

# BOLETIN DE PERSONAL



DEPARTAMENTO  
DE PERSONAL  
MINISTERIO DE MARINA

## I N D I C E

- Al personal de la Armada.
- La selección en la legislación actual.
- Consideraciones sobre un nuevo sistema de ascensos.
- La doctrina de Personal y su Junta.
- Gráficos comentados.
- Acotaciones.

BOLETIN DE PERSONAL

=====

I N D I C E

PAGINA

Al personal de la Armada.....	2
La selección en la legislación actual.....	4
Consideraciones sobre un nuevo sistema de ascensos	8
La doctrina de personal y su Junta.....	13
Gráficos comentados.....	17
A c o t a c i o n e s.....	21

M A R Z O 1968

=====

-- AL PERSONAL DE LA ARMADA --

=====

Con este Boletín el Departamento de Personal quiere iniciar un camino: el de una sistemática comunicación con los hombres de la Armada. Porque si la comunicación con el personal ha sido siempre cuidada y fomentada por los mandos navales, no había existido en nuestra Marina una apertura informativa, fácil y sistematizada, que permitiese dar a conocer cual era la orientación que el Mando Superior pensaba dar a los distintos problemas orgánicos relativos a dicho personal, cuál era la doctrina imperante y cuales sus objetivos.

Vivimos una época en que todo cuanto mueve e impulsa nuestra acción en todas las esferas, incluida naturalmente la profesional, necesita ser profundamente revisado, captando lo que cada momento exige, introduciendo, después de un apropiado y sistemático estudio, aquellos criterios y acometiendo aquellas rectificaciones que reajusten -oportunamente- nuestra Organización, de tal forma que quede asegurada la eficacia de la Armada y se logre la más elevada moral del personal.

Hoy puede decirse que la capacidad de una corporación para hacer el mejor uso posible de los medios humanos y materiales puestos a su disposición, dependerá de su aptitud para encararse con los cambios sociales y profesionales, y actuar en consecuencia, único modo éste de mantener siempre el imprescindible control sobre toda evolución. Es necesario convencerse también de que para que cualquier innovación alcance plena eficacia en la Armada no sólo hay que abordar franca y resueltamente cuanto problema esté latente, arrinconando viejos prejuicios, aunque sin menoscabo de nuestras principales tradiciones, sino que es preciso que dicha innovación sea secundada colectivamente.

Consideraciones de este tipo son las que han llevado al Departamento de Personal a la conclusión de que no puede perderse tiempo alguno en iniciar la comunicación a que antes nos referíamos. Esta comunicación tendrá por objeto:

- a) - Hacer llegar al personal las líneas fundamentales que han de presidir en el futuro la actuación del Departamento en lo que a orgánica de personal se refiere.
- b) - Hacerle conocedor de cuantas orientaciones doctrinales afectan a su modo de vida, sus posibilidades personales, familiares y sociales.
- c) - Ofrecerle la mayor información posible en cuanto a los

problemas que la Armada tiene planteados en relación con el personal, tanto en estudio como en ejecución.

- d) - Por último, tratar de conocer a su vez el Departamento en forma fácil y fluida, aquellas aspiraciones, opiniones o inquietudes del personal que, con carácter totalmente constructivo y sin merma de la disciplina, puedan contribuir a una mejor y más completa información de los escalones orgánicos que han de elaborar las propuestas de disposiciones que afectan a aquél.

No es posible que en este primer Boletín se lleve a cabo una exposición de todos y cada uno de los problemas existentes y de sus futuras soluciones, no sólo por el gran número de ellos sino porque además existen algunos todavía pendientes de estudio. Se iniciará, pues, esta comunicación, dando a conocer aquello que pueda divulgarse por existir ya una clara orientación sobre el tema. A medida que maduren otros asuntos, irán surgiendo, más o menos periódicamente, sucesivos Boletines de Personal que darán a conocerlos.

Por último, hemos de terminar haciendo profesión de fé en el futuro. Contamos con suficientes valores morales y virtudes intrínsecas que constituyen nuestras mejores reservas. La Corporación ama a su profesión y si todos nos dedicamos plenamente y con entusiasmo a las funciones que tenemos asignadas, podremos contemplar con confianza el porvenir, que nunca niega el éxito a quienes saben buscarlo con tesón y aceptan con valentía sus exigencias.

Al iniciar, pues, esta nueva etapa, coincidiendo con la reorganización del Departamento de Personal, e inaugurar estas páginas dirigidas a todos los miembros de la Armada, sin excepción alguna, les envío un saludo cordial, expresándoles mi confianza en que este Boletín sea acogido como una muestra de la voluntad de servicio del Departamento de Personal y con espíritu de cooperación.

Marcial Gamboa  
Almirante Jefe del  
Departamento de Personal

MARZO- 1.968

Es muy posible que las OO.MM. de 26 de Julio y 14 de Noviembre de 1967, referentes a libre designación para Mandos de CN,s y - CF,s y sus análogas correspondientes a los Coroneles y Tenientes Coroneles de Infantería de Marina, así como la de 3 de Enero de este año, en la que se publica el Reglamento de la Junta de Clasificación de los Cuerpos Patentados, no hayan sido todavía asimiladas en su verdadero contenido por falta de experiencia, dando lugar a una diversidad de juicios y opiniones que pueden originar interpretaciones alejadas del espíritu y de la letra que animan las antedichas disposiciones.

En realidad, no se trata de ninguna innovación, sino de dar mayor consistencia y garantía a lo hasta ahora legislado y establecido sobre "libre designación" y clasificaciones para el ascenso o cambio de escala.

La velada idea de selección que implicaba el concepto de "libre designación" para mandos y otros destinos calificados, en todos los Cuerpos, carecía de una auténtica valoración previa que permitiese al Ministro ejercer su facultad con el debido asesoramiento, para garantizar que los designados poseen la aptitud y la capacidad física y profesional necesarias para mantener en el debido nivel la eficacia operativa de la Fuerza Naval,

En cuanto a la declaración legal de aptitud física y profesional para ascender o para permanecer en una determinada escala, estaba establecida en el Reglamento de la Junta de Clasificación - del año 1940, pero faltaba un sistema que permitiese efectuarla con las debidas valoraciones, juicios y ponderaciones en que fundamentar las propuestas y decisiones consiguientes.

La preparación de las OO.MM. referentes a la "libre designación" implicó el estudio y análisis más minuciosos de los artículos correspondientes de la Ley de escalas de 1952, concretamente los relativos a "quiénes integran las escalas de mar y tierra".

Esta Ley, que es la actualmente vigente, señala que "pertencerán a la escala de mar quiénes se encuentren en condiciones de desempeñar toda clase de destinos sin limitación alguna" y que, por el contrario, "se encuadrarán en la de tierra los que careciendo de aptitud para la de mar, conserven íntegras sus cualidades y virtudes militares". "El pase de una a otra escala -sigue diciendo la Ley- tendrá lugar a propuesta muy justificada de los mandos superiores, previo informe del Consejo y a la vista del dictamen facultativo cuando proceda."

Es evidente que la Armada, a la vista del expediente e historial profesional de cualquiera de sus miembros puede declararle falta de aptitud para determinados destinos, si ello procediese