



Facultat de Ciències Jurídiques
i Econòmiques · **FCJE**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**ANÁLISIS HISTÓRICO COMPARATIVO DE LOS
TERCIOS CON EL EJÉRCITO ESPAÑOL ACTUAL
DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DIRECCIÓN DE LOS
RECURSOS HUMANOS**

**Alumno: Raúl Antolí Cortés
Tutor: Ricardo Chiva Gómez
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Curso académico 2019-2020**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ANÁLISIS HISTÓRICO DOCUMENTAL COMPARATIVO DE LAS POLÍTICAS DE RRHH EN EL EJÉRCITO ESPAÑOL DE LOS TERCIOS Y EN EL ACTUAL.	5
2.1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.	5
2.1.1 Reclutamiento y selección en los Tercios.....	6
2.1.2 Reclutamiento y selección en el Ejército de España en la actualidad	9
2.2 PROMOCIÓN INTERNA.....	13
2.2.1 Promoción interna en los Tercios.	14
2.2.2 Promoción interna en el Ejército de Tierra del Siglo XXI.	23
2.3 RETRIBUCIÓN.....	35
2.3.1 Retribución en los Tercios.....	35
2.3.2 Retribución en el Ejército español del Siglo XXI	40
3. INFLUENCIA DE LOS TERCIOS EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES Y DE LAS ORGANIZACIONES ACTUALES EN EL EJÉRCITO.....	44
4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA.....	47
4.1 Limitaciones y futuras líneas de trabajo	52
5. BIBLIOGRAFÍA.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Equivalencias Monetarias	36
Figura 2 Organigrama Comparativo Supermercado Tercios	46
Figura 3 Comparativa Salarios Empleo Ejército y GC	51

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo pretendo analizar la evolución histórica del oficio de militar en España, desde una comparación de los siglos XVI y XVII con la actualidad, desde una perspectiva de los recursos humanos (RRHH), y no meramente militar como previamente se ha hecho. Analizaré algunas de las políticas de recursos humanos, que describiré después del contexto histórico que abarca el trabajo y, además valoraré cómo las últimas tendencias organizativas y de RRHH pueden afectar al Ejército contemporáneo también.

El ejército español de los siglos XVI y XVII se organizó mediante tercios, nombre cuyo origen etimológico es incierto, y más bien tiene una connotación consuetudinaria, teniendo su primera aparición por escrito en 1536. Los Tercios eran en la práctica, según la Ordenanza de Génova de 1536, organizaciones de diez o doce compañías cada uno, formadas a su vez por unos 300 soldados en el primer caso y 250 en el segundo. Al mando de cada compañía iba un capitán y cierta estructura que se repetía en cada compañía¹. Además, cada cuatro compañías estas tenían el nombre de coronelía, dirigidos como su nombre indica, por coroneles que a su vez estaban liderados por los maestros de campo (y sargentos mayores, los segundos al mando)², cuyos nombres daban título a cada Tercio, pero que en la práctica y, hasta día de hoy llamamos por sus nombres de procedencia de cada organización (Tercio de Nápoles, Tercio de Sicilia...)³.

La importancia de los Tercios se debe precisamente a una ventaja de perspectiva innovadora frente al resto de ejércitos de las naciones del resto del mundo, y es que, con el profesionalismo que trajo, logró una separación entre el oficio de soldado y el resto de población, tanto funcional (equipos mejorados y formación y

¹ De Mesa Gallego, Eduardo (2009). *La pacificación de Flandes: Spínola y las campañas de Frisia (1604-1609)*, Ministerio de Defensa de España, Página 196.

² De Mesa Gallego, Eduardo (2009). *La pacificación de Flandes: Spínola y las campañas de Frisia (1604-1609)*, Ministerio de Defensa de España, Páginas 185-186.

³ Romero Corpas, Andrés ET AL (2019), *Los Ejércitos de la Monarquía Hispánica*, Ministerio de Defensa de España, Páginas 55-56, Recuperado de: <http://www.gehm.es/biblio/Ejercitos%20Monarquia%20Hispanica%20-%20Tercios%20-%20Lecciones%20Aprendidas%20-%20MADOC.pdf>

estrategias nunca vistas hasta el momento) como del modo de vida y jurisdiccionalmente, siendo regidos por un fuero militar, e incluso una separación física, es a lo que Parker denomina “principio de expatriación militar”⁴.

Este principio continúa a día de hoy, existiendo una diferencia entre las leyes que rigen en el “mundo militar” y en el civil, desde el modo de vida hasta la jerarquía que se rigen. Podríamos decir que ser soldado se transforma en un modo de vida, una profesión que da una responsabilidad más allá de la identidad propia del trabajo.

Mediante tres puntos claves descritos en el trabajo, a modo de prácticas de recursos humanos utilizadas en cualquier dirección actual de estos, creo que podré llegar a la conclusión de que existe una íntima relación entre la funcionalidad de ambos “ejércitos”; además de compartir una filosofía común, que debido al gran éxito en sus objetivos se ha instaurado como el modelo laboral de soldado. Trataré de descubrir si esta hipótesis es cierta y si de serlo, está sujeta a inconvenientes a mejorar.

Comenzaré explicando el reclutamiento y selección de los soldados en los dos periodos. Para ello haré una breve comparativa histórica para denotar los cambios culturales y legales que hacen cambiar de una manera más notoria en este punto.

A continuación de esto, mostraré las posibilidades de desarrollo profesional en ambos contextos a modo de carrera de promoción interna que ambos comparten. Veremos la similitud entre los sistemas con el objetivo de encontrar posibles perjuicios e intentaré en la conclusión tratarlo por si está sujeto a mejora.

En el último punto de “prácticas de RRHH”, daré un enfoque de motivación extrínseca a la retribución de los soldados. Para poder realizar la debida comparación salarial crearé unas tablas de equivalencias monetarias para la moneda de los siglos XVI y XVII, basándome en apuntes de autores y a modo de comparativa tomaremos en consideración el oro como patrón de seguimiento de la inflación de los precios y el coste de la vida. Esto tiene como objetivo tomar en consideración si la retribución en equivalencia ha cambiado notoriamente.

Previo a las conclusiones, tengo como objetivo descubrir la influencia de los tercios en las organizaciones modernas y si en la actualidad estas pueden influenciar para mejorar al ejército del siglo XXI.

Por último, antes de empezar con el cuerpo del trabajo, espero lograr mostrar una perspectiva de los recursos humanos como he mencionado antes, para así poder extrapolar al contexto histórico actual la influencia de los Tercios; nacidos en otro

⁴ Moreta Velayos, Salustiano (1999). *La Guerra en la Historia*, Universidad de Salamanca, Página 117.

contexto en el que los oficios asalariados eran prácticamente exclusivos del funcionariado público (excepto algunos peones agricultores trabajando para algún patrón terrateniente y algunas escasas excepciones) y, donde la mayoría de población trabajaba de manera autónoma o de subsistencia.

2. ANÁLISIS HISTÓRICO DOCUMENTAL COMPARATIVO DE LAS POLÍTICAS DE RRHH EN EL EJÉRCITO ESPAÑOL DE LOS TERCIOS Y EN EL ACTUAL.

2.1 RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN.

He creído conveniente empezar por lo que a mi parecer es el inicio de una relación laboral, las diferentes circunstancias y requisitos que llevan a una persona a convertirse en “profesional” de la guerra, el proceso de reclutamiento y selección.

De nuevo tenemos que enfocarnos en una diferencia de contexto histórico a lo que se refiere en este punto. Quizás la más significativa es la inclusión de la mujer en la actualidad, que es obviada en labores militares en los Tercios (y prácticamente en cualquier ejército contemporáneo), junto a lo que hoy día consideraríamos una vulneración de los artículos 14 y 16 de la Constitución Española⁵ (entre múltiples derechos que aparecen en la actual Constitución aún no valorados entonces), discriminaciones por sexo, como ya he dicho, pero también por religión, lugar de nacimiento, opiniones de los candidatos, circunstancias que hayan vivido, etc. No así tanto por raza, aunque esta solía estar atada a prejuicios (gitanos como sinónimo de trapacero⁶) y sobre todo normalmente relacionada con la religión que profesaban, uno de los puntos más importantes en la mentalidad española hasta mediados del siglo XX como se verá en cuanto analice los múltiples valores que se ponían en alza a la hora de reclutar en los Tercios.

Tampoco debemos olvidar que los siglos del Imperio Español son de continuo conflicto, en contraposición del continuo periodo de paz que vivimos en la España del siglo XXI. Esto hace que los requerimientos para formar parte de las filas militares fueran mucho menores antaño. No obstante, y aunque posteriormente mostraré los requisitos actuales para formar parte de la infantería española, creo que es de necesidad nombrar que la propia Constitución Española de 1978 recoge en su artículo 30.1 que “*Los españoles tienen el derecho y el deber de defender a España*”. Aunque en su segundo apartado recoge la objeción de conciencia, no libra de los servicios civiles (art. 30.3) ni

⁵ Constitución Española de 1978, artículos 14 y 16 [en línea], consultada en febrero de 2020, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

⁶ RAE, Definición de gitano, [en línea], consultado el 14 de abr. de 2020, Recuperado de: <https://dle.rae.es/gitano?m=form>

nuevos deberes “*en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública*” que recoge en el cuarto apartado que, aunque las obligaciones bélicas irían por detrás del deber prevaleciente de objeción de conciencia, los requisitos para formar parte del ejército podrían verse modificados en los casos que aparecen ahí reflejados, así como una posible guerra. En todo caso, es el Gobierno según el artículo 97 quien “*dirige la política interior y exterior, la Administración civil y militar y la defensa del Estado*”, por lo que de nuevo, los posibles futuros cambios en la selección, según circunstancias, dependen de él⁷.

2.1.1 Reclutamiento y selección en los Tercios.

Al principio de la Edad Moderna existían tres formas de reclutamiento para el Gobierno, la coacción, la comisión y el asiento⁸.

Me centraré en las dos últimas debido a que la coacción entraría dentro de la definición de trabajo forzoso según el Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT de 1930 (núm. 29) “*todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente*”⁹. Por tanto, según mi parecer, no entraría dentro del análisis como relación laboral que pretendo abordar.

La comisión para actuar como “oficiales de reclutamiento” estaba gestionada por la autoridad central que mediante una cédula (llamada conducta), expedía qué capitán hacía de reclutador, el tiempo que debía durar el reclutamiento, lugar (regiones) donde se realizaba, el número de soldados a reclutar (normalmente entre cien y trescientos) y destino al que se enviarían los reclutados¹⁰.

Tras nombrar a oficiales subalternos, se dirigían con un tambor a los lugares especificados en la conducta, y se alojaban en alguna casa vacía o posada. Una vez instalados, con una bandera de la compañía a formar y haciendo sonar el tambor, se

⁷ Constitución Española de 1978, artículos 30 y 97 [en línea], consultada en febrero de 2020, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

⁸ Parker, Geoffrey (1972), *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*, Página 146.

⁹ OIT, *Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 núm. 29*, artículo 2, [en línea], consultado en febrero de 2020, Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C02

¹⁰ Romero Corpas, Andrés ET AL (2019). *Los Ejércitos de la Monarquía Hispánica*, Ministerio de Defensa de España, Página 58, Recuperado de: <http://www.gehm.es/biblio/Ejercitos%20Monarquia%20Hispanica%20-%20Tercios%20-%20Lecciones%20Aprendidas%20-%20MADOC.pdf>

indicaba así que estaban reclutando en ese lugar. Los voluntarios eran escogidos prioritariamente por su forma física, salud y edad, cuyo requisito mínimo era superar los dieciséis años de vida y el máximo no superar los sesenta. El estado debía ser soltero (al menos en Castilla, donde además no deberían ser hijos únicos porque sus padres podrían requerir su ayuda). En muchos casos se reclutaba a cualquiera que pudiese sostener un arma y caminar, estando este incluso mutilado¹¹.

Como aliciente para los reclutas, se les ofrecía privilegios instantáneos, que cambiaban en función de la demanda de empleo, que fluctuaba según las circunstancias en el campo y el trabajo alternativo a servir en los Tercios. Algunos de los incentivos más notorios en época de falta de candidatos eran una paga al momento (1-3 escudos), alojamiento y comida gratuita e incluso ropa.

La edad de la mayoría de los reclutas rondaba la veintena de edad, normalmente no superando los cuarenta años¹².

Normalmente el reclutamiento por este sistema era siempre voluntario, pero en casos de extrema necesidad se podía llegar a reclutar mediante “levas”, que básicamente eran cuotas provinciales de reclutas forzosos, normalmente *vagos* y *maleantes* que eran desechados por las administraciones provinciales para servir al ejército¹³.

Nombro este segundo sistema “forzoso” debido a que el sistema de reclutamiento mediante “asiento”, anda entre estos dos sistemas. Aunque voluntario, en este caso un empresario seleccionado por la Corona hacía de “administrador”, o más bien, el papel de una agencia de colocación moderna, teniendo una “bolsa de trabajo” donde ya tenía varios reclutas preparados previamente, y añadía nuevos según las necesidades exigidas, por supuesto, a cambio de una retribución económica, como asalariado de la Monarquía, incluso después de la desmovilización, como pensionista. A veces los nobles también llevaban a cabo este oficio a cambio de ciertos beneficios.

¹¹ Romero Corpas, Andrés ET AL (2019). *Los Ejércitos de la Monarquía Hispánica*, Ministerio de Defensa de España, Página 59, Recuperado de: <http://www.gehm.es/biblio/Ejercitos%20Monarquia%20Hispanica%20-%20Tercios%20-%20Lecciones%20Aprendidas%20-%20MADOC.pdf>

¹² Parker, Geoffrey (1972), *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*, Páginas 145-149.

¹³ Romero Corpas, Andrés ET AL (2019). *Los Ejércitos de la Monarquía Hispánica*, Ministerio de Defensa de España, Página 60, Recuperado de: <http://www.gehm.es/biblio/Ejercitos%20Monarquia%20Hispanica%20-%20Tercios%20-%20Lecciones%20Aprendidas%20-%20MADOC.pdf>

Los salarios eran de incluso 50.000 florines anuales en la década de 1560 para los coroneles alemanes que realizaban el papel de asentistas¹⁴.

Este último sistema era mucho más rápido que el primero, siendo esta su principal ventaja, además de cumplir los requisitos de reclutamiento del reclutamiento mediante comisión. Normalmente la comisión se llevaba a cabo en territorio del gobierno, y el reclutamiento por asentismo fuera de él¹⁵.

Es quizás de importancia también, mencionar que entre la infantería española reclutada para los diez primeros años de la Guerra de Flandes, el 25% de los soldados y el 33% de los capitanes (50% en 1567) eran hidalgos y nobles¹⁶. Esto resulta crucial en cuanto al concepto de profesionalización del ejército y el concepto visto en la introducción “expatriación militar”, en el sentido de separación del mundo militar del civil y la lucha contra la *plebeyización* del oficio de soldado¹⁷.

