada (formada por los pertenecientes a las diferentes escuelas de especialidades) es antecedita por un mando de brigada (un suboficial) y por un abanderado que porta el estandarte que representa a la escuela correspondiente (lo portan perpendicular al suelo, excepto al desfilar junto a las autoridades, momento en que es colocado en paralelo al firme, en señal de saludo, pues ellos no giran la cabeza para mirar a las autoridades); delante de todos ellos una guardia de honor va abriendo el desfile (compañía de honor encabezada por un cabo gastador que cada cierto compás

²³ Base Naval en la que se concentran tres escuelas de especialidades: hostelería y alimentación, maniobra y navegación y administración.

levanta el brazo izquierdo con el puño cerrado, y compuesta por seis cabos-alumnos -seleccionados en función de su estatura, no de ningún mérito particular-, todos ellos engalanados con sus correaes y portando armamento ligero y otros objetos, sujetos a la espalda, como palas o hachas); tras desfilan terminan lejos del lugar original, donde se inició la ceremonia, formados relajadamente, charlando entre ellos, y esperando que cada mando de brigada les permita romper filas; se ven entonces algunas muestras de alegría (aplausos o gorras al aire) y cómo, finalmente, se encaminan todos hacia la "copa" que les permitirá, hasta cierto punto, invertir la rígida estructura ceremonial e intentar una nueva inmersión en la *communitas* en la que se rompan momentáneamente las infranqueables barreras que marca la ceremonia militar.

4.3.2.5. *La entrega del bastón de mando, la entrega del sable y la entrega de la bandera de combate.*

Entre otras muchas consideraciones emanadas de este tipo de actos, comprobamos que no en todas las ceremonias castrenses será la enseña nacional la que ocupe el lugar central, sino que en función de la naturaleza y finalidad de la ceremonia otros objetos simbólicos predominarán, desplazando este protagonismo de la bandera. Esto lo vemos de un modo mucho más claro

en la ceremonia de entrega de mando, a través de la cual se hace público el momento en que un oficial es reconocido como máximo responsable de una unidad militar. El objeto que representa esta responsabilidad y poder otorgado por la Institución consiste en el denominado "bastón de mando". Así, por ejemplo, en el relevo del mando de un buque de manos de un comandante a otro, tras el correspondiente procedimiento administrativo por el que se señala el nombre de ambos, formará toda la dotación, generalmente en alta mar, para ser testigo del traspaso de responsabilidades, traspaso simbolizado a través de la entrega del bastón de mando. Con toda la dotación formada tras el comandante entrante, el comandante saliente y el interventor (un delegado del almirante de la Flota o de la Zona Marítima de la que depende el buque en cuestión) se lee la disposición por la que, por orden del Ministerio de Defensa, el nuevo comandante toma el mando, así como se lee la disposición (de la publicación con la resolución correspondiente) por la que el comandante saliente es enviado a otro destino²⁴.

²⁴ Todo lo referente al modo en que deben ser llevadas a cabo las ceremonias marineras de la Armada (así como todo lo referente al intrincado reglamento de saludos militares y marineros) queda explicitado en el libro, publicado por la propia Institución (Editorial Naval, sita en el Cuartel General de la Armada, en Madrid), "Ceremonial Marítimo". Aunque esta publicación no tiene carácter oficial, por lo que también encontramos lo más esencial de este tema explicitado en las "Reales Ordenanzas de la Armada".

Otro caso en el que el protagonismo de la bandera nacional es desplazado en favor de otro símbolo lo supone la entrega del sable que todos los años se celebra en la Escuela Naval de Marín. Ya vimos al ocuparnos de la formación de los oficiales el papel distensor de la costumbre del apadrinamiento, así como algunas de sus manifestaciones más informales. En lo que no entramos fue en la ceremonia que supone la consagración oficial de esta costumbre, con la que se reconoce implícitamente la función y los valores que con ella se promueven. El que de entre estos queda más claro durante la ceremonia es el del vínculo, casi hermanamiento, que se establece entre dos colectivos enfrentados estructuralmente. Así, para no atentar contra la idea de unidad y cohesión total que finalmente debe imperar entre todos los miembros de la Institución, se hace necesario un mecanismo que contribuya a equilibrar la diferenciación con la cohesión total, en definitiva, que suavice la rivalidad y el conflicto estructural, el cual se hace más problemático a medida que enfrenta a colectivos que, además de tener una relación directa de dependencia y de subordinación (por cuanto alumnos de cuarto curso se convierten en los brigadieres que instruirán y reprenderán a los de primero), se caracterizan por la intensa cohesión intragrupal y por una implicación e identificación de

todo individuo, respecto a su grupo de referencia, libre de toda duda. De hecho, éste principio de la máxima cohesión, pero a nivel global, es el que ha de regir gran parte de los esfuerzos socializadores institucionales, dado que la razón de ser de todo ejército radica finalmente en el conflicto con otros ejércitos, por lo que la eficacia durante el combate vendrá dada en gran medida por la intensa asimilación de todos sus miembros de un sentimiento de pertenencia global que permita, desde un punto de vista psicológico, la ejecución de la acción bélica con el mayor convencimiento de todos los que la llevan a cabo (convencimiento que ha de asegurar tanto la necesaria virulencia física de la acción bélica como la ausencia de lo que sería una altamente disfuncional duda moral a la hora de entrar en combate).

No vamos a entrar aquí de nuevo a explicar la función cohesionadora de la costumbre del apadrinamiento. Veamos únicamente como se refleja de un modo simbólico, durante la ceremonia, el establecimiento de este vínculo (establecido en principio a nivel individual y personal, pero afectando finalmente al nivel colectivo) entre los dos grupos enfrentados. Los alumnos de cuarto curso forman frente a los de primero (enfrentamiento físico y espacial que refleja el estructural), formando una sola hilera cada uno, por lo que el enfrentamiento se produce

"cara a cara" (formación excepcional que nos habla del carácter individual y personal de la costumbre, así como de la relación de igualdad que por un momento se permite entre superiores e inferiores estructurales). El acto es presidido por el comandante-director de la Escuela, al igual que todos los actos rituales relevantes y reconocidos oficialmente que se celebran en la Escuela Naval. En torno a los alumnos de cuarto y primer curso, principal objeto de la ceremonia, forman ordenadamente el resto de guardias marinas y personal de la Escuela.

Con esta ordenación espacial, explicitada y explicada minuciosamente en la orden del día anterior al de la ceremonia, se segregan, evitando cualquier confusión o ambigüedad, a cada uno de los grupos cuyo status viene determinado por el curso al que pertenecen, es decir, por la antigüedad, y por su pertenencia al colectivo de profesores (entre los que también hay que distinguir miembros de la escala básica y de las escalas superior y de oficiales). Así, la ubicación preferente en función del status-antigüedad que domina en la mayor parte de las ceremonias castrenses encuentra aquí una excepción, pues el protagonismo de los alumnos a los que se dirige directamente la intencionalidad de este acto obliga a que ocupen un lugar central en la representación ceremonial.

El sable del oficial (acerca del que escribiremos más adelante), propiedad del ahijado (al igual que el uniforme, se lo dan en el momento de su ingreso) y entregado a su padrino durante la "entrega del sable" más informal que ya describimos al ocuparnos de la socialización de los oficiales, es entregado por el padrino a su ahijado destacándose ambos de la formación (a medida que van nombrando a los alumnos de nuevo ingreso). Una vez entregado, entre ambas formaciones, en el centro del escenario ceremonial, padrino y ahijado se funden en un abrazo que nos habla de la intensidad del vínculo establecido (frente al más habitual apretón de manos que se impone en la mayor parte de las ceremonias castrenses, aunque no en todas), así como también puede ser leído como señal de bienvenida e integración a la Institución, bienvenida que dan los alumnos de más alto status (ya apuntamos en otra parte que los alumnos de quinto curso, ostentando ya el rango de alférez de fragata, participan de una dinámica en gran medida ajena a la Escuela, siendo considerados algo más que alumnos, a medio camino entre esta condición y la de oficial de la Armada) a los recién llegados, por lo que de entre los guardias marinas serán los que presenten el más bajo status.

Finalmente, la consolidación de este contrato simbólico se sellará, como en tantos otros actos

castrenses, con una comida y una celebración festiva en la que los ahijados son invitados por sus padrinos. Aquí se pasa ya más claramente del plano individual al plano colectivo, pues los padrinos pagan los gastos de la celebración actuando y configurándose como colectivo (que no es otro que el de la totalidad de los guardias marinas de cuarto curso) que invita a otro grupo también perfectamente definido y que constituye la totalidad de sus subordinados y principales receptores del ejercicio del poder que aquellos deben llevar a cabo (en definitiva, los "novatos", alumnos de primer curso). De este modo se trasciende el vínculo personal que se establece entre padrino y ahijado y se establece una relación amistosa entre una confusión de antagonistas.

Si bien comprobamos que en algunas de las ceremonias castrenses desaparece el elemento "bandera" como elemento central en torno al cual se articula toda la ceremonia, del mismo modo encontramos ceremonias en las que la bandera nacional no solo no desaparece como elemento que les da sentido, sino que ésta adquiere un renovado protagonismo, siendo complementados sus significados más amplios con nuevos atributos, más específicos, por cuanto la bandera en sí es referenciada directamente a un colectivo más pequeño, pero siempre como parte integrante del colectivo-Nación (o del colectivo-Institución). Tal es el caso de la entrega de

la bandera de combate, ceremonia que afecta directamente a todos los buques de la Armada una vez en su vida operativa, poco después de ser botados por primera vez.

Una peculiaridad digna de ser resaltada es el amplio eco social que presenta, al igual que ceremonias como las grandes juras de bandera o las botaduras de los nuevos barcos de la Armada, la entrega de la bandera de combate. Esta repercusión del acto institucional sobre la sociedad civil era reseñado por un oficial a través del hecho de su habitual publicación en la primera plana de los diarios locales ferrolanos²⁵. Más aún, en el espacio que ocupan las referencias a la Institución en este diario encontramos uno de los más claros indicadores del cambio diacrónico que esta sufriendo la Institución en lo que se refiere a su relación con la sociedad civil y la progresiva apertura de aquella hacia ésta. Así, este mismo oficial afirmaba que "ahora la Armada sale bastante en prensa (...) antes no había las noticias éstas (...) Los domingos vienen fotos de fiestas de mucha gente de Ferrol... a veces copas y despedidas de almirantes (...) Son los ecos de sociedad de Ferrol".

Pero al margen de los cambios coyunturales que en la actualidad aconsejan la intensificación del vínculo

²⁵ Diarios como "La Voz de Galicia", en su edición especial para Ferrolterra", o el "El Diario de Ferrol".

entre la Institución y la sociedad civil, en la tradición de la elaboración y entrega de la bandera de combate encontramos un esfuerzo institucional que trasciende las necesidades del momento que vivimos. Los nombres de los barcos de la Armada Española suelen corresponder, además de a marinos ilustres y/o personalidades históricas, también a ríos, regiones o localidades de la geografía nacional. Pues bien, en este último caso es habitual que la ceremonia de entrega de la bandera de combate se celebre en aquella localidad que da nombre al barco, siendo también elegida como madrina del mismo una autoridad o una celebridad natural de esta localidad. En todo caso, el vínculo no se establece únicamente entre aquellos barcos cuyo nombre coincide con el de una localidad, sino que siempre se buscará una localidad donde celebrar la ceremonia, participando ésta activamente en su organización y siendo vivida siempre como un día festivo en el que se establece cierta comunión entre el barco/Institución y los habitantes de la localidad. Por otra parte, también es frecuente que la bandera, además de ser entregada/regalada por una madrina elegida por su relación con la comunidad en cuestión, sea bordada por un colectivo de aquella localidad o ciudad que ha sido seleccionada para la ocasión, incidiendo así en la fortaleza del naciente vínculo (tal es fue el caso, por

ejemplo, de la bandera de combate del patrullero Atalaya, la cual fue confeccionada por las monjas pertenecientes a un convento sito en Ribadeo, es decir, allí donde se celebró la entrega de la bandera de combate).

Veamos como recuerda un oficial la celebración de la entrega al cazaminas Sella en Ribadesella, celebración a la que pudo acudir, no por formar parte de la dotación del barco homenajeado, sino por estar destinado en uno de los otros barcos que se presentaron para participar en el evento (el hecho de que acudan más barcos a la ceremonia nos habla de la magnitud y resonancia del acto): "se eligió a la madrina (...) que fue (...) Arancha del Sol... porque era originaria de allí... con mantilla negra y toda la parafernalia (...) Se citan y hacen en tal fecha la entrega de la bandera de combate en un acto institucional donde el comandante recibe la bandera de (manos de) esa ciudad (...) La ciudad... bueno, la ciudad no... el ayuntamiento organiza los preparativos... Montan tribunas frente al barco (...) que atraca en un lugar privilegiado del pueblo (...) Luego hay un acto militar (...) viene una autoridad militar y hay una compañía... al mando de un capitán... que le rinde honores (...) Luego ya viene el acto de la entrega de la bandera en sí... la bandera la ofrece el pueblo al barco (...) (Se cierra con un) discurso del

alcalde... (en el que) agradece a la Armada que se hayan acordado de ellos (remedando) "por mantener vivo el espíritu de esa ciudad o pueblo, que está seguro que el barco llevará con mucho orgullo..."... y el comandante del barco responde que para él "es un placer, una satisfacción que Ribadesella tenga un barco con su nombre porque se lo merece..." (...) Se acaba con un desfile militar".

Continuando con esta cita, vemos la valoración que este oficial ofrece respecto al modo en que es vivido por la población receptora. Esta valoración ofrecerá la imagen deseada, ideal e idílica, de las relaciones la población y la Institución, pretendido idilio que trata de ser consolidado y consagrado a través del momento festivo y que contrasta con el sentir generalizado, que se pudo registrar durante el trabajo de campo, entre los miembros de la Institución de que entre la sociedad civil, en general, y por los medios de comunicación, en particular, son totalmente incomprensidos e injustamente tratados. Asimismo, aquí se incidirá más bien en la función de "escaparate", hacia la sociedad civil, de las ceremonias, aunque también se aludirá a la función que ya hemos señalado y que supone la otra cara de la moneda de aquella: nos referimos a la función socializadora e integradora que podemos observar cuando analizamos estas ceremonias centrándonos en su orientación "de puertas

adentro". La cita, en definitiva, se prolongaba de este modo: "son ceremonias (se refiere a las entregas de banderas de combate) muy concurridas, abiertas al público (...) La gente lo agradece mucho, porque muchos nunca han visto un barco de guerra (...) Para ellos es como una fiesta... siempre la Armada es bien recibida... se ve que la gente está con las Fuerzas Armadas... el público participa y acude masivamente (...) Con la ceremonia damos la imagen y (...) por otro lado (damos) realce al pueblo al que se hace el honor de coger su nombre para el barco (...) Se trata de abrirse a la sociedad civil... (...) y también (está) dirigido a los propios miembros (de la Institución)".

Pero no es nuestro objetivo aquí ahondar en las complejas relaciones que se establecen entre la Institución y la sociedad civil y los diversos sectores en que ésta se divide. Después de referirnos brevemente a cómo son percibidas estas relaciones por los miembros de la Institución retomamos el discurso que se desarrolla en el ámbito más intra-institucional, pues lo que con este trabajo pretendemos es tratar de explicar la lógica y dinámicas socio-culturales internas, tratando de extraer, en la medida de lo posible, el influjo que de diversos agentes sociales ajenos a la Institución pueda ésta recibir. Es evidente que estos influjos existen y que no se pueden "extraer", así como

ya señalé en otra parte que la Armada no puede ser considerada con rigor como una Institución Total goffmaniana (aunque sí como una Institución Voraz coseriana), pero su análisis queda pospuesto para posteriores trabajos, pues su abordaje supondría diluirnos demasiado y perder contundencia y peso específico en la exploración que estamos llevando a cabo acerca de la estructura social y de la cultura institucionales.

Hecha esta aclaración y respecto a la ceremonia de la entrega de la bandera de combate, sólo hacer notar como nos encontramos ante un símbolo poliédrico que presenta múltiples acepciones. Por ejemplo, estamos ante un objeto que representa el vínculo con la sociedad civil a la que se defiende, defensa que da sentido a la misma existencia de la Institución, así como ante una representación de la colectividad nacional al tiempo que representa al colectivo que compone la dotación del barco. Así, esta bandera es dotada de tantas connotaciones que su manejo exige atenciones exquisitas. Durante la ceremonia de entrega es recibida de manos de la madrina por el comandante de la unidad con rodilla en tierra. Tras recogerla cuidadosamente la depositará en el interior de una vitrina cerrada en la cámara de oficiales del barco, donde permanecerá a la vista de todos los oficiales pero sin que nadie tenga con ella el

más mínimo contacto físico, por lo menos hasta el momento en que haya que izarla porque se entra en combate. En caso de conflicto armado nos encontraríamos claramente ante una materialización de la idea, de modo que el sentido de la lucha lo encontramos en la defensa de la bandera, es decir, en la defensa de la patria y del honor y orgullo de la unidad militar que aquella simboliza. Esta realidad, más o menos simbólica, adquiere total fisicidad cuando, en caso de derrota o de rendición, el comandante del barco derrotado entrega su bandera al enemigo victorioso.

4.3.2.6. Conclusión: estructura y cambio a través del ritual.

Hasta aquí, hemos realizado un repaso por algunas de las ceremonias castrenses que reticulan el universo cultural institucional más íntegra y rigurosamente elaborado, condensando una serie de valores y persiguiendo el mantenimiento y reforzamiento de una cohesión interna que hacen que estos actos presenten una estructura, en principio caracterizada por su rigidez, tanto en lo sincrónico como en lo diacrónico (cohesión que finalmente ha de revertir en la máxima eficacia operativa, siendo como es éste el fin último de todos los esfuerzos institucionales). No obstante, también hemos señalado como algunos cambios sociales de gran

magnitud acaban por permear la cultura institucional haciendo necesaria una alteración/adaptación de esta estructura, luchando así contra lo que más natural es al ritual: su pretendida inmutabilidad a través del tiempo, el esfuerzo porque elementos formales y materiales se reproduzcan miméticamente en el tiempo (contra la inevitable naturaleza dinámica y cambiante de la acción, función y significado, es decir, contra la potencialidad performativa del ritual).

Veamos, para ir terminando el capítulo dedicado al ceremonial militar y marineró (aquí hay que realizar esta distinción pues, aunque la mayor parte de los rituales de la Armada coinciden con el de los otros dos ejércitos, también hay un número considerable de ellos que son específicos de nuestra Institución objeto de estudio, principalmente por razón de su naturaleza marinera), algunas citas o ejemplos que soporten algunos de los puntos expuestos con este planteamiento.

Respecto al sentimiento cohesionador que promueve un ceremonial en el que participan todos los estratos sociales de la Institución (aunque perfectamente diferenciados), así como en lo que se refiere a la mayor eficacia operativa que persigue la mayor elaboración y solidez cultural, el comandante de un buque afirmaba que: "el ceremonial marítimo británico es el más elaborado... "pierden" mucho tiempo, pero luego ganan

guerras (...) No está reñida la tradición con la eficacia (...) A Estados Unidos les falta historia... lo que tienen es mucha herencia de la (tradición/historia) británica (...) (La tradición) genera más unión... gritar todos a la vez, antes de entrar en combate, "God save the Queen" les une mucho... (...) También brindan todos los oficiales antes de entrar en combate (...) ¿Porqué lo hacen?... lo han hecho siempre". Así, este oficial finaliza la cita recurriendo a la única justificación posible que ha de sostener, en último término, la existencia de determinada tradición: su génesis inmemorial y su pervivencia desde entonces hasta el momento actual.

En la siguiente cita, otro oficial remarcaba el papel integrador de las ceremonias (o más bien de la "copa" que sucede a toda ceremonia), así como señala algunos otros valores militares que se trata de fomentar desde la Institución: "los valores (...) abnegación, espíritu de sacrificio (...) lealtad (...) los llevas más implícito, lo llevas más dentro (...) Una vez dentro de la corporación te hace más unión (...) Todo eso tardas en aceptarlo y tardas en adaptarte a esa situación ¿no?. El compañerismo (...), que es fundamental en las Fuerzas Armadas (...) es uno de los valores que más se aprecia en estas Fuerzas Armadas (...) Se potencia (el compañerismo) en todos los aspectos (...) El

compañerismo... aquí se trata de unir mucho. Aquí hay muchos actos sociales, hay muchos actos militares para unificar el compañerismo. Actualmente se tiende mucho a que las familias participen con los maridos en este tipo de actos (...) las juras de bandera, entrega de diplomas... (...) Se invita a todos los familiares, se hace una copa, se habla con ellos... se trata de estimular y unir a los miembros de la Armada, incluso a los civiles".

Cerrando la cita con una leve referencia al cambio, en este caso a la mayor participación de civiles, este oficial nos da el pie para que nosotros cerremos el capítulo apuntando algunos cambios más que, dentro del entramado ceremonial, han percibido oficiales y suboficiales entrevistados. Las causas de las sucesivas readaptaciones de fondo a las nuevas circunstancias históricas que la Institución debe acometer periódicamente suelen ser de naturaleza política (ya sea un cambio de régimen, un proceso de profesionalización del ejército, la entrada en una alianza internacional...) y externas al ámbito institucional (por cuanto las decisiones son tomadas por la clase política). Así, por ejemplo, se crea la costumbre, aparentemente paradójica, de izar la bandera de un país extranjero cuando agrupaciones internacionales realizan

maniobras conjuntas coincidiendo con el día de la fiesta nacional del país cuya bandera se iza.

Asimismo, la reducción del personal, consecuencia de tomas de decisión ajenas al ámbito institucional, se hizo sentir en la necesidad de reducir también el número de efectivos en las guardias, lo cual repercute en la posibilidad de rendir honores con mayor o menor frecuencia. De este modo, se ha perdido la costumbre por la que cada vez que un barco salía del Arsenal, su dotación permanecía formada dando honores a todos los barcos, atracados o no, grandes y pequeños, con los que se cruzaba. Igualmente, mientras hace años la guardia militar formaba para recibir y dar honores al comandante cada vez que éste ascendía o descendía del barco, ahora éste es un privilegio que se reserva únicamente para altos cargos (AJEMA, almirantes...). En este caso se avisa a la guardia con antelación suficiente para que cambien la uniformidad, uniformidad (con armas, correaes...) que antiguamente vestía la guardia ininterrumpidamente, mientras que hoy día visten el uniforme de diario con la funda de la pistola (sin la pistola) a la cintura como mero distintivo, además de vivir la guardia de un modo mucho más relajado (paseando o sentados en el cuerpo de guardia, charlando, viendo la televisión...).

Así contrastaba un suboficial la forma de realizar las guardias militares antiguamente frente al modo en que se realizan en el momento actual, recuerdo que denota cierto tono nostálgico: "hace más de diez años (...) (los marineros de guardia) ya estaban vestidos de blanco o azul (según la estación), con su traje, su correa... Cuando venía alguien cogía su fusil. Es que antes las guardias militares eran guardias militares (...) En los barcos había seis o siete marineros con su cabo escuadra (un cabo segundo) y el cabo primero (...), (que) hacía de "sargento de la guardia"... o "suboficial de guardia" (...) En el portalón (entrada) había un chaval con un cetme, puesto en posición de descanso (sobre los pies, sin moverse)... (y) se ponía firme y saludaba (militarmente) al que entraba... Tenía su pito para dar las pitadas... Los seis o siete (marineros) se iban turnando cada hora (...) El centinela, al ver llegar al comandante daba cuatro pitadas y el cuerpo de guardia formaba para recibirlo (...) Al cabo segundo de la guardia se le llamaba cabo escuadra porque cuando se hacía el relevo del centinela era él el que iba a buscar al marinero que relevaba y lo llevaba hasta su puesto. En las guardias había varios puestos y el cabo escuadra iba desfilando y dando el relevo del centinela: lleva a todos con él, les da el alto en los puestos, cogía al primero, cambiaba y el que salía de guardia se ponía el

último de la fila (...) así, desfilando con el cabo escuadra delante”.