Para realizar la comparativa con el reclutamiento actual, es importante fijarse en las nacionalidades de los reclutas, o mejor dicho, la importancia que se le da al concepto de procedencia. En los Tercios, aunque los capitanes debían ser obligatoriamente de origen español, los soldados eran plurinacionales, siempre de religión católica. Militarmente había quedado demostrado fácticamente que, cuanto más lejos de sus hogares combatiesen, eran mejores soldados. Por tanto, para la defensa de la España actual se utilizaban muchas veces reclutas alemanes (aunque no se agruparon nunca como Tercios, sino como mercenarios llamados *lansquenets*¹⁸ y los españoles eran enviados a Italia o Países Bajos, donde su desempeño era alabado¹⁹.

En la gran parte del contexto en el que nos ceñimos, donde la Guerra de Flandes (1566-1648) ocupó en importancia la mayoría del papel de los Tercios, coincidieron en Países Bajos españoles, italianos y valones luchando en sus respectivos Tercios, por

¹⁴ Parker, Geoffrey (1972), *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*, Páginas 154-158.

¹⁵ Parker, Geoffrey (1972). *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*, Páginas 154-158.

¹⁶ Quatrefages, René (1979). *Los Tercios Españoles (1567-77)*, Madrid, Página 297.

¹⁷ Moreta Velayos, Salustiano (1999). *La Guerra en la Historia*, Universidad de Salamanca, Página 117.

¹⁸ Romero Corpas, Andrés ET AL (2019). *Los Ejércitos de la Monarquía Hispánica*, Ministerio de Defensa de España, Página 13, Recuperado de: <http://www.gehm.es/biblio/Ejercitos%20Monarquia%20Hispanica%20-%20Tercios%20-%20Lecciones%20Aprendidas%20-%20MADOC.pdf>

¹⁹ Parker, Geoffrey (1972), *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*, Páginas 131-132.

supuesto bajo órdenes de la Monarquía Hispánica, unidos territorialmente como parte del Imperio Español. También coincidieron mercenarios de diversos orígenes, pero al no ser organizados ni tratados dentro de los Tercios, no son objeto del estudio actual.

No obstante, es de destacar que no todas las “naciones” gozaban de los mismos privilegios ni salarios ni condiciones y respeto en general, y es que los españoles estuvieron considerados siempre por delante de los italianos y estos, muy por delante de los valones (recordando que si estos luchaban en Flandes rendían peor que luchando en Italia, donde sí eran mejor considerados). Los mercenarios en general, eran peor considerados, siendo entre estos los ingleses los que menos confianza recibían de parte del Reino, debido a que estos ya habían traicionado a los holandeses, y aún así, junto a los borgoñones aún gozaban de buena reputación en el Ejército. Por último, los mercenarios alemanes después de la guerra contra los protestantes germanos (1546-1547) perdieron la confianza española por estar relacionados estrechamente con sus enemigos, y por esto fueron relegados a servicios auxiliares en los disturbios en Países Bajos (1566-1567), no obstante, dentro del Ejército de Flandes seguían teniendo una ligera mejor valoración que los valones²⁰.

2.1.2 Reclutamiento y selección en el Ejército de España en la actualidad

Como bien es sabido, en el contexto actual el ejército se rige por las normas de la constitución y los reglamentos propios del Ejército a la hora de elegir a los soldados, con unos protocolos estipulados y acorde a dichas leyes.

Un soldado tiene reconocimiento como funcionario público del Estado español, y para acceder a una plaza para desempeñar el empleo, se utiliza un sistema de acceso directo mediante una convocatoria anual, pudiendo esta estar compuesta por varios ciclos o no. El número de plazas varía según la necesidad del Estado y de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, tras un informe favorable de la Dirección General de la Función Pública²¹.

²⁰ Parker, Geoffrey (1972), *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*, Páginas 134-136.

²¹ Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería*, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

Esto permite desarrollar la convocatoria declarando el número máximo de soldados a aceptar y los puestos concretos necesarios, que el solicitante puede demandar según especialidad, nivel académico, físico, destino y duración de la plaza²².

El modo para lograr la solicitud de cita previa para la selección se desarrolla en el punto 4 del Anexo I de la convocatoria²³. Los requisitos para poder presentarse se desarrollan en el punto 3 del mismo Anexo²⁴, entre las que puedo destacar:

El requisito de nacionalidad, que ha de ser española o si se cumplen los requisitos del punto 3.2 del Anexo I, nacionalidad argentina, bolivariana, costarricense, colombiana, chilena, ecuatoriana, salvadoreña, guatemalteca, guineana, hondureña, mexicana, nicaragüense, panameña, paraguaya, peruana, dominicana, uruguaya o venezolana; es decir, países del antiguo Imperio que comparten idioma. El requisito de edad mínima (18) y máxima (29), carencia de antecedentes penales, como titulación mínima el Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (o equivalentes) y los estudios requeridos para el puesto solicitado. Además existen muchas referencias para los que ya han tenido contacto con el Ejército previamente, que pone trabas a aquellos que han cursado baja por alguna circunstancia estipulada e incluso si han sido rechazados previamente por dar positivo en consumo de drogas o sustancias psicotrópicas en la selección del año anterior.

También en las últimas convocatorias se hace mención a carencia *de tatuajes, argollas, espigas, inserciones, automutilaciones o similares* en lugares visibles en los uniformes, desarrollados en la *Orden DEF/1756/2016, de 28 de octubre, por la que se*

²² Ministerio de Defensa, *Hazte soldado o marinerio. Cómo ingresar*, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/como-ingresar/tropa-marineria/ingresar/>

²³ Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería*, Anexo I, punto 4, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

²⁴ Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería*, Anexo I, punto 3, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

aprueban las normas de uniformidad de las Fuerzas Armadas²⁵ ni, en ningún caso tatuajes que contengan expresiones o imágenes contrarias a los valores constitucionales, autoridades, virtudes militares, que supongan desdoro para el uniforme, que puedan atentarse contra la disciplina o la imagen de las Fuerzas Armadas en cualquiera de sus formas, que reflejen motivos obscenos o inciten a discriminaciones de tipo sexual, racial, étnico o religioso²⁶.

Por supuesto todos los títulos han de ser acreditables y presentado como documentación requerida, entre ellos los certificados de antecedentes penales y demás documentos acreditativos de identidad y otros estipulados²⁷.

Para realizar la selección, se designa un comité permanente compuesto por miembros concretos, haciendo la función de presidente, secretario, vocales y vocales suplentes. Sus funciones son desarrolladas en el mismo punto²⁸.

Una vez ya empezado el proceso de selección, la misma se divide en varias fases²⁹:

²⁵ Ministerio de Defensa, *Orden DEF/1756/2016, de 28 de octubre, por la que se aprueban las normas de uniformidad de las Fuerzas Armadas*, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-10303>

²⁶ Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería*, Anexo I, punto 3.3h, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

²⁷ Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería*, Anexo I, punto 5, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

²⁸ Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería*, Anexo I, punto 6, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

²⁹ Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería*, Anexo I, punto 7, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

El concurso, que consiste en una valoración de los méritos recogidos en el apéndice 8 del mismo documento de donde sale la *puntuación de concurso* (N_{Co}), seguido por la oposición, donde hay un examen de aptitudes que dota de una puntuación al aspirante como *puntuación de la oposición del aspirante* (N_{Op})

Mediante una fórmula desarrollada en el punto 8, se puntúa la nota de concurso (N_{Co}) del 0 al 40 y se transforma en una puntuación del 0-10, y la nota de oposición (N_{Op}) directamente se recoge en una puntuación del 0-10. El siguiente ejemplo es la fórmula aplicada, donde Pf es la Puntuación final y la nota de la oposición es un 7 y la de concurso un 3.

$$P_F = \frac{7 N_{Op} + 3 N_{Co}}{10}$$

La segunda fase de la selección se realiza tras ser notificada el resultado de la primera fase. Para aquellos aspirantes que entren por su puntuación final dentro del “corte” mínimo, que en caso de empate se utiliza un baremo según Orden de preferencia manifestado por el solicitante, puntuación de concurso y la edad (de mayor a menor). según el número de plazas ofertadas.

Esta segunda fase consiste en una prueba de personalidad con pruebas médicas y de aptitud física (apéndice 4). Las dos con resultados de “Apto” o “No apto”, cuya inaptitud es excluyente para cualquier puesto³⁰.

Superando todos los criterios anteriores, se asignan las plazas, que en caso de empate de puntuaciones podrían llegar a sortearse si se diese el caso de haber más aspirantes clasificados de los necesarios³¹. Finalmente, una vez asignadas las plazas definitivas, se llama a la formación³² de los aspirantes, ya sea como tropa o marinería.

³⁰ Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería*, Anexo I, punto 8, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

³¹ Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería*, Anexo I, punto 9, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

³² Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de*

Dicho periodo de formación consiste en:

10.2, Anexo I, Período de acogida, orientación y adaptación a la vida militar con una duración de dos semanas y periodo de formación propiamente dicho. Así mismo, este último, tendrá dos fases: la fase de formación militar general tendrá una duración de dos meses y será seguida de una fase de formación militar específica y de especialidad fundamental que tendrá una duración comprendida entre las cuatro y las treinta semanas, según se determina en el anexo II y se detalle en la correspondiente publicación de plazas del ciclo de selección número 2. Para los planes de estudios elaborados conforme a la Orden ministerial 42/2000, de 28 de febrero, y mientras estos se extinguen, la segunda fase de la Enseñanza Militar de Formación podrá designarse como fase de Formación Específica o fase de Formación Militar Específica y de Especialidad Fundamental, indistintamente, entendiéndose los términos como idénticos a todos los efectos.

La plaza, además trae consigo una obligación de compromiso de cierta duración, estipulado en la opción elegida por el aspirante³³.

Podemos ver similitudes a la hora de comparar con los Tercios, sin embargo, exigencias de titulaciones y conocimientos previos, pruebas médicas o físicas (más allá de la apariencia), además de hacerse una “oferta” a nivel nacional y no local son diferencias que distancian en el tiempo a estas dos formas de ejército profesional. No obstante, son requisitos que como ya he dicho al principio de este punto son más estrictos debido a una menor necesidad de soldados profesionales, que habría que ver si en caso de conflicto grave podrían llegar a ser más parecidos a lo que los Tercios usaron siglos atrás, y que parece evidente que sirve de inspiración a los ejércitos del mundo contemporáneo.

2.2 PROMOCIÓN INTERNA

formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería, Anexo I, punto 10, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

³³ Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería, Anexo I, punto 11, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383*

En este punto mostraré los requisitos para los ascensos en la jerarquía militar para aquellos que entran desde la posición más baja, como soldado en el caso actual en el Ejército de Tierra o de igual rango en los Tercios.

Es importante aclarar que los rangos no son equivalentes entre estos dos ejércitos, y que pueden llevar a confusión en cuanto a las funciones que realizan, por lo que realizaré una breve aclaración cuando los explique. También es de destacar que el término de “oficial” no tiene el mismo significado entre ellos, ya que en el antiguo Ejército español significa “que desempeña un *officium* diferenciado del de soldado”³⁴, y no que es un militar de carrera como explicaré qué es cuando exponga la promoción en la actualidad.

Veremos que los requisitos para rangos parecidos en la cadena de mando han cambiado, sobre todo en cuanto a titulaciones y conocimientos previos, pero también encontraremos que el requisito de antigüedad e incluso de libre designación es similar en cuanto a funcionalidad.

El objetivo aquí no es tanto desarrollar y entender las funciones de cada escalafón jerárquico, sino poder visualizar de qué forma un soldado de diferentes épocas podría posicionarse de una manera más o menos notoria en el Ejército, en otras palabras, la facilidad para el desarrollo profesional, que entra dentro de la categoría de motivadores de carácter extrínseco del trabajador.

2.2.1 Promoción interna en los Tercios.

Gracias a la Real Ordenanza de 1632 podemos encontrar por escrito los requisitos para los ascensos y con una forma jurídica, es decir, de una forma obligatoria a cumplir y que, excepto que diga lo contrario la ley, no deja a la libre designación de los mandos superiores ascender a los rangos inferiores por sus propias condiciones.

En orden jerárquico de menor a mayor rango militar podemos encontrarnos con los siguientes puestos:

-Soldado: ya sea piquero, arcabucero o mosquetero, especializaciones del soldado, puestos con interés militar, pero de igual nivel jerárquico para el recluta.

-Cabo de escuadra: Inmediatamente superiores en el escalafón, y ya oficiales, están encargados de mandar sobre una sección de entre veinticinco y treinta soldados, también encargados de la formación de estos. Por lo que, como en la introducción hemos visto, saldrían a unos diez cabos por cada escuadra.

³⁴ Romero Corpas, Andrés ET AL (2019). *Los Ejércitos de la Monarquía Hispánica*, Ministerio de Defensa de España, Página 60.

-Sargento: Este puesto, también considerado oficial, se encarga de la logística y disciplina de la compañía completa.

-Alférez: supone un puesto que puede tener el mando accidental del sargento, en el caso de que el sargento no pueda ejercer sus funciones. El alférez es el porteador de la bandera de la compañía, por lo que sus múltiples posibles funciones lo hacen un puesto superior al de sargento.

-Capitán: el máximo rango responsable de cada compañía, con trescientos hombres a su cargo, además de los oficiales anteriormente mencionados. También como hemos visto en la introducción, al dividirse el tercio en diez compañías (o capitánías), son diez capitanes los que forman cada Tercio.

Es importante nombrar que existen puestos auxiliares en las compañías, como el furriel (oficial de intendencia), capellán, músicos, paje del capitán, barberos y curanderos³⁵. Pero están fuera de la promoción “natural” del soldado.

Ya en puestos superiores a la jerarquía de las diez compañías encontramos un furriel mayor, un capellán mayor y un pífano y tambor mayores. Cuyas funciones son las mismas que las anteriores aunque jerárquicamente superiores y con una responsabilidad sobre los inferiores.

Continuamos con los rangos superiores al de capitán, más allá de la responsabilidad sobre una compañía existen los rangos de:

-Coronel: cada cuatro compañías se considera una coronelía, por lo que en un Tercio de doce compañías habrían cuatro coroneles, un puesto de los oficiales principales del Estado Mayor del Tercio.

-Sargento Mayor: el segundo al mando en el Tercio, con un nivel jerárquico solo superado por el que viene a continuación, al cual ayuda y complementa. Organiza las marchas y la logística del alojamiento para el Tercio, además de gestionara las guardias y escuadronar a los piqueros para el combate.

-Maestre de Campo: jefe supremo del Tercio, nombrado directamente por la autoridad real. Manda por encima del resto y es el encargado de aplicar la justicia en

³⁵ De Mesa Gallego, Eduardo (2009). *La pacificación de Flandes: Spínola y las campañas de Frisia (1604-1609)*, Ministerio de Defensa de España, Página 196.

nombre del rey³⁶ ³⁷. Además, el Maestro de campo también ejerce como capitán de una de las compañías, siendo esta la más prestigiosa del tercio³⁸.

Una vez expuestos los rangos, podemos encontrar los requisitos para ir ascendiendo por la “escalera” jerárquica del Tercio, no obstante, hay que saber que existen puestos por encima de este maestro de campo en el Ejército español. Estos puestos, salvo rara excepción, están reservados a la nobleza de antaño (además de nombrados por el Rey) y forman la plana mayor del Ejército³⁹. De ellos mencionaré más adelante a los capitanes generales por su relación en el tema pertinente de la promoción interna en los Tercios.