Esta última cita, también de un suboficial, incide no solo en la simplificación de algunas ceremonias (en este caso, la jura de bandera), sino en una menor presencia de las ceremonias en la vida cotidiana del militar por cuanto su celebración se ha vuelto más espaciada en el ciclo temporal (percepción compartida por la mayor parte de suboficiales entrevistados): “antes las ceremonias eran más frecuentes... todos los sábados por la mañana se hacía (lectura de) leyes penales... luego lo cambiaron a los viernes por la tarde... Ahora sólo se hace cuando hay entrega de medallas (...) La ceremonia (de lectura de leyes penales) era igual (que en la actualidad)... La jura de bandera se hacía con misa y era más larga... se leían arrestos, artículos, premios...”.

Tanto la menor elaboración como la menor frecuencia de la celebración de algunos rituales institucionales son aspectos que constituyen una serie de alteraciones organizativas que deben leerse en la misma línea que la menor exigencia que la Institución muestra en la actualidad hacia la obligación saludar militarmente entre ciertos estratos sociales, como es el caso de marineros y cabos segundos (tema ya tratado en el capítulo correspondiente). Se trata, en conjunto, del

reflejo de un cambio más profundo: un relajamiento general de las costumbres y un control institucional sobre el individuo más liviano (dejando sobre éste un mayor margen de libertad, aunque siempre dentro del marco de los estrictos principios disciplinarios que marcan los designios cotidianos de cualquier ejército), cambio percibido unánimemente por los más veteranos miembros de la Armada. Esta es una cuestión compleja y que nos adentra en un terreno, el del cambio diacrónico del sistema de valores, que no podemos permitirnos abordar aquí en toda su amplitud, motivo por el que quedará pospuesto para su correcto tratamiento en posteriores estudios.

4.3.3. *El valor de la limpieza (o el rechazo de la suciedad): expresión de una búsqueda de pureza moral y de perfección organizativa.*

4.3.3.1. *Introducción.*

Durante el apartado anterior hemos comprobado como el ideal de orden y disciplina domina todas y cada una de las ceremonias castrenses, quedando reflejada esta hegemonía en aspectos como la escrupulosa ordenación y diferenciación en el espacio de los diferentes subgrupos que componen la totalidad de la estructura social de la Armada, así como en la extrema precisión de movimiento corporales que se exige tanto a cada uno de los miembros, entendido como individuo, como a cada uno de los grupos de status, entendido como colectivo que se mueve al unísono como si fuese un único cuerpo (respecto a la educación del cuerpo considero que ya nos hemos explayado suficientemente en anteriores apartados, especialmente a lo largo del capítulo dedicado a la formación/socialización de nuevos miembros). Estamos pues, ante un ideal que se presenta condensado y en toda su pureza durante el tiempo ritual, pero que constituye un reflejo de una realidad mucho más amplia, pues su preponderancia debe abarcar la práctica totalidad del tiempo en que el individuo se halla inmerso en el ámbito institucional, tanto durante el tiempo laboral como el destinado al ocio (teniendo en cuenta que el nivel de

exigencia en el cumplimiento de este principio varía en función de las circunstancias específicas).

Pues bien, en el caso de la higiene personal y de la limpieza general, exigencia tan íntimamente ligado al ideal disciplinario, sucede exactamente lo mismo (por cuanto su escurpulosidad durante el extraordinario tiempo ceremonial es proverbial, además de marcar notablemente la cotidianidad de todos los miembros de la Institución). En las páginas que siguen trataremos de analizar el papel que juega esta omnipresencia de un ideal de pulcritud que se persigue en todo momento y en todo lugar. Para ello nos apoyaremos en algunas de las hipótesis que a este respecto apuntó M. Douglas en su obra "Pureza y peligro". Principalmente, nos interesa centrarnos en las preocupaciones que esta autora mostró por el desarrollo de conceptos como "pureza ritual" vs. "contaminación ritual" o por la relación directa entre los procesos, cognitivos y socioculturales, de separación y clasificación con la idea de limpieza. Así, coincidimos plenamente con M. Douglas cuando afirma que: "la suciedad (...) consiste esencialmente en desorden (...) La suciedad ofende el orden. Su eliminación no es un movimiento negativo, sino un esfuerzo positivo por organizar el entorno (...) Nuestra acción de evitar la suciedad: es un movimiento creador, un intento de relacionar la forma con la función, de crear una unidad

de experiencia (...) Sostengo que las ideas acerca de la separación, la purificación, la demarcación y el castigo de las transgresiones tienen por principal función la de imponer un sistema a la experiencia, que de por sí es poco ordenada. Sólo exagerando la diferencia entre adentro y afuera, encima y debajo (...) a favor y en contra se crea la apariencia de orden"¹.

Sin duda, tras el largo recorrido que llevamos realizado hasta el momento a través de los más diversos entresijos institucionales, muchas de estas palabras encontrarán para el lector pleno sentido, sobre todo cuando sostenemos que uno de los primordiales objetivos de la Armada (y es de suponer que, aunque con variantes, de cualquier ejército) es lograr un sentimiento de cohesión que, en cierto modo, desborde la necesaria diferenciación interna (necesaria para lograr una eficacia operativa). Se trata, en suma, de mantener el equilibrio entre cohesión y diferencia (es decir, de mantener el "equilibrio inestable"), pudiendo oscilar la balanza en uno u otro sentido según la época histórica a la que nos asomemos. Respecto a la debida atención a una perspectiva diacrónica, perspectiva que nos permitiría huir de una visión demasiado rígida, estructural y que obvie las innegables situaciones de conflicto

¹ M. Douglas. *Pureza y Peligro. Un análisis de los conceptos de contaminación y tabú.*

(controlado o no) y tensiones que marcan el cambio institucional, ya hemos señalado que escapa del objetivo principal de este estudio, aunque no descartamos su tratamiento en posteriores trabajos.

Así pues, la consecución de esta "unidad de experiencia", de esta ordenación del mundo físico y moral común y compartida por todos los que componen el entramado institucional, se convierte en una prioridad esencial para la Institución, tratando ésta de minimizar, desde lo más alto de la pirámide social, las tensiones y conflictos que puedan surgir de submundos, en otro sentido, muy diferenciados, e incluso opuestos o contradictorios (principalmente desde los que presentan un status más bajo, aunque, como ya hemos visto, no son ajenos a la generación de conflictos ni los que componen la escala de suboficiales ni las de oficiales, si bien los que emanan de aquí son más fácilmente controlables, pues corresponden a individuos sujetos a una socialización mucho más intensa -por lo que suelen presentar una actitud más conformista y mayor inhibición ante una situación adversa que les enfrenta a personas o instancias superiores-). Esta represión de cualquier elemento desestabilizador o que pueda atentar contra principios institucionales muy arraigados encuentra su perfecta expresión gráfica en la supresión de toda suciedad, es decir, en la supresión de todo aquél

elemento que nos introduce en la ambigüedad, en el desorden.

Esta huida de todo lo inclasificable se acentúa en las situaciones en las que el potencial conflicto se ve favorecido, tales como las largas navegaciones en los que la convivencia es estrecha e intensa. Así, en los barcos se hace obligado que los principios de disciplina y limpieza se observen con especial escrupulosidad. Esta era la postura que mantenía el comandante de un barco cuando afirmaba que: "la limpieza en los barcos es constante (...) tiene mucha importancia. Tú piensa que es un sitio donde vamos a convivir durante mucho tiempo mucha gente, y es fundamental, no sólo la limpieza del local en el cual se va a vivir o se va a trabajar, sino la limpieza de la gente (...) Es aseo personal, porque el no tener un aseo personal adecuado uno repercute en el malestar de los demás. Igual que en las cámaras, camaretas... se debe observar una normas escritas en las cuales... pues están establecidas por el más antiguo y (...) acatadas por todos (...) Estar perfectamente aseado, con la uniformidad correcta, ayuda al bienestar de todos".

4.3.3.2. La limpieza y la uniformidad.

Así, la obligada limpieza afecta directamente no sólo a las diversas estancias y su mobiliario, sino que

alcanza a todo aquello que es susceptible de ser ensuciado: armas, cuerpo, uniformes... Cada uno de estos casos presentará un conjunto de reglas específicas en lo que atañe a su limpieza, siempre respondiendo a la naturaleza y percepción de que es objeto cada una de estas realidades materiales. Por ejemplo, en el caso de la uniformidad, nos encontramos ante un elemento que reviste múltiples connotaciones expresivas y significados compartidos, todos ellos de un elemento cuya principal razón de ser es la homogenización de los miembros de la Institución. Se trata, a través de la estricta uniformidad de que en ningún momento un individuo dé una imagen de sí mismo que vaya más allá de lo que marca el galón y los distintivos que lo sitúan con precisión en la escala social. Ante la necesidad de que se imponga la imagen social sobre la individual, cualquier mancha o añadido (por iniciativa personal) sobre el uniforme no deja de ser una mancha sobre la persona, la cual no ha logrado ajustarse al ideal institucional y pugna por destacar sobre el colectivo. En este contexto, cualquier intento de expresión individual que transgreda o desborde los cauces previstos por la Institución para destacar al individuo sobre el colectivo (a través del sistema de premios y castigos) será considerada como actitud rebelde, es

decir, que no acepta ni los medios ni los fines institucionales.

Lo que se pretende es que el individuo destaque del colectivo en el que se encuentra ubicado, pero siempre a través de la instrumentalización de los medios que la Institución pone a su alcance y para lograr los objetivos ampliamente legitimados y altamente funcionales para la consecución de los objetivos institucionales. Al igual que en anteriores capítulos nos referíamos al premio como un medio de fomentar el cumplimiento de las expectativas institucionales y al castigo como un medio de inhibir la conducta que se sale de estas expectativas, con la búsqueda de la máxima limpieza del uniforme encontramos una expresión de la búsqueda de la pureza moral, la cual nunca puede ser alcanzada plenamente. Se premia, pues, el esfuerzo individual en la búsqueda de esta pureza, de esta conducta y presencia física ideal. En suma, se premia la normalidad que asegura la pervivencia del sistema y se castiga la desviación que lo pone en peligro.

¿Y qué mejor expresión, en el contexto de las culturas occidentales, de esta pureza que el color blanco?, el cual caracteriza a los uniformes que más se suelen identificar con la Marina (pues son utilizados en el momento ceremonial, momento de presentar los principales ideales institucionales y de proyectarlos hacia la

sociedad civil). Suponen así un terreno en el que el individuo debe esforzarse constantemente por mantener esta blancura, pues precisamente el grado de blancura/limpieza se constituirá en el reflejo de su capacidad para el esfuerzo y, en una lectura extrapolada, del nivel de su catadura moral (moral institucional). Respecto a la intencionalidad de mantener una uniformidad tan susceptible de mostrar a los demás las manchas y la suciedad un oficial afirmaba que "el hecho de mantenerse el blanco, que no es un color precisamente útil, es precisamente por eso, porque es la forma de fomentar la limpieza. Al ir uno de blanco, como el barco no esté limpio, acaba uno negro. Es la forma de mantener una escrupulosa limpieza... es el sentido de mantener la uniformidad blanca". En cuanto a los mensajes morales que hacia los otros emana el estado en que se presenta el uniforme, otro oficial explicaba que: "(la limpieza del uniforme) parece una seña de disciplina. Un tío que le gusta vestir bien parece otra persona que con una camiseta agujereada (...) Pero creo que en la Armada aparte de eso... y en el ejército en sí, da una muestra de disciplina, de capacidad de sacrificio un poco (...) No es fácil llevar el uniforme limpio (...) Llevar los zapatos limpios y todo eso es como decir: "mira, me he sacrificado esta

mañana en limpiar los zapatos, soy capaz de cualquier cosa" (risas)".

Del amplio abanico de uniformes del que disponen todos los marinos, será el blanco y de gala el que se utilice en las ocasiones especiales, marcando así la frontera entre el tiempo celebrativo y el tiempo laboral. Buscando más la practicidad, el trabajo ágil y eficaz, en el barco se suele vestir "de diario", con la uniformidad de faena, de color azul oscuro, con lo que las inevitables manchas a bordo de grasa, óxido... quedan mejor disimuladas y no suponen una constante y disfuncional preocupación para el uniformado. Así, el uniforme de diario de verano (de algodón blanco, con zapatos, calcetines y cinturón blancos), "blanco de "mírame y no me toques", en el barco no suele llevarse, porque se mancharía de grasa constantemente". Pero, no sólo se utilizará el atuendo más vistoso durante las ceremonias, sino en toda ocasión que requiera que la Institución se muestre abiertamente (tal y como ella aspira a ser realmente y a ser vista) ante aquellos que le son ajenos, ante un público al que debe mostrarse en todo su esplendor. Así, por ejemplo, también deberá cambiar su uniformidad el comandante de un barco cuando debe presentarse en puerto ante ciertas autoridades o siempre que se encuentre de guardia en un puerto extraño (es decir, fuera de su base). En suma, encontramos como

el uniforme es dotado de una trascendencia social, por cuanto es un objeto que representa a la persona ante la sociedad institucional en la que se halla inmerso, así como representa a la Institución ante la sociedad general cada vez que traspasa los límites físicos que separan a ésta de aquella.

4.3.3.3. *La higiene y la ornamentación corporal.*

Respecto a la higiene corporal exigida encontramos la misma intencionalidad que en el caso del uniforme, intencionalidad que va más allá de la mera medida profiláctica, de modo que nos encontramos ante un nuevo esfuerzo orientado hacia el logro de la máxima homogenización formal. Así, cualquier posibilidad de distinción a través del crecimiento de pelo, barba o uñas es rigurosamente atajada a través de precisas reglas que marcan la longitud máxima de que puede alcanzar el cabello, de la barba (no permitida en el Ejército de Tierra, aunque sí en la Legión), las patillas (continuas, hasta el bigote), bigote (hasta la comisura de los labios), etc. Igualmente, la posibilidad de adornar el cuerpo con pendientes, *piercings*, uñas pintadas... es vetada.

Será a la escala de marinería a la que afecte más directamente estas restricciones, por ser el estrato en el que esta homogenización debe ser más acusada (ya

vimos como a medida que se asciende en la escala social, junto con el mayor grado de responsabilidad, el individuo va adquiriendo más peso específico en cuanto tal, aunque siempre a través de las directrices impuestas por la Institución). De este modo, será en este estrato, estrato que muestra una socialización de baja intensidad (en relación al resto de estratos), donde la pulsión por distinguirse como individuo a través de medios ajenos a los propuestos por la Institución encuentra la mayor receptividad.

No obstante, el nivel de permisividad en este terreno, como en tantos otros, desde que comenzó el proceso de profesionalización, va en aumento, de modo que, o bien se modifica oficialmente el reglamento (ahora se permiten patillas hasta debajo del lóbulo, perilla, o incluso teñirse el pelo) o bien "se hace la vista gorda" (afirmaba un oficial que "ahora se está abriendo más la mano en estos aspectos", y confirmaba un cabo "aquí hay quien lleva tres *piercings* en la oreja y no le dicen nada"). La ampliación de este margen de tolerancia, en lo que respecta a la distinción a través de la ornamentación corporal, debe ser visto como una medida más en sintonía con las que se está viendo obligada a adoptar la Institución (debido a los problemas que está encontrando para la captación y retención de nuevos marineros), medidas que, en gran medida, persiguen hacer

más cómoda y deseable para la marinería su ingreso o permanencia en la Armada.

También el ingreso de la mujer en las Fuerzas Armadas es fuente de polémica en este terreno. Contra la necesidad que se está imponiendo a la Institución de "asexuar" las relaciones sociales entre sus miembros (necesidad que ya explicamos en otra parte), con el fin de que no se introduzca una diferenciación de género que atente contra las claras fronteras marcadas por la estructura social y contra la forma estipulada de las relaciones entre los diferentes grupos de status, encontramos que las reglas en lo que atañe a la ornamentación del cuerpo y la uniformidad reglamentaria varían según se aplican a hombres o a mujeres. Así, son comunes las quejas de los marineros varones por la condescendencia con las mujeres, por ejemplo, por disfrutar de unas reglas que a ellas si les permite llevar pendientes (sólo uno en cada oreja, los dos iguales y sin que cuelguen más allá del lóbulo) o el pelo largo (sin que salga del gorro y recogido, sin que toque la camiseta), agravios comparativos que también suelen traer a colación de otras marinas europeas más permisivas en estos aspectos.

Pero por encima de los cambios diacrónicos, de los procesos adaptativos que la Institución debe afrontar para acomodarse a las nuevas circunstancias históricas y

de los posibles conflictos, internos y externos, que pueden surgir de estos procesos, lo que más nos interesa remarcar aquí es como, más allá de los fines declarados oficialmente, el mantenimiento de una uniformidad que alcanza también al cuidado e igualación de la imagen corporal se presenta como ineludible para el mantenimiento ordenado de una determinada estructura sociocultural. Así, se puede hablar de la necesidad de la higiene personal para evitar contagios o para evitar el malestar social, o se puede señalar que la prohibición de llevar anillos, pendientes o colgantes se debe a que supone un peligro para la seguridad (pues durante las maniobras pueden engancharse y cortar la carne). Todo esto puede ser cierto y efectivo para la justificación de una determinada decisión, pero responde a un esquema de pensamiento empírico-racional que busca todos sus porqués a través de conexión directa causa-efecto. Pero como nos enseñó M. Douglas, el pensamiento racional que suponemos marca los designios del hombre occidental no dista tanto del pensamiento que se ha definido como "místico" o "primitivo". Así, yendo más allá de la mera justificación racional, cuando nos movemos en el terreno de la construcción cultural encontramos que estas creencias, normas y conductas se sostienen sobre unos principios legitimadores que nos

acercan más a la esencia de la fe religiosa que a la comprobación empírica.

En palabras de la propia autora: "(frente a la idea de que) en tanto que los pueblos primitivos ligan los peligros naturales a la política con el fin de afianzar su estructura social, nosotros hemos separado los peligros de la política y de la ideología para ocuparnos de ellos desde una perspectiva científica (...) Desviando ligeramente la atención hacia la organización institucional, podría haberse dado cabida a un tipo de experimentos que colocaran a los individuos en un contexto cultural real. Este tipo de investigación podría muy bien haber demostrado que entre los individuos actuales existe una tendencia tan marcada a realizar una lectura política del peligro como entre los primitivos"².

Dejando de lado el tema de la manipulación política del peligro, pero siguiendo con la obra de M. Douglas y con su idea de que conceptos como "pureza" y "peligro" están presentes siempre a la hora de afianzar las bases fundacionales de cualquier comunidad, extraemos una cita que nos tienda un puente entre nuestra necesidad de ordenar el mundo que nos rodea y el contenido simbólico que otorgamos a ciertos objetos durante este proceso de

² M. Douglas. *Pureza y Peligro. Un análisis de los conceptos de contaminación y tabú.*

ordenamiento colectivo: "antes (...) de que considerásemos abstraer lo patógeno y la higiene de nuestra noción de la suciedad, persistiría la vieja definición de ésta como materia puesta fuera de su sitio. Este enfoque (...) supone dos condiciones: un juego de relaciones ordenadas y una contravención de dicho orden. La suciedad no es entonces nunca un acontecimiento único o aislado. Allí donde hay suciedad hay sistema. La suciedad es el producto secundario de una sistemática ordenación y clasificación de la materia, en la medida en que el orden implica el rechazo de elementos inapropiados. Esta idea de la suciedad nos conduce directamente al campo del simbolismo, y nos promete una unión con sistemas de pureza más obviamente simbólicos (...) Nuestro comportamiento de contaminación es la reacción que condena cualquier objeto o idea que tienda a confundir o a contradecir nuestras entrañables clasificaciones"³.

Además, esta autora señaló el modo en que el cuerpo humano puede ser contemplado como símbolo del cuerpo social, definido también por sus fronteras externas y por el control de todo lo que traspasa (ya sea penetrando o saliendo) estas fronteras. Así, al igual que se fijó en el tratamiento que recibe la defecación (es decir, el excremento inclasificable, o más bien

³ Ob. Cit.

semi-inclasificable, pues en lo que no está en absoluto clasificado no reside la potencia de contaminar, ni poder ni peligro) entre los miembros de una sociedad tan marcada por su rigurosa estratificación en castas como es la hindú, nosotros podemos observar el mismo detalle trasladándolo al caso que nos ocupa, una sociedad también marcada en grado sumo por su ordenación jerárquica. De este modo, si en la sociedad hindú a la que se refiere Douglas "en el rito el hecho de tocar los excrementos equivale a la contaminación y los limpiadores de letrinas se encuentran en el grado más inferior de la jerarquía de castas (...) La contaminación de casta (...) es un sistema simbólico, basado en la imagen del cuerpo, cuya preocupación primordial es el ordenamiento de la jerarquía social"⁴.

Igualmente, la vinculación entre la idea de contaminación y un determinado orden social, y aún moral, puede ser aplicada aquí, también a través del símbolo del cuerpo, si tenemos en cuenta que en la Armada, como en cualquier ejército, el encargado de la limpieza de las letrinas es también el individuo que ostenta el grado jerárquico más bajo (es decir, es un trabajo que corresponderá al marinero más moderno, convirtiéndose así, en cierto sentido, en un paria de la sociedad militar). Más aún, al igual que sucedía con la

⁴ Ob. Cit.

especialidad de hostelería y alimentación y la percepción generalizada de que los trabajos que ésta conlleva acercan a la idea de servidumbre, el trabajo que supone mantener limpios los recintos donde todos se deshacen de su suciedad corporal, es contemplado como el más indeseado, o incluso como innoble o indigno.

Asimismo, esta percepción suele ser matizada y suavizada al ser expresada en voz alta, tratando de minimizar las inevitables implicaciones negativas que presenta un trabajo que también es inevitable realizar. Por un lado, al ocuparnos del prestigio informal de las diferentes especialidades, encontramos que los marineros de la especialidad de hostelería y alimentación se veían a sí mismos como los sirvientes de sus compañeros, agravando las connotaciones de su trabajo la autopercepción que tienen de su status informal en una Institución cuya estructura jerárquica ya les sitúa en el último peldaño de status formal, mientras que, por otra parte, el discurso generalizado de los suboficiales de alojamientos viene marcado por su esfuerzo dignificador de su trabajo, confrontándose en gran medida al discurso que más se repite entre los reposteros (más que entre los cocineros), siempre pertenecientes a la escala de marinería.

Pues bien, en el caso de la limpieza de letrinas se producirá una reacción similar, aunque con variantes

importantes. Así, frente a una realidad tan desagradable como innegable, la respuesta es tratar de suavizar la percepción del cargo que debe preocuparse del contacto directo con esta realidad. Pero, para buscar la minimización de esta realidad biológica, no basta con la mera racionalización que se aplica en el caso de la servidumbre del repostero (racionalización por la que se emplean argumentos del tipo "alguien tiene que hacerlo" o "es un trabajo tan honrado y digno como cualquier otro"), sino que el hecho de tener que limpiar las heces y orines de los compañeros no admite un tratamiento discursivo que niegue su contenido "innoble" o "impuro". Es entonces cuando surgen los resortes del humor, pues, como explicamos en otra parte, la utilización del sentido del humor y de la ironía sirve muchas veces como elemento distensor que alivia potenciales situaciones de conflicto. En este caso esto se plasma en la denominación informal, pero ampliamente extendida, del encargado de la limpieza de los váteres como "capitán de jardines", con lo que se produce un ascenso sarcástico en la escala jerárquica a modo de inversión de status, convirtiendo a través de la conversión del último marinero en "capitán". Respecto a la amplitud de la aceptación y utilización del término es prácticamente unánime, plasmándose incluso por escrito y a la vista de todos en el espacio institucional (por ejemplo, en la

puerta de los servicios de la Escuela Naval cuelga un cartel que reza "jardines de guardias marinas").

Hay que señalar aquí que nos estamos refiriendo a una figura que actualmente está desapareciendo, pues entre los nuevos cambios que está acometiendo la Institución se encuentra la supresión de grandes espacios indiferenciados para toda la tropa/marinería (lo que incluye naves con retretes para cientos de soldados/marineros), siendo sólo en estos casos en los que tenía sentido tener destinado a un marinero y a un suboficial para la realización de esta tarea. Dado que la organización de la habitabilidad se está dirigiendo hacia la separación de espacios para su utilización por grupos muy pequeños cada pequeño grupo de marineros (seis, a lo sumo) dispone de su propio cuarto de baño, encargándose ellos mismos, indistintamente, de su limpieza.

Este cambio, que alcanza también a las relaciones entre grupos de status y al acortamiento de las distancias sociales a través de las variaciones en las prácticas de servidumbre (la evolución, en esta misma dirección, de las reglas que marcan las prácticas de comensalía ya fue señalada en el capítulo dedicado a este tema), era explicado así por un oficial: "antes había naves que tenían cincuenta retretes para cuatrocientos tíos (...) Necesitabas un tío responsable,

porque eso no era de nadie. Pero ahora, al reducirse todo, el cuarto de baño ya es de alguien ¿entiendes?. O sea, que si tú lo has utilizado, límpialo (...) El capitán de jardines ese ya no existe, ahora ya son (los cuartos de baño) de dos... a nadie le cuesta coger la escobilla y limpiar... o, yo que sé, o son de cuatro... es un cuarto de baño más reducido (...) Esto está también cambiando... antes pues no se hacían (oficiales y suboficiales) las camas y había uno que hacía las camas, el repostero. Y hoy día yo me hago mi cama (...) (aunque) cuando estaba en la fragata yo no me hacía la cama (...) Había un repostero encargado de esto (...) En el Juan Sebastián Elcano y en fragatas existirá aún el capitán de jardines, pero aquí (en la patrullera en la que está destinado) no".

Desde una perspectiva más experiencial y menos analítica, de esta otra cita, perteneciente a un suboficial, se desprende la relación directa entre la jerarquía social y los trabajos a realizar según el modo en que son percibidos socialmente: "(el encargado de la limpieza de los servicios) se otorgaba por antigüedad (...) (Decías) "pasar por ahí que ya pasé yo" (...) Yo cuando salí sargento y me embarcaron era el más peludo⁵ y me encargaba del peor destino: la limpieza de los servicios del barco... que estuvieran limpios de cagadas

⁵ El más moderno, en este caso, de entre los suboficiales.

(...) tenía unos marineros conmigo, pero tenía que ir yo a los baños a ver si estaban limpios, si faltaba papel... (...) Y decir, "coño, yo salí sargento y soy encargado del papel higiénico del váter" (...) El capitán de jardines era el marinero destinado allí (...) Si el comandante veía eso sucio la responsabilidad era del sargento (...) Luego vas ascendiendo y cuando viene un sargento más nuevo (le dices) "toma, la llave de la taquilla donde está el papel higiénico", eso es normal ¿no?".

En suma, lo que nos interesa resaltar aquí es como el (des)prestigio y valoración de que son objeto ciertos trabajos (y su consecuente atribución a una determinada posición social) viene marcado en gran medida por el hecho de implicar un mayor o menor contacto con la suciedad, siendo la suciedad emanada del propio cuerpo la que más rechazo genera. Según este criterio, las especialidades cuyas labores se desarrollan en un ambiente más aséptico, como pueden ser "radios" o "electrónicos", serán mejor consideradas que "máquinas" o "maniobras" (que conllevan un esfuerzo físico y una mayor manualidad, lo que implica ensuciarse con sudor, grasa, óxido...), y mejor aún que los encargados de hostelería y alimentación (en constante contacto con los restos de comida o con las sábanas de los demás, lo que implica un contacto con saliva, sudor y demás

secreciones corporales). En todo caso, no sostengo aquí que éste sea el único criterio que otorgue o quite prestigio a un trabajo, pues, como ya señalamos en otra parte, se deben tener en cuenta muchos otros criterios generadores de prestigio o de desprestigio (como la vinculación con la alta tecnología y el grado de conocimiento que ésta implica, la antigüedad de la especialidad y su especial importancia estratégica en determinados destinos, etc.), así como el segmento de población en el que se produce la percepción de la labor (ya sea por razón de su status social o por el destino específico en el que se encuentra).

4.3.3.4. Conclusión: la limpieza, expresión de la búsqueda institucional de una minimización del conflicto y la desviación social.

Concluyendo, a través del tratamiento que reciben el cuerpo, el uniforme o las dependencias donde se desarrolla la vida cotidiana, terreno en el que el grado de limpieza es sinónimo de virtud moral (así como la suciedad lo es de peligro contra esta virtud, además de peligro contra la continuidad de la estructura social), hemos tratado de mostrar este valor como símbolo de una lucha institucional contra la desviación y el conflicto. Esto es debido a que el quebrantamiento de las reglas impuestas por la Institución atentan contra la

integridad de la estructura social, por cuanto ponen a ésta en tela de juicio, yendo más allá de la existencia de un elemento aislado desviado, a ojos de los demás miembros de la Institución. Es aquí donde el principio de ejemplaridad se vuelve a imponer con fuerza, así como el constante control institucional de la correcta uniformidad y limpieza de los marinos a través de las diarias revistas de "policía"⁶ (que suelen corresponder al oficial de brigada, excepto en las revistas previas a actos extraordinarios, tales como ceremonias, en las que el nivel de exigencia es mucho mayor -uniforme recién planchado, zapatos con brillo...-). De hecho, la contemplación de la correcta "policía", tendrá también su influencia en la movilidad social vertical, siendo un indicador más de los que se han de tener en cuenta a la hora de redactar los informes personales, y que, por tanto, contribuirá a impulsar o estancar un ascenso social (aunque aquí también variará el nivel de exigencia según el destino, pues "no le pides la misma *policía* a uno que está destinado en una oficina, que a un mecánico destinado en máquinas, que siempre estará más sucio por su trabajo").

Algunos de estos aspectos, principalmente la importancia de la imagen pública de la persona (en

⁶ Término con el que se designa el impecable aspecto físico que debe ofrecer una persona, incluyendo la higiene personal y la limpieza del uniforme con todos sus complementos.

cuanto que ésta queda representada a través del grado de "policía" logrado, del aspecto exterior que ofrece sobre todo a través del uniforme) y, en el caso de los oficiales, la responsabilidad que supone para ellos ser fieles al principio de ejemplaridad, lo que aumenta la minuciosidad buscada en su auto-presentación ante el ojo público, son cuestiones que se explican en las dos citas (de sendos oficiales) seleccionadas para cerrar el presente apartado y que reproduzco a continuación. Asimismo, en la segunda cita se concluirá con una referencia directa a la búsqueda de la obediencia ciega, de la legitimación aceptada sin apelar al pensamiento racional, lo cual representa un propicio caldo de cultivo para el desarrollo de un entramado simbólico, de modo que nos ha de servir de conexión con el inmediato tratamiento de algunos de los principales símbolos en torno a los que se articula el universo cultural y moral de la Armada, tratamiento que abordamos en el siguiente apartado.

"Lo más importante es el ejemplo que das a los demás (...) Debes mostrar un aspecto físico impecable (...) Se valora mucho que estés todos los días afeitado y que lleves el pelo aseado (...) La imagen pública que des, respecto a la uniformidad y a todo el tema de aseo personal debe ser una imagen tal... Y eso a ti te exige todos los días tener que hacerlo (...) porque si no, no

puedes exigir, porque aquí se castiga por la falta de uniformidad (...) Todas las mañanas las brigadas se forman, se hace recuento... los que están rebajados, los que no están... y revista de *policía* (...) El mando que pasa la revista debe estar impecable... eso te exige a ti que tengas que hacerlo todos los días".

"Precisamente por eso, como uno guarda la uniformidad perfectamente, pues uno se encarga de tener su gorra, su funda (del sable) limpia... Uno lo tiene todo bien, todo lo que es suyo tiene que tenerlo en perfecto estado (el individuo es el único responsable de sus posesiones, constituyéndose éstas en extensión identitaria de aquél) (...) En nuestro caso (el de los oficiales) no es tanto el que a mi me vaya a ver el comandante cómo voy yo... O sea, lo que se trata de inculcar, por ejemplo, en mi caso, es como me van a ver a mi los demás (...) Preocupa más en principio los de abajo que los de arriba... no es que no me preocupe como me va a ver el comandante, pero yo sé que si el de abajo me va a ver bien el comandante también me debe ver bien... Es más importante que el marinero vea en mi un ejemplo, que no diga "bueno si el oficial va hecho una bazofia, ¿porqué tengo que ir yo bien? (...) Al principio no lo argumenta, pero llega un momento en que se hace mecánicamente... ya te dices "bueno, si él lo hace así", el suboficial o el cabo, "yo lo tendré que hacer así". O sea... ya ni preguntas (...)

(Se busca) que no se necesite buscar la razón, que actúe en automático, esto es así, es así, ya está".

4.3.4. Tratamiento social y significados de algunos símbolos identitarios de la cultura institucional.

4.3.4.1. El sable de los oficiales.

Al igual que sucedía con algunos de los principales valores, promovidos con especial intensidad durante el extraordinario tiempo ceremonial, pero presentes también durante el ordinario tiempo laboral y de ocio, los símbolos que condensan estos valores y que adquieren especial protagonismo y centralidad durante la celebración ritual también están presentes durante el resto del tiempo. Ideas abstractas, socialmente relevantes, adquieren forma manifiesta proyectándolas en el mundo exterior, sobre objetos dotados de total materialidad, objetos que, siendo imbuidos de múltiples connotaciones éticas y expresivas durante el ritual, no podrán desprenderse de estas connotaciones, así como no pueden desprenderse de las conciencias de los individuos cada vez que finaliza el ritual. Así, el tratamiento que estos símbolos reciben, también durante la vida cotidiana, debe caracterizarse por la adopción de todas las medidas de precaución que exige aquello que ha sido dotado de significados profundos, sustentadores de una ética y una cultura institucionales.

Aquí, nos vamos a preocupar principalmente de aquellos símbolos que podamos calificar de "dominantes", en el sentido que Turner dio al término, es decir, aquellos en

los que "el contenido de sentido (...) posee un alto grado de consistencia y constancia a través del sistema simbólico total (...) Poseen también considerable autonomía con respecto a los fines de los rituales en que aparecen"; en definitiva, que "se les puede considerar como fines en sí mismos, representativos de los valores axiomáticos de la sociedad (en la que son operativos)"¹. Y el primer símbolo "dominante" en el que centramos nuestra atención será el sable, que ya hemos visto cómo es entregada a cada oficial su padrino en la ceremonia correspondiente.

El sable, arma reglamentaria que antiguamente tenía una clara función práctica, orientada al combate, desaparecida esta función, ha permanecido como elemento esencial de la cultura institucional, presente en todas las ceremonias castrenses y dotado, a través del tiempo, de una indiscutible función simbólica. Así, por ejemplo, durante la guardia el oficial de guardia debe entrar con gola² al cuello y sable al cinto, con lo que actúan como distintivo (recordemos que "la guardia es un honor", el honor de velar armas), momentáneamente el símbolo actúa como signo (no obstante, como ya apuntamos, el grado de ceremoniosidad variará según la unidad, siendo menor,

¹ Turner, V. *La selva de los símbolos*.

² La gola consiste en una pieza metálica con un ancla, emblema de la Armada, grabada. Tiene forma de boomerang y debe colgar, a través de una cadena que une los dos extremos de la gola, del cuello del oficial (por debajo de la corbata) que está de guardia o que está ejerciendo el mando de Fuerza.

por ejemplo, en una patrullera que en una fragata, de modo que en la patrullera el oficial de guardia prescindirá del sable, pero nunca el de una fragata, donde siempre se lleva a cabo el ritual del relevo de guardia). Asimismo, al "mandar fuerza" en tierra y a pie el oficial debe llevar su sable, y si la formación lleva la bayoneta calada aquél llevará su sable desenfundado.

Ya hemos señalado como a las armas, en un contexto militar, le son atribuidas un poder especial, de cuyo contacto se desprende la percepción un mayor acercamiento a la pureza de lo militar, prestigio al que hay que sumar el que otorga la antigüedad, la supervivencia histórica como elemento relevante. Estamos, pues, ante el substrato propicio para sostener una serie de valores institucionales que, considero, podemos resumir en la idea del "honor del guerrero" (en el combate la alternativa ante la derrota se plantea entre la rendición -entregar el sable- o la muerte). Este idea nos da la clave para comprender como este objeto no sólo simboliza una serie de valores colectivos, sino que también se presenta como un objeto muy vinculado a cada individuo en particular, por lo que se produce un proceso de personalización, cuando no de personificación. Por una parte, nos encontramos ante un elemento definitorio de la condición de oficial y, aún más, de la condición de marino, pues se distingue

físicamente (generando identidad) según el ejército al que nos refiramos: el de la Armada tiene grabado un león, un ancla, un escudo de la Armada (en la empuñadura) y un escudo de España (en la hoja) y su funda es de cuero, blanda y flexible; el de Tierra no tiene el escudo de la Armada y la funda es metálica; en el ejército del Aire no existe este elemento, sólo el bastón de mando, que no pertenece (ni representa) a ningún individuo concreto, sino a una unidad (si un oficial lo necesita para un acto ceremonial coge el bastón de la unidad).

Pero, en el otro extremo, encontramos que cada sable es percibido como una extensión del dueño, un objeto que proyecta y representa hacia el exterior (dentro del contexto institucional) a la persona. Así, al igual que sucedía con el uniforme, el exquisito cuidado y limpieza del sable se convierte en una cuestión ineludible, por cuanto expresa la calidad del "espíritu militar" del individuo. Del mismo modo, dentro de la rígida uniformidad, quedará espacio para la creatividad individual, para la aportación de significados personales, lo cual nos obliga a situar al sable a medio camino entre los símbolos estandarizados e individualizados que Leach distinguió, creemos que de un modo demasiado tajante. En este sentido, por ejemplo, un

oficial me explicaba como el fiador³ de su sable fue anudado durante su formación inicial, en la Escuela Naval, por su padrino. Al morir éste, en acto de servicio, su ahijado decidió conservar el fiador y el nudo intactos, a modo de recordatorio del padrino muerto (de nuevo, el individuo sacrificado por el colectivo). Asimismo, es relativamente común que el sable se convierta, entre las familias con más raigambre en Marina en objeto de transmisión hereditaria, lo cual le atribuye significados como la tradición familiar en la Institución, es decir, la lealtad a ésta, no ya de un individuo, sino de todo un grupo de parentesco. Esta capacidad creadora en la configuración simbólica nos ilustra también respecto a la maleabilidad y dinamicidad de los símbolos que nos anticipaba Turner, a través de Jung (recordemos que este psicoanalista afirmaba que "los símbolos están vivos").

El fuerte contenido ético de este objeto, su aura de sacralidad, se plasma no sólo en el trato que se le dispensa durante las ceremonias, sino que durante su manejo en el tiempo y espacio "profano" también se seguirán importantes precauciones. Así, en las cámaras de oficiales existirá una estructura de madera habilitada para que cada oficial introduzca ahí su

³ Esto es, el cordón que sujeta el mango del sable a la muñeca para no ser desarmado durante el combate.

sable. Este espacio destinado al ordenamiento de los sables, reflejo del rechazo de la confusión y ambigüedad, forma parte de un espacio más amplio, el de la cámara de oficiales, rodeada de objetos fijos y también cargados de una importante carga simbólica (a pesar de que algunos de ellos no juegan ningún papel en ninguna de las ceremonias oficiales de la Armada). En este sentido, ya señalamos cómo los elementos decorativos de las diferentes cámaras, según estratos, reflejan físicamente muchos de los principios que estructuran las pautas sociales de conducta de cada uno de los estratos.

Así, es muy marcado el contraste entre la cámara de oficiales (aparentemente, más cercana en la forma a la de suboficiales) y el comedor de marinería, aquélla enmaderada, presidida por una vitrina con la bandera de combate de la unidad, con todos los objetos ordenados escrupulosamente y con una decoración fija, mucho más complicada de modificar (oficialmente depende del jefe de cámara, aunque se suele buscar el consenso de todos los oficiales) que la del comedor de marinería (por ejemplo, aquí podemos ver la fotografía enmarcada de una fragata tapada por un póster que representa a una mujer en bañador), más revuelto y menos lujoso. En todo caso, aunque en el comedor de marinería existe más libertad para decorar (es decir, para expresarse como individuos

o como colectivo), son muy destacadas las limitaciones, que siempre pasan por la supervisión del comandante de brigada (las alteraciones en la decoración tampoco dependen del más antiguo de la cámara, sino que un cambio debe pasar por el consenso entre los miembros de la cámara y la aprobación del comandante de brigada). De este modo, el comandante de brigada, "para mantener el exigible grado de policia"⁴, tratará de que haya el menor número posible de objetos a la vista. Se pasa, así, por un control, en todas las cámaras, de todos y cada uno de los objetos que aparecen en el escenario de un barco, tanto las propiedades personales como las representaciones colectivas. El control de éstas y la minimización o encubrimiento de aquellas, nos habla del papel del individuo en el espacio insititucional. Estas restricciones que contribuyen a la perfecta delimitación de categorías e individuos alcanza también a los sollados, quedando como único espacio para los elementos personales, expresión individual, las paredes de la propia taquilla. La intimidad del individuo queda así "bajo llave", y aparentemente homogeneizado el gusto (por ejemplo, las revistas que circulan por una cámara de oficiales versarán invariablemente sobre temas

⁴ Obsérvese el desplazamiento, o más bien amplificación, de significado que se produce con este término, es decir, la polisemia tan presente en el uso de determinados términos propios de la jerga institucional (ya señalamos en su momento como sucedía este mismo fenómeno con el término "destino").

militares y/o marineros, aunque revistas privadas sobre otros temas, no cualquiera, pueden ser leídas e intercambiadas en la cámara), con lo que queda salvaguardado (o se trata de que quede salvaguardado) el orden institucional.

Más ilustrativo aún supone la decoración permanente de la cámara del comandante, con su sable y bastón de mando ubicados con precisión, el retrato del Rey firmado y dedicado "al comandante" (al cargo, no a la persona que eventualmente ocupa el cargo) del barco en cuestión (icono también presente en todas las cámaras de oficiales), la tablilla en la que constan, grabados en pequeñas placas metálicas, los nombres de todos los oficiales que han ostentado el cargo de comandante de ese barco (categoría, nombre y apellidos, fecha de la toma de mando y fecha en la que deja el mando), una pequeña bandera de España sobre un tapete (si visitasen la cámara oficiales de otro país -para coordinar una operación en ejercicios conjuntos, para celebrar una "copa"...- junto a la española, se pondría, por deferencia, otra banderita del país de los visitantes), etc. La permanencia en la cámara de símbolos, iconos y signos como estos inciden en el carácter mutable de la persona y del carácter inmutable del cargo. Aquí también, ante la rígida estructura que cada oficial que ostente este cargo debe respetar, se trata de imprimir

la huella personal (en palabras de un comandante: "cada uno le da un toque personal") aunque su capacidad para adornar, para tomar la iniciativa personal, es muy limitada.

Otros símbolos a los que ya nos hemos referido y que encuentran su significado fuera del contexto ceremonial son, por ejemplo, las metopas⁵ que suelen ser regaladas en las despedidas de un miembro de la dotación por sus compañeros de dotación y escala, metopas que cubren innumerables paredes de despachos y viviendas de los miembros de la Institución. Son metopas, entendidas como signos en cuanto que representan al barco en el que el sujeto de la despedida permaneció durante años, pero que podemos también entender como símbolo, por cuanto representan para el que la recibe el cariño, agradecimiento, recuerdo... que le profesan sus compañeros, de manera puntual durante el acto social informal de la "copa de despedida", así como el orgullo de haber pertenecido a la dotación de cierto buque en particular (además de un sinfín de significados y sentidos que cada uno pueda atribuir a este objeto). También, las paredes de las cámaras de oficiales suelen estar decoradas con variadas metopas, pertenecientes a barcos con los que se ha participado en operaciones

⁵ Tabla de madera con grabado metálico que sirve de distintivo e identificación de cada uno de los barcos de la Armada.

conjuntas internacionales. Así, con el posterior intercambio de metopas entre buques se acaba representando, en cierto modo, el historial y el número de vínculos establecidos entre el barco y otras Marinas. Igualmente, ya nos hemos referido al icono de la Virgen del Carmen, imagen estática presente en torno al puente de cada uno de los buques de la Armada y que podemos considerar como un elemento decorativo, por no formar parte integrante de ningún ritual (no nos referimos, claro está, a la representación de la Virgen del Carmen que cada año, con motivo de la celebración de la patrona de la Armada, sale a hombros en procesión por las calles del Arsenal y de la ciudad, único momento del año en que participa en la acción social).

Pero volviendo a ocuparnos de las representaciones y percepciones que giran en torno al sable, reproducimos a continuación dos citas, de sendos oficiales, en las que se puede apreciar tanto algunas de las constantes comunes a este símbolo, así como el grado de consideración personalizada que permite un elemento que condensa tantos y tan principales valores institucionales. Respecto a la limpieza y a la relación que se establece entre el oficial y su sable: "(el sable) se deja en su sitio, se cuidan, se limpia (...)" (En la Escuela Naval) se da mucha importancia a tener limpio el sable y limpio el armamento, es un elemento

que hay que tener en perfecto estado para ser usado en cualquier momento (...) Está vigilado (...) En principio el sable lo toca sólo su dueño, no es un elemento... no, en principio lo coge únicamente su dueño (...) Se relaja... pero no es un elemento de decir "venga, uno cualquiera". No, cada uno coge el suyo (...) Es un elemento muy personal... es como la gorra. Uno no coge una gorra cualquiera para que le reciba el comandante, coge su gorra".

Una postura más flexible, aun centrándose también en la relación íntima y personal que se establece entre sable y oficial, así como la vinculación de aquél a una determinada antigüedad, era expresado por un alférez de navío al afirmar que "(a) su sable todo el mundo le tiene un cariño especial (...) Es el arma simbólica del oficial (...) Aparte de los distintivos, de los galones... la seña de identidad es un poco el sable (...) Es un poco como cariño (...) como con la gorra, es tu gorra, es la que usas. Y coges un sable que no es tuyo y son... hombre, todos no, a lo mejor los de los tenientes de navío, que ya me sacan unos cuantos años, ellos tienen otro diferente que en su momento la Armada les entregó... pero yo cojo sables de compañeros y agarras y la funda es diferente, es más blanda... aunque es la misma, la notas más blanda... o al sacarlo cuesta más o tiene puesto el cordón (el fiador)... lo tiene

puesto de una manera (...) Y con la gorra pasa igual. Tu gorra... muchas veces la gente se confunde y trae gorras puestas, sale y no se da cuenta y coge cualquiera... ¿Cuándo se da cuenta?, cuando se la pone y dice "esta no es mi gorra, no se me clava aquí o...". Y yo creo que es cuestión de cariño ¿no?, aunque sea una seña de identidad del oficial (...) Yo creo que lo que le coges es cariño de las guardias que montas con él (con el sable), de llevarlo siempre encima. Porque los pantalones del uniforme los cambias, las camisas también, los galones también los cambias, pero el sable sigue siendo el mismo... y la gorra también. Cuando se te estropea (la gorra) te compras otra, pero le coges cariño. Tirar una gorra vieja le cuesta muchísimo a la gente. De hecho, ves gorras hechas polvo que dices "qué vergüenza", pero es porque la gente le coge muchísimo cariño... llevaba años con esa gorra y ponerse una nueva le molesta".

El sable, al igual que la gorra, constituyen objetos homogéneos, uniformes (por cuanto representan a la Institución o a la escala) y dinámicos (por cuanto se desprenden y se reincorporan a la persona constantemente), pero que también representan al individuo en el seno de la Institución, por lo que éste aprovecha el escaso espacio que se permite para la individualización de aquello que forma parte de su

presentación cotidiana ante sus compañeros, superiores y subordinados. Además, de esta cita también se desprende, una vez más, el peso específico el valor de la antigüedad, y de todo el conjunto de valores asociados a aquél (tales como la lealtad, la perseverancia, el sacrificio y la entrega personal...).

4.3.4.2. Simbolismo y ética de la uniformidad.

Pero lo que más nos interesa ahora es centrarnos en los signos y símbolos que componen los uniformes por los que cada miembro de la Institución va a ser identificado, y tratado en consonancia con esta identificación, por el resto de miembros. Ya nos hemos referido a la preponderancia indiscutible del "yo social" sobre el "yo individual", del miembro de la comunidad sobre la persona, de modo que el uniforme, sus galones y medallas, se convierten en parte de un lenguaje que expresa estatus y que permite reconocer y ubicar a cada compañero, pertenezca éste a la escala que sea y exista o no un conocimiento personal previo (en palabras de un oficial: "normalmente al militar lo primero que le miras son los galones (...) es curioso. El estatus en que lo colocas ya es qué galones tiene, entonces debe estar aquí... y este es un cabo, no, éste lo voy a poner aquí"). Aquí también adquirirá especial sentido el esfuerzo institucional, al que nos hemos

referido directamente en el apartado anterior, por lograr una estricta homogeneización en lo que se refiere a la policía (pendientes, cortes de pelo...), de modo que nadie, como individuo, pueda destacar visualmente por medios ajenos a los que impone y controla la Institución.

Respecto a la semántica del uniforme Leach afirmaba que: "fuera de contexto, las prendas de vestir no tienen "significado" (...) pero, cuando se agrupan en conjuntos para formar un uniforme, constituyen distintivos característicos de roles sociales específicos en contextos culturales específicos (...) Nuestro paso de un estatus social a otro se desarrolla mediante una serie de saltos discontinuos. Con mucha frecuencia marcamos tales cambios de estatus mediante cambios en el vestido". Antes de desarrollar esta idea, aplicada al caso que nos ocupa, reproduzco un fragmento más del mismo autor, por cuanto nos puede ayudar a comprender mejor algunos de los mecanismos que convierten, por ejemplo, las medallas en signos que expresan los más variados méritos contraídos por el sujeto durante su servicio a la Institución, signos que son aislados momentáneamente durante los rituales de imposición de medallas: "(...) para que este tipo de comportamiento (ritual) inusual con la vestimenta sirva para transmitir información significativa, los vestidos en cuestión

deben estar muy estandarizados y ser fácilmente reconocidos. Pero una vez que un uniforme particular se asocia habitualmente con un rito particular, o con un cargo social particular asociado con este rito, entonces cualquier parte característica del uniforme puede emplearse como signo metonímico del rito o del cargo"⁶.

En lo que se refiere a los "cambios de status mediante los cambios en el vestido", nos encontramos ante un código de signos, que en ciertos contextos pueden adquirir, de modo aislado, connotaciones simbólicas. Nos referimos, claro está, a la amplia gama de galones, medallas y distintivos que, dispuestos sobre el uniforme del individuo, expresan de un modo inmediato el historial militar y categoría social de éste. Esta idea era manifestada por un oficial cuando afirmaba que "nosotros, en las Fuerzas Armadas, todo (las recompensas) se suele representar visiblemente... excepto una mención honorífica (...) En el uniforme siempre se suele destacar algo, se suele distinguir... es un reflejo de la posición... profesionalmente... muy minucioso... El galón representa algo... representa una cosa más general y las chapitas que van... vas especificando al individuo ¿no? (...) Pues "este señor es especialista en electrónica y además tiene el curso

⁶ Leach, E. (1978). *Cultura y comunicación. La lógica de la conexión de los símbolos.*

de Estado Mayor de la Marina y además tiene diez medallas...”, ¿entiendes?. Y al final todo se plasma así, y es la identificación del individuo (...) Y además es obligación de todo militar llevar esos distintivos... no es decir “fíjate, qué fanfarrón, cómo lleva...”... Es que tiene la obligación de llevarlo, porque ha hecho unas cosas que la Institución le ha dicho “usted tiene que llevar este distintivo (...) Yo quiero que lleve esto”. La Institución quiere que (...) usted lleve ese distintivo de mérito”.

Considero que ya hemos incidido suficientemente en la importancia de la publicidad, tanto de las recompensas como de los castigos, para la adecuada implicación del individuo, la corrección de la desviación, el control social y, en suma, para lograr un imprescindible alto grado de motivación de todos los miembros de la Institución. Lo que resaltamos aquí es la existencia de un complejo código expresivo que lucha por conceder relevancia y prestigio al individuo, en función de lo que éste contribuye a la obtención de los objetivos prácticos de la Institución y/o al mantenimiento de los valores éticos que aseguren el logro de estos objetivos. Dentro de este código encontramos desde el primer y más basto discriminador, el galón, hasta el más específico, que supone una medalla, pasando por aquellos que no implican, en principio, una determinada posición en la

estructura jerárquica vertical, tales como los que distinguen a unos especialistas de otros o cómo las que se limitan a indicar la participación del sujeto en una operación militar de especial relevancia (principalmente, ciertas operaciones conjuntas internacionales).

También sobre la gorra se plasmarán una serie de signos que ayuden a ubicar a cada individuo en el estrato social que le corresponda, contribuyendo así a la imprescindible estricta ordenación social y cognitiva que persigue la Institución. Todas las gorras, que forman parte del uniforme del cabo permanente hasta el del más alto oficial, coinciden en la reproducción de un ancla, emblema de la Armada, y una corona, símbolo de la Monarquía (una corona cerrada, ni abierta -corona imperial-, ni almenada -símbolo de la República-). A partir de ahí, en la visera de la gorra podemos encontrar, según la uniformidad de cada escala: la reproducción de palmas, hojas de laurel con su fruto, en la visera para los oficiales y para los suboficiales, aunque en las de estos el follaje es menor, y en el caso de los cabos permanente se suprime totalmente; en las gorras de los oficiales generales (de contralmirante a almirante) las hojas de laurel son sustituidas por hojas de roble, presentando éstas además una doble ramificación, un "doble entorchado" (al igual que en las

franjas de sus galones, el "entorchado" es más grueso y elaborado).

Sirva de ejemplo de toda la información respecto a una persona que se puede deducir de su primera imagen, el caso de un oficial, capitán de corbeta de Cuerpo General (indicado por el galón, compuesto por tres franjas, dos de catorce milímetros -la superior con coca, indicativo del Cuerpo General- y otra, entre ambas, de siete milímetros), diplomado en curso de Estado Mayor (indicado por una estrella de cinco puntas), especialista en electrónica, participación, durante un tiempo mínimo estipulado, en operaciones para el mantenimiento de la paz (Golfo Pérsico y Adriático), distintivo permanente por haber estado más de dos años destinado en el Estado Mayor de la Defensa⁷, condecoración de San Hermenegildo, medallas al mérito naval, medallas de operaciones de la OTAN en la antigua Yugoslavia, etc.

Pero, además de toda esta información, dada por una colección de pequeños objetos, a estos se les puede atribuir, informalmente, otra serie de significados, adquiriendo así connotaciones más simbólicas. Esto se ve claramente en el caso del galón de los oficiales de Cuerpo General, caracterizado por la coca, esto es, la superposición de aquella franja superior del galón que

⁷ Estado Mayor conjunto, donde se aúnan los tres ejércitos.

representa el inicio de nudo de una estacha⁸ (ver cuadro de galones en la página siguiente). Si bien, inicialmente (parece que creada en el Reino Unido), la coca era signo de oficial perteneciente a un Estado monárquico (por tanto, símbolo unificador e identitario de un reino), en la actualidad en la Marina de algún Estado republicano, caso de Italia, sus oficiales también se distinguen por un galón con coca. Otros casos: en España, bajo el reinado de Alfonso XIII y bajo la dictadura militar de Franco, el distintivo de los oficiales de la Armada también era la coca; pero no durante la Segunda República o en los estados alemán o estadounidense -en estos casos el distintivo consiste en una estrella de cinco puntas sobre la representación de una estacha tensa, sin giro ni superposición-; mientras que en el caso francés la estrella es sustituida por un ancla).

Respecto a la dinamicidad de los símbolos, además de las posibles evoluciones históricas que cabría atribuir a la forma y significados de los galones, es indudable que en la actualidad, entre la población civil de Ferrol o entre los estratos más bajos de la propia Institución, la sola visión de la coca da lugar a múltiples atribuciones de significados (estereotipos

⁸ Es decir, de la cuerda que se utiliza para amarrar los barcos a los muelles.

principalmente de autoridad, prepotencia, prestigio, excesivo escrúpulo en el modo de comportarse...) y a una serie de configuraciones culturales, resultantes en buena medida de su generalizado tratamiento satírico (el cual sólo se ha podido extender en las particulares circunstancias históricas actuales). De nuevo nos encontramos aquí ante un tema que pretendemos desarrollar ampliamente, en un trabajo posterior, al ocuparnos de las relaciones de la Armada con la sociedad civil, por lo que no incidimos más en este punto.

CAPITÁN DE NAVÍO	TENIENTE DE NAVÍO
CAPITÁN DE FRAGATA	ALFÉREZ DE NAVÍO
CAPITÁN DE CORBETA	ALFÉREZ DE FRAGATA

Algunos galones con "coca". Distintivo de los oficiales del Cuerpo General de la Armada.

Otros distintivos son: el sol, símbolo monetario que sustituye a la coca de Cuerpo General, en los galones de los intendentes; un ancla y una franja en el galón de los guardias marinas de primer curso, un ancla y dos franjas en los de segundo, dos anclas cruzadas y una franja en los de tercero y dos anclas cruzadas y dos franjas en los de cuarto (el galón de los brigadieres es, en lugar de rojo, amarillo); los de quinto curso son alférez de fragata (una franja amarilla de siete milímetros). Otro ejemplo, el cabo lleva el galón, una franja oblicua amarilla, en la hombrera (excepto con la uniformidad de diario de verano o si es un alumno aspirante a cabo, en cuyo caso lo lleva en el pecho). Las diferentes especialidades y los distintivos (en el brazo) que les corresponden son los que siguen: maniobra-ancla (para marinero, siendo para cabo dos anclas cruzadas, única especialidad en que el distintivo cambia según el grado jerárquico), torpedista-mina (lo han cambiado, pues ahora se denomina "armas submarinas"), mecánicos-hélice, electricista-rayo, radio-pequeños rayos y artillería-un cañon y un misil cruzados (antes eran dos cañones cruzados).

Por ejemplo, un alumno-aspirante a cabo primero puede presentar los siguientes distintivos sobre el uniforme: un ancla en un brazo que indica que su especialidad es maniobra y navegación, dos barras amarillas en el otro

brazo (de chapa o de velcro, pues según la situación se usa una u otra, cuando por la labor desempeñada la de chapa se puede enganchar lo que aconseja que sea sustituida por la de velcro) que indican la antigüedad, galón en el hombro de cabo segundo (tres franjas oblicuas rojas) y galón de cabo primero (empleo al que aspira) en el pecho. Pero más que explayarnos en las diversas formas que adquiere el complejo código de signos a través del que el individuo expresa "lo que es" en cuanto miembro de la Institución, lo que aquí nos interesa remarcar son aspectos como el carácter dinámico y cambiante de los signos; la posible transformación, ya sea de forma coyuntural o de forma irreversible, de algunos elementos constitutivos de este código en objetos a los que se atribuyen nuevos y ajenos significados, por lo que el signo se convierte en símbolo, de informar se pasa a expresar; o la trascendencia radical que para la presentación de la persona, en el contexto institucional, adquieren estos signos.

Partiendo de estas preocupaciones centrémonos en la consideración del uniforme, en conjunto, como elemento que oscila entre la búsqueda de funcionalidad y la de expresión simbólica, contribuyendo a marcar, en todo caso, la conducta y la actitud que se requiere en cada circunstancia específica (de modo que contribuye a

marcar la distribución/diferenciación social de tiempos y espacios). Así, la máxima funcionalidad se buscará en los uniformes de trabajo, cuya configuración viene determinada, en gran medida por la naturaleza de los trabajos que el individuo debe realizar (por ejemplo, el chaquetón ignífugo de mar o el traje de agua se da al que trabaja en cubierta, a la intemperie; o la "bayeta"⁹, que se manda poner cuando hace mucho frío). A partir de aquí, desde el uniforme de diario hasta el de gran gala, encontramos un amplio abanico en el que el refinamiento y la distinción se va acentuando en progresiva escalada según la relevancia social del acto para el que se reserva la utilización del uniforme en cuestión.

Por ejemplo, un oficial que deba salir del Arsenal para presentarse a un superior, utilizará el uniforme de diario. Los oficiales, según la magnitud del acto para el que deben cambiarse de uniforme, disponen de: uniforme de gala (el de invierno: levita, cinturón de tela y dorado con condecoraciones a su tamaño normal; el de verano: se utiliza el de diario, pero sustituyendo los pasadores por las medallas completas -tela y metal-) y de etiqueta (para fiestas de "smoking": con "chupa"¹⁰, corbata de pajarita y medallas en miniatura). De

⁹ Camiseta de lana, de color *beige*, con ribete azul, que se lleva por debajo del uniforme.

¹⁰ Chaquetilla que llega hasta la cintura. Azul la de invierno, blanca la de verano.

adquisición voluntaria encontramos el uniforme de "gran etiqueta", que equivale al frac (corto por delante, colas por detrás), siendo más probable tenerlo a medida que más se asciende en la escala social (al igual que sucede con la adquisición del sable de gala), pues este ascenso implica también una mayor probabilidad de acudir a un mayor y más variado número de fiestas y ceremonias, así como una mayor elaboración en lo que se refiere a elementos de distinción social (igualmente, el uniforme con capa es propio únicamente de los oficiales generales).

Todas las cuestiones relativas al tipo de uniforme que corresponde para cada situación, qué medallas se deben llevar, cómo son esas medallas, de qué tamaño, en que zona del uniforme se ponen..., quedan recogidas minuciosamente y por escrito en el Reglamento de Uniformidad de las Fuerzas Armadas. Además, el tipo de uniformidad que se requiere para cada jornada es explicitado cotidianamente a través de la orden del día.

Lo que más nos interesa resaltar aquí es cómo, a través de las variaciones en la uniformidad, quedan delimitadas y/o remarcadas cuestiones tan dispares como el ciclo anual (todos los uniformes los hay de verano y de invierno, blancos y azules respectivamente -en el de verano la posición de los galones cambia, desplazándose al cuello-), la relativa relevancia social de cada

momento vivido, el tiempo ceremonial, el tiempo laboral, el género (los uniformes de gala de hombres y mujeres también son diferentes), el status... Se persigue así un afianzamiento del orden institucional, constituyendo este orden la expresión de un rechazo de la ambigüedad, la búsqueda de una minimización de la duda y de situaciones que puedan generar confusión en el individuo o en el colectivo (pues esta confusión repercutiría negativamente en la efectividad de su actividad laboral y/o guerrera).

Respecto a los significados complementarios atribuidos, durante el proceso siempre dinámico de creación cultural, a los diferentes tipos de uniformes, será contraponiendo el "peto" de la marinería contra la "chaqueta" que se concede a los cabos permanentes, como podemos hacer más patentes estos significados. Se da, así, una asociación directa entre el prestigio y el grado de integración a la Institución con el tipo de uniformidad que se viste, yendo más allá de la mera distinción jerárquica expresada oficialmente a través del galón. Ya hemos visto cómo la uniformidad que se reserva para marineros y cabos, la del tafetán¹¹ en el uniforme de gala, se diferencia abiertamente de la del resto de miembros de la Institución, suponiendo ésta una

¹¹ Esto es, la tela que cubre la parte superior de la espalda de marineros y cabos.

de las principales causas de disgusto de la actual marinería, ante lo que se prevee su sustitución por un uniforme también de chaqueta, aunque con camisa azul en lugar de la blanca. Un detalle que nos habla de este descontento, tratado irónicamente, es el sobrenombre que recibe el tafetán entre los que lo tienen que utilizar: el "babero"; giro lingüístico que nos acerca tanto a la comparación, por el parecido evidente entre los dos objetos asociados, como a la metáfora, por cuanto nos habla de un objeto útil para la edad infantil, muy acertado en este caso porque es precisamente el factor edad el que se trata de remarcar a través de esta uniformidad diferencial (se trata de establecer límites bien definidos entre el "chaval" y el "señor", límites que, respondiendo a la estructura de edad y de antigüedad, muchas veces van más allá de los que marca la estructura jerárquica de poder).

En este sentido una marinera afirmaba que: "el (uniforme) que no me gusta es el azul, el de paseo, el que le llaman "de bonito" (el de gala) (...) Ese si que lo cambiaba de buena gana, pero ese es incambiable (...) Parece que no le da seriedad... un babero... porque si, bueno, es como un babero y un... no, no da... para ser un ejército... a mi punto de vista... no da seriedad (...) Ahí es cuando te puedes comparar. Ves el Ejército del Aire, el Ejército de Tierra, Infantería de Marina...

con su uniforme... con su pedazo uniforme... llega Marina y su baberito (...) Parece que no da como seriedad (...) Ahí sí que nos duele un poco cuando vemos...". A lo que añade un cabo segundo, refiriéndose al uniforme de chaqueta que se concede a los cabos permanentes: "desde el mismo momento en que me pongo el trajecito este de corbata ya cambia el cuento... porque ya los suboficiales ya me intentarían (...) meter en su grupo (...) Los cabos permanentes ya son suboficiales... lo que pasa es que en vez de estar en la camareta de suboficiales están en la camareta de cabos".

Aunque ya hemos tratado en otra parte el problema de las distancias sociales entre marinería, cabos permanentes y suboficiales, transcribo a continuación una cita de un cabo permanente que acababa de adquirir tal condición, cita un tanto extensa, pero que nos puede servir tanto para recordar aquella cuestión como para afianzar la que estamos tratando aquí, respecto a los valores añadidos al uniforme: "la uniformidad (de chaqueta) te ayuda mucho... no es lo mismo estar con una camiseta de ribetes (...) Hay gente con doce años de servicio con camiseta de ribetes y dices tú "joder, ¿dónde va este tío con canas?, vestido como un marinerito que lleva aquí tres días". La uniformidad también te ayuda mucho... parece que vas más... vas más a gusto vestido... ya vas como un... como el resto de...

pareces más que eres un profesional (...) Dicen que somos profesionales, pero no nos tratan como a tal (...) Simplemente, con el cambio de uniformidad, al verte ya de camisa (...) y corbata... (...) Incluso los superiores parece que (...) cuando te saludan te saludan como si ya fueses tú realmente alguien de la Marina, como si fueses alguien de aquí... o sea, alguien de mi grupo, digamos. Y, en cambio, cuando vas vestido como no permanente parece que no. La uniformidad ayuda mucho en el trato (...) parece que te tratan como si ya no eres el pelón de turno, el machacante, como decimos aquí (...) Se nota que te cogen un poquito más de... (...) en algunos casos te dicen "tuteame ya" (...) Ya comes con ellos en la mesa muchas veces, a lo mejor en una guardia (...) Ya estás un poquito casi más cercano a los suboficiales que a los que son tu ... el cabo segundo, el marinero (...) Es un acercamiento. También igual que como hay cabos-chaqueta desde hace años (...) que llevan muchos años de chaqueta, esos son con los suboficiales, son casi casi lo mismo (...) Yo ahora salgo permanente y casi me equiparan a ellos (a los "cabos-chaqueta" más antiguos), con lo cual ya me equiparan al suboficial, casi, casi... no es lo mismo porque siempre se mantienen las distancias pero... (...) (los "cabos-chaqueta" más antiguos) son como suboficiales (...) Yo (que) soy permanente (recién salido) con ellos marco una

diferencia... menos que antes, pero que se sigue... ellos están un poquito por encima. No porque lo mande la ley, sino porque son gente que lleva muchísimos años, son gente que sabe mucho más que cualquiera de nosotros (de los cabos primero ordinarios) (...) Digamos que es un... el tema que hablábamos de la ley no escrita... ellos están como si fuese un galón por encima, que no existe ese galón, pero como si realmente existiese".

Pero sin desviarnos y sin entrar de nuevo en el tema del prestigio informal que otorgan valores como la antigüedad, el conocimiento acumulado o la experiencia logrados por el miembro de la Institución, lo que más nos interesa aquí es la consideración social y el reconocimiento no escrito que se asocia al cambio de uniformidad, así como se puede asociar a ésta un mayor o menor acercamiento hacia una integración total en la Institución, hacia una membresía más pura y hacia un compromiso con la Institución ya prácticamente inalterable (recordemos que a medida que el sujeto permanece más años en la Institución su abandono se hace progresivamente más improbable, de modo que, tras los doce años de servicio que se exige al cabo primero para adquirir la condición de "permanente" éste es alguien que se convierte, casi con seguridad, en miembro leal a la Institución de por vida).

En palabras de otro cabo permanente: "te dan la chaqueta y no te sientes igual, te sientes integrado en la Armada (...) Dices "ahora si soy alguien aquí"". Apoyando esta idea, sobre todo la que introduce las variables "edad" y "antigüedad" como determinantes para el cambio de uniformidad, un oficial explicaba que: "era un poco diferencial el (cabo) permanente... el (cabo) veterano¹², el veterano era una persona que era miembro de la Armada para siempre (...) Antes iba todo el mundo de uniforme por la calle, o sea, incluso salías a pasear con tu familia y ibas de uniforme. Entonces se consideraba que los uniformes para esos señores, ya mayores, pues era más digno... no más digno, pero si era más acorde, con la edad y con todo, que el (uniforme) de marinero ¿no?".

En esta cita se condensan dos posibles perspectivas respecto al uniforme, la percepción con que los miembros de la Institución atribuyen significados plurales y de una gran riqueza semántica a la amplia variedad de uniformes y a los distintivos que sobre ellos se colocan, frente a la imagen, mucho más limitada, del militar ante el civil, el cual no domina este lenguaje y, simplificando, suele asociar el uniforme a "miembro de la Armada", sin mayores distinciones (quizás la distinción más evidente y rápida a ojos del civil ajeno

¹² Antigua figura que equivaldría al actual cabo permanente.

a la Institución sea la que separa a la marinería del resto, es decir el "peto" de la "chaqueta"). En la cita que sigue un comandante expresa la importancia de la representación del miembro de la Institución al traspasar éste sus límites físicos, yendo más allá de la uniformidad oficial y afirmando la conveniencia de una cierta uniformidad a la hora de vestir "de paisano" (recordemos, durante la lectura de esta cita, la importancia de conceptos bipolares como limpieza-suciedad u orden-caos):

"Al salir de uniforme a la calle estás representando a la Institución (...) pero también al salir de paisano (...). Una persona debe vestir dignamente para representar a la Institución (...). Cuando estaba la marinería (de reemplazo) había auténticas luchas (...) porque parecían delincuentes... Había punkies, como se visten ellos, con esas camisas sucias, nosequé... con cadenas (...). Hoy ya no pasa eso (...). Hay que tener en cuenta la uniformidad de militar y la de paisano. La de paisano para... (...) cuando sales del barco, la gente te ve en el muelle y saben que eres marino de guerra español y saben que... y te van a ver como vas, y van a decir "joder, que desastre son o que..." (...) No debes llamar la atención, debes ser una persona normal, vestir dignamente y que representes a tu Institución. Eso es lo que se pide".

Así, tanto "de puertas hacia dentro" como "de puertas hacia fuera" existe una ética del uniforme, una ética de la representación (más estricta y elaborada a medida que ascendemos en la escala social), es decir, unas pautas de comportamiento marcadas por la circunstancia concreta y por el uniforme que se viste en ese momento. Los movimientos, las distancias y los contactos corporales no serán los mismos entre sujetos que visten, por ejemplo, un uniforme de gala blanco ("blanco de mírame y no me toques", apuntaba un oficial) que entre los que llevan el uniforme de diario, ya sea dentro o fuera del contexto ceremonial. El uniforme y el galón imponen distancias físicas (además de sociales) y según el tipo de uniformidad la conducta del que lo porta se adecuará a esa uniformidad. Esto lo explicaba un oficial, refiriéndose al papel que jugaba y a las normas que debía (en sus tiempos) respetar el guardiamarina al salir uniformado de la Escuela Naval (los fines de semana): "el comportamiento según el uniforme es diferente (aunque) al estar siempre de uniforme acabas actuando con naturalidad (...) No puedes fumar por la calle, no puedes ir con la novia del brazo ni abrazado, no puedes ir por ahí borracho... no cometer actos delictivos, ni beber o fumar bailando (...) No está escrito, pero en la Escuela (Naval) te lo enseñan (...)

A un guardiamarina le arrestaban por fumar de uniforme

en la calle (...) a los profesionales no se les arresta, pero no se debe hacer".

Ya para terminar, en lo que respecta a la función del uniforme, reproduzco una cita, de otro oficial, en la que se incide, más que en su función ordenadora de la realidad o en las pautas de conducta que se le atribuyen, en la funcionalidad que se orienta hacia el fomento de la cohesión intrapromoción a través de la igualación, estructural y simbólica, al principio del proceso de asimilación del individuo por parte de la Institución. El neófito se ve inmerso en su nuevo mundo con la atribución a su persona de un uniforme, idéntico al de sus compañeros y, como el de ellos, sin casi ningún distintivo, pues representa lo que son en ese momento, un lienzo en blanco, una tábula rasa sobre la que se irán grabando los nuevos valores que deben asimilar (valores materializados y hechos visibles a través de galones, medallas...). El uniforme comienza así, desde el principio, a expresar lo que la persona es, convirtiéndose en expresión de su identidad, siempre puesta en relación con la de sus compañeros de promoción y con la de los diferentes subgrupos que componen el total de la Institución.

"En primero (en la Escuela Naval) te enajenan un poco. Te aislan de lo que es tu forma de vida. Tú llegas allí y ropa de paisano no tienes. Llegas con la ropa de

paisano del primer día, prácticamente tienes dos mudas, con lo cual.... Lo de la ropa a mi me parece como el mejor ejemplo de que te aislan de tu vida (...) te enajenan, porque entras a formar parte de una masa radicalmente. Tienes la ropa del uniforme, tienes un horario preestablecido... como quien dice, no tienes opinión, no tienes enfrentamientos con otros compañeros porque no teneis puntos de de vista diferentes. ¿Qué vamos a discutir?, ¿sobre si a en punto vamos a hacer instrucción o no?. Vamos a ir a hacerla. O que discuto, ¿sobre si me pongo el pantalón azul o verde?. Sólo tengo el azul".

4.3.4.3. Símbolos que representan exclusivamente a un colectivo (no al individuo): bastón de mando y banderas.

Frente a símbolos que oscilan entre los procesos individualizadores y la representación colectiva, tales como el uniforme o el sable (siendo éste, al fin, un elemento constitutivo de aquél), encontramos otros que se presentan desprovistos de procesos de apropiación e identificación personales. Son objetos que, como el bastón de mando o la bandera de combate, por definición, representan a un colectivo. El bastón de mando que recibe el comandante entrante de manos del comandante saliente en la ceremonia de entrega de mando de un barco, simboliza la autoridad suprema que el nuevo

comandante ostenta sobre esta unidad militar, tanto sobre la dotación como sobre los pertrechos materiales.

De nuevo, al igual que el sable, nos encontramos ante un objeto con una larga historia en la Institución, con la consecuente evolución, variación y atribución de nuevos significados, así como la pérdida de funciones expresivas pretéritas. Por ejemplo, en el siglo XVIII el bastón servía de sustitutivo de los galones, que entonces no se ponían sobre el uniforme. Así, cada oficial tendría su propio bastón, por lo que es de suponer que se produjese un proceso de personalización similar al que hemos visto que sucede con el sable del oficial. También, al igual que éste, en la actualidad, el tratamiento que recibe el bastón de mando, tanto dentro como fuera del contexto ceremonial, es muy meticuloso y sujeto a numerosas restricciones. Ya hemos señalado como en un barco es guardado cuidadosamente, junto al sable del comandante, en el espacio preasignado dentro de la cámara de éste. Son múltiples las precauciones que rodean a la manipulación de un objeto tan cargado de significados, y por lo tanto de peligro. Por ejemplo, el comandante nunca llevará el bastón de mando con él a bordo del buque del que es responsable,

ni en presencia del Rey, ni al atracar en puerto extranjero...¹³.

En lo que respecta a las diferentes y numerosas banderas utilizadas en el ámbito institucional, encontramos que éstas se distribuyen en un amplio abanico, oscilando desde el mero signo, elemento de un código expresivo, hasta la configuración simbólica más elaborada, condensación máxima de valores institucionales. Ya señalamos la relación de carácter dinámica que se establece en lo que atañe al entendimiento y utilización de objetos bien como signos o bien como símbolos, de modo que, a medio camino entre ambos, encontramos distintivos como el gallardete, el cual indica tanto la presencia del comandante a bordo (su ausencia es señalada por una bandera -"repetidor blanco"- de significado unívoco y sin implicación personal), como su estatus (expresado a través de la longitud del gallardete). La transformación progresiva de signo en símbolo queda plasmada en la representación de la máxima autoridad a bordo, de modo que, por ejemplo, la insignia que se iza para indicar que el almirante de la Zona Marítima está embarcado ya adquiere los colores de la bandera nacional (en este caso, sobre las tres franjas, roja, amarilla y roja, se superponen

¹³ Tanto las situaciones en las que no se debe utilizar como aquellas en las que su uso es imprescindible, están registradas minuciosamente por escrito en el manual (destinado principalmente a las escalas de oficiales), ya mencionado, "Ceremonial Marítimo".

tres círculos negros). A medida que la autoridad es más elevada la carga simbólica de su insignia aumenta. Así, sobre la bandera de España se imprimen dos anclas cruzadas (recordemos que el ancla constituye el elemento central del escudo de la Armada) para representar al Jefe de Estado de la Armada (AJEMA) y un escudo de España centrado sobre la bandera (y no situado, por tanto, según el modelo estándar: dos tercios a la izquierda) para señalar la presencia del Presidente del Gobierno a bordo.

También puede darse el movimiento inverso, siendo el símbolo habitual utilizado como signo, como sucede al izar la enseña nacional en popa cuando el barco está atracado en puerto y en el "pico"¹⁴ cuando está navegando. Asimismo, un conjunto de signos puede adquirir connotaciones simbólicas. Las banderas que componen un código de signos, pueden quedar desprovistas momentáneamente de su significado convencional y ser combinadas para constituirse en mecanismo de expresión simbólica. Tal desplazamiento tiene lugar todos los días festivos que celebra la Institución, siendo significada esta festividad a través del "engalanado" de los buques de la Armada. Este engalanado consiste en, además de izar la bandera española de gala (más grande que la de

¹⁴ En la parte más alta del convés, es decir, en la parte central del buque.

diario, siendo izada las festividades nacionales y siempre que en la bahía haya un buque de guerra extranjero), extender de proa a popa banderas juntas por colores y en secuencias de dos o tres cuadradas y una larga. En palabras de un suboficial: "si las lees no tiene significado ninguno... no es que digamos "es tal día", no, no tiene nada que ver. Tienes que poner tantas cuadras (cuadradas), tantas largas y por colores (...). Se encargan los señaleros, la gente del puente... y si no hay gente en el puente el de cubierta (maniobras)".

Existe un engalanado particular y otro general, coincidente éste con el engalanado de todas las marinas (utilizan las banderas del código internacional de señales), así como en todas ellas también se iza, con el engalanado, la bandera nacional con los cuatro cuarteles (en el caso de España las representaciones de León, Castilla, Aragón y Navarra) en el torrotito¹⁵. Las relaciones entre naciones, que comparten en muchos aspectos tanto el lenguaje como el ceremonial, hacen que surjan nuevas formas en la utilización de los símbolos que las representan (estamos, al fin y al cabo, ante un código expresivo, que encuentra en gran medida su razón de ser en el establecimiento de canales fluidos comunicación, ya sea a nivel intragrupal o intergrupales).

¹⁵ Palo situado a proa.

Así, además de engalanar el barco cuando hay importantes juras de bandera o durante festividades nacionales como el día de la Hispanidad, el de las Fuerzas Armadas o el de la Pascua Militar, también en una agrupación multinacional se puede dar el caso de un engalanamiento que celebre y señale una festividad de otra nación, perteneciente a la agrupación. Por ejemplo, si durante unas maniobras de la OTAN coincide el cumpleaños del rey de Bélgica, todos los barcos izarán en su pique una bandera belga. De este modo, ante las nuevas circunstancias históricas (una alianza internacional estable y permanente como es la OTAN) y a través de la maleabilidad de los símbolos, se busca promover una cohesión que traspase los límites que impone el principal y más amplio símbolo de unidad de todo ejército: la bandera nacional.

Respecto a la dinamicidad histórica intrínseca al símbolo, y no sólo respecto a su tratamiento social, encontramos un claro ejemplo en la evolución de la bandera nacional, desde la borbónica, prácticamente blanca, hasta la actual, pasando por la blanca con la Cruz de San Andrés o por la actual pero con el escudo de la España Franquista. Este proceso también nos habla de la búsqueda de una funcionalidad práctica y no sólo expresiva, si consideramos que el cambio de la bandera original por otra multicolor se debió, en buena medida,

a la necesidad de encontrar un distintivo más visible (por la intensidad de sus colores) y fácilmente identificable (contra otras banderas similares que representaban a países que eran potenciales enemigos).

Pero más que la evolución histórica de la bandera nacional nos interesa centrarnos, dentro del análisis de corte sincrónico que predominantemente estamos ofreciendo a lo largo de este trabajo, el trato social que recibe este símbolo en el seno de la Institución donde adquiere significados más profundos, donde representa aquéllos fines últimos que dan sentido a la existencia de los miembros de la Institución en cuanto tales y a la misma Institución. Así, la bandera nacional "en el ritual (de izado y arriado) se lleva con respeto, se lleva bien doblada y se recoge bien doblada". De hecho, forma parte del aprendizaje de todo marinero el modo en que debe ser tratada. Por ejemplo, tras el arriado se doblará de una forma estipulada (se coge, entre dos marineros, de los extremos amarillos, se dobla en dos, luego en dos otra vez, y finalmente en tres), tras lo cual se lleva, con especial cuidado, al cuerpo de guardia, donde se guardará en el estante correspondiente.

Igualmente, atendiendo a reglas de contaminación y pureza, existen una serie de contactos que deben evitarse. Como explica un marinero: "está claro... tú

cuando vas a la bandera no puedes... por ejemplo, (dejar que) toque el suelo, tienes que impedir que toque el suelo". Sin adentrarnos de nuevo en la dicotomía suciedad-limpieza, me limito a mencionar aquí la vigencia de unos mecanismos sociales y cognitivos que, como explicó M. Douglas, no pueden ser atribuidos en exclusiva a los pueblos denominados "primitivos". Se trata de cuestionar la idea según la cual, en palabras de esta autora, "en tanto que los pueblos primitivos ligan los peligros naturales a la política con el fin de afianzar su estructura social, nosotros hemos separados los peligros de la política y de la ideología para ocuparnos de ellos desde una perspectiva científica"¹⁶. Un ejemplo (ejemplo que trasciende nuestro ámbito de estudio pero que considero muy ilustrativo) de la extensión de estos mecanismos, tabúes y mecanismos de control que van más allá de la prevención profiláctica que asegure higiene y asepsia (en definitiva, que asegure limpieza y salud), en nuestras sociedades occidentales, lo constituye la detención y juicio, durante la guerra de Vietnam, de una joven estadounidense que utilizó la bandera de su país como cortina para la puerta de su dormitorio, siendo recriminada por el fiscal por haber profanado la bandera

¹⁶ M. Douglas. (1991). *Pureza y peligro. Un análisis de los conceptos contaminación y tabú.*

al dejar que fuese "rozada por su cuerpo desnudo" cada vez que entraba y salía de la habitación.

En este punto debemos, también, cuestionar la terminología que Sapir elabora y Turner¹⁷ utiliza, según la cual tacha de "símbolo referencial" a las banderas nacionales, definidas por su oposición al "símbolo de condensación", "saturado de cualidades emocionales". En este sentido, ya hemos visto al ocuparnos de las diferentes intensidades de la vivencia de las ceremonias rituales por los que toman parte en ellas que el grado de emotividad alcanzado puede ser muy alto. Esto se desprende claramente de la emoción que siente el neófito que jura bandera en el momento en que desfila en solitario ante ella o de la que puede sentir el que entrega la bandera de combate, en la ceremonia correspondiente, con toda la carga emocional y de significados que acompaña a todo su proceso de elaboración.

Pero volviendo al tema que nos ocupa, respecto al carácter sagrado de la bandera y su correspondiente tratamiento en la Armada, encontramos diferentes grados de "sacralidad" según a qué tipo de bandera nos refiramos. Así, mientras que una bandera ordinaria se guarda en el el pañol de banderas y al envejecer y/o deteriorarse (por el mal tiempo, por el humo y el calor

¹⁷ V. Turner. *La selva de los símbolos*.

de la chimenea de los buques...) es sustituida por una nueva y la envejecida se tira sin miramientos, las banderas de combate se consideran insustituibles, como lo pretende ser la unidad que representan. De este modo, una bandera de combate siempre será conservada, aún cuando el barco al que representa desaparezca, además de ocupar un lugar privilegiado en la cámara de oficiales durante la vida operativa de este barco.

Asimismo, según las características de la unidad en la que se ubique la bandera de combate, ésta adquirirá una carga simbólica en consonancia con la posición de prestigio y representación que esta unidad ocupe en la Institución. Tal es el caso del Juan Sebastián Elcano, buque emblemático y destacado representante de la Institución tanto ante la sociedad civil española como ante el conjunto de naciones extranjeras (más aún, en cuanto "embajada flotante" se instituye en representante de España ante éstas), a lo que hay que sumar su condición de buque-escuela de guardias marinas, por lo que tanto el entramado normativo como el ceremonial deben verse especialmente intensificados y caracterizados por su ejemplaridad.

Se convierte así en un polo de atracción, atracción que queda reflejada, por ejemplo, en el exhaustivo seguimiento mediático que acompaña a cada uno de sus movimientos. Ante esta focalización de la atención la

imagen pública adquiere un peso tal que hace que cada pequeño detalle del funcionamiento y cotidianidad del buque sea cuidadosamente controlado. Se trata de ofrecer, como en las ceremonias rituales, una imagen ideal de aquello que representa a la Institución y que está a la vista de todos, propios y extraños, por lo que se produce una mucho más profusa ritualización de lo cotidiano (con la consiguiente atribución de significados simbólicos más numerosos, más intensos y dirigidos a más objetos) y, a nivel diacrónico, una elaboración legendaria, casi mítica, en torno a acontecimientos, unos más anecdóticos que otros, que se relacionan con el buque inmerso en el panóptico internacional (por contraste con el resto de unidades de la Armada, mucho más cerradas al mundo "exterior").

En definitiva y ya para poner el punto final, debemos destacar que encontramos en la bandera al símbolo supremo en un mundo institucional tan propicio para la elaboración simbólica y ritual (propicio por el complejo entramado normativo y de valores que requiere la naturaleza de la Institución). La bandera se constituye en el objeto que debe aunar idealmente a todos y cada uno de los componentes de la Institución y de España, de modo que incide en el ideal primero que ha de sostener y permitir el posterior desarrollo de un cuerpo ético institucional: la absoluta cohesión social que delimite

la identidad colectiva, la indiscutible noción de "nosotros".

Conclusiones.

A lo largo de esta investigación, se ha tratado de presentar una radiografía que ayude a comprender la lógica interna de una Institución particularmente absorbente respecto a sus miembros y cuyos subgrupos socioculturales, que constituyen y articulan su tejido organizativo, deben estar perfectamente delimitados y definidos (tanto de cara al exterior de la Institución como hacia el interior de la misma). De este modo, los procesos de construcción de identidades, producto de la necesidad institucional de propiciar y dirigir la génesis y el mantenimiento de estos subgrupos, adquieren aquí especial fuerza y relevancia. No obstante, aunque estas son características propias de las denominadas "instituciones totales" (en el sentido que E. Goffman dio al término), actualmente la Armada, al igual que los ejércitos de Tierra y Aire, tras el proceso de profesionalización en que están inmersos, no puede ser encuadrada con total propiedad bajo esta etiqueta. 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"¹. Aunque ésta 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.

Por estos y otros motivos, hemos prestado especial atención al funcionamiento de las escuelas (sobre todo la de oficiales), en las que todos los miembros son socializados con mayor intensidad. Será aquí donde se den las condiciones más cercanas a las de una auténtica Institución Total (del mismo modo que, en ciertos aspectos, durante los periodos de navegación, circunstancia en la que los límites exteriores son infranqueables y la disciplina proverbial). Es entonces, durante la formación inicial de los nuevos miembros, cuando el peso abrumador de un intrincado y meticuloso aparato normativo que busca un exhaustivo control social trata de minimizar el papel del individuo como entidad independiente y de imponer sobre éste aquellos ideales institucionales que se consideran indispensables para la pervivencia de la propia Institución. Así, hemos visto como, inicialmente, los nuevos miembros son aislados espacial y temporalmente, física y mentalmente, tras lo que son reubicados en lo más bajo de una nueva

¹ L.A. Coser. *Las instituciones voraces*.

estructura social, ajena a la sociedad civil de la que provienen, debiendo posteriormente asimilar un nuevo mundo normativo y cultural que demandará de ellos una entrega casi absoluta.

Se trata, en un principio, de un rito de paso que marcará la transformación identitaria de civil a militar, siendo igualados estructuralmente todos los componentes de la promoción entrante y sometiéndolos a una elevada presión normativa, formal e informal, y a la exigencia de un gran número de actividades en breves periodos de tiempo, de forma que en el individuo se producirá una identificación muy intensa con el grupo primario de pertenencia. Comienza aquí un largo proceso en el que se establecerán progresivamente una serie de vínculos con diversos grupos de referencia, el conjunto de los cuales conforma el germen del microcosmos en el que el individuo se desenvolverá gran parte de su vida futura. Se establecen, así, una serie de grupos y subgrupos perfectamente definidos (que interactúan siguiendo unas pautas igualmente definidas y reguladas), que se solapan y son priorizados unos sobre otros. Incluso este fraccionamiento, o estos diferentes grados de pertenencia, pueden conducir a un sujeto a un momentáneo conflicto de roles, aunque esto nunca se mantendrá en el tiempo de un modo constante, de modo que el sujeto puede sentir que forma parte de diferentes

grupos, a diferentes niveles, sin que ninguno le obligue a entrar en profunda contradicción, pues ninguno en particular va a monopolizar la lealtad que se le exige.

En definitiva, el proceso de construcción de identidades sólo se reducirá a aquella oposición civil-militar a la hora de autoposicionarse respecto a la sociedad general, pues, atendiendo a lo que sucede "de puertas adentro", hemos comprobado como el juego de lealtades y de adhesiones es mucho más complejo. Así, todos y cada uno de los sujetos, frente a la organización del tiempo y del espacio a la que se tienen que adaptar, se verán abocados a desarrollar un fuerte sentimiento de pertenencia, tomando partido por cada uno de los subgrupos de referencia en los que se ven inmersos desde el principio, protegiendo su integridad y haciendo uso de múltiples técnicas de exclusión (algunas surgidas como espontánea e informal -cuando no ilegal- expresión colectiva, y otras propiciadas de un modo intencional por la propia organización institucional) para el mantenimiento de esta unidad.

De esta forma, progresivamente el individuo, a medida que acumula experiencia en las más diversas circunstancias laborales en las que se tiene que involucrar (diversidad favorecida por el sistema de rotación de destinos), va ensanchando su campo de acción y sus horizontes mentales, hasta sentirse identificado

en alto grado con la Armada y con el Ejército, en general, y con su status adquirido, en particular. Pero esto no significa que el marino antiguo se sienta satisfecho con el trato recibido, pues ya hemos visto a lo largo de la monografía lo presente que está la demanda de recompensas, de muy diversa índole, que equilibren la extraordinaria entrega individual que la Institución demanda de todos sus miembros. En otras palabras, la otra cara de la moneda de una Institución que exige del individuo una entrega absoluta y casi incondicional, renunciando a muchos de sus derechos civiles, la supone la muy extendida expectativa, muchas veces incumplida, de una amplia protección social por parte de la Institución y de una preocupación por el subordinado a nivel personal (preocupación por parte de aquellos superiores que muchas veces son idealizados por estos subordinados, los cuales consideran a aquellos la encarnación de los principales ideales institucionales, o que creen, cuando no existe esta idealización, que deberían encarnarlos).

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 precedente

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. Para lograr un alto grado de motivación y de implicación en la cultura institucional, para lograr el delicado y necesario equilibrio entre diferenciación y cohesión, la Institución dota al individuo de unos objetivos comunes y ampliamente aceptados y de unos medios para alcanzar esos objetivos, establecidos abiertamente y a los que, según el ideal institucional, tienen igual acceso todos los miembros de la Institución. Como explicó R.K. Merton, para comprender cualquier estructura social y cultural es esencial diseccionar estos dos elementos: los objetivos y los medios socialmente establecidos y legitimados. Los objetivos, entendidos como "propósitos e intereses culturalmente definidos, sustentados como objetivos legítimos por todos los individuos de la sociedad..."², se unificarían y ordenarían en torno a una jerarquía de valores. 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

² R.K. Merton. *Teoría y estructura sociales*.

costumbres o en las instituciones, relativas a los procedimientos permisibles para avanzar hacia dichos objetivos"³.

Uno de los principales objetivos que en medio de la dinámica institucional se le plantean al individuo, compartido por la práctica totalidad de los miembros de la Institución (lo cual no significa que sea el principal objetivo personal de todos, ni aún de una mayoría), es sin lugar a dudas el ascenso social. Hemos visto que los caminos legítimos para alcanzar este objetivo son sinuosos, pero lo que más nos ha interesado remarcar es cómo estos caminos, establecidos oficialmente, esconden una serie de valores que en conjunto configuran una ética institucional sustentadora de todo el sistema sociocultural.

Así, la necesidad institucional de reforzar al grupo frente al individuo, de establecer incontables lazos de dependencia que hagan imposible la presencia de un individuo aislado, es envuelta y presentada, de muy diversas maneras, como el valor del compañerismo. Esta es una virtud que será valorada positivamente, por ejemplo, para lograr el ascenso social, virtud que se contrapone a otra igualmente extendida (tanto como ideal institucional como ideal ampliamente aceptado por la mayor parte de los sujetos): la virtud del esfuerzo y

³ Ob. Cit.

sacrificio personal. Si bien este sacrificio implica una entrega a la Institución que se mide a través de la antigüedad (principal baremo a tener en cuenta para el ascenso social), es decir, a través del tiempo que el individuo ha dedicado al servicio, el esfuerzo personal también conducirá a una dinámica que parece entrar en contradicción con aquel ideal de compañerismo: la competitividad. Pero lo cierto es que esta dicotomía competitividad-compañerismo es la que mejor representa aquel equilibrio entre diferenciación y cohesión que la organización militar debe lograr para ser eficaz alcanzando sus propios objetivos.