Centrándonos ya en los soldados de “humilde cuna”, estos no tenían otra opción que hacer carrera desde la infantería, de donde podrían llegar hasta maestro de campo, a no ser que tuvieran una excepcional hoja de servicios que los pudiera llevar a la Plana Mayor del Ejército, algo improbable para la mayoría.

Un requisito básico para escalar posiciones para cualquier soldado eran superar las pruebas de “limpieza de sangre”. Este estatuto era la forma de discriminar a descendientes de judíos o moriscos conversos, una práctica que obligaba a demostrar mediante los documentos necesarios que el aspirante al ascenso era de linaje cristiano, forma de evitar que las posiciones de poder cayesen en manos de posibles falsos cristianos. Poniendo de ejemplo los requisitos que la Inquisición ponía como exigencia para ejercer ciertos cargos de responsabilidad era no ser descendiente en al menos segunda generación de alguien condenado por el Santo Oficio por practicar las religiones no cristianas⁴⁰, por lo que aún teniendo libertad las distintas instituciones para aplicar los requerimientos del estatuto de limpieza de sangre, suponemos que no existe una diferencia muy grande a la hora de pedir este linaje “limpio”.

Una vez cumplido este mínimo para poder tener un cargo superior en los Tercios, encontramos un requisito de edades de servicio en cada cargo, a las que hay que añadir que una vez cumplido el periodo, son los méritos, aptitud y el estatus social lo que hace

³⁶ Romero Corpas, Andrés ET AL (2019). *Los Ejércitos de la Monarquía Hispánica*, Ministerio de Defensa de España 2019, Páginas 60-61.

³⁷ De Mesa Gallego, Eduardo (2009). *La pacificación de Flandes: Spínola y las campañas de Frisia (1604-1609)*, Ministerio de Defensa de España, Páginas 185-186.

³⁸ Parker, Geoffrey (1972). *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*, Página 99.

³⁹ Romero Corpas, Andrés ET AL (2019). *Los Ejércitos de la Monarquía Hispánica*, Ministerio de Defensa de España, Página 62

⁴⁰ Kamen, H., & Zayas, G. (1990). *La inquisición española*

destacar al soldado, cabo, sargento, alférez, etc. para lograr el puesto frente al resto de sus compañeros.

Para lograr el primer puesto de oficial, cabo de escuadra, no se especifica una antigüedad, sin embargo, no solían ser menos de cinco años de servicio, independientemente de si servía en la guerra o no. Estos cargos, al igual que los de sargento y alférez son de libre designación por parte de los Capitanes, siempre y cuando cumplan los requerimientos que poco más adelante veremos.

El Rey deja claro en el artículo 18 de la Real Ordenanza de 1632 que servir en la guerra española se entiende en las partes donde tengo Tercios de infantería española o compañías formadas dellas en mis escuadras de galeras y de bajeles de alto borde, las cuales se guarnecen siempre con compañías de infantería española y se platica y se puede aprender en ellas el ejercicio y disciplina con que se debe servir en la guerra (Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, artículo 18)⁴¹

La exigencia para el ascenso a sargento⁴², el siguiente rango jerárquico, comparte idénticos requisitos que para ser alférez. Es importante tener claro el concepto mencionado en el anterior párrafo, ya que para estos rangos se diferencia entre una antigüedad de seis años efectivos totales, o cuatro si son sirviendo en la guerra. Además, en el artículo 25, donde se recogen estos años exigidos, también obliga que al menos dos de ellos haya servido de manera continua “bajo bandera”. Se les exige ser diligentes y hábiles para poder gobernar sobre el resto de soldados.

Menciona también en varios de los artículos siguientes que en caso de no cumplir la antigüedad requerida y ser designados libremente por los capitanes, estos no tengan

⁴¹ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículo 18, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁴² Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículos 25 y 26, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

consideración de alférez o sargento y dichos Capitanes puedan ser reprendidos⁴³. Para evitar la “corrupción” (en el concepto moderno de la palabra), se exige la firma del maestre de campo ante la designación del puesto de alférez y sargento que el capitán propone, y en caso de que este resulte ser una persona

“vituperosa, afrentada, apóstata, ladrón conocido o de otros iguales defectos”(Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, artículo 29), es destituida del cargo y agrega que:

el capitán sea castigado como conviene y el sargento sea promovido a alférez y el cabo de escuadra más antiguo a sargento, sin que el capitán tenga parte en esta elección. Y encargo a los capitanes que, faltando alférez en sus compañías, provean la bandera en el sargento y la gineta en el cabo de escuadra más antiguo, prohibiéndoles, como les prohíbo, el nombrar para alféreces o sargentos soldados que estén ausentes del ejército, aunque se hallen sirviendo en otras provincias, pues no es posible que en él falte al capitán soldado benemérito para su bandera⁴⁴ (Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, artículo 29).

En la Real Ordenanza de Flandes, de 1702, se dicta que el capitán escogerá al sargento entre los soldados que hayan servido ocho años, al menos, y que sean conocidos como hombres cueros y bizarros, que sepan leer y escribir⁴⁵ (Departamento de Comunicación del Ejército de Tierra, 2019, p.1).

Habiendo visto pues los requisitos para el ascenso a sargento y alférez, el siguiente escalón sería el rango de capitán. Todo capitán, además de tener nacionalidad

⁴³ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículos 27, 28 y 29, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de:

https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁴⁴ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículo 29, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de:

https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁴⁵ Departamento de Comunicación del Ejército de Tierra, *Como decíamos ayer...525 años después*, 2019, Recuperado de: https://ejercito.defensa.gob.es/reportajes/2019/87_aniversario_agbs.html

española⁴⁶ había de haber pasado por el rango de alférez, es decir, de ninguna manera podría haber un ascenso directo de un rango inferior a este, además, preferiblemente que hubiese portado bandera⁴⁷. Por razones logísticas, y excepto causa mayor, se debían designar capitanes que estuvieran sirviendo en el lugar donde es necesario el desempeño del puesto, es decir, que no hubiese movilización de capitanes de una zona a otra provocando “parones” en las labores de su puesto⁴⁸.

De nuevo se exige una antigüedad mínima, que ha de ser o bien de, al menos seis años luchando bajo bandera más tres como alférez, o de diez años efectivos totales (continuos o no, pero solo contabilizados los de servicio en activo).

Como excepción a la norma de antigüedad existe una disminución en el periodo ejercido, no pudiendo ser menor a cinco años sirviendo en la guerra, para aquellos caballeros con sangre ilustre con buenas cualidades, siendo preferibles estos para altos mandos. Sin embargo en el mismo artículo se hace saber que aquellos con las condiciones exigidas normalmente tienen una particular consideración por su experiencia⁴⁹.

⁴⁶ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículo 19, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁴⁷ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículo 20, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁴⁸ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículo 21, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁴⁹ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículo 17, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de:

Los capitanes generales, máximo rango militar de la plana mayor del Ejército, y con labores administrativas en los territorios que tenían asignados, tenían una clara exigencia de no proponer ni proveer a capitanes de infantería (rango que nos concierne) que simplemente tuviesen experiencia, debían sobresalir además de no estar reformados (fuera del empleo en ese momento). Se les ordena también a estos capitanes generales que estén informados sobre los capitanes que están reformados o “entretenidos” (en servicio), y también estar al tanto de aquellos con ventaja y personas susceptibles de ejercer el puesto de capitán en un futuro⁵⁰. Algo parecido a la labor de un ojeador deportivo en este caso.

Con los medios a mi disposición, no me ha sido posible encontrar qué necesitaba un soldado, o un rango inferior al de coronel para llegar a dicho puesto. Como solución creo que puede ser de utilidad ver la biografía de dos reconocidos coroneles de los Tercios, para ver los años que tardaron en llegar a ese rango y entender que eran sobresalientes militares. He escogido a Cristóbal de Mondragón, ya que su apodo “El Coronel” nos da una pista de su encomiable labor, y a Francisco Verdugo, por ser “encarnación y prototipo del soldado español de los Tercios de Flandes” (Cabañas, 2018)⁵¹. Ambos fallecieron antes de la Ordenanza de 1632, pero al no hacer mención esta ley sobre su rango, es el mejor indicador para indagar en la promoción interna aplicada en casos reales. Para no extendernos demasiado en sus vidas, aportaré los datos justos para entender cómo llegaron a ocupar un cargo de poder sobre una coronelía.

En el caso de Cristóbal de Mondragón (Medina del Campo, 1514 — Amberes, 1596), vemos que se entró como soldado raso en los Tercios aproximadamente en 1532, donde estuvo durante al menos quince años sin ascender, superando pues, los requisitos de antigüedad para los puestos anteriores. Sobresalió por primera vez en la batalla de Mühlberg en 1547, y después no hay registros de su vida hasta 1558 donde ya estaba al mando de una compañía de caballería, y fue hecho prisionero por los

https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁵⁰ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “*sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas*”, artículo 19 y 20, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de:

https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁵¹ Cabañas Agrela, J.M. (2018). *Francisco Verdugo*. Recuperado de: <http://dbe.rah.es/biografias/5260/francisco-verdugo>

franceses. Tras el tratado de Cateau-Cambrésis, Mondragón siguió en Países Bajos, siendo nombrado Gobernador de Damvilliers, Luxemburgo. Poco después, en el año 1559 es ya nombrado coronel de una coronelía de valones, veintisiete años después de su alistamiento. Aunque para entender lo que tuvo que pasar Cristóbal de Mondragón para el rango de coronel es lo que nos concierne, creo que es interesante para entender el rango de Maestre de Campo del Tercio Viejo, que nuestro coronel llegó a ese rango en 1582, cincuenta años después de su alistamiento, incluso con sangre noble corriendo por sus venas. Gracias en parte a esa sangre noble pudo llegar en 1592, con setenta y ocho años de edad, a ser nombrado Capitán General del territorio de Brabante, además de Maestre de Campo General de todo el ejército de Flandes⁵².

Francisco Verdugo nos lleva a conclusiones parecidas a las que llegamos tras ver brevemente la vida de Mondragón. Verdugo, con fecha de nacimiento desconocida (sobre el 1531) y fallecido en 1595 (o 1597), también está englobado en el mismo contexto de la Guerra de Flandes que su contemporáneo mencionado. De buena cuna y con sangre limpia, Francisco Verdugo se alistó con veintisiete años como soldado raso para luchar contra los franceses, una edad algo superior a la media como vimos en el capítulo anterior. Destacado en la famosa Batalla de San Quintín, obtuvo una ventaja de ocho escudos por destacar (veremos en el siguiente capítulo sobre los salarios). Unos años después se vio “entretenido” bajo las órdenes de Margarita de Parma, Gobernadora de los Países Bajos. Sirvió más tarde en la compañía de Cristóbal Mondragón, momento en el que convergen sus historias, donde un año después fue ordenador por el Duque de Alba, “Sargento mayor de todo el ejército”, un rango nunca visto, equiparable a “jefe del Estado Mayor”, con poderes militares, pero sobre todo políticos y diplomáticos. Sigue luchando en varias campañas exitosas durante varios años más, hasta que tras dieciséis años de buen servicio llega al rango de coronel tras el asedio de la villa de Haarlem⁵³. Su vida militar continua más allá del rango, pero nos quedaremos con el pertinente.

Ambos personajes históricos comparten los requerimientos de edad para llegar a altos rangos, y además parece un rango otorgado como recompensa de una larga vida militar sobresaliente. Es por esto que tomamos de referencia para llegar a este rango sus historias.

⁵² Cabañas Agrela, J.M. (2018). *Cristóbal de Mondragón*. Recuperado de: <http://dbe.rah.es/biografias/42982/cristobal-de-mondragon>

⁵³ Cabañas Agrela, J.M. (2018). *Francisco Verdugo*. Recuperado de: <http://dbe.rah.es/biografias/5260/francisco-verdugo>

Ahora analizaremos el siguiente rango, para el que si existen mención de las obligaciones dentro de la norma para llegar a él, sargento mayor. En este caso es bastante simple, “tan solo” se pide que se elija al capitán más benemérito entre todos los que existan en el Tercio, y si además es el más veterano, mucho mejor. Antes de su elección por parte de los capitanes generales, estos deben consultar a los maestros de campo sobre su valía, al estar estos más cerca de los capitanes que los generales, pero prioriza el criterio del capitán general en cuestión⁵⁴.

Por último, para el muy valorado rango de maestro de campo están recogidas las cualidades que han de tener dentro de la misma Real Ordenanza de 1632. En primer lugar se hace una cuantificación de virtudes que el Maestro ha de tener, tales como calidad, mucha plática y experiencia del ministerio de la guerra, valientes, de bueno, honrado y cristiano proceder y que hayan aprobado bien y tenido buenos sucesos, obedientes, libres de codicia, temerosos de Dios y celosos de mi servicio y del bien de mis súbditos⁵⁵. (Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, artículo 1).

El criterio para discernir entre uno u otro candidato a maestro era simplemente que cumpliesen la mayor cantidad y con el mejor tesón posible de dichas cualidades. A parte, era indispensable que fueran ascendidos de capitán a maestro, habiendo servido al menos ocho años como tal. En cualquier caso, si tenía sangre ilustre podía haber servido al menos ocho años efectivos en la guerra, pero también debía ser o haber sido capitán. También se prefería que no fuese ni demasiado joven (por falta de prudencia y experiencia) ni tampoco demasiado viejo, al ser un oficio exigente⁵⁶.

⁵⁴ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “*sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas*”, artículo 16, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de:

https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁵⁵ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “*sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas*”, artículo 1, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de:

https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁵⁶ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “*sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas*”, artículo 1, en: Portugués, A. (1765). *Colección general*

Se prohíbe además que se ceda el rango de maestro de campo *ad honorem* para los gobernadores, es decir, se impide que exista un conflicto de funciones militares y políticas, haciendo constar que en caso de faltar maestros de campo es preferible que un sargento mayor, o en su defecto un capitán ocupe el cargo. Estos “sustitutos” no recibirían ningún tipo de gratificación extra por realizar funciones superiores puesto que no se creían necesarias⁵⁷.

Habiendo visto todos los rangos a los que podría llegar un soldado raso recién alistado en los Tercios, debemos entender que, como veremos en el próximo capítulo, aumentarán notoriamente los salarios percibidos según sus ascensos, además de gozar de mayor honor y respeto por parte del Ejército y la sociedad.

Procederé a analizar de la misma manera los puestos a los que pueden escalar hoy en día los soldados del Ejército de Tierra español y los requisitos que se exigen.

2.2.2 Promoción interna en el Ejército de Tierra del Siglo XXI.

Como no podía ser de otra manera, en la actualidad prácticamente todo el criterio para ascensos desde el primer rango posible (soldado) hasta el último están regulados por ley, al igual que en los Tercios, pero de manera más concisa y estructurada que esta. Además, de nuevo se ven sujetos los requisitos a otras leyes, como la Constitución, que evita el trato discriminatorio, como no hacían en la antigüedad, obligando a ser de determinada religión (católica) y ser descendiente de estos también para poder tener cargos de responsabilidad.

De nuevo, comenzaré enumerando y describiendo muy brevemente los rangos por los que el recién llegado soldado podrá pasar hasta lo más alto de la jerarquía que

de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de:

https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

⁵⁷ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “*sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas*”, artículo 14, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de:

https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

sus requisitos logren alcanzar. Los rangos se dividen en cuatro grandes bloques, tropa, suboficiales, oficiales y oficiales generales.

Dentro de la Tropa tenemos los rangos de:

-Soldado: Como escalafón más bajo sus funciones son muy variadas dependiendo del cuerpo donde opere (caballería, infantería, artillería...), pero está subordinado a las órdenes del resto de mandos, sin tener a nadie bajo su responsabilidad.

-Soldado de primera: Meramente es una distinción sin remuneración adicional para soldados como reconocimiento por una buena trayectoria militar y conducta por sus Jefes de Unidad.

-Cabo: Rango inmediatamente superior a los anteriores, como el antiguo cabo de escuadra, está al mando de una escuadra⁵⁸ o equipo de fuego (cuatro soldados en la actualidad).

-Cabo primero: Por encima del cabo, es responsable de un pelotón⁵⁹ (dos escuadras).

-Cabo mayor: Máximo rango de la tropa, encargados de representar a la tropa.

En la escala de suboficiales encontramos los rangos de:

-Sargento: Como rango más bajo de los suboficiales está supeditado por el resto de esta categoría, sin embargo, ya tiene estatus de militar de carrera⁶⁰, por lo que no tiene obligación de retirarse a los 45 años, es decir, obtiene la permanencia hasta el retiro a los 65 años. Tienen la función entre otras, al igual que el cabo primero, de dirigir un pelotón⁶¹.

-Sargento primero: Aunque por encima del rango de sargento, sus funciones son prácticamente idénticas.

⁵⁸ Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 59.

⁵⁹ Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 60.

⁶⁰ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículo 76, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

⁶¹ Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 60.

-Brigada: Es tradicionalmente auxiliar del capitán, cuyas funciones veremos en los rangos de oficiales⁶². También tiene funciones logísticas y administrativas⁶³.

-Subteniente: Con funciones logísticas y administrativas como cualquier rango de suboficial a partir de brigada, además complementa al teniente en el cargo de dirección de una sección (3 o 4 pelotones)⁶⁴.

- Suboficial mayor: Máximo rango entre los suboficiales, tiene “funciones operativas, técnicas, logísticas, administrativas y docentes en el desempeño de sus cometidos, dentro del Ejército respectivo y en el ámbito conjunto de las Fuerzas armadas o del Ministerio de Defensa⁶⁵” (Artículo 3, Orden Ministerial 54/2013, de 15 de julio). La mayor parte de dichas funciones las realiza como apoyo al mando.

En la escala de Oficiales, encontramos los rangos de:

-Alférez: Este rango se utiliza meramente para los alumnos de las academias de oficiales, (también para reservistas), al acabar la formación pasan directamente al rango siguiente.

-Teniente: Como todos los oficiales pueden tener labores logísticas y administrativas, pero su especial cometido es ser líder de una sección⁶⁶.

-Capitán: Rango encargado de la gestión de una compañía (3 o 4 secciones).

-Comandante: Este rango se encarga a su vez de la gestión de un batallón (formado por cuatro compañías), como apoyo del rango superior.

-Teniente Coronel: El mando directo de un batallón

⁶² Naranjo García, J.F (2014). *La Escala básica de Suboficiales: Un nuevo modelo para el Ejército de Tierra (1974-1989)*, Ministerio de Defensa, Madrid, Página 46, Recuperado de: https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links//a/la_escala_b_sica_de_suboficiales.pdf

⁶³ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar. Artículo 75.4 Recuperado en: https://www.defensa.gob.es/RROO_2009/pdf/LCM_2007-11-20-BOE.pdf

⁶⁴ Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 60.

⁶⁵ Orden Ministerial 54/2013, de 15 de julio, *por la que se regulan las funciones, cometidos y facultades del empleo de Suboficial Mayor*. Artículo 3, Recuperado de: http://www.pedea.org/Suboficiales/OM%2054_2013,%20de%2015%20de%20julio,%20BOD%20142,%20cometidos%20Subofical%20Mayor.pdf

⁶⁶ Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 60.

-Coronel: El máximo rango de los oficiales, encargado de la dirección de un regimiento (uno o dos batallones)⁶⁷.

Como último bloque encontramos a los Oficiales Generales:

-General de Brigada: Al mando de una brigada, “formada normalmente por tres batallones de infantería, un grupo de artillería y unidades de ingenieros y de intendencia⁶⁸” (Codesal, 2014, p.60)

-General de División: Como su nombre indica está al cargo de una división, formada a su vez por entre dos y cuatro brigadas (y algunas extras de caballería y artillería)⁶⁹. Esto supone estar al mando de entre 8000 y más de 10.000 personas.

-Teniente General: A cargo del Cuerpo de Ejército, formada por unidades menores y dos divisiones⁷⁰. Están al mando de las jefaturas del Estado Mayor, y regiones militares españolas.

-General de Ejército: Es el Jefe de Estado Mayor de la Defensa (JEMAD), está al cargo del Ejército, formado por diez o doce divisiones de todos los Cuerpos de Ejército⁷¹.

-Capitán General: Rango máximo en nuestras Fuerzas Armadas (de los tres ejércitos), que tan solo puede ser ostentado por S.M el Rey de España⁷², por lo que ninguno más podrá alcanzar este rango.

Ahora que hemos descrito sus funciones nos centraremos en los requisitos básicos para ascender entre estos rangos, si bien es importante saber que tanto para suboficiales como oficiales se puede acceder externamente sin tener que pasar por tropa, aunque con distintos requisitos que para la promoción interna.

En los rangos de tropa, no se tiene condición de permanencia, con lo que conlleva que a los 45 años de edad independientemente del rango de este escalafón no

⁶⁷ Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 60.

⁶⁸ Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 60.

⁶⁹ Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 60.

⁷⁰ Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 60.

⁷¹ Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 61.

⁷² Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca, Página 61.

puede continuar ejerciendo en su puesto, excepto si se tiene una condición de permanente, para el cual, además de tener suscrito un compromiso de larga duración, se requerirá estar en posesión, como mínimo, de la titulación de técnico del sistema educativo general o equivalente, tener cumplidos catorce años de servicio activo desde su ingreso en las Fuerzas Armadas y las demás condiciones que se determinen reglamentariamente, y se valorará especialmente el empleo, los méritos profesionales y los años de servicios⁷³ (artículo 12.1, Ley 8/2006 de 24 de abril)

Podemos ver más requisitos en el artículo 35 del Real Decreto 168/2009 de 13 de febrero, en cuyo artículo 36 especifica también que el militar de tropa podrá intentar el acceso a las plazas que surjan como máximo tres veces, además de que se indica también que las pruebas consistirán en una evaluación y fase selectiva (concurso-oposición)⁷⁴.

Como en los rangos de suboficiales y oficiales si se tiene, además de poder ascender a lo largo de tropa, también se da la oportunidad tras un año sirviendo de “promoción interna” para llegar a dichos rangos, que tienen reservados un mínimo del 80% de plazas para acceder a suboficiales. Esta “oportunidad” consiste en el acceso a enseñanza militar de formación⁷⁵ para llegar a cumplir los requisitos exigidos que veremos más adelante.

Para poder ascender por los rangos de cabo, cabo primero o cabo mayor es necesario que existan plazas vacantes⁷⁶. Para el ascenso de soldado a cabo y de este a cabo primero es necesario participar en concurso o concurso oposición. Para el acceso a cabo en la legislación vigente se exigen cuatro años de servicio, en el rango de soldado⁷⁷, pudiendo ser este reducido en un año por el Jefe de Estado Mayor del

⁷³ Ley 8/2006, de 24 de abril, de *Tropa y Marinería*. Artículo 12.1, Recuperado en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7319>

⁷⁴ Real Decreto 168/2009 de 13 de febrero, *por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería*, Artículos 35-38, Recuperado en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-2508>

⁷⁵ Ley 8/2006, de 24 de abril, de *Tropa y Marinería*. Artículo 15, Recuperado en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7319>

⁷⁶ Ley 8/2006, de 24 de abril, de *Tropa y Marinería*. Artículo 13, Recuperado en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7319>

⁷⁷ Orden Ministerial 12/2019, de 28 de marzo, que modifica la Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en*

Ejército en caso de necesidad. Además, pueden presentarse a un máximo de cuatro convocatorias, cuyos requisitos son pasar pruebas físicas y un examen tipo test de 50 preguntas, militares y socioculturales. Dichas pruebas son del mismo tipo para el ascenso de soldado a cabo como de cabo a cabo primero, aunque cambien contenidos⁷⁸. Para el acceso a cabo primero se exigen tres años de servicio como cabo⁷⁹.

Para ascender a cabo mayor, el sistema es de elección, para el que se exigen diez años de servicios mínimo como cabo primero, además de superar un curso de actualización. Para la elección se evalúan las capacidades y facultades de los aspirantes para el puesto, para el que podrán presentarse un máximo de tres veces, a parte de exigir un " título de técnico del sistema educativo general o equivalente"⁸⁰ (Dirección de Personal del ET, Pág. 46).

Como ya he dicho antes, para el acceso a suboficial no es necesario haber alcanzado el máximo rango de la escala de tropa, tanto un soldado, como cabo, cabo primero o mayor pueden acceder al escalafón siguiente, si cumplen los objetivos que describiré.

Por promoción interna, se accede mediante un concurso-oposición. El aspirante a suboficial no debe tener más de treinta y un años en el caso de acceder por el método sin exigencia de titulación previa, y treinta y tres en caso de que se requiera. La titulación ha de ser un mínimo de bachiller o Técnico Superior, y en caso de no tener titulación, debe tener los requisitos que se exigen para acceder a un ciclo formativo de grado

determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso, Modificación de letra d) del artículo 26 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, Recuperado de: https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/b/o/bod_20190402_65-al.pdf

⁷⁸ Dirección de Personal del Ejército de Tierra (2018). *El Militar de Tropa en el Ejército de Tierra*, Madrid, Páginas 37-38, Recuperado de: https://ejercito.defensa.gob.es/gl/Galerias/Descarga_pdf/EjercitoTierra/Noticias/2018/11/6989_novedades_militar_tropa.pdf

⁷⁹ Dirección de Personal del Ejército de Tierra (2018). *El Militar de Tropa en el Ejército de Tierra*, Madrid, Página 37, Recuperado de: https://ejercito.defensa.gob.es/gl/Galerias/Descarga_pdf/EjercitoTierra/Noticias/2018/11/6989_novedades_militar_tropa.pdf

⁸⁰ Dirección de Personal del Ejército de Tierra (2018). *El Militar de Tropa en el Ejército de Tierra*, Madrid, Página 46, Recuperado de: https://ejercito.defensa.gob.es/gl/Galerias/Descarga_pdf/EjercitoTierra/Noticias/2018/11/6989_novedades_militar_tropa.pdf

superior. En ambos casos se exige una prueba de inglés de nivel B1 y de actitud psicofísica. Además, si no poseen un título de TS, se hace también examen de matemáticas y física como parte de la oposición. Se requieren también los mismos requisitos que para entrar como tropa (como por ejemplo no llevar tatuajes visibles o anticonstitucionales)⁸¹. Las especificaciones para el acceso se encuentran en la Orden DEF/780/2011, de 31 de marzo.

Una vez dentro de la escala de suboficiales entraríamos con el rango de sargento, y para el acceso a sargento primero se exige un criterio de antigüedad, lo que significa que tras cumplir el periodo exigido en el rango, se asciende ordenando por promociones a los candidatos a ascender⁸², en este caso, el tiempo exigido son seis años de servicio como sargento⁸³.

Para el siguiente rango, brigada, se utiliza el sistema de clasificación, es decir, siguiendo un orden hasta completar las vacantes según los resultados de una evaluación entre los candidatos mediante criterios objetivos⁸⁴, a parte de haber estado en el rango de sargento primero al menos seis años también⁸⁵.

De la misma forma, se asciende a subteniente⁸⁶, con un idéntico tiempo de seis años como brigada⁸⁷.

⁸¹ Ministerio de Defensa, *Hazte suboficial*, Recuperado de: <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/como-ingresar/suboficiales/ingresar/requisitos/>

⁸² Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículos 88.3 y 89.1g, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

⁸³ Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso*, Apartado Tercero c, Recuperado de:

https://drive.google.com/file/d/1yovbNXOYvZSGI--peoiySZN_AzhIRW1B/view

⁸⁴ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículos 88.2b y 89.1f, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

⁸⁵ Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso*, Apartado Tercero c, Recuperado de:

https://drive.google.com/file/d/1yovbNXOYvZSGI--peoiySZN_AzhIRW1B/view

⁸⁶ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículo 89.1f, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

⁸⁷ Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso*, Apartado Tercero c, Recuperado de:

https://drive.google.com/file/d/1yovbNXOYvZSGI--peoiySZN_AzhIRW1B/view

Por último entre los rangos de suboficiales tenemos el ascenso a suboficial mayor, para el cual se utiliza un criterio de elección, es decir, se seleccionará a los más idóneos y capacitados⁸⁸ entre los que superen un curso de capacitación o actualización para el nuevo rango a desarrollar, al igual que sucedía con el ascenso a cabo mayor, que determina el general del Ejército JEME en ambos casos⁸⁹. Es necesario un tiempo de cuatro años ejerciendo como brigada para poder ser “elegible” entre los candidatos⁹⁰.

Al igual que para el acceso a suboficial, para llegar a oficial no es necesario haber llegado al último rango del escalafón anterior, es posible acceder por promoción interna a través de Centros Docentes Militares de Formación desde cualquiera de los rangos de tropa o suboficial si se cumplen los requisitos.

Al igual que para el rango de suboficial hay dos formas de acceso por promoción interna, con y sin titulación previa, aunque en este caso sería de nivel universitario. Para los que accedan sin titulación se exige no tener ni cumplir en el año de convocatoria (tomando como referencia la de 2019) treinta y un años, y en caso de tener titulación, este requisito se rebaja hasta los treinta y cinco años de edad. Además de exigirse los mismos requisitos generales que para el acceso a tropa (como vimos en el capítulo uno) o suboficial, también se exige un tiempo mínimo de un año de servicios como tropa o suboficial⁹¹. Se exige para titulados y no titulados un requisito de conocimiento de lengua inglesa (si no se posee título, se hace una prueba de nivel B2 y A2 respectivamente), además, para acceder como no titulado si es necesario tener o bien la prueba de acceso a la universidad, evaluación final de bachillerato, prueba de acceso a la universidad para mayores de veinticinco años o ciertos títulos de técnico superior⁹². No todos los títulos

⁸⁸ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículos 88.2a y 89.1e, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

⁸⁹ Tierra, Boletín Informativo del Ejército Español, *Evaluaciones y Ascensos en las FAS*, Ejército de Tierra, 2009, Página 8, Recuperado de:

<https://ejercito.defensa.gob.es/Galerias/multimedia/boletines/2009/BoletinTierra172.pdf>

⁹⁰ Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso*, Apartado Tercero c, Recuperado de:

https://drive.google.com/file/d/1yovbNXOYvZSGI--peoizSZN_AzhIRW1B/view

⁹¹ Resolución 452/07226/19, *Convocatoria para el acceso a Oficiales por promoción para cambio de escala*, Anexo, Bases Segunda 1.1bii,ni,nii, Recuperado de:

http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/pdf/convocatorias_2019/Resolucion%20452-07226-19.pdf

⁹² Resolución 452/07226/19, *Convocatoria para el acceso a Oficiales por promoción para cambio de escala*, Anexo, Bases Segunda 1.2.1, Recuperado de:

universitarios sirven, y existe un listado de grados válidos para el acceso a las plazas de oficial. Por último y para no ser repetitivos queda decir que de nuevo se trata de un concurso-oposición que incluye pruebas físicas, médicas y psicológicas como en los anteriores accesos a tropa y suboficial, y prueba de conocimientos científicos⁹³.

Una vez accedida a la plaza para la formación para ser oficial se es alférez, y al acabar dicha formación alcanza automáticamente el rango de teniente.

Para alcanzar el rango de capitán serán necesarios al menos ejercer durante ocho años como teniente y alférez (combinados) además de tener superado un curso de capacitación⁹⁴. Los capitanes serán elegidos por antigüedad⁹⁵ como en el rango de sargento primero que hemos visto anteriormente, es decir, priorizando en las plazas libres a aquellos con más años en el puesto.

Del distinto modo se accede de capitán a comandante, por el sistema de clasificación⁹⁶ de igual forma que hemos visto con los rangos de subteniente y brigada. Son exigidos siete años en el rango de capitán, pudiendo ser rebajado dos años por el Jefe de Estado Mayor del Ejército en caso de necesidad⁹⁷.

http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/pdf/convocatorias_2019/Resolucion%20452-07226-19.pdf

⁹³ Resolución 452/07226/19, *Convocatoria para el acceso a Oficiales por promoción para cambio de escala*, Anexo, Bases Segunda 2, Recuperado de:

http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/pdf/convocatorias_2019/Resolucion%20452-07226-19.pdf

⁹⁴ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículo 76, Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

⁹⁵ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Disposición Transitoria Cuarta 7f, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

⁹⁶ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículos 89.1c Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

⁹⁷ Orden Ministerial 12/2019, de 28 de marzo, que modifica la Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso*, Modificación de letra a) del artículo 26 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, Recuperado de:

https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/b/o/bod_20190402_65-al.pdf

Para el rango de teniente coronel también se utiliza el sistema de clasificación⁹⁸, además de exigir otros seis años como comandante reducible en un año⁹⁹ también se exigen títulos específicos militares o del sistema educativo general¹⁰⁰

Por último, dentro de los oficiales, para ascender al último rango de estos, coronel, son necesarios cuatro años en el puesto de teniente coronel¹⁰¹, pero como a cada último rango de las escalas que hemos visto, se utiliza un sistema de elección¹⁰² entre los mejores candidatos al acceso al puesto.

Para este rango están limitadas las plazas a 1050 efectivos, y para el próximo escalafón, de oficiales generales, habrá un máximo de 200 entre todos ellos. Estos números nos sirven para que nos hagamos una idea del “embudo” que existe para llegar a estos rangos, de los 130000-150000 militares profesionales en activo incluyendo todos los rangos¹⁰³.

Tras un mínimo de dos años ejerciendo como coronel¹⁰⁴, se nos abren las puertas para acceder al rango de general de brigada, para el cual se usa un criterio de

⁹⁸ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículos 89.1c Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

⁹⁹ Orden Ministerial 12/2019, de 28 de marzo, que modifica la Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso*, Modificación de letra a) del artículo 26 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, Recuperado de: https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/b/o/bod_20190402_65-al.pdf

¹⁰⁰ Real Decreto 168/2009 de 13 de febrero, *por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería*, Artículo 16.6, Recuperado en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-2508>

¹⁰¹ Orden Ministerial 12/2019, de 28 de marzo, que modifica la Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso*, Modificación de letra a) del artículo 26 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, Recuperado de: https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/b/o/bod_20190402_65-al.pdf

¹⁰² Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículo 89.1b Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

¹⁰³ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículos 16.1 y 16.2 Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

¹⁰⁴ Orden Ministerial 12/2019, de 28 de marzo, que modifica la Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en*

elección, que se repetirá a partir de ahora para todo el resto de rangos de oficiales generales¹⁰⁵, donde los Consejos Superiores del Ejército de Tierra, de la Armada y del Ejército del Aire ejercen como evaluadores de los candidatos a ascender por esta cúspide jerárquica¹⁰⁶.

Como ya he dicho previamente, al rango de capitán general no se puede acceder puesto que pertenece al S.M. el Rey, por lo que ya podemos hacernos una idea con la información expuesta de cómo funciona la promoción interna en el Ejército de Tierra.

Antes de disponerme a realizar unas breves conclusiones que ampliaré en su correspondiente punto del trabajo, he de mencionar que en ciertos rangos, existe el “peligro” de pasar a situación de reserva al no lograr un ascenso al siguiente rango durante un periodo de tiempo concreto. Esto significa que aún percibiendo los salarios correspondientes a su rango (hasta la edad de retiro), no tienen consideración de militares en activo y no pueden ascender más aunque si acumular antigüedad. El militar puede ejercer autoridad y funciones de su cargo, pero no el mando de Fuerza de los Ejércitos en caso de reincorporación temporal. Básicamente se trata de como dice la misma palabra, una reserva. Por último a destacar, si el militar profesional que va a pasar a dicha condición no lleva al menos veinte años como tal, pasa directamente a situación de retiro¹⁰⁷.

En el punto uno del artículo que explica los motivos de la situación de reserva deja claros los años necesarios para pasar a dicha condición.

Los militares de carrera pasarán a la situación de reserva al cumplir:

- a) Cuatro años en el empleo de general de brigada, siete años entre los empleos de general de brigada y general de división y diez años entre los anteriores y el de teniente general.
- b) Seis años en el empleo de coronel, en el de teniente coronel de las escalas técnicas de los cuerpos de ingenieros y de la escala de oficiales

determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso, Modificación de letra a) del artículo 26 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, Recuperado de:

https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/b/o/bod_20190402_65-al.pdf

¹⁰⁵ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículo 89.1a Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

¹⁰⁶ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículo 14.1c Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

¹⁰⁷ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículo 113.6,7,8,10,11, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

enfermeros y en el de suboficial mayor. Los que al corresponderles pasar a esta situación tengan menos de cincuenta y ocho años de edad, lo harán en la fecha que cumplan la citada edad¹⁰⁸. (Ley 39/2007, Artículo 113.1)

Independientemente de esto, la tropa pasa a condición de reserva a los cincuenta y ocho años, y suboficiales, oficiales a los sesenta y un años¹⁰⁹. La edad de retiro para los militares de carrera será por lo general sesenta y cinco años¹¹⁰.

Ahora sí, podemos llegar a unas breves conclusiones, como por ejemplo el mantenimiento de una estructura jerárquica marcada por los cambios en la responsabilidad sobre el número de personas al cargo entre los dos ejércitos. Cambian ciertos requisitos para poder ascender, sobre todo en cuanto exigencia de formaciones o titulaciones previas, a parte de las funciones y nombres de los rangos, aumentando significativamente en la actualidad. Sin embargo, los criterios de antigüedad necesaria para ascender mantienen un cierto parecido, además de seguir existiendo el ascenso “por elección”, que aunque técnicamente es objetivo, no deja de ser un método anticuado, y más si es para altos rangos, donde puede verse en algún momento discriminaciones camufladas tal y como sucedía hace varios siglos, aunque sin expresar las condiciones personales que se le exigían por ejemplo a un maestro de campo. En un contexto bélico como era el de aquel entonces, parece que primara más el desempeño y valía de la persona en la práctica que los requerimientos que se exigen para ciertos rangos en la actualidad.

Es por ello que en el capítulo concluyente del trabajo veremos ciertas quejas al respecto por parte de los militares profesionales, tanto por el sistema de ascensos como por el retiro forzoso a los cuarenta y cinco años para aquellos que no cumplen los requisitos para ser militar de manera permanente, edad crítica para reincorporarse en el mercado laboral.

También analizaremos brevemente cómo esta estructura jerárquica influye a las organizaciones empresariales contemporáneas y no solo a las de carácter militar.

¹⁰⁸ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículo 113.1, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

¹⁰⁹ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículo 113.4, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

¹¹⁰ Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Artículo 114.2a, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

2.3 RETRIBUCIÓN

En este último capítulo teórico del trabajo, podremos ver las retribuciones que obtenían según el rango (o grupos de rangos) tanto en la actualidad como en el pasado.

Como es lógico, los salarios del siglo XVI y XVII no están expresadas en euros, como hoy en día, por lo que utilizaré una pequeña tabla de conversión para unificar algunas distintas monedas de cuenta más utilizadas en la moneda corriente más baja durante el periodo de la Monarquía Hispánica, el maravedí.

Intentaré hacer una comparación del nivel de vida que alcanzaban antaño y actualmente. Para ello, relativizaré el salario con el coste de la vida, tomando de referencia algunos productos básicos, aún sabiendo que dependiendo del lugar donde sirvieran los tercios el coste sería distinto.

También compararé los precios basándonos en un “patrón oro” que nos podría dar una ligera idea de las cantidades de dinero de las que hablamos.

El objetivo no es otro que entender las condiciones de vida que te podía y puede permitir esta profesión donde el riesgo sobre la vida era y es, evidentemente , más alto que en otros oficios, y una compensación económica puede ser en parte un incentivo para ello.

2.3.1 Retribución en los Tercios

Es importante comenzar explicando que a lo largo del siglo XVII se produjo una crisis económica bastante notoria debido a la inflación de la moneda española, concretamente de la moneda de cobre, utilizada en las compras básicas, por lo que hubo un gran aumento en los precios de los productos básicos, con su respectiva pérdida de poder adquisitivo para la mayoría que no cobrase en plata u oro (grandes comerciantes y clases altas)¹¹¹. Conocer este dato es clave, ya que algunos de los salarios estipulados se mantuvieron desde finales del siglo XVI aún cuadruplicándose los precios¹¹², por lo que existe una gran variación del poder adquisitivo a finales del siglo mencionado y en el siguiente.

Otro dato para entender la precariedad del nivel de vida de los integrantes de los Tercios es que estos debían pagarse su propio equipo, comida, ropa, etc. Esto en teoría hacía que los que tenían que comprarse equipos más caros cobrasen más, pero no

¹¹¹ Murray Fantom, Glenn Stephen (2019). *Fraude Real, Las Aventuras Monetarias de Felipe II en el Real Ingenio de Segovia*, Segovia, Página 231

¹¹² Romero Corpas, Andrés ET AL (2019). *Los Ejércitos de la Monarquía Hispánica*, Ministerio de Defensa de España, Página 63

significativamente para el precio que podía costar un arma de fuego, además de su mantenimiento y pólvora¹¹³.

Ha sido muy difícil para cualquier historiador determinar los gastos militares de estos dos siglos, incluyendo los salarios, debido a las diferentes localizaciones de los distintos Tercios, además de un sinfín de cambios monetarios, que hace que solo conozcamos los salarios en determinados momentos, y no la evolución de estos, además de no ser unánimes según fuentes¹¹⁴.

Antes de empezar a ofrecer los datos sobre las remuneraciones, voy a realizar una tabla de conversión de las unidades de cuenta y monedas más comunes utilizadas en esos siglos para luego poder entender los costes de vida:

MONEDA (unidad)	Metal, Peso y Ley	MARAVEDÍS (1566-1609)
Ducado (es una moneda de cuenta)	Teóricamente Oro, 3,60g. No existe físicamente.	375
Escudo	Oro, 3,38g (917 milésimas)	400
Real	Plata, 3,35g (930,555 milésimas)	34

Figura 1 Equivalencias Monetarias¹¹⁵

Debido a la crisis del siglo XVII, estas equivalencias a maravedís fueron cambiando, pero no se ajustaron a los pagos salariales teóricos, por lo que como he dicho antes, el poder adquisitivo real fue cayendo en picado.

Haciendo un ajuste a la inflación del oro a precio del siglo XXI para hacernos más o menos a la idea de cuánto dinero era un escudo, tomaremos una referencia media, debido a que, como valor refugio, el oro actualmente tiene un precio que puede falsear la realidad de los precios (al menos actuales). 35 euros el gramo de oro, que tuvo en algún momento durante la continua escalada en precios desde el año 2019, harían del valor del escudo en la actualidad, de unos 108,48€. Veremos cómo este cálculo se ajustará aproximadamente al valor de los salarios de antaño basándonos en

¹¹³ Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid, Página 316

¹¹⁴ Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid, Páginas 307-309

¹¹⁵ Murray Fantom, Glenn Stephen (2019). *Fraude Real, Las Aventuras Monetarias de Felipe II en el Real Ingenio de Segovia*, Segovia, Página 282.

el oro. Algunos autores sitúan el cálculo en unos 130 euros mensuales¹¹⁶, el equivalente a que el oro tuviera un valor de unos 43 euros, también un cálculo razonable, teniendo en cuenta que el precio del oro en junio de 2020 está alrededor de los 50€/g.

Empezando por el salario general más bajo, tomando de referencia el año 1591, con una base de tres escudos (cuatro a partir de 1634¹¹⁷), encontramos, como es evidente, al soldado e incluso a los cabos. Dependiendo de fuentes, varían los salarios según la función que realizara dicho soldado, pudiendo ser de hasta seis escudos para aquellos con armas de fuego, por el coste de mantenimiento de las mismas, o cuatro para los coseletes (soldados con armaduras ligeras), manteniéndose en tres para los piqueros en cualquier caso¹¹⁸.

Además de estos sueldos, tanto para estos rangos como para cualquier otro, fruto de una gran hazaña o excelentes servicios, se podía dotar de ciertas ventajas particulares (sobresueldos), que se fijan en un máximo de diez escudos extras mensuales según la Real Ordenanza de 1632. Estas se otorgan a criterio del Capitán General que fuera testigo de estos hechos, debiendo justificarlo y avisar de esto al Rey¹¹⁹. El historiador José Javier Esparza pone de ejemplo el caso de Miguel de Cervantes, que luchó destacadamente en el tercio de Lope de Figueroa, ganando por ello tres escudos de ventaja al mes¹²⁰.

Aunque incompatibles con las ventajas particulares, las ordinarias se daban a aquellos beneméritos seleccionados por el Maestre de campo, con una recompensa máxima de dos ducados, siendo para aquellos que sirvieran con coseletes. Como última recompensa posible, existía un premio por estar sirviendo durante veinte años

¹¹⁶ Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid, Página 311.

¹¹⁷ Parker, Geoffrey (1972). *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*, Página 465.

¹¹⁸ Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid, Página 314.

¹¹⁹ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículo 32, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

¹²⁰ Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid, Página 315.

continuados en la guerra, que era de trescientos ducados (en una sola vez), una cantidad considerablemente alta¹²¹.

En rangos más altos, y tomando de referencia el mismo año que antes, los sargentos cobraban entre cinco y ocho escudos, el alférez podía llegar a ganar entre doce y quince escudos y el capitán cuarenta. Los cuarenta escudos del capitán también debían servir no solo para pagarse los mismos gastos que el resto, sino también retribuir a otros oficios de utilidad para el tercio, como el alguacil, el tambor, verdugo o el carcelero¹²².

En la cúspide de los tercios, en el siglo XVII, un sargento mayor podía llegar a cobrar sesenta y cinco escudos, una gran diferencia respecto a los veinticinco que cobraban en la fundación de los tercios con el emperador Carlos V¹²³.

En cuanto a los maestros de campo, tenían atribuido un salario de cuarenta escudos como tales, además de otros cuarenta por ejercer como capitanes de una compañía, siendo los únicos que podían tener dos sueldos ejerciendo dos cargos, el resto solo podría cobrar uno aunque realizase varias funciones¹²⁴. A parte de estos ochenta escudos que formaban su salario, otros treinta y seis escudos les eran otorgados para pagar salarios de subordinados, como un paje y ocho alabarderos (que conformaban su guardia personal)¹²⁵.

Habiendo expuesto las cantidades retributivas habituales, hay que hacer mención a parte de que, además de la escasez salarial de los bajos rangos, el dinero no solía llegar a tiempo, provocando disconformidad entre los componentes del tercio,

¹²¹ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículos 43, 44 y 52, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

¹²² Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid, Páginas 312-314.

¹²³ Parker, Geoffrey (1972). *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*. Página 104.

¹²⁴ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículo 54, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

¹²⁵ Parker, Geoffrey (1972), *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*, Página 102.

que podía acabar en motín¹²⁶. Al menos quedaba el consuelo de un alojamiento gratuito además de en algunos casos una dotación de ropa, como vimos en el capítulo de la selección¹²⁷. En cuanto a los saqueos, a pesar de estar prohibidos, si ofrecían resistencia en la defensa de la ciudad, los bienes preciosos podían ser repartidos según le correspondiera a cada rango, al igual que los “despojos” del enemigo, siendo todo esto a causa de los retrasos en los pagos. Otra solución que se dio para apaciguar estos descontentos era pagar en especie ciertas necesidades, como munición, ropaje o alimentos, que eran descontados de los sueldos debidos¹²⁸.

A continuación mediante el reflejo de ciertos precios, nos haremos a la idea de los bajos salarios que recibían los militares de los tercios. Para entenderlos mejor he trasladado las unidades al sistema métrico decimal en caso de no estarlo:

En 1571, tomando datos de precios al por mayor, productos básicos como un kilo de arroz podían costar en torno a los 39 maravedís, y dieciséis litros de vino tan solo 170 maravedís. Sin embargo, esa misma cantidad en aceite podía costar 400 maravedís, y un cerdo vivo con el que podrían comer varios soldados, 1500 maravedís. Pequeños “lujos” como una simple sábana podían costar otros 374 del bolsillo del combatiente¹²⁹.

Las armas de fuego podían costar fácilmente 60 escudos (24.000 maravedís), diez veces el sueldo del arcabucero que, como he dicho antes, tenía que costearse el arma en caso de necesitar una nueva que, además del coste de la pólvora y mechas, hacía que el soldado escatimase en disparos en la batalla, mejorando su puntería, además de darles un cuidado pulcro a los arcabuces¹³⁰.

Tomando como referencias datos anteriores, con un salario que, desde los teóricos 108-130 euros mensuales del soldado a los 2746-3466 euros del rango más alto, podemos considerar que, aunque la diferencia es enorme, no dejan de ser salarios bastante bajos para las tareas que realizaban ambos cargos, si un arma de fuego podía llegar a costar más de 2000 euros actuales, y tenía que salir de sus bolsillos.

¹²⁶ Parker, Geoffrey (1972), *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*. Página 592.

¹²⁷ Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid, Páginas 311-312.

¹²⁸ Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid, Páginas 318-321.

¹²⁹ Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid, Página 315.

¹³⁰ Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid, Páginas 316-317.

No cabe duda la precariedad salarial de estos militares de los siglos XVI y XVII, por lo que la normativa de nuestro siglo debería mejorar significativamente en este aspecto. Sin embargo, como adición curiosa, en la Real Ordenanza de 1632, se incluye en el punto 53, una especie de “jubilación” para aquellos con más de sesenta años de edad y al menos veinte de servicios, para que los mejores de los candidatos obtuviesen alguna de las sesenta plazas (con distintos salarios) ubicadas en los territorios del Reino de ultramar. Allí se dedicarían a la formación de soldados bajo las órdenes de los gobernadores de los lugares donde se instalasen cada uno de los sesenta seleccionados¹³¹.

2.3.2 Retribución en el Ejército español del Siglo XXI

Actualmente, los militares en España pertenecen al funcionariado, y comparten algunas de las normas en este aspecto salarial¹³², estando agrupados por subgrupos de clasificación equivalentes al resto de funcionarios, que siguiendo un orden de menor a mayor retribución son: C2, C1, A2 y A1¹³³. A parte de los sueldos base que corresponden a dichos subgrupos, los militares actualmente tienen un complemento de empleo dependiendo del rango, que se divide por niveles. Hay treinta niveles de complemento posible, siendo uno el más bajo, y treinta el más alto; no obstante, el rango más bajo del ejército tendría un nivel trece y los más altos treinta. También se deben incluir en la retribución complementos específicos según el rango, antigüedad por trienios y, en caso de servir en puestos en el extranjero, otro complemento más¹³⁴.

¹³¹ Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas”, artículo 53, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de: https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

¹³² Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Artículos 4 y 76, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

¹³³ Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, *por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Artículo 2.2 y Anexo I, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18265>

¹³⁴ Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, *por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Anexos II, III y V, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18265>

En el subgrupo C2 encontramos los rangos entre soldado y cabo primero, pero que no tengan una relación laboral permanente. Estos tienen un sueldo base mensual de 636,01€, y un complemento de antigüedad trienal, que sumará 19,02€ extras al mes (cada tres años). Cada rango tiene por supuesto un complemento de empleo distinto, cobrando el soldado el sobresueldo asignado al nivel 13 de “complemento de destino”, 299,88€; el cabo 347,54€ (nivel 15) y, el cabo primero 395,18€ (nivel 17)¹³⁵ ¹³⁶. A esto hay que sumarle el complemento específico general de 134,95€, 190,37€ y 244,82€ respectivamente¹³⁷, también existe un complemento específico singular según las labores que realicen, pero esto depende mucho de las funciones concretas, que se dividen en treinta y cinco niveles¹³⁸. En caso de servir en el extranjero, están previstos unos pluses de 109,09€, 115,28€ y 213,94€ para el soldado, cabo y cabo primero¹³⁹. Esto daría como resultado que un soldado no permanente tiene un salario inicial de al menos unos 1070,84€ sin contar algunas ayudas más (como vestuario, indemnizaciones de algún tipo, la antigüedad o prestaciones familiares), el cabo llegaría hasta los 1173,9€ y el cabo primero a los 1276€.

En cuanto al subgrupo C1, encontramos prácticamente los mismos rangos, pero con una relación de servicios de carácter permanente, por lo que la única modificación sería en el salario base, que ahora sería 764,19€, con trienios de 27,95€, aumentando

¹³⁵ Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, *por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Anexos I y II, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18265>

¹³⁶ Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, *por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público*, Tabla, Recuperado de: <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/AÑO%202019/Retribuciones%20del%20personal%20funcionario.%20Año%202019.pdf>

¹³⁷ AUME, *propuesta aume 08/2019 P19-02 actualización de las retribuciones de los militares*, Página 6, Recuperado de: <https://aume.org/wp-content/uploads/PROPUESTA-AUME-08-2019-P19-02-PROPUESTA-ACTUALIZACION-RETRIBUCIONES-MILITARES.pdf>

¹³⁸ Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, *por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Anexo III, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18265>

¹³⁹ Real Decreto 789/2007, de 15 de junio, *por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Artículo único, punto ocho, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-12303>

así en 128,18€ los sueldos base de estos militares¹⁴⁰. El otro rango que aquí se incluye es el de cabo mayor, que tiene un complemento de empleo de 419,02€ (nivel 18)¹⁴¹, otro específico general de 330,22€, y en caso de servir en el extranjero, un plus de 307,57¹⁴²€. Esto da aproximadamente (y sin contar otros complementos más concretos), un salario de al menos 1513,4€.

De sargento a alférez ocupamos el subgrupo A2, es decir, suboficiales y primer rango de oficial. Tienen sueldos mensuales base de 1.017,79€, y aumentos trienales de 36,93€. Los complementos de empleo para todos los rangos de este subgrupo van desde los niveles 19 para el sargento, hasta el 24 del alférez, siguiendo todos ellos un orden ascendente consecutivo¹⁴³. Por tanto, el sargento cobra un complemento de empleo de 442,86€, el sargento primero 466,68€, el brigada 502,40€, el subteniente 541,12€, el suboficial mayor 579,94€ y el alférez 618,67€¹⁴⁴. Los complementos específicos generales son respectivamente 265,74€, 352,85€, 440,14€, 600,77€, 715,68€ y 289,90€¹⁴⁵. En caso de servir en el extranjero, los pluses se encuentran entre

¹⁴⁰ Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, *por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público*, Tabla, Recuperado de: <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/AÑO%202019/Retribuciones%20del%20personal%20funcionario.%20Año%202019.pdf>

¹⁴¹ Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, *por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Anexos I y II, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18265>

¹⁴² Real Decreto 789/2007, de 15 de junio, *por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Artículo único, punto ocho, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-12303>

¹⁴³ Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, *por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Anexos I y II, Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18265>

¹⁴⁴ Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, *por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público*, Tabla, Recuperado de: <https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/AÑO%202019/Retribuciones%20del%20personal%20funcionario.%20Año%202019.pdf>

¹⁴⁵ AUME, *propuesta aume 08/2019 P19-02 actualización de las retribuciones de los militares*, Páginas 5-6, Recuperado de: <https://aume.org/wp-content/uploads/PROPUESTA-AUME-08-2019-P19-02-PROPUESTA-ACTUALIZACION-RETRIBUCIONES-MILITARES.pdf>

145,13€ y 584,87€ (siendo menor para el alférez, con un plus de 222,84€)¹⁴⁶. Tienen por tanto unos salarios aproximados de al menos 1726,4€ para el sargento, 1837,3 € para el sargento primero, 1960,3 € para el brigada, 2159,7 € cobrará el subteniente, 2313,4 € el suboficial mayor, y por último el alférez cobrará 1887,6 €.

En el último subgrupo, A1, se encuentran los oficiales por encima del alférez (que es grupo A2) hasta el máximo rango de los oficiales generales. Tienen la mayor base salarial del funcionariado público, siendo esta de 1.177,08 €, aumentando por trienios en 45,29€. Los tenientes tienen idéntico nivel de complemento de empleo que los alféreces, siendo de nivel 24, 618,67€, los capitanes en cambio dan un salto hasta los 741,04€ que les corresponden por su nivel 26 de complemento; el comandante cobrará una base de 844,65€ (nivel 27), el teniente coronel 883,46€ (nivel 28) y el coronel 922,22€ (nivel 29)^{147 148}. Todos los generales tienen el nivel de complemento de empleo 30, sin embargo, tan solo el general de brigada cobra esta base de 1028,17€, ya que el resto cobran más en este concepto, ganando el general de división 1160€, el teniente general 1290€ y el general de ejército 1610€. Los complementos específicos generales son respectivamente a los rangos de 318,63€, 444,85€, 537,03€, 669,95€, 869,33€, 1036,02€, 1258,56€, 1481,36€ y 1481,36€¹⁴⁹. En caso de servir en el extranjero también se les asignan unos pluses de entre 278,53€ del teniente hasta los 1.846,38€ del general de ejército¹⁵⁰. Los salarios en total son, por tanto, de 2114,4€, para el teniente, 2363€

¹⁴⁶ Real Decreto 789/2007, de 15 de junio, *por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Artículo único, punto ocho, Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-12303>

¹⁴⁷ Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, *por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Anexos I y II, Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18265>

¹⁴⁸ Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, *por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público*, Tabla, Recuperado de:

<https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/AÑO%202019/Retribuciones%20del%20personal%20funcionario.%20Año%202019.pdf>

¹⁴⁹ AUME, *propuesta aume 08/2019 P19-02 actualización de las retribuciones de los militares*, Páginas 5-6, Recuperado de:

<https://aume.org/wp-content/uploads/PROPUESTA-AUME-08-2019-P19-02-PROPUESTA-ACTUALIZACION-RETRIBUCIONES-MILITARES.pdf>

¹⁵⁰ Real Decreto 789/2007, de 15 de junio, *por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Artículo único, punto ocho, Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-12303>

para el capitán, 2558,8€ para el comandante, 2730,5€ para el teniente coronel, 2968,6€ para el coronel, 3241,3€ para el general de brigada, 3595,6€ para el general de división, 3948,4€ para el teniente general y por último, 4268,4€ para el general de ejército.

Teniendo en cuenta que hoy en día, al incluirse la comida, alojamiento, munición, uniformes, etc., vemos que la calidad de vida directamente derivada del salario económico es mucho mayor que en los siglos de los tercios. Con el salario en la moneda actual nos podemos hacer a la idea de la equivalencia entre este dinero y el poder adquisitivo según el rango del militar y vemos una diferencia grande entre los 1070,84€ que cobra un soldado y los 4268,4€ del general de ejército que “solo” cuadruplica el salario del soldado, cuando en los tercios la diferencia entre el menor y mayor rango podía ser veinticinco veces inferior. Además, existiendo en España un salario mínimo interprofesional algo por debajo del sueldo de soldado, podemos ver que se encargan de que el nivel de vida sea al menos suficiente para su supervivencia. Las múltiples quejas de los militares españoles ponen de manifiesto la insuficiencia de sus retribuciones si se comparan con las de otros empleados públicos, teniendo en cuenta las funciones que cada uno realiza y los riesgos que se asumen. La lucha por la equiparación salarial o al menos una mejora en ciertos cuerpos de fuerzas armadas del Estado español es un tema candente en la actualidad.

Es por esto por lo que en el próximo punto se explorará este aspecto entre otras posibles mejoras o avances generales para el Ejército. Hemos visto en perspectiva las similitudes y diferencias entre los militares profesionales con tantos siglos de diferencia, sin embargo quizás no resultan lo suficientemente lejanas para lo que en la actualidad se ve en otros puestos de trabajo. Hay que recordar que, con la aparición de la empresa privada y mejoras continuas en los funcionariados públicos, es posible encontrar similitudes entre el mundo militar y civil, y sus mutuas influencias.

3. INFLUENCIA DE LOS TERCIOS EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES Y DE LAS ORGANIZACIONES ACTUALES EN EL EJÉRCITO.

En este último punto, previo a las conclusiones, trataré de analizar brevemente el papel del diseño del puesto de los tercios que influye aún en las empresas modernas. Además, entendiendo las similitudes entre el ejército actual y el de nuestro pasado, podemos identificar ciertos inconvenientes que, como he dicho en puntos previos, manifiestan los militares, sobre todo en el sistema de promoción interna y el de retribución. Por esto mismo, mi objetivo aquí es plasmar esas inconformidades para después poder respaldar o crear nuevas propuestas de cambio y mejora que nacen de estas quejas como mostraré en la conclusión.

Empezando por la influencia del puesto de trabajo militar en el mundo organizativo actual, podemos fijarnos primero en la estructura jerárquica que aún en muchas empresas se utiliza. Este continúa empleando un sistema piramidal, donde por orden de responsabilidad, el número de trabajadores se va estrechando según se asciende en la pirámide. Al igual que el cabo de escuadra tenía bajo sus órdenes a cierta cantidad de soldados, este empleo se puede ver reflejado en lo que vulgar y generalmente conocemos como “encargado”. Este nombre suele venir acompañado de ciertas funciones que realiza, o del lugar donde desempeña su labor, siendo el enlace clave entre los mandos superiores y los trabajadores inferiores.

Podemos ejemplificar en el caso de un supermercado con el papel del “encargado de turno” (gerente, o nombres equivalentes también servirían para entender la equivalencia), entre cuyas funciones estarían la gestión de una plantilla de varios trabajadores, desempeñando o no a su vez las mismas funciones que estos, como un cabo de escuadra desempeñaba en la guerra. Normalmente un supermercado de un tamaño significativo y con horarios de mañana y tarde, tendrá varios de estos encargados (uno por turno al menos), por lo que jerárquicamente superiores habrá un coordinador de tienda o gerente de mayor nivel encargado de toda la tienda, algo equivalente a una especie de capitán de los tercios, si tomamos como ejemplo de “compañía” a un supermercado.

Siguiendo con el ejemplo ilustrativo de la influencia del sistema jerárquico militar que ya tenían en los tercios, un supermercado que pertenezca a una cadena tendrá a su vez personas responsables de varios supermercados, como si de coronelías se tratase, encargados de regiones por ejemplo. Los altos directivos serían los encargados de gestionar y unificar la cultura empresarial entre todos estos gerentes regionales. Por supuesto, las retribuciones hoy en día, siguen siendo mayores según esta jerarquía, dependiendo de las personas que tienes bajo tu “mando” y la responsabilidad de tus funciones.

Para hacer visible esta comparativa de mandos, he realizado el siguiente esquema comparativo en forma de organigrama de los rangos de los tercios con los de la responsabilidad de un supermercado.

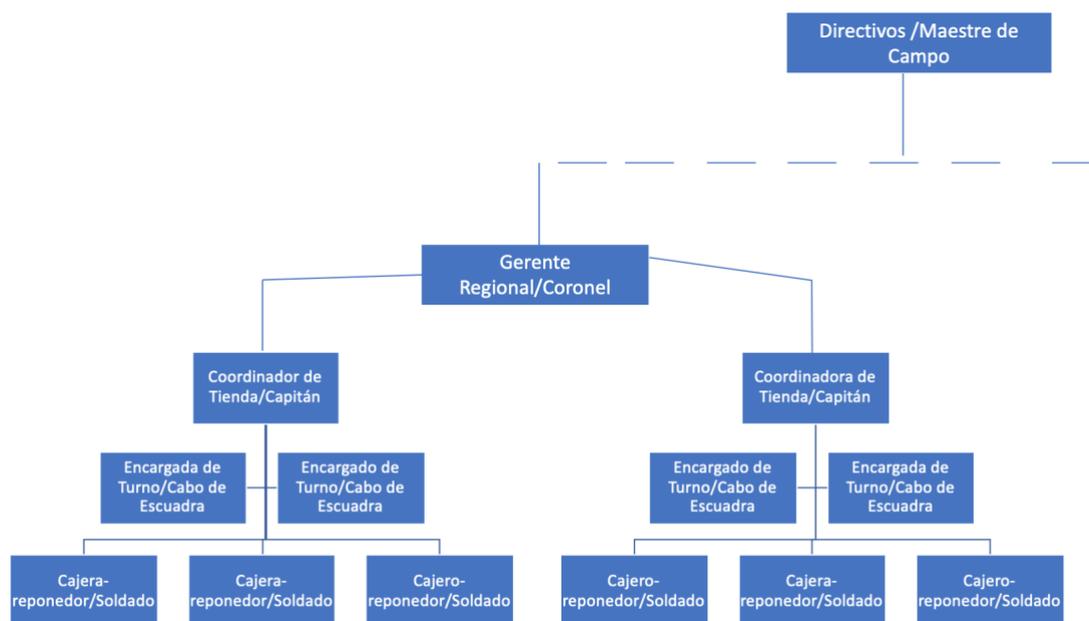


Figura 2 Organigrama Comparativo Supermercado Tercios

Es esta probablemente la mayor herencia del mundo militar que deriva de estas estructuras que, por supuesto, se utiliza en la mayoría de organizaciones, más allá de los supermercados. También existen sin embargo a día de hoy más herencia de los aprendizajes de aquellos soldados, como es la mayor especialización en el puesto, con su respectiva formación que vimos aplicar desde la industrialización hasta la actualidad. También apreciamos que los incentivos salariales más allá de la base retributiva siguen usándose hoy en día para motivar a los trabajadores a conseguir ciertos objetivos, igual que intentan las organizaciones mantener una cultura uniforme (dentro de la legalidad) entre sus trabajadores como ya intentaban hacer desde el siglo XVI entre los soldados.

No obstante, la innovación en el mundo organizativo se aleja de esa promoción vertical, y vela más por la horizontalidad de esta, estando ya presente desde el año 2007 dentro de las leyes del empleo público para el funcionariado, definiendo esta como “progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo¹⁵¹” (Ley 7/2007, de 12 de abril). En el ejército sin embargo, parece que aunque se intenta aproximarse a esta forma¹⁵², estando equiparados a esta ley, son los rangos el objetivo básico para lo que se considera mejorar profesionalmente

¹⁵¹ Ley 7/2007 de 12 de abril, *del Estatuto Básico del Empleado Público*, Artículo 16.a, Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788>

¹⁵² Seminario "La carrera horizontal desde la perspectiva militar", Madrid, 29 de octubre de 2012, Recuperado de:

<https://ejercito.defensa.gob.es/noticias/2012/10/1946.html>

dentro del ejército, y es un objetivo pendiente de actualizar en el Ejército, que muchas voces piden cada vez más.

El sistema de clasificación y elección crean también bastante disconformidad, porque, en el primer caso, las exigencias pueden ser mayores a lo que deberían¹⁵³, y en el caso del sistema de elección, tienen consideración de “clientelares”¹⁵⁴ por parte de los militares.

También encontramos inconformidades con respecto a la retribución, debido sobre todo al poder compararse con otros empleos parecidos dentro del funcionariado, como son la Guardia Civil, Policía Nacional, etc. y es que estos cobran bastante más para rangos equivalentes.

Otro aspecto que causa un descontento general, en este caso en los rangos que no tienen consideración de militares de carrera, como ya hemos visto previamente, es la retirada obligatoria a los 45 años, en caso de no lograr acceder a esa condición o un rango que de por sí lo lleve implícito, como suboficiales u oficiales. Sin existir convenio para la reincorporación de estos militares a otros trabajos y siendo una edad de riesgo para que sea difícil dicha reinserción, esto provoca un malestar grave entre los afectados, existiendo gran incertidumbre por su futuro, además de un sentimiento de abandono que expresan muchos de ellos al salir del mundo militar¹⁵⁵.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

Antes de empezar a proponer mejoras a los inconvenientes vistos en el punto anterior, me gustaría concluir el trabajo relacionando los objetivos que tenía desde el principio con los resultados a los que he llegado.

¹⁵³ La Pauta.es, *La clasificación para el ascenso a Brigada genera "suboficiales de desecho"* 18 de febrero de 2019, Recuperado de:

<https://lapauta.es/art/2347/la-clasificacion-para-el-ascenso-a-brigada-genera-suboficiales-de-desecho>

¹⁵⁴ El Independiente, *Las quejas de los militares: bajos salarios y ascensos "clientelares"*, 12 de mayo de 2018, Recuperado de:

<https://www.elindependiente.com/politica/2018/05/12/quejas-militares-bajos-salarios-ascensos-clientelares/>

¹⁵⁵ El Independiente, *Las quejas de los militares: bajos salarios y ascensos "clientelares"*, 12 de mayo de 2018, Recuperado de:

<https://www.elindependiente.com/politica/2018/05/12/quejas-militares-bajos-salarios-ascensos-clientelares/>

Las semejanzas entre los ejércitos de antaño y actual son evidentes, compartiendo una funcionalidad y mentalidad enfocada en la consecución de objetivos que tan marcados están en un ambiente militar. La mayor distancia entre estos parece estar pautada por la legislación moderna que ha dotado de igualdad de oportunidades mayores a aquellos que quieren entrar en el Ejército, además del contexto de paz en el que vivimos actualmente.

Como también he dicho en el punto anterior, la estructura jerárquica es un pilar clave aún hoy en día, dotando de una rigidez que actualmente quizás debiera flexibilizarse. Queda al menos claro que, en el sentido económico, los militares españoles pueden vivir mejor que entonces, no sin estar por detrás de otros funcionarios como hemos visto.

Gracias a mi análisis creo que he aportado una perspectiva más amplia a la hora de entender los porqués de ciertos aspectos que hoy tenemos presentes en las prácticas de recursos humanos. En el nuevo sistema meritocrático de los tercios, priman la experiencia, habilidad y antigüedad, estos son aún criterios que se usan no solo en los ejércitos de todo el mundo, sino en cualquier empresa. Dotar de oportunidades a aquellos que lo merecen, independientemente de la familia de la que procedan parece lógico, pero no lo era tanto entonces, y son principios que hoy se aplican, tanto por ley, como por la búsqueda de un buen resultado.

Saco en claro que con los tercios estamos ante un ejército profesional, no solo por su ya marcada forma organizativa, que difiere completamente de las que se vieron en el medievo, sino en la forma de utilizar a los combatientes como recursos estratégicos permanentes, para los cuales habría que planificar incluso sus retribuciones, lugares de descanso, etc. Otra conclusión a la que me lleva mi trabajo es que, aunque podríamos considerar a mercenarios como militares profesionales, la diferencia con los tercios es que estos no solo eran combatientes retribuidos, sino que comparten una cultura organizativa, que queda clara cuando se piden ciertos requisitos éticos o culturales para ascender en la promoción interna del tercio, e incluso para ingresar en este. Sigue siendo esta cultura compartida, clave en las organizaciones modernas, pudiendo ser una de las fortalezas de estas en forma de ventaja competitiva.

El entorno de paz más allá del sentido de no belicismo, no es compartido en cambio por las empresas de ciertos sectores, donde la competencia es feroz y la estabilidad inexistente. Este mismo contexto actual parece seguir el patrón que los tercios usaron en su día, convirtiendo sus recursos en ventajas, innovando en sus quehaceres y por supuesto dando un valor especial a los integrantes de dichas empresas.

Por todo esto, creo que mi trabajo aporta al mundo de los recursos humanos una visión de algunos de los pilares clave de nuestra concepción actual de organización empresarial, compartidos por supuesto con el ejército español actual. Esta visión nos sirve para comprender la relevancia de los tercios en nuestro ámbito además de desembocar en una crítica constructiva de los puntos que se han quedado rezagados en la innovación del Ejército en ese aspecto, como ya antes hemos visto y, como a continuación expondré, posibles mejoras para los inconvenientes expuestos en el punto anterior.

Habiendo expuesto algunas de las similitudes y aportaciones a las empresas modernas, creo que ahora el Ejército debería beneficiarse de las innovaciones que estas últimas han estado incorporando en los últimos años, mayoritariamente en cuanto a la gestión de recursos humanos, no perdiendo la esencia jerárquica quizás, que tan bien ha funcionado hasta ahora para los resultados que se han querido conseguir, pero sí dignificando en estos aspectos sobre todo a los rangos más bajos. Creo que la motivación que daría una buena base retributiva, estabilidad en el empleo y una promoción más clara, junto a la motivación intrínseca del propio oficio que evidentemente ha llevado a los jóvenes (pese a los inconvenientes) a incorporarse en el ejército que ha evolucionado desde los beneméritos tercios, beneficiaría tremendamente a las Fuerzas Armadas y a sus integrantes.

Es por esto, que respecto a los inconvenientes vistos en el punto anterior pretendo mostrar ciertas propuestas de asociaciones militares y de propia autoría para lograr este beneficio del que acabo de hablar.

Para mejorar la promoción horizontal, la Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas (ASFASPRO), propone para la escala de suboficiales una formación universitaria o equivalente para los suboficiales a modo de recompensar su avance en el tiempo como tales dentro del ejército, haciendo así atractiva la entrada en esta escala, y además dotando a los que ya están dentro de una posible salida profesional fuera del ejército¹⁵⁶.

La misma asociación pide además que, para la promoción interna, sean realmente reconocidos la experiencia profesional, formaciones y especializaciones y titulaciones del sistema educativo general¹⁵⁷ que, como hemos visto en el punto correspondiente, no siempre se asciende por un sistema meritocrático claro. Estas

¹⁵⁶ ASFASPRO, Promoción del suboficial, 24 de abril de 2019, Recuperado de: <https://www.asfaspro.es/component/k2/item/2541-promocion-del-suboficial>

¹⁵⁷ ASFASPRO, Promoción del suboficial, 24 de abril de 2019, Recuperado de: <https://www.asfaspro.es/component/k2/item/2541-promocion-del-suboficial>

peticiones se hacen para los suboficiales por estar perjudicados en ciertos aspectos, pero son aplicables a cualquier escala, pudiendo hacer, en mi opinión, la carrera militar mucho más llamativa y justa.

Para los ascensos, al ver que el sistema de clasificación y elección crean inconformidad dentro de las filas, parece que el sistema de antigüedad y méritos parece ser la opción más igualitaria para los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado.

En cuanto a la disconformidad con la equiparación salarial, la AUME (Asociación Unificada de Militares Españoles) propone unas mejoras salariales para varios de los rangos, para lo cual, primero compara los actuales salarios con los de los puestos equivalentes en la Guardia Civil, llegando a ser un 55% inferiores a estos últimos, sobre todo en los rangos más bajos, no tanto en altos cargos, pero siempre siendo inferiores en el Ejército. Describen una mejora en los niveles del complemento de empleo de todos los rangos desde el teniente (incluido) hasta el de soldado, aumentando en un nivel a todos los suboficiales (y al alférez y teniente), y entre dos niveles y cuatro a los rangos de tropa más desfavorecidos. Además, también proponen mejorar el complemento general específico con una subida lineal de doscientos euros mensuales en todos los rangos, a parte de un aumento extra para equiparar con la Guardia Civil dichos complementos, siendo el cuerpo del Estado con mayor similitud a nuestro ejército. Por último, también piden un aumento lineal de cuatrocientos euros al mes sobre el complemento general específico, además de cien euros como complemento de dedicación especial. Esta subida estaría escalonada en tres años, por lo que no parece descabellado, y probablemente ayudaría a sacar a los militares de bajos rangos de una discriminación salarial injustificada e inmerecida por las labores que desempeñan¹⁵⁸.

Anexo aquí, para facilitar la comprensión, la tabla que esta asociación utiliza para mostrar las diferencias salariales entre estos dos cuerpos.

¹⁵⁸ AUME, *propuesta aume 08/2019 P19-02 actualización de las retribuciones de los militares*, Páginas 4-10, Recuperado de:

<https://aume.org/wp-content/uploads/PROPUESTA-AUME-08-2019-P19-02-PROPUESTA-ACTUALIZACION-RETRIBUCIONES-MILITARES.pdf>

EMPLEO FAS	GRUPO	NIVEL	TOTAL FAS (1)	DIFERENCIA (3)	%	TOTAL GC (2)	NIVEL	GRUPO	EMPLEO G.CIVIL
G.E./A.G./G.A.	A1	30	4268,4	-64,6	-1%				
T. GENERAL/ALMIRANTE	A1	30	3948,4	-384,6	-15%	4333,0	30	A1	TTE.GENERAL
G.DIVISION/VICEALMIRANTE	A1	30	3595,6	-521,4	-16%	4117,1	30	A1	GEN.DIVISION
G.BRIGADA/CONTRALMIRANTE	A1	30	3241,3	-626,8	-16%	3868,1	30	A1	GEN.BRIGADA
CORONEL/C. DE NAVIO	A1	29	2968,6	-723,2	-20%	3691,8	29	A1	CORONEL
T.CORONEL/C. DE FRAGATA	A1	28	2730,5	-923,0	-25%	3653,5	28	A1	TTE.CORONEL
COMANDANTE/ C. DE CORBETA	A1	27	2558,8	-1080,8	-30%	3639,6	27	A1	COMANDANTE
CAPITAN/TTE. DE NAVIO	A1	26	2363,0	-1006,8	-30%	3369,7	25	A1	CAPITAN
TENIENTE/ALFEREZ DE NAVIO	A1	24	2114,4	-1080,5	-34%	3194,9	24	A1	TENIENTE
ALFEREZ/ALFEREZ DE FRAGATA	A2	23	1887,6	-1203,6	-39%	3091,2	23	A1	ALFEREZ
S.MAYOR	A2	23	2313,4	-808,4	-26%	3121,8	23	A2	SUB.MAYOR
SUBTENIENTE	A2	22	2159,7	-861,2	-29%	3020,9	22	A2	SUBTENIENTE
BRIGADA	A2	21	1960,3	-839,9	-30%	2800,2	22	A2	BRIGADA
SARGENTO 1º	A2	20	1837,3	-886,3	-33%	2723,7	20	A2	SARGENTO 1º
SARGENTO	A2	19	1726,4	-940,7	-35%	2667,1	20	A2	SARGENTO
CABO MAYOR	C1	18	1513,4	-1133,0	-43%	2646,5	20	C1	CABO MAYOR
CABO 1º MILITAR DE CARRERA	C1	17	1404,2	-1154,8	-45%	2559,0	19	C1	CABO 1º
CABO MILITAR DE CARRERA	C1	15	1302,1	-1193,2	-48%	2495,3	19	C1	CABO
SOLD/MAR. MILITAR DE CARRERA	C1	13	1199,0	-1178,0	-50%	2377,0	17	C1	GUARDIA
CABO 1º TEMPORAL	C2	17	1276,0	-1283,0	-50%				
CABO TEMPORAL	C2	15	1173,9	-1321,4	-53%				
SOLD/MAR. TEMPORAL	C2	13	1070,8	-1306,2	-55%				

Datos obtenidos según:

Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas.

Real Decreto 950/2005, de 29 de julio, de retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

(1) Suma de Sueldo Base, Complemento de Empleo y C.G.C.E.

(2) Suma de Sueldo Base, Complemento de Empleo y C.G.C.E. + EQUIPARACION SALARIAL (C.S.C.E + Productividad + IPC)

(3) Para el cálculo de la diferencia no se han incluido los conceptos de Trienios, C.S.C.E y Productividad iniciales

Figura 3 Comparativa Salarios Empleo Ejército y GC¹⁵⁹

En cuanto al retiro forzoso a los 45 años para aquellos sin condición de “militar de carrera”, creo que debería retirarse, y unificar a todos los militares de tropa dentro de militares de carrera automáticamente. Además, sería de gran utilidad generar convenios que faciliten una reincorporación para estos trabajadores, además de formarles en habilidades que les sirvan para el mundo laboral, como mejora de la empleabilidad que ya utilizan muchas empresas para mejorar la empleabilidad de sus asalariados, ya que, en el contexto económico actual, no pueden asegurarles un empleo de por vida.

Otros aspectos del ejército actual que se podrían mejorar, aunque no haya hecho hincapié en ellos en el trabajo, serían la conciliación familiar defectuosa por la naturaleza del propio empleo, o el derecho a sindicarse que defiende la AUME.

¹⁵⁹ AUME, *propuesta aume 08/2019 P19-02 actualización de las retribuciones de los militares*, Tabla, Página 4, Recuperado de:

<https://aume.org/wp-content/uploads/PROPUESTA-AUME-08-2019-P19-02-PROPUESTA-ACTUALIZACION-RETRIBUCIONES-MILITARES.pdf>

Con esta última aportación doy paso a las limitaciones y posibles ampliaciones de mi trabajo.

4.1 Limitaciones y futuras líneas de trabajo

Para empezar, soy consciente de posibles puntos no tratados, como es la formación, de vital importancia en los dos periodos históricos. Pero no siendo posible abordarlo con el merecido detalle sin sobrepasar la materia laboral, prefiero dejar esto como una posible línea de trabajo futura, destacando que es una de las diferencias que hicieron a los Tercios superiores a sus rivales y motivo por el que todos los ejércitos del mundo tienen planes de formación intensivos para sus tropas. Las prácticas realizadas tienen más interés militar e histórico que laboral, así que lo dejo como punto en el aire para aquellos que quieran conocerlas de manera concisa.

Otro punto que me habría gustado tratar es la motivación intrínseca, ya que creo que podría hacer más redondo el trabajo, pero nos encontramos con dos limitaciones importantes. La primera y evidente, es que los documentos históricos no hacen mención a las opiniones de los integrantes de los tercios, ya que no es hasta la actualidad cuando se utilizan entrevistas o encuestas de clima laboral para trabajadores. La segunda es que este año 2020 no ha sido el más apropiado para realizar trabajo de campo debido a la pandemia, por lo que las opiniones de los militares actuales serían un buen complemento a los puntos tratados, aunque difícilmente comparables.

Ha sido bastante complejo “bucear” entre tanta legislación actual, pareciéndome incluso más dificultoso que encontrar ciertos aspectos de los tercios, debido al desconocimiento legislativo del Ejército desde el que partía personalmente. No obstante el lenguaje del castellano contemporáneo del siglo XVII como el que encontramos en la Real Ordenanza de 1632 por ejemplo, hace difícil su interpretación, utilizando palabras hoy día inexistentes o con significado completamente distintos.

En cuanto a la retribución de los tercios, ya hago referencia a la poca uniformidad documental sobre este tema en el correspondiente punto, además de que debido a la gran extensión del Imperio Español, los precios y nivel de vida eran muy distintos según dónde se estableciese el tercio.

Otra posible ampliación del trabajo relacionada con este antiguo ejército, son los oficios no militares que se realizaban dentro de estos, coincidiendo con las primeras externalizaciones de servicios (como ciertos transportes), que tan comunes son hoy en día.

Por último creo que es clara la magnitud que puede abarcar esta comparativa, por lo que creo que la mayor dificultad de todas ha sido acotar a este nivel tan concreto que he dejado plasmado en el trabajo, pareciéndome lo más significativo.

Como conclusión personal, creo que, pese a la osadía de realizar un trabajo algo alejado de la línea tradicional de mi grado, estoy satisfecho de usar las herramientas que la multidisciplinariedad del mismo me ha brindado para ir más allá.

5. BIBLIOGRAFÍA

ASFASPRO, Promoción del suboficial, 24 de abril de 2019, Recuperado de:

<https://www.asfaspro.es/component/k2/item/2541-promocion-del-suboficial>

AUME, *propuesta aume 08/2019 P19-02 actualización de las retribuciones de los militares*,

Recuperado de: <https://aume.org/wp-content/uploads/PROPUESTA-AUME-08-2019-P19-02-PROPUESTA-ACTUALIZACION-RETRIBUCIONES-MILITARES.pdf>

Cabañas Agrela, J.M. (2018). *Cristóbal de Mondragón*. Recuperado de:

<http://dbe.rah.es/biografias/42982/cristobal-de-mondragon>

Cabañas Agrela, J.M. (2018). *Francisco Verdugo*. Recuperado de:

<http://dbe.rah.es/biografias/5260/francisco-verdugo>

Codesal Fidalgo, FJ (2014). *Organización de las fuerzas armadas españolas*, Ministerio de Defensa de España, Universidad de Salamanca.

Constitución Española de 1978, Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1978-31229>

De Mesa Gallego, Eduardo (2009). *La pacificación de Flandes: Spínola y las campañas de Frisia (1604-1609)*, Ministerio de Defensa de España.

Depto. de Comunicación del Ejército de Tierra, *Como decíamos ayer...525 años después*, 2019, Recuperado de:

https://ejercito.defensa.gob.es/reportajes/2019/87_aniversario_agbs.html

Dirección de Personal del Ejército de Tierra (2018). *El Militar de Tropa en el Ejército de Tierra*, Madrid, Recuperado de:

https://ejercito.defensa.gob.es/gl/Galerias/Descarga_pdf/EjercitoTierra/Noticias/2018/11/6989_novedades_militar_tropa.pdf

El Independiente, *Las quejas de los militares: bajos salarios y ascensos "clientelares"*, 12 de mayo de 2018, Recuperado de:
<https://www.elindependiente.com/politica/2018/05/12/quejas-militares-bajos-salarios-ascensos-clientelares/>

Esparza Torres, José Javier (2017). *Tercios: Historia ilustrada de la legendaria Infantería española*, Madrid.

Kamen, H., & Zayas, G. (1990). *La inquisición española*

La Pauta.es, *La clasificación para el ascenso a Brigada genera "suboficiales de desecho"* 18 de febrero de 2019, Recuperado de: <https://lapauta.es/art/2347/la-clasificacion-para-el-ascenso-a-brigada-genera-suboficiales-de-desecho>

Ley 39/2007, de 19 de noviembre, *de la carrera militar*, Recuperado de:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-19880-consolidado.pdf>

Ley 7/2007 de 12 de abril, *del Estatuto Básico del Empleado Público*, Recuperado de:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788>

Ley 8/2006, de 24 de abril, *de Tropa y Marinería*, Recuperado de:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7319>

Ministerio de Defensa, *Hazte soldado o marinero. Cómo ingresar*, [en línea], consultado en marzo de 2020, Recuperado de: <http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/como-ingresar/tropa-marineria/ingresar/>

Ministerio de Defensa, *Hazte suboficial*, Recuperado de:
<http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/como-ingresar/suboficiales/ingresar/requisitos/>

Ministerio de Defensa, *Orden DEF/1756/2016, de 28 de octubre, por la que se aprueban las normas de uniformidad de las Fuerzas Armadas*, Recuperado de:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-10303>

Ministerio de Defensa, *Resolución 452/38042/2019, de 20 de febrero, de la Subsecretaría, por la que se aprueba el proceso de selección para el ingreso en los centros docentes militares de formación para incorporarse a las escalas de tropa y marinería*, Recuperado de: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-2383

Moreta Velayos, Salustiano (1999). *La Guerra en la Historia*, Universidad de Salamanca, Recuperado de: https://books.google.es/books?id=5PSrtR6G-qQC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Murray Fantom, G.S. (2019). *Fraude Real, Las Aventuras Monetarias de Felipe II en el Real Ingenio de Segovia*, Segovia.

Naranjo García, J.F. (2014). *La Escala básica de Suboficiales: Un nuevo modelo para el Ejército de Tierra (1974-1989)*, Ministerio de Defensa, Madrid, Recuperado de: https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/l/a/la_escala_b_sica_de_suboficiales.pdf

OIT, *Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930 núm. 29*, Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

Orden Ministerial 12/2019, de 28 de marzo, que modifica la Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso*, Recuperado de: https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/b/o/bod_20190402_65-al.pdf

Orden Ministerial 19/2009, de 24 de abril, *por la que se establece el tiempo mínimo de servicios y el de permanencia en determinado tipo de destinos necesarios para el ascenso*, Recuperado de: https://drive.google.com/file/d/1yovbNXOYvZSGI--peoiySZN_AzhIRW1B/view

Orden Ministerial 54/2013, de 15 de julio, *por la que se regulan las funciones, cometidos y facultades del empleo de Suboficial Mayor*. Artículo 3, Recuperado de: http://www.pedea.org/Suboficiales/OM%2054_2013,%20de%2015%20de%20julio,%20BOD%20142,%20cometidos%20Subofical%20Mayor.pdf

Parker, Geoffrey (1972). *El ejército de Flandes y el camino Español 1567-1659*.

Quatrefages, René (1979). *Los Tercios Españoles (1567-77)*, Madrid.

RAE, Definición de gitano, consultado el 14 de abr. de 2020, Recuperado de:
<https://dle.rae.es/gitano?m=form>

Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, *por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Recuperado de:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-18265>

Real Decreto 168/2009 de 13 de febrero, *por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos en las Fuerzas Armadas y sobre el acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería*, Recuperado en:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-2508>

Real Decreto 789/2007, de 15 de junio, *por el que se modifica el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas*, Recuperado de:
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-12303>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, *por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, Recuperado de:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, *por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público*, Tabla, Recuperado de:
<https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/AÑO%202019/Retribuciones%20del%20personal%20funcionario.%20Año%202019.pdf>

Real Ordenanza de 28 de junio de 1632, “*sobre la disciplina Militar, Mandos, sueldos, ventajas, provisiones de empleos, y otras cosas*”, artículo 18, en: Portugués, A. (1765). *Colección general de las ordenanzas militares, sus innovaciones y aditamentos, dispuesta en 10 tomos, con separación de clases*, Tomo I, A. Marín, Madrid, pp. 66-123. Recuperado de:

https://books.google.es/books?id=0ZzhA7CqtogC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Resolución 452/07226/19, *Convocatoria para el acceso a Oficiales por promoción para cambio de escala*, Recuperado de:

http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/pdf/convocatorias_2019/Resolucion%20452-07226-19.pdf

Romero Corpas, Andrés ET AL (2019). *Los Ejércitos de la Monarquía Hispánica*, Ministerio de Defensa de España, Recuperado de:

<http://www.gehm.es/biblio/Ejercitos%20Monarquia%20Hispanica%20-%20Tercios%20-%20Lecciones%20Aprendidas%20-%20MADOC.pdf>

Seminario "La carrera horizontal desde la perspectiva militar", Madrid, 29 de octubre de 2012, Recuperado de: <https://ejercito.defensa.gob.es/noticias/2012/10/1946.html>

Tierra, Boletín Informativo del Ejército Español, *Evaluaciones y Ascensos en las FAS*, Ejército de Tierra, 2009, Página 8, Recuperado de:

http://www.reclutamiento.defensa.gob.es/pdf/convocatorias_2019/Resolucion%20452-07226-19.pdf