Todo ello se habrá de sustentar sobre un principio de inicial igualitarismo, por el que el ascenso social de todo miembro de la Institución aparece como la justa recompensa a sus méritos, establecidos por la Institución de una forma pretendidamente objetiva (esto, según el ideal institucional, pues, como hemos podido comprobar a lo largo de este trabajo, en la cotidiana realidad el logro de esta objetividad se percibe como un fin prácticamente inalcanzable). Este igualitarismo, del mismo modo que sucede con la igualación estructural de los neófitos-guardias marinas de primer curso, asegura la indiferenciación inicial de todos los individuos, pudiendo sólo llegar a diferenciarse socialmente de sus compañeros, a través de su esfuerzo personal, orientado

siempre a la satisfacción de aquellos objetivos más ampliamente legitimados y que coinciden con los intereses institucionales.

Apoyándonos en la definición que de "meritocracia" ofrece L. Fischer⁴, comprobamos que el sistema social que vertebra nuestra Institución se puede encuadrar bajo este rótulo, por cuanto se sostiene sobre la valoración de los méritos de los individuos expresados principalmente por sus capacidades. En este punto Fischer habla de "capacidades intelectivas", mientras que a lo largo de esta monografía hemos podido comprobar que esta limitación de la calidad de la capacidad no se corresponde con la realidad institucional que nos ocupa, existiendo una gama mucho más amplia de capacidades y aptitudes que serán instrumentalizadas como méritos dignos de la sanción positiva.

Asimismo, junto a la valoración de los méritos aparece la sanción que impone el sistema de premios y castigos que la Institución ofrece para motivar a sus miembros y promover el ascenso social. Fischer limita esta potestad sancionadora al sistema escolar, y si bien será en las escuelas de la Armada donde más se valorarán estos méritos, suponiendo éste el momento más determinante en la carrera militar del individuo, una vez más en la

⁴ Fischer, L. Voz "meritocracia", en *Diccionario de Política*. Bobbio, N. y otros.

Armada estos límites son desbordados por cuanto sus miembros son evaluados y se ven inmersos en la carrera por el ascenso social durante toda su vida laboral.

Es decir, a partir de este pretendido igualitarismo de base, de esta "igualdad de oportunidades", de este acceso al ascenso social igual para todos, se justificará y se naturalizará la ubicación relativa en la estructura social de cada uno de los miembros que componen al colectivo institucional. Pero lo cierto es que junto a esta adquisición de status no podemos dejar de señalar (aunque fugazmente, pues representa un tema que forma parte de una posterior publicación acerca de las relaciones entre la Armada y la ciudad de Ferrol) la importante carga endogámica, y por tanto de reproducción de status adscritos, que ha marcado la dinámica de las relaciones y de la regeneración del personal institucional (con especial relevancia entre las escalas de oficiales de Cuerpo General).

Partiendo de esta idea de igualdad, idea de función legitimadora, se alcanza una estructura marcadamente "clasista", construida en torno a submundos socio-culturales escindidos en alto grado unos de otros. Así, cada uno de los miembros de la Institución debe conocer

y aceptar cual es su sitio en relación a sus compañeros, superiores y subordinados, quedando definida su "identidad social" por su posición relativa en la estructura social (la cual marca definitivamente el modo en que es tratado y en que debe tratar).

La presencia constante de la colectividad sobre el individuo (sobre todo durante el periodo de formación y durante las navegaciones, momentos en que la convivencia, y por tanto el posible conflicto, son más intensos) y la identificación tan marcada con el subgrupo de referencia (a la que la propia organización obliga), hará que las situaciones de conflicto también se produzcan a nivel grupal, más que individual. En este punto hemos de diferenciar al estrato social al que nos refiramos, pues, como ya hemos señalado, el grado de identificación, de implicación y de aceptación de aquellos objetivos y medios que la Institución ofrece varía, en forma y en fondo, según a que estrato nos asomemos. Lo que si es válido para cada una de las escalas, contempladas independientemente de las otras, es que a medida que el sujeto asciende éste va adquiriendo más peso como persona (o más bien, la Institución y la colectividad que la compone se lo va otorgando), mayor capacidad de decisión, de acción y de responsabilidad como sujeto autónomo, de modo que las dinámicas grupales comenzarán a dejar paso a las de

carácter más individual y los conflictos también empezarán a tomar un tinte más personal. En todo caso, nos encontramos ante una estructura tan sólidamente cimentada que incluso los estratos más bajos se ven obligados a entrar en este movimiento pendular que oscila entre la cohesión intragrupal y la interdependencia entre grupos, es decir, entre el enfrentamiento y la unidad total, de tal forma que también ellos contribuyen a la reproducción de un sistema que, en ciertos aspectos, repudian.

Se produce así una institucionalización del conflicto, como pudimos ver con claridad meridiana al explicar la tensión estructural (al tiempo que dinámica) que surgía entre los alumnos de primero de la Escuela Naval de Oficiales y los de cuarto (brigadieres de aquellos). Como vimos, esta tensión era aliviada a través de varios mecanismos que gozaban de diferentes grados de aceptación institucional y de una génesis también diferente. Así, mientras el apadrinamiento constituye una costumbre consagrada institucionalmente a través de la ceremonia de la entrega oficial del sable, la entrega informal del sable no es apoyada pero tampoco prohibida y si vista con benevolencia, la toma del casino se suprime a raíz del proceso de apertura de las Fuerzas Armadas a la sociedad civil y las novatadas también son perseguidas, pero siempre con una fuerte carga de

comprensión por parte de los superiores. Del mismo modo, existen muchos elementos, permitidos o promovidos por la Institución, en ese otro medio en el que la convivencia y el conflicto es más intenso: en los barcos. Como vimos, aquí el jefe de cámara o las publicaciones satíricas a bordo (a través de las que los inferiores estructurales ironizan, se mofan y censuran de un modo soterrado a sus superiores) sirven de elementos distensores entre escalas. Y es que todas estas costumbres representan un serie de válvulas de escape muy funcionales para aliviar la tensión de un sistema en el que la jerarquía y la disciplina marcan la cotidianidad de todos los miembros de la Institución.

Pero, yendo más allá del conflicto controlado, es evidente que, a pesar de los esfuerzos institucionales por canalizar y moldear las conductas y las actitudes para que adquirieran la forma que asegure la mayor efectividad global, el individuo creador rompe en ocasiones estos moldes y contribuye, dentro de los estrechos límites que se dejan abiertos, al cambio social. A lo largo de este trabajo hemos contemplado varios casos que ejemplifican esto. Así, las quejas generalizadas entre cierta generación de suboficiales (quejas bajo las que se esconde una sólida conciencia de clase -de escala, en este caso-), referentes al retardamiento en los tiempos de ascenso prometidos

inicialmente por la Institución o a la desprotección de la que consideran que han sido víctimas ante ciertas decisiones históricas que tomó la Armada, reflejan lo arraigado que están ciertos valores entre sus suboficiales. De este modo, la indignación crece y se hace pública cuando se considera que puntualmente se han quebrantado valores como el respeto de la antigüedad para el ascenso social o la protección social que debe brindar la Institución, si bien esta indignación no puede ir más allá, pues la reivindicación colectiva está totalmente prohibida. Así, cuando el ascenso social, uno de los principales objetivos legítimos en función del cual se establecen las estrategias individuales (sin olvidarnos que factores personales, familiares y/o sociales totalmente ajenos a la Institución llevan a muchos marinos incluso a rechazar un ascenso), se empieza a ver como inalcanzable, unido a que no queda espacio legal para la rebeldía, el conflicto solo puede adquirir una forma: la desmotivación, la apatía o, incluso, cierto grado de anomia.

Un ejemplo de acción creadora que escapa a las redes del control institucional o que incluso surge como consecuencia no deseada de ciertas dinámicas puestas en marcha intencionalmente por la Institución, lo hemos encontrado en lo que se refiere a la canalización de la comunicación. Así, hemos visto como aquí, a pesar de

encontrarnos ante un terreno en el que cada paso está medido milimétricamente y los principios jerárquicos y jerarquizadores alcanzan hasta el más pequeño detalle, surgen desde abajo figuras como la del repostero, que sirve de puente entre escalas reflejando a su vez el ansia que demuestran los estratos más bajos por romper las gruesas barreras sociales y culturales que separan las diferentes escalas. Asimismo, en este terreno, hemos visto como elementos esenciales a la lógica institucional, tales como la rotación de destinos, la movilidad geográfica o la obligada sociabilidad (y sutil condena de la introversión), favorecen la generación de rumores que muchas veces se lanzan contra el superior en un intento más de desidealizarlo. Creemos que ambos casos son el resultado de una misma fuerza, una misma intención y una misma idea que anima a los componentes de los estratos más bajos: acercar mundos socioculturales que tradicionalmente se han mantenido en gran medida aislados unos de otros. Pudiera parecer que se lucha inútilmente contra una tradición tan sólida, en la que las separaciones entre clases se han remarcado siempre hasta en los más pequeños detalles, pero en este trabajo hemos comprobado como históricamente este cambio se está produciendo, aunque de una forma lenta y controlada con suma cautela.

En suma, por muchos mecanismos institucionales que se desplieguen para aliviar la tensión o para reprimirla directamente, parece lógico que allí donde impera la hipernormatividad y la disciplina se debe generar una reacción opuesta y, por tanto una situación conflictiva, cuando no casos de desviación social o de marginación. De hecho será éste el principal caballo de batalla de una Institución que encuentra su razón de ser en la integración de todos y cada uno de sus miembros. En este estudio quizás hemos ofrecido una visión demasiado integradora sin adentrarnos en otros caminos más oscuros, acentuando siempre la necesidad del individuo de adoptar una actitud sumisa que huya de la rebeldía. No hemos profundizado aquí en ciertas infraconductas que traspasan la barrera de la disciplina y de los ideales institucionales, pues creemos que en conjunto representan un objeto de estudio en sí mismo, autónomo y ajeno a uno de nuestros principales objetivos aquí: comprender los principios ordenadores que rigen la vida institucional (y ver el papel del individuo, pero si perder de vista aquellos). Así, también, en ciertas ocasiones, nos hemos centrado más en el colectivo de oficiales que en el de marinería, pues aquél está mucho más estructurado que éste, por cuanto los oficiales viven en un mundo mucho más hiperreglamentado que los marineros, (hiperreglamentación que afecta a todos los

aspectos de su vida laboral y cotidiana). Más exactamente, la estructuración y las normas no escritas entre los marineros, así como los conflictos y las dinámicas intragrupalas, existen, pero éstas responden más a la lógica de un determinado grupo de edad que a la vinculación con unos ideales institucionales que todavía no han interiorizado significativamente.

Asimismo, la perspectiva de análisis que hemos ofrecido aquí ha sido de carácter predominantemente sincrónico, si bien el peso determinante de los procesos del inevitable cambio social ha tenido que ser remarcado en más de una ocasión. Estamos, al fin y al cabo, ante una estructura que no puede ser contemplada, en un ejercicio de forzada abstracción, como ente estático, sino que también debemos tener en cuenta las innumerables situaciones de conflicto, así como no obviar una esclarecedora perspectiva diacrónica que nos explique la lógica de evolución de una Institución en interacción constante con la sociedad más general que la circunda, además de estar marcada de un modo determinante por sus propias dinámicas internas.

A pesar de que la Armada se constituye en Institución que asienta su razón de ser sobre una sólida estructura

y un mantenimiento acérrimo de su sistema de valores, de sus tradiciones y, en definitiva, de su cultura institucional, se ha visto especialmente urgida al cambio a raíz del actual proceso de profesionalización. Por encima de la extrema cautela que ha de tomar cualquier Institución para acometer la alteración parcial de sus cimientos sociales (y más aún una institución militar, la cual, al igual que las religiosas, se asienta sobre un la naturalización de sus principios rectores entre los miembros que la componen) hemos podido comprobar, por ejemplo, cómo las distancias sociales entre escalas jerárquicas se han acortado o como la disciplina y otros valores rectores de la ética institucional son observados con una mayor laxitud. Muchos de estos cambios, reflejo de cambios producidos en la sociedad española ya desde el comienzo del periodo transición política a la democracia, han sido y serán retardados para poder ser asimilados de forma coherente por el elaborado y complejo entramado sociocultural que articula y da sentido a un universo institucional de naturaleza conservadora por necesidad.

Del mismo modo, el obligado proceso de apertura hacia la sociedad general (obligado, entre otros motivos, por la coyuntural aunque imperiosa necesidad de captar soldados y marineros profesionales) conlleva una serie de respuestas adaptativas a la nueva situación,

adaptaciones que alcanzan incluso hasta la estructura formal de aquello que es considerado más "sagrado" y, por lo tanto, más inalterable: las ceremonias rituales en las que se condensan y expresan en toda su pureza muchos de los principales valores que sostiene y promueve la Institución. En este terreno, el creciente protagonismo de la sociedad civil en algunas de estas ceremonias rituales aparece como especialmente revelador.

Pero más que centrarnos aquí en las relaciones de la Institución con la sociedad general y con otras instituciones de ésta en particular, en esta monografía nos hemos ocupado prioritariamente de la lógica organizacional y de las dinámicas internas, aún estando determinadas en gran medida por influencias externas. En este terreno también hemos evidenciado el debilitamiento de los procesos de generación de identidades en torno a subgrupos de pertenencia (por ejemplo, en el caso de la nueva marinería en torno a las diversas especialidades), con la consecuente desaparición de antiguas formas de interrelación y mecanismos de regulación de contactos intergrupales a los que aquellos procesos obligaban.

Más aún, se comienza a producir un cuestionamiento de ciertos principios diferenciadores, frente a la aceptación generalizada que conducía a la necesaria y resignada naturalización de la diferencia. Se produce

así una racionalización y una mayor actitud crítica asentada sobre muchos de los valores democráticos y de igualdad que han permeado la frontera institucional desde la sociedad que lo circunda. Todo ello se ha visto favorecido por creciente permisividad que la Institución a debido ir concediendo ante la nueva situación histórica, encontrando así el individuo un mayor espacio para la expresión y la queja (siempre dentro de una lógica militar, según la cual la Institución debe disponer de suficientes mecanismos de control que mantengan la expresión individual dentro de unos límites aceptables para la adecuada reproducción del sistema y para una adecuado funcionamiento de la Institución -adecuado a sus fines, claro está-).

En el plano organizacional (más exactamente, en lo que atañe a los reglamentos que regulan la movilidad social) encontramos un aparato normativo mucho más dinámico que en el plano cultural (especialmente reticente al cambio en el terreno ceremonial). Ya sea por demandas de la sociedad civil, por exigencias políticas, por adaptaciones a las nuevas tecnologías... lo cierto es que la estructura organizativa de la Armada se ve modificada constantemente, ya sea en lo que se refiere a la movilidad vertical (es decir, los criterios de ascenso) como al organigrama horizontal (esto es, especialidades, destinos...). Estas variaciones muchas

veces (sobre todo las que afectan a la movilidad vertical) desembocan en situaciones de conflicto entre grupos (conflicto que no puede conducir, dada la elevada presión normativa, a la rebeldía, sino más bien a una cierta anomia), uno de los cuales se suele ver perjudicado por la variación en el modo de regular el objetivo más ampliamente legitimado (legitimado desde la cúspide hasta la base de la pirámide, desde el ideal institucional hasta la recepción "real" de este ideal): el ascenso social.

Mucho más lentos son los cambios en los valores sobre los que se asientan aquellos reglamentos, así como los cambios en las normas que van más allá del sistema de castigos y recompensas y que se constituyen en moldeadoras de conductas y tradiciones de la cultura institucional. No obstante, nuevas situaciones que se plantean de forma más repentina (caso de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas) o de forma más progresiva (caso del acortamiento de distancias sociales entre escalas) obligan finalmente a alterar muchas de estas normas de marcado carácter consuetudinario. Esto lo vimos, por ejemplo, al contemplar alguna de las alteraciones de las normas de comportamiento para tratar de evitar un posible conflicto emanado de una diferenciación de género que interfiera, confunda y difumine la diferenciación de

escala y grado, o al señalar la evolución en las normas que rigen la cotidiana comensalía y el funcionamiento de las diferentes cámaras.

Respecto a la distribución de tiempos y espacios en los que se desarrollan la comensalía y el ocio, así como las normas que determinan la formas que ha de adoptar la convivencia en estos espacios, hemos podido comprobar cómo todo ello se convierte en fértil ámbito de estudio por cuanto el individuo encuentra aquí, aparentemente, un mayor campo de libre actuación y de elección personal. A esto hay que sumar el hecho de que lo cierto es que el control y dirección institucional no resulta ajeno a este terreno. De este modo, aquí se reflejarán con claridad tanto los valores, la estructura y las relaciones jerárquicas como las pulsiones que surgen más espontáneamente desde la base social. Ambas realidades aparecen enfrentadas en dialéctica tensión siendo las que en gran medida marcarán las dinámicas sociales de la Institución.

Así, tanto los más pequeños gestos que forman parte de las pautadas y cotidianas relaciones entre individuos y grupos (gestos entre los que hemos de incluir aquellos que son el resultado directo de una estricta y

disciplinada educación del cuerpo), como la ordenación, clasificación y ubicación espacial de individuos y de grupos de status durante el tiempo de ocio, son factores que expresarán y contribuirán al fortalecimiento y reproducción de identidades parciales, de procesos de identificación del individuo con un grupo de referencia y de su relativo antagonismo con otros grupos (no necesariamente definidos por su posición relativa en la estructura de poder, aunque si inevitablemente lastran un mayor o menor prestigio informal).

Más aún, en las cámaras encontrábamos un espacio altamente funcional no sólo para la reproducción de un sistema social asentado sobre un determinado juego de identidades, ni para la búsqueda del equilibrio, al que nos referíamos más arriba, entre unidad y diferencia; sino que estas también suponen una importante válvula de escape. Esto se produce de tal modo que aquellos que forman parte de esa cámara en ella pueden relajarse entre sus "iguales", relajación que se contrapone a la tensión que propicia la hipernormatividad que domina prácticamente todos los actos y momentos dentro del ámbito institucional. En todo caso, esta afirmación se presenta tanto más cuestionable a medida que ascendemos en la escala social, pues cuanto más alto es el escalafón esta "igualdad estructural" es más ilusoria, y por tanto la posibilidad de relajarse es menor, así como

por el hecho de que aquella hipernormatividad también permeará este espacio (aunque, como es lógico, en cada situación particular se hará sentir en diferente grado).

Esta función de las cámaras, distensoras a nivel intergrupar, al tiempo que cohesionadoras a nivel intragrupal, se transforma en búsqueda de distensión estructural y de fomento de la cohesión intergrupar (es decir, de la cohesión en cuanto marinos, miembros de la Armada) cuando nos fijamos en los momentos festivos, tiempo extraordinario en el que confluyen los más variados y cotidianamente alejados, social y simbólicamente, grupos de status. Será entonces cuando se tienda hacia el logro de una sentimiento colectivo cercano a la *communitas* turneriana, cuando se subvierta la estructura social y todos aquellos que cotidianamente están en directa relación de subordinación respecto a sus superiores, puedan convivir momentáneamente con estos en una situación de relativa igualdad (cuando no se da, cómo vimos que sucedía en alguna ocasión muy puntual, una inversión de roles).

Aquí el análisis de las formas y funciones que adquiere la comensalía aparece de nuevo como especialmente revelador. Así, contrapondríamos la forma de comer cotidianamente en la mesa, cada uno en su cámara correspondiente y respetando un rico código normativo, frente a la comensalía festiva, en la que no

sólo desaparece la segregación espacial, sino que la mayor parte de aquellas normas, muchas de función jerarquizadora, se contemplan con mayor laxitud o no se contemplan. Aparece entonces la disposición espacial de los alimentos (servidos en mesas comunes a todos, sin sillas, sin cubiertos, las bebidas alcohólicas, etc) como orientada hacia la obtención de una interrelación fluida entre todos los asistentes. Esta fluidez de interacción, a su vez, habrá de conducir a la generación de un sensación global de pertenencia a una única colectividad, todo ello como mecanismo que equilibre y compense el cotidiano antagonismo que hemos visto se produce, tanto entre grupos de status, como entre otros muchos grupos primarios de referencia cuya composición no responde a su posición relativa en la estructura de poder.

Hasta aquí destacábamos la trascendencia del tiempo de ocio y de las formas de relación social que se establecían entre los miembros de la Institución. No obstante, aunque entendíamos la "relación social" por contraposición a "relación laboral" (recordemos que definíamos aquella como "todo contacto, verbal o físico, entre dos o más individuos ajeno a la realización de

tareas meramente técnicas y orientadas a la obtención de un resultado exigido por el puesto y la especialidad que se ostenta"), siendo ésta una distinción que nos pudo ser útil para explicar una determinada situación, lo que resulta innegable es que esta distinción debe ser relativizada y considerada como par de conceptos, de tipos ideales que no encontrarán nunca su correlato exacto y puro en su aplicación práctica.

Así, hemos podido comprobar como la "relación laboral" influye sobremanera a la hora de conformar la forma y calidad de la "relación social". De hecho, mientras que en el espacio y el tiempo destinados al ocio se puede dar una configuración intencional de una determinada estratificación simbólica, en el terreno laboral los imperativos de las necesidades operativas pueden dar lugar a consecuencias imprevistas.

Por ejemplo, pudimos observar cómo el acortamiento progresivo de las distancias sociales entre marineros y cabos segundos que en los últimos tiempos se ha venido produciendo era atribuible, en parte, a la escasez de personal y al consecuente reparto más indiscriminado de tareas entre unos y otros. A esto hemos de sumar un proceso de liberación de responsabilidad de los segundos respecto a los primeros, de modo que ambos, en cierto sentido, se han amalgamado en un único colectivo que convive, comparte espacios durante el tiempo de ocio y

trabajos y responsabilidades durante el tiempo laboral. Por otra parte, es claro que, sea al estrato que sea la que nos refiramos, el hecho de trabajar en destinos que obligan a una convivencia más estrecha puede contribuir a desidealizar al que ostenta el mando, pues todo el entramado cultural y simbólico destinado a remarcar las diferencias entre escalas provoca una inaccesibilidad y un desconocimiento de mundos ajenos al subordinado que desembocan finalmente en una idealización del superior y una sensación irracional de lejanía, de pertenecer realmente a mundos diferentes).

Asimismo, atravesando los estratos jerarquizadores que ubican a cada unos en la escala de poder, las dinámicas prestigiadoras o desprestigiadoras de especialidades y cuerpos nos hablan de la construcción de una estratificación alternativa, estratificación dada por la percepción y por las atribuciones que reciben las variadas tareas que los miembros de la Institución deben acometer (percibidas por y recibidas de los individuos y de los colectivos que estos componen y por los que son condicionados). El prestigio que informalmente se otorga a ciertas especialidades y cuerpos viene dado por numerosos factores, tales como la antigüedad de la especialidad de la especialidad o la relación con la alta tecnología que el destino concreto ofrece.

Pero lo que más nos ha interesado remarcar de entre todos estos factores es aquello que otorga prestigio por ser asociado directamente a "lo militar" y a "lo mariner", es decir, a la más propio de la Armada, pues son conceptos que se construyen como síntesis ideal de valores integradores. Así, serán estas consideraciones las que generen el mayor o menor sentimiento de pertenencia a la Institución y, en suma, las que den respuesta a la búsqueda de un sentimiento de unidad cohesionada (aunque asentada sobre la diferencia). En este sentido, existen una serie de variables que unánimemente son valoradas como definitorias de la esencia, de lo más puro, de lo que da sentido a la propia Institución. Son variables como la mayor o menor cercanía al mundo de los barcos y, dentro de ésta categoría, el tipo de barco y la naturaleza de las misiones que le corresponden. Más aún, será la cercanía o contacto directo, por un lado con el uso de las armas y por otra parte de la Fuerza (que corresponde principalmente a los oficiales del Cuerpo General), lo que sea más valorado como núcleo auténtico de la idiosincrasia institucional. Así, no es de extrañar que uno de los símbolos condensadores de muchos de los principios rectores de la ética institucional se materialice en el sable de los oficiales, arma reglamentaria y cargada de significados diversos.

Será en el terreno ritual y en el de la cotidiana, al tiempo que extremadamente precavida, manipulación de los principales símbolos identitarios en los que se plasme más claramente la trascendencia otorgada a este conjunto de valores axiales. Al hecho de encontrar en estos objetos simbólicos y en los rituales la materialización, representación y expresión de los ideales institucionales en su estado de máxima pureza, hemos de sumar el cuidado que se pone en que aquellos símbolos para que no sean "contaminados" con la suciedad (léase caos) circundante. Así, encontramos en el rechazo de la suciedad un nuevo criterio jerarquizador que hace que un determinado trabajo sea más o menos innoble, más o menos deseable y, por tanto, más o menos atribuible a según que grado jerárquico (formal o informal).

En fin, lo que hemos pretendido con este trabajo es mostrar el funcionamiento, las dinámicas y la lógica internas de una Institución tan rica y compleja, tanto social como culturalmente, como es la Armada (en todo caso, hemos tratado de no perder de vista el influjo que sobre ella impone tanto la marcha de la sociedad "exterior" como los acontecimientos históricos que afectan directamente a la estructura institucional). De este modo, nos hemos adentrado en un entramado cultural y una ética institucional que refuerza, legitima, naturaliza y sostiene una estratificación social tan

fuertemente jerarquizada como es aquella que debe articular la organización de cualquier ejército para hacer funcional y eficaz la acción de éste.

Hemos ofrecido una visión de una sociedad especialmente marcada por unos objetivos perfectamente definidos, lo que favorece una construcción social y cultural-simbólica especialmente elaborada. Pero esta rara transparencia y certeza que otorgan unos objetivos institucionales tan claros no hace de esta Institución una rara especie, sino que, a través de la hipernormatividad y la condensación de valores que necesariamente marcan su devenir, creo que podremos comprender mejor cualquier sociedad, pues, por muy laxa que sea su estructura social, la necesidad de jerarquizar aparece como ineludible para cualquier proceso de construcción social.

Tal y como escribió L. Dumont, en una personal interpretación del pensamiento de T. Parsons acerca de "la racionalidad universal de la jerarquía": "el hombre no sólo piensa, sino que también obra. Tiene ideas pero también valores. Adoptar un valor es jerarquizar, y cierto consenso en torno a los valores, cierta jerarquía de las ideas, de las cosas y de las personas es indispensable a la vida social"⁵.

⁵ L. Dumont. *Homo Hierarchicus. Ensayo sobre el sistema de castas*.

Bibliografía.

- Abram, S. y Waldren, J. (Eds.) *Athropological Perspectives on Local Development. Knowledge and Sentiments in Conflict*. Londres. 1998. Ed. Routledge.
- Aguilar, A. y Bardají, R. L. (Eds.) 1992. *El servicio militar: ¿obligatorio o voluntario?*. Seminario Internacional de la Asociación de Periodistas Europeos. Madrid. Ed. Tecnos.
- Aguirre, A. 1997. *Cultura e identidad cultural. Introducción a la Antropología*. Barcelona. Ed. Bardenas.
- Aijmer, G. y Abbink, J. (Eds.). 2000. *Meanings of violence. A Cross Cultural Perspective*. Oxford. Oxford Press.
- Alcaide Castro, M. 1987. *Conflicto y poder en las organizaciones*. Madrid. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Almaraz, J. 1981. *La teoría sociológica de Talcott Parsons*. Madrid. Ed. CIS.
- Álvarez Sousa, A. 1992. *Estructura Social*. Tórculo Ediciones.
- Amitai y Etzioni, E. 1995. *Los cambios sociales*. México. Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Anta Félez, J. L. 1990. *Cantina, garita y cocina. Estudio antropológico de soldados y cuarteles*. Madrid. Ed. Siglo XXI.

- Ariño Villarroya, A. 1992. *La ciudad ritual. La fiesta en fallas*. Barcelona. Ed. Anthropos.
- Atkinson, P.1991. *The Ethnographic Imagination. Textual constructions of reality*. Londres. Ed. Routledge.
- Augé, M.
1995. *Hacia una antropología de los mundos contemporáneos*. Barcelona. Ed. Gedisa.
1996. *El sentido de los otros. Actualidad de la Antropología*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Bada, J. 1995. *Prácticas simbólicas y vida cotidiana (La identidad aragonesa en cuestión)*. Zaragoza. Ed. Diputación General de Aragón.
- Badcock, C. R. 1979. *Lévi-Strauss. El estructuralismo y la Teoría Sociológica*. México. Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Balandier, G.
1988. *Modernidad y Poder. El desvío antropológico*. Barcelona. Ed. Júcar.
1993. *Antropo-lógicas*. Barcelona. Ed. Península.
1994. *El poder en escenas. De la representación del poder al poder de la representación*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Banton, M. (Comp.) 1990. *Antropología Social de las sociedades complejas*. Madrid. Ed. Alianza.
- Barfield, T. (Ed.) 2001. *Diccionario de Antropología*. Barcelona. Ed. Bellaterra.

- Barnard, A. y Spencer, J. (Eds.) 1996. *Encyclopedia of Social and Cultural Anthropology*. Londres. Ed. Routledge.
- Barnard, A. 2000. *History and Theory in Anthropology*. Cambridge. Ed. Cambridge University.
- Barthes, R. 1993. *La aventura semiológica*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Bastide, R.
1977. *Antropología Aplicada*. Buenos Aires. Ed. Amorrortu.
1986. *Sociología de la religión*. Barcelona. Ed. Júcar.
- Bauman, Z. 2001. *La sociedad individualizada*. Madrid. Ed. Cátedra.
- Beattie, J. 1993. *Otras culturas. Objetivos, métodos y realizaciones de la Antropología Social*. Madrid. Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. 1998. *La sociedad del riesgo*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Becker, U. 1996. *Enciclopedia de los símbolos. La guía definitiva para la interpretación de los símbolos que existen en la historia del arte y la cultura*. Barcelona. Ed. Robin Book.
- Benedict, R. 1974. *El crisantemo y la espada. Patrones de la cultura japonesa*. Madrid. Ed. Alianza.

- Bergalli, R. y Mari, E. E. (Coords.) 1989. *Historia ideológica del control social (España-Argentina, siglos XIX y XX)*. Barcelona. Ed. PPU.
- Berger P. 1981. *Para una teoría sociológica de la religión*. Barcelona. Ed. Kairós.
- Berger P. y Luckmann, T. 1993. *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires. Amorrortu editores.
- Berger, P. L. (Ed.) 1999. *Los límites de la cohesión social. Conflictos y mediación en las sociedades pluralistas*. Barcelona. Ed. Galaxia Gutemberg. Círculo de Lectores.
- Beriain, J. y Lanceros, P. (Comps.) 1996. *Identidades Culturales*. Bilbao. Ed. Universidad de Deusto.
- Bericat Alastuey, E. 1994. *Sociología de la movilidad espacial. El sedentarismo nómada*. Madrid. Ed. CIS.
- Berjano Peirats, E. y Pinazo Hernandis, S. 2001. *Interacción social y comunicación*. Valencia. Ed. Tirant lo Blanch.
- Bernard, M. 1985. *El cuerpo*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Béteille, A. 1996. *Caste, Class and Power. Changing Patterns of Stratification in a Tanjore Village*. Nueva Delhi. Ed. Oxford University.
- Bharucha, R. 2000. *The Politics of Cultural Practice. Thinking Through Theatre in an Age of Globalization*. Londres. Ed. Athlone.

- Biurrun Monreal, J. M. 1993. *De cárcel y tortura. Hacia una psicopatología de la crueldad civilizada*. Nafarroa. Ed. Txalaparta.
- Bocock, R. 1995. *El consumo*. Madrid. Ed. Talasa.
- Bohannan, P. y Glazer, M. 1993. *Antropología. Lecturas*. Madrid. Ed. Mc GrawHill.
- Bourdieu, P.
 1977. *Outline of Theory of Practice*. Cambridge. Ed. University of Cambridge.
 1985. *¿Qué significa hablar?. Economía de los intercambios lingüísticos*. Madrid. Ed. Akal.
 1991. *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*. Madrid. Ed. Taurus Humanidades.
- Brandes, S. 1991. *Metáforas de la masculinidad. Sexo y status en el folklore andaluz*. Madrid. Ed. Taurus.
- Brown, N. y Szeman, I. 2001. *Pierre Bourdieu. Fieldwork in Culture*. Nueva York. Ed. Rowman and Littlefield.
- Bueno, G. y otros. 1994. *La influencia de la religión en la sociedad española*. Madrid. Ed. Libertarias.
- Buxó, M. J. Dic. 1983. Antropología Lingüística en *Cuadernos de Antropología*. Barcelona.
- Caplan, P. (Ed.) 1997. *Food, Health and Identity*. Londres. Ed. Routledge.

-Cardín, A.

1984. *Guerreros, chamanes y travestis. Indicios de homosexualidad entre los exóticos*. Barcelona. Ed. Tusquets.

1990. *Lo próximo y lo ajeno. Tientos Etnológicos II*. Barcelona. Ed. Icaria.

-Cassell, C. y Symon, G. (Ed.) 1994. *Qualitative Methods in Organizational Research*. Londres. Ed. SAGE.

-Castillo Mendoza, C. A. (Coord.) 1999. *Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico*. Madrid. Ed. Pirámide.

-Cazeneuve, J. 1971. *Sociología del rito*. Buenos Aires. Ed. Amorrortu.

-*Ceremonial Marítimo*. 1988. Madrid. Editorial Naval.

-Checa, F. y Molina, P. (Ed.) 1997. *La función simbólica de los ritos. Rituales y simbolismo en el Mediterráneo*. Barcelona. Ed. Icaria.

-Chomsky, N.

1986. *El lenguaje y el entendimiento*. Barcelona. Ed. Seix Barral.

1990. *Barreras*. Barcelona. Ed. Paidós.

-Cirlot, J. E. 1997. *Diccionario de símbolos*. Madrid. Ed. Siruela.

-Claessen, H. J. M. 2000. *Structural Change. Evolution and Evolutionism in Cultural Anthropology*. Leiden. Ed. CNWS.

- Clastres, P. 1996. *Investigaciones en Antropología Política*. Barcelona. Ed. Gedisa.
- Clifford, J. 1995. *Dilemas de la Cultura. Antropología, literatura y arte en la perspectiva posmoderna*. Barcelona. Ed. Gedisa.
- Clifford, J. y Marcus, G. E. (Eds.). 1991. *Retóricas de la Antropología*. Barcelona. Ed. Júcar.
- Cocho, F. 1992. *O carnaval en Galicia*. Vigo. Ed. Xerais.
- Cohen, A. P. 2000. *Signifying Identities. Anthropological perspectives on boundaries and contested values*. Londres. Ed. Routledge.
- Cohen, J. H. 1999. *Cooperation and community. Economy and society in Oaxaca*. Austin, Texas. Texas Press.
- Contreras, J. 1993. *Antropología de la alimentación*. Salamanca. Ed. Eudema.
- Córdoba, P. y Étienvre, J. P. (Eds.) 1990. *La fiesta, la ceremonia y el rito*. Granada. Ed. Universidad de Granada.
- Coser, L. A.
 1961. *Las funciones del conflicto social*. México, D.F. Fondo de Cultura Económica.
 1970. *Nuevos aportes a la teoría del conflicto social*. Buenos Aires. Ed. Amorrortu.
 1978. *Las instituciones voraces*. México, D.F. Fondo de Cultura Económica.

- Coulon, A. 1988. *La etnometodología*. Madrid. Ed. Cátedra.
- Cresswell, R. Y Godelier, M. 1981. *Útiles de encuesta y de análisis antropológico*. Madrid. Ed. Fundamentos.
- Creus, J. 1997. *Identidad y conflicto. Aproximación a la tradición oral en Guinea Ecuatorial*. Madrid. Ed. Los libros de la catarata.
- Crompton, R. 1994. *Clase y estratificación: una introducción a los debates actuales*. Madrid. Ed. Tecnos D.L.
- Davis, F. 1990. *La comunicación no verbal*. Madrid. Ed. Alianza.
- De Terssac, G. 1995. *Autonomía en el trabajo*. Madrid. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Del Arco, E. y Padilla, C. (Coord.) 1994. *España. Fiesta y rito*. Madrid. Ed. Merino.
- Del Barrio Aliste, J. M. 1996. *Espacio y estructura social. Análisis y reflexión para la acción social y el desarrollo comunitario*. Salamanca. Ed. Amarú.
- Del Campo, S. 1968. *Cambios sociales y formas de vida (Estudios de Sociología)*. Barcelona. Ed. Ariel.
- DeVos, G. 1981. *Antropología psicológica*. Barcelona. Ed. Anagrama.
- Diamond, S. y Belasco, B. 1982. *De la cultura primitiva a la cultura moderna*. Barcelona. Ed. Anagrama.

- Díaz-Salazar, R., Giner, S. y Velasco, F. (Eds.) 1994. *Formas modernas de religión*. Madrid. Ed. Alianza.
- Dilthey, W. 1988. *Teoría de las concepciones del mundo*. Madrid. Ed. Alianza.
- Dormido Bencomo, S., Morales Navarro, J. y Abad Márquez, L. V. 1995. *Sociedad y nuevas tecnologías. Perspectivas del desarrollo industrial*. Valladolid. Ed. Trotta.
- Dou, A. (Ed.) 1997. *Ocio y trabajo en la sociedad tecnológica*. Madrid. Ed. Universidad Pontificia de Comillas.
- Douglas, M.
1988. *Símbolos naturales. Exploraciones en cosmología*. Madrid. Alianza Editorial.
1991. *Pureza y peligro. Un análisis de los conceptos contaminación y tabú*. Madrid. Ed. Siglo XXI.
1996. *Cómo piensan las instituciones*. Madrid. Alianza Editorial.
1998. *Estilos de pensar*. Barcelona. Ed. Gedisa.
- Driessen, H. Y Otto, T. (Eds.) 2000. *Perplexities of Identification. Anthropological Studies in Cultural Differentiation and the Use of Resources*. Oxford. Ed. Alden.
- Duch, L. 2001. *Antropología de la religión*. Barcelona. Ed. Herder.

-Dumont, L.

1970. *Homo Hierarchicus. Ensayo sobre el sistema de castas*. Madrid. Ed. Aguilar.

1975. *Introducción a dos teorías de la Antropología Social*. Barcelona. Ed. Anagrama.

1982. *Homo Aequalis: génesis y apogeo de la ideología económica*. Madrid. Ed. Taurus.

1989. *La civilización india y nosotros*. Madrid. Ed. Alianza.

-Dupré, L. 1999. *Simbolismo religioso*. Barcelona. Ed. Herder.

-Durkheim, E.

1987. *La división del trabajo social*. Madrid. Ed. Akal.

1993. *Escritos selectos. Introducción y selección de Anthony Giddens*. Buenos Aires. Ed. Nueva Visión.

1993. *Las formas elementales de la vida religiosa*. Madrid. Alianza Editorial.

-Echevarría Molloy, G. 2001. *Una vida de héroe. Función y significado del mito*. Buenos Aires. Ed. Biblos.

-Edensor, T. 2002. *National Identity, Popular Culture and Everyday Life*. Oxford. Ed. Berg.

-Edwards, P. K. 1990. *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la*

empresa. Madrid. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

-Edwards, P. K. y Scullion, H. 1987. *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica.* Madrid. Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

-Eliade, M.

1994. *El mito del eterno retorno. Arquetipos y repetición.* Barcelona. Ed. Alianza/Emecé.

1994. *Lo sagrado y lo profano.* Bogotá. Ed. Labor.

-Elias, N.

1993. *El proceso de civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas.* Madrid. Ed. Fondo de Cultura Económica.

1994. *Conocimiento y Poder.* Madrid. Ed. La Piqueta.

-Elster, J. 1992. *El cambio tecnológico. Investigaciones sobre la racionalidad y la transformación social.* Barcelona. Ed. Gedisa.

-Erasmus de Rotterdam. 1995. Madrid. *Enquiridión. Manual del caballero cristiano.* Ed. Biblioteca de autores cristianos.

-Espeitx, E. La alimentación humana como objeto de estudio para la antropología: posibilidades y limitaciones en *Áreas. Revista de Ciencias Sociales. Antropología hoy: teorías, técnicas y tácticas. N° 19.*

- Esteva Fabregat, C. 1984. *Antropología Industrial*. Barcelona. Ed. Anthropos.
- Evans-Pritchard, E. E. 1990. *Ensayos de Antropología Social*. Madrid. Ed. Siglo XXI
- Feixa, C. 1998. *De jóvenes, bandas y tribus*. Barcelona. Ed. Ariel.
- Fernández de Rota, J. A.
 1984. *Antropología de un viejo paisaje gallego*. Madrid. Ed. C.I.S.
 1987. *Gallegos ante un espejo. Imaginación antropológica en la Historia*. A Coruña. Ed. O Castro.
 1988. Antropología social y semántica, en *Antropología social sin fronteras*. Compilado por C. Lisón Tolosana. Madrid. C. Instituto de Sociología Aplicada.
 1992. Simposio Rito y Misterio. A Coruña. Ed. Universidad de A Coruña.
- Fernández de Rota, J. A. e Irimia, M. P. 2000. *Betanzos frente a su historia*. A Coruña. Ed. Fundación Caixa Galicia.
- Fernández de Rota, J. A. (Coord.) 1992. *Espacio y vida en la ciudad gallega. Un enfoque antropológico*. A Coruña. Ed. Universidad de A Coruña.
- Ferraro, G. (Ed.) 2002. *Classic Readings in Cultural Anthropology*. Toronto. Ed. Thomson Wadsworth.

- Fidalgo Santamariña, X. A. y Simal Gándara, X. 1993. *Alimentación e Cultura*. Vigo. Cadernos do Laboratorio Ourensán de Antropoloxía Social. Nº3.
- Fidalgo Santamariña, X. A. y Simal Gándara, X. (Eds.) 1994. *A cultura da violencia*. Vigo. Ed. Laboratorio Orensano de Antropología Social.
- Firth, R.
1981. *Essays on Social Organization and Values*. Londres. Ed. Athlone.
2001. *Elementos de Antropología Social*. Buenos Aires. Ed. Amorrortu.
- Fischer, L. 1991. Voz "meritocracia", en *Diccionario de Política*. Bobbio, N. y otros. México. Ed. Siglo XXI.
- Foucault, M.
1990. *La vida de los hombres infames. Ensayos sobre desviación y dominación*. Madrid. Ed. La Piqueta.
1990. *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Madrid. Ed. Siglo XXI.
1991. *Hermenéutica del Sujeto*. Madrid. Ed. La Piqueta.
1991. *Saber y Verdad*. Madrid. Ed. La Piqueta.
1997. *Un diálogo sobre el poder*. Madrid. Ed. Alianza.
- Fox, R. G. y King, B. J. (Eds.) 2002. *Anthropology Beyond Culture*. Oxford. Ed. Berg.

- Friedman, J. 1998. *System, Structure, and Contradiction. The Evolution of Asiatic Social Formations*. California. Ed. Altamira.
- Frigolé, J. 1997. *Un hombre. Género, clase y cultura en el relato de un trabajador*. Barcelona. Ed. Muchnik.
- Gadamer, H-G. y Volger, P. (Coords.) 1976. *Nueva Antropología*. Barcelona. Ed. Omega.
- Galpin, T. J. 1998. *La cara humana del cambio. Una guía práctica para el rediseño de las organizaciones*. Madrid. Ed. Watson Wyatt.
- García Bazán, F. 2000. *Aspectos inusuales de lo sagrado*. Valladolid. Ed. Trotta.
- García García, J. L. 1996. *Prácticas paternalistas. Un estudio antropológico sobre los mineros asturianos*. Barcelona. Ed. Ariel.
- Geertz, C.
1989. *El antropólogo como autor*. Barcelona. Ed. Paidós.
1994. *Conocimiento local. Ensayos sobre la interpretación de las culturas*. Barcelona. Ed. Paidós.
1995. *La interpretación de las culturas*. Barcelona. Gedisa Editorial.
1996. *Los usos de la diversidad*. Barcelona. Ed. Paidós.

1996. *Tras los hechos. Dos países, cuatro décadas y un antropólogo*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Gellner, E.
1997. *Antropología y Política. Revoluciones en el bosque sagrado*. Barcelona. Ed. Gedisa.
1998. *Cultura, identidad y política. El nacionalismo y los nuevos cambios sociales*. Barcelona. Ed. Gedisa.
- Giddens, A.
1994. *El capitalismo y la moderna teoría social*. Barcelona. Editorial Labor.
1995. *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona. Ed. Península.
1994. *La estructura de clases en las sociedades avanzadas*. Madrid. Ed. Alianza.
- Giddens, A., Turner, J. y otros. 1990. *La teoría social hoy*. Madrid. Ed. Alianza.
- Gilmore, D. D. 1995. *Agresividad y Comunidad. Paradojas de la cultura andaluza*. Granada. Diputación Provincial de Granada.
- Giobelina Brumana, F. 1990. *Sentido y Orden. Estudios de clasificaciones simbólicas*. Madrid. Ed. Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Girard, R. 1995. *La violencia y lo sagrado*. Barcelona. Ed. Anagrama.

- Glazier, S. D. 1999. *Anthropology of Religion. A Handbook*. Connecticut. Ed. Praeger.
- Godelier, M. 1990. *Lo ideal y lo material*. Madrid. Ed. Taurus Humanidades.
- Goffman, E.
1979. *Relaciones en público. Microestudios de Orden Público*. Madrid. Ed. Alianza.
1987. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires. Ed. Amorrortu.
1989. *Estigma. La identidad deteriorada*. Buenos Aires. Ed. Amorrortu.
1994. *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires. Ed. Amorrortu.
- Goffman, E. y otros. 2000. *Sociologías de la situación*. Madrid. La Piqueta.
- Goldhaber, G. M. y Barnett, G. A. (Eds.) 1995. *Handbook of Organizational Communication*. Nueva Jersey. Ed. Ablex Publishing Corporation.
- Gombrich, E. H. 1980. *El sentido del orden. Estudio sobre la psicología de las artes decorativas*. Barcelona. Ed. Gustavo Gill.
- Gómez García, P. (Ed.) 1992. *Fiestas y religión en la cultura popular andaluza*. Granada. Ed. Universidad de Granada.

- González Alcantud, J. A. 1998. *Antropología (y) política. Sobre la formación cultural del poder*. Barcelona. Ed. Anthropos.
- González Alcantud, J. A. y González de Molina, M. (Eds.) 1992. *La tierra. Mitos, ritos y realidades*. Barcelona. Ed. Anthropos y Diputación Provincial de Granada.
- González Alcantud, J. A. y Lisón Tolosana, C. (Eds.) *El aire. Mitos, ritos y realidades*. 1999. Barcelona. Ed. Anthropos y Diputación Provincial de Granada.
- González Alcantud, J. A. y Malpica Cuello, A. 1995. (Coords.) *El agua. Mitos, ritos y realidades*. Barcelona. Ed. Anthropos. y Diputación Provincial de Granada.
- González Alcantud, J.A. y Buxó Rey, M. J. (Eds.) 1997. *El fuego. Mitos, ritos y realidades*. Barcelona. Ed. Anthropos y Diputación Provincial de Granada.
- González Reboredo, X. M. y Fernández de Rota, J. A. 1990. *Identidade e territorio. Centenario de Otero Pedrayo*. A Coruña. Ed. Consello da Cultura Galega.
- González Turmo, I. 1995. *Comida de rico, comida de pobre. Evolución de los hábitos alimenticios en el Occidente andaluz (Siglo XX)*. Sevilla. Ed. Universidad de Sevilla.
- González-Quevedo, R. Octub. de 1991. Roles sexuales y cambio social en un valle de la Cordillera Cantábrica. en *Cuadernos de Antropología*. Barcelona.

-Goody, J.

1995. *Cocina, cuisine y clase. Estudio de sociología comparada.* Barcelona. Ed. Gedisa.

1998. *Food and Love. A Cultural History of East and West.* Londres. Ed. Verso.

1999. *Representaciones y contradicciones. La ambivalencia hacia las imágenes, el teatro, la ficción, las reliquias y la sexualidad.* Barcelona. Ed. Paidós.

-Greenwood, D. y González, J.L. 1989. *Culturas de FAGOR. Estudio Antropológico de las cooperativas de Mondragón.* San Sebastián. Ed. Txertoa.

-Guénon, R. 1995. *Símbolos fundamentales de la ciencia sagrada.* Barcelona. Ed. Paidós.

-Guisán, E. 1993. *Ética sin religión.* Madrid. Ed. Alianza.

-Gumpertz, J.J. y Bennett, A. 1981. *Lenguaje y Cultura.* Barcelona. Ed. Anagrama.

-Halliday, M. A. K. 1986. *El lenguaje como semiótica social. La interpretación social del lenguaje y del significado.* México. Ed. Fondo de Cultura Económica.

-Harris, M. 1990. *Bueno para comer. Enigmas de alimentación y cultura.* Madrid. Ed. Alianza.

-Heers, J. 1988. *Carnavales y fiestas de locos.* Barcelona. Ed. Península.

- Heller, A. 1991. *Sociología de la vida cotidiana*. Barcelona. Ed. Península.
- Herdt, G. 1986. *The Sambia. Ritual and Gender in New Guinea*. Texas. Ed. University of Chicago.
- Herdt, G. H. (Ed.) 1998. *Rituals of Manhood. Male Initiation in Papua New Guinea*. Nueva Jersey. Ed. Transaction.
- Hernández Ramírez, J. 1999. *El Cerro del Águila e Hytasa: Culturas del Trabajo, Sociabilidad e Imágenes de Identificación*. Sevilla. Ed. Diputación Provincial de Sevilla.
- Hirsch E. Y Gellner, D. N. 2001. *Inside Organizations. Anthropologists at work*. Nueva York. Oxford Press.
- Hocart, A. M. 1985. *Mito, Ritual y Costumbre. Ensayos Heterodoxos*. Madrid. Ed. Siglo XXI.
- Hofstede, G. 1994. *Cultures and Organizations*. Glasgow. Ed. Harper Collins.
- Howard Ross, M. 1995. *La Cultura del Conflicto. Las diferencias interculturales en la práctica de la violencia*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Hubinger, V. (Ed.) 1996. *Grasping the Changing World. Anthropological Concepts in the Postmodern Era*. Londres. Ed. Routledge.

- Hugh-Jones, S. y Laidlaw, J.
2000. *The Essential Edmund Leach. Anthropology and Society*. Londres. Ed. Yale University.
2000. *The Essential Edmund Leach. Culture and Human Nature*. Londres. Ed. Yale University.
- Hunter, D. E. y Whitten, P. (Eds.) 1981. *Enciclopedia de Antropología*. Barcelona. Ed. Bellaterra.
- Ihara, S. 1985. *Historias de amor entre samurais*. Barcelona. Ed. Laertes.
- Irwin, S. 1995. *Rights of Pasage. Social change and the transition from youth to adulthood*. Londres. Ed. UCL.
- Izard, M. y Smith, P. 1989. *La función simbólica*. Madrid. Ed. Júcar Universidad.
- Jung, C. G. 1995. *El hombre y sus símbolos*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Kahn, J. S. (Comp.) 1975. *El concepto de cultura: Textos fundamentales*. Barcelona. Ed. Anagrama.
- Kasmir, S. 1999. *El mito de Mondragón. Cooperativas, política y clase trabajadora en una ciudad del País Vasco*. Nafarroa. Ed. Txalaparta.
- Keane, J. 2000. *Reflexiones sobre la violencia*. Madrid. Ed. Alianza.
- Korsmeyer, C. 2002. *El sentido del gusto. Comida, estética y filosofía*. Barcelona. Ed. Paidós.

- Krieger, M. 2001. *Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional*. Sao Paulo. Ed. Prentice Hall.
- Lacroix, B. 1984. *Durkheim y lo político*. México. Ed. Fondo de Cultura Económico.
- Larrosa, J. y Pérez de Lara, N. (Comp.) 1997. *Imágenes del otro*. Barcelona. Ed. Virus.
- Lavínia Cavalcanti Martini Teixeira dos Santos. 1997. *Guerreros antropófagos. La visión europea del indígena brasileño y la obra del jesuita José de Anchieta (1534-1597)*. Tenerife. Ed. Instituto de Estudios Canarios.
- Leach, E. R.
1972. *Replanteamiento de la Antropología*. Barcelona. Ed. Seix Barral.
1976. *Sistemas políticos de la Alta Birmania. Estudio sobre la estructura social Kachin*. Barcelona. Ed. Anagrama.
1978. *Cultura y comunicación. La lógica de la conexión de los símbolos*. Madrid. Siglo XXI.
- Lenski, G. E. 1993. *Poder y privilegio. Teoría de la estratificación social*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Levinson, D. y Ember, M. 1996. *Encyclopedia of Cultural Anthropology*. Londres. Ed. Henry Holt and Company.

-Lévi-Strauss, C.

1987. *Antropología Estructural*. Barcelona. Ed. Paidós.

1987. *El hombre desnudo. Mitológicas IV*. México. Siglo XXI.

1987. *El origen de las maneras de mesa. Mitológicas III*. México. Ed. Siglo XXI.

1990. *Mito y significado*. Madrid. Ed. Alianza.

1992. *Tristes Trópicos*. Barcelona. Ed. Paidós.

1997. *El totemismo en la actualidad*. Bogotá. Ed. Fondo de Cultura Económica.

-Lewellen, T. C. 1985. *Introducción a la Antropología Política*. Barcelona. Ed. Bellaterra.

-Lienhardt, G. 1974. *Antropología Social*. México. Ed. Fondo de Cultura Económica.

-Lienhard, M. (Coord.) 2000. *La memoria popular y sus transformaciones*. Madrid. Ed. Iberoamericana.

-Lindón, A. (Coord.) 2000. *La vida cotidiana y su espacio-temporalidad*. Barcelona. Ed. Anthropos.

-Lisón Tolosana, C. (Ed.)

1998. *Antropología: horizontes teóricos*. Granada. Ed. Comares.

2000. *Antropología: horizontes interpretativos*. Granada. Ed. Universidad de Granada.

-Lisón Tolosana, C.

1977. *Antropología Social en España*. Madrid. Ed. Akal.

1981. *Perfiles simbólico-morales de la cultura gallega*. Madrid. Ed. Akal.

1987. *Brujería, estructura social y simbolismo en Galicia*. Madrid. Ed. Akal.

1990. *Antropología Cultural de Galicia*. Madrid. Ed. Akal.

1992. *Individuo, estructura y creatividad. Etopeyas desde la Antropología Cultural*. Madrid. Ed. Akal.

1997. *Las máscaras de la identidad. Claves antropológicas*. Barcelona. Ed. Ariel.

2002. *Caras de España (Desde mi ladera)*. Zaragoza. Ed. Prensas Universitarias de Zaragoza.

-Littlejohn, J. 1983. *La estratificación social*. Madrid. Ed. Alianza Universidad.

-Llobera, J. R. (Comp.) 1979. *Antropología Política*. Barcelona. Ed. Anagrama.

-Llobera, J. R. 1990. *La identidad de la antropología*. Barcelona. Ed. Anagrama.

-Lloyd, G. E. R. 1996. *Las mentalidades y su desenmascaramiento*. Madrid. Ed. Siglo XXI.

-López Pintor, R. 1990. *Sociología Industrial*. Madrid. Ed. Alianza.

- Lucas Marín, A. y García Ruiz, P. 2002. *Sociología de las organizaciones*. Madrid. Ed. McGraw-Hill.
- Luckmann, T. 1973. *La religión invisible. El problema de la religión en la sociedad moderna*. Salamanca. Ed. Sígueme.
- Luhmann, N. 1995. *Poder*. Barcelona. Ed. Anthropos.
- Lupton, D. 1996. *Food, the Body and the Self*. Londres. Ed. SAGE.
- Luque, E. 1996. *Antropología Política. Ensayos críticos*. Barcelona. Ed. Ariel.
- Lyons, J.
 1983. *Lenguaje, significado y contexto*. Barcelona. Ed. Paidós.
 1997. *Semántica lingüística. Una introducción*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Madan, G. R. 1984. *Cinco sociólogos occidentales en torno a la sociedad india. Marx, Spencer, Weber, Durkheim, Pareto*. México. Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Maestre Alfonso, J. 1990. *La investigación en Antropología Social*. Barcelona. Ed. Ariel.
- Marcuse, H. 1994. *El hombre unidimensional*. Barcelona. Ed. Ariel.
- Marina, J. A. 1998. *La selva del lenguaje. Introducción a un diccionario de los sentimientos*. Barcelona. Ed. Anagrama.

- Mariño Ferro, X. R. 2000. *Antropoloxía de Galicia*. Vigo. Ed. Xerais.
- Marshall, T. H. y Bottomore, T. 1992. *Ciudadanía y clase social*. Madrid. Ed. Alianza.
- Martín Serrano, M. (Ed.) *La producción social de la comunicación*. 1986. Madrid.
- Martínez Paricio, J. I. y otros. *Análisis crítico de una bibliografía básica de sociología militar en España. 1980-1990*. Ed. Ministerio de Defensa (Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional). Colección Cuadernos de Estrategia.
- Mauss, M. 1991. *Sociología y Antropología*. Madrid. Ed. Tecnos.
- Mayntz, R. 1990. *Sociología de la organización*. Madrid. Ed. Alianza.
- McIntosh, W. A. 1996. *Sociologies of Food and Nutrition*. Nueva York. Ed. Plenum.
- McLeish, J. 1984. *La teoría del cambio social. Cuatro perspectivas*. México. Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Mead, M.
 1985. *Educación y Cultura en Nueva Guinea*. Barcelona. Ed. Paidós.
 1990. *Adolescencia y Cultura en Samoa*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Medina, X. (Ed.) 1996. *La alimentación mediterránea. Historia, Cultura y Nutrición*. Barcelona. Ed. Icaria.

- Melich, J-C. 1996. *Antropología simbólica y acción educativa*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Méndez y Mercado, L. I. (Comp.) 1992. *I Seminario sobre identidad*. México. Ed. Universidad Nacional. Autónoma de México.
- Méndez, L. 1998. *Os laberintos do corpo. Manipulaci3ns ideol3xicas, saberes cient3ficos e obras de arte*. Vigo. Ed. A Nosa Terra.
- Mennell, S., Murcott, A. y van Otterloo, A. H. 1994. *The Sociology of Food. Eating, diet and culture*. Londres. Ed. SAGE.
- Merton, R. K. 1992. *Teoría y estructura sociales*. México, D.F. Fondo de Cultura Econ3mica.
- Morales, J.F. y otros.
 1996. *Psicología Social*. Madrid. Ed. Mc Graw Hill.
 1996. *Identidad social. Aproximaciones psicosociales a los grupos y a las relaciones entre grupos*. Valencia. Ed. Promolibro.
- Moreno, I. Globalización, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo en Áreas. *Revista de Ciencias Sociales. Antropología hoy: teorías, técnicas y tácticas*. Nº 19.
- Morgan, G. 1990. *Imágenes de la Organización*. Madrid. Ed. RA-MA.

- Mumford, L. 1992. *Técnica y Civilización*. Madrid. Ed. Alianza.
- Murdock, G. P. 1975. *Nuestros contemporáneos primitivos*. México. Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Neufeld, M. R., Grimberg, M., Tiscornia, S. y Wallace, S. (Comps.) 1999. *Atropología Social y Política. Hegemonía y Poder: el Mundo en Movimiento*. Buenos Aires. Ed. Eudeba.
- Nisbet, R. 1990. *La formación del pensamiento sociológico*. Buenos Aires. Ed. Amorrortu.
- Nisbet, R., Kuhn, T. S., White, L. y otros. 1993. *Cambio social*. Madrid. Ed. Alianza.
- Nussbaum, M. C. y otros. 1999. *Los límites del patriotismo. Identidad, pertenencia y "ciudadanía mundial"*. Barcelona. Ed. Paidós.
- Ortega y Gasset, J. 1994. *En torno a Galileo (Esquema de la Crisis)*. Madrid. Ed. Alianza.
- Ortner, S. B. Theory in Anthropology since the sixties, en *Comparative studies in society and history*. Enero de 1984, Vol. 26 N°1.
- Otegui Pascual, R. 1990. *Estrategias e Identidad. Un estudio antropológico sobre la provincia de Teruel*. Teruel. Ed. Diputación Provincial de Teruel.
- Palenzuela Chamorro, P. (Coord.) 1996. *Antropología del trabajo*. Zaragoza. Ed. Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español.

-Pareto, V.

1980. *Forma y equilibrio sociales. Extracto del Tratado de Sociología General.* Madrid. Ed. Alianza.

1987. *Escritos Sociológicos.* Madrid. Ed. Alianza.

-París, C. 1994. *El animal cultural. Biología y Cultura en la Realidad Humana.* Barcelona. Ed. Crítica.

-Parsons, T. 1988. *El sistema social.* Madrid. Alianza Editorial.

-Pasquino, G y otros. 1986. *Manual de Ciencia Política.* Madrid. Alianza Editorial.

-Pérez López, J. A. 1991. *Teoría de la acción humana en las organizaciones. La acción personal.* Madrid. Ed. Rialp.

-Perrow, C. 1990. *Sociología de las organizaciones.* Madrid. McGraw-Hill.

-Pitt-Rivers, J. A. 1989. *Un pueblo de la sierra: Grazalema.* Madrid. Ed. Alianza.

-Pottier, J. 1999. *Anthropology of Food. The Social Dynamics of Food Security.* Cambridge. Ed. Polity.

-Prades, J. A. 1998. *Lo sagrado. Del mundo arcaico a la modernidad.* Barcelona. Ed. Península.

-Prat, J. y Martínez, A. (Eds.) 1996. *Ensayos de Antropología Cultural. Homenaje a Claudio Esteva-Fabregat.* Barcelona. Ed. Ariel.

- Puig Rovira, J. M. y Trilla, J. 1996. *La pedagogía del ocio*. Barcelona. Ed. Laertes.
- Pujadas Muñoz, J. J., Martín Díaz, E. y Pais de Brito, J. (Coords.) 1999. *Globalización, fronteras culturales y políticas y ciudadanía*. Santiago de Compostela. Ed. Museo do Pobo Galego.
- Pujadas, J. J. 1993. *Etnicidad. Identidad cultural de los pueblos*. Salamanca. Ed. Eudema.
- Pümpi, C. y García Echevarría, S. 1988. *Cultura Empresarial*. Madrid. Ed. Díaz de Santos.
- Rabinow, P. 1992. *Reflexiones sobre un trabajo de campo en Marruecos*. Barcelona. Ed. Júcar.
- Ramió, C. y Ballart, X. (Comps.) 1993. *Lecturas de Teoría de la Organización. La evolución histórica del pensamiento organizativo. Los principales paradigmas teóricos*. Madrid. Ed. Ministerio para las Administraciones Públicas.
- Ramió, C. y Ballart, X. (Comps.) 1993. *Lecturas de Teoría de la Organización. La dinámica organizativa: las últimas tendencias en teoría organizativa*. Madrid. Ed. Ministerio para las Administraciones Públicas.
- Ramírez Goicoechea, E. 1991. *De jóvenes y sus identidades. Socioantropología de la etnicidad en Euskadi*. Madrid. Ed. CIS y Siglo XXI.

-Rappaport, R. A. 2001. *Ritual y religión en la formación de la humanidad*. Madrid. Ed. Cambridge University.

-*Reales Ordenanzas de la Armada*. 1984. Madrid. Editorial Naval.

-Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, Ley Orgánica 12/1985, de 27 de Noviembre.

-Revilla, F. 1995. *Diccionario de iconografía y simbología*. Madrid. Ed. Cátedra.

-Revista General de Marina. Agosto-Septiembre 2001. Ed. Ministerio de Defensa (Secretaría General Técnica).

-Revista General de Marina. Enero-Febrero 2001. Ed. Ministerio de Defensa (Secretaría General Técnica).

-Ries, J. (Coord.)

1995. *Tratado de antropología de lo sagrado. Los orígenes del homo religiosus*. Madrid. Ed. Trotta.

1995. *Tratado de antropología de lo sagrado. El hombre indoeuropeo y lo sagrado*. Madrid. Ed. Trotta.

1997. *Tratado de antropología de lo sagrado. Las civilizaciones del Mediterráneo y lo sagrado*. Madrid. Ed. Trotta.

-Roca, J. 1998. *Antropología industrial y de la empresa*. Barcelona. Ed. Ariel.

- Rodríguez Becerra, S. 2000. *Religión y Fiesta. Antropología de las creencias y rituales en Andalucía*. Sevilla. Ed. Signatura Demos.
- Rodríguez Campos, X. (Coord.). 1997. *As linguas e as identidades (Ensaio de etnografía e de interpretación antropológica)*. Santiago. Ed. Universidade de Santiago de Compostela.
- Rodríguez González, F. (Ed.) 1989. *Comunicación y lenguaje juvenil*. Madrid. Ed. Fundamentos.
- Rodríguez-Villasante, J. A. 2000. *El Arsenal de Ferrol. Guía para una visita*. Ferrol. Ed. Armada.
- Rossi, I. y O'Higgins, E. 1981. *Teorías de la Cultura y métodos antropológicos*. Barcelona. Ed. Anagrama.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. 1995. *Sociología de las organizaciones*. Bilbao. Ed. Universidad de Deusto.
- Russell Bernard, H. (Ed.) *Handbook of Methods in Cultural Anthropology*. 1998. California. Ed. Altamira.
- Russell Bernard, H. 1995. *Research methods in anthropology. Qualitative and Quantitative approaches*. Londres. Ed. Altamira.
- Russell, B. 1992. *Autoridad e individuo*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Sahlins, M. 2000. *Culture in Practice. Selected Essays*. Nueva York. Ed. Zone Books.

- Salaman, G. y Thompson, K. (Comp.) 1984. *Control e ideología en las organizaciones*. México. Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Salgado Velo, J. F. 1997. *Comportamiento organizacional*. Vigo. Ed. Caixavigo.
- Sánchez Noriega, J. L. 1998. *Comunicación, poder y cultura*. Madrid. Ed. Nossa y Jara.
- Sangrador García, J.L.
 1981. *Estereotipos de las nacionalidades y regiones de España*. Madrid. Ed. CIS.
 1996. *Identidades, actitudes y estereotipos en la España de las autonomías*. Madrid. Ed. CIS.
- Sanmartín, J. 2000. *La violencia y sus claves*. Barcelona. Ed. Ariel.
- Sanmartín, R. (Coord.) 1994. *Antropología sin fronteras. Ensayos en honor a Carmelo Lisón*. Madrid. Ed. CIS.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. Y Osborn, R. N. 1987. *Comportamiento en las organizaciones*. México. Ed. Interamericana.
- Scholliers, P. (Ed.) 2001. *Food, Drink and Identity. Cooking, Eating and Drinking in Europe since the Middle Ages*. Oxford. Ed. Berg.
- Schulz, U. (Comp.) 1993. *La fiesta. Una historia cultural desde la Antigüedad hasta nuestros días*. Madrid. Ed. Alianza.

- Scott, W. R. 1995. *Institutions and Organizations*. California. Ed. SAGE.
- Sennett, R. 1982. *La autoridad*. Madrid. Alianza Editorial.
- Seymour-Smith, C. 1986. *Dictionary of Anthropology*. Londres. Ed. Macmillan.
- Silverman, D. 1975. *Teoría de las organizaciones*. Buenos Aires. Ed. Nueva Visión.
- Smith, R. 1986. *La sociedad japonesa. Tradición, identidad personal y orden social*. Barcelona. Ed. Península.
- Sperber, D. 1988. *El simbolismo en general*. Barcelona. Ed. Anthropos.
- Stedman Jones, G. 1989. *Lenguajes de clase. Estudios sobre la historia de la clase obrera inglesa*. Madrid. Siglo XXI.
- Stevenson, L. 1994. *Siete teorías de la naturaleza humana*. Madrid. Ed. Cátedra.
- Stocking, Jr., G. W. (Ed.) 1986. *Malinowski, Rivers, Benedict and others. Essays on Culture and Personality*. Wisconsin. Ed. University of Wisconsin.
- Sztompka, P. 1993. *Sociología del cambio social*. Madrid. Ed. Alianza.
- Tanno, D. V. y González, A. (Eds.) *Communication and Identity Across Cultures*. 1998. California. Ed. SAGE.

- Tarlo, E. 1996. *Clothing Matters. Dress and Identity in India*. Hong Kong. Ed. Hurst and Company.
- Tezanos, J. F. 2001. *La sociedad dividida. Estructura de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid. Ed. Biblioteca Nueva.
- Tezanos, J. F. (Ed.) 2002. *Clase, estatus y poder en las sociedades emergentes. Quinto foro sobre tendencias sociales*. Madrid. Ed. Sistema.
- Tezanos, J. F. y Sánchez Morales, R. (Eds.) 1998. *Tecnología y Sociedad en el Nuevo Siglo. Segundo Foro sobre Tendencias Sociales*. Madrid. Ed. Sistema.
- Torrente, D.
1997. *La sociedad policial. Poder, trabajo y cultura en una organización local de policía*. Madrid. Ed. CIS.
2001. *Desviación y Delito*. Madrid. Ed. Alianza.
- Toussaint-Samat, M. 1994. *Historia técnica y moral del vestido*. Madrid. Ed. Alianza.
- Trice, H. M. y Beyer, J. M. 1993. *The Cultures of Work Organizations*. Nueva Jersey. Ed. Prentice Hall.
- Trinidad Fernández, P. 1991. *La defensa de la sociedad. Cárcel y delincuencia en España (Siglos XVIII-XX)*. Madrid. Ed. Alianza.

- Turner, V.
1988. *El proceso ritual. Estructura y antiestructura*. Madrid. Ed. Taurus.
1990. *La selva de los símbolos*. Madrid. Ed. Siglo XXI.
- Urra Portillo, J. 1997. *Violencia. Memoria Amarga*. Madrid. Ed. Siglo XXI.
- Valverde Molina, J. 1997. *La cárcel y sus consecuencias. La intervención sobre la conducta desadaptada*. Madrid. Ed. Popular.
- Van Gennep, A. 1986. *Los ritos de paso*. Madrid. Ed. Taurus.
- Varela, J. y Álvarez-Uría, F. 1989. *Sujetos frágiles. Ensayos de sociología de la desviación*. Madrid. Ed. Fondo de Cultura Económica.
- Varela, J. (Ed.) 2002. *Sociología e Información*. Madrid. Ed. La Piqueta.
- Veblen, T. 1995. *Teoría de la clase ociosa*. México, D.F. Fondo de Cultura Económica.
- Velasco, H. M. (Comp.) 1994. *Lecturas de antropología social y cultural. La cultura y las culturas*. Madrid. Ed. UNED.
- Velasco, H. y otros. 2000. *Las fiestas. De la antropología a la historia y etnografía*. Salamanca. Ed. Diputación Provincial de Salamanca.

-Weber, M.

1969. *Economía y Sociedad*. México, D.F. Fondo de Cultura Económica.

1997. *Sociología de la religión*. Madrid. Ed. Istmo.

1998. *Ensayos sobre sociología de la religión*. Madrid. Ed. Taurus.

-Whitehouse, H. 2000. *Arguments and icons. Divergent modes of religiosity*. Nueva York. Oxford Press.

-Willis, P. 2000. *The Ethnographic Imagination*. Cambridge. Ed. Polity.

-Wright, S. (Ed.) 2002. *Anthropology of Organizations*. Londres. Ed. Routledge.

-Zimmer, H. 1995. *Mitos y símbolos de la India*. Madrid. Ed. Siruela.

-Zulaika, J. 1992. *Caza, símbolo y eros*. Madrid. Ed. Nerea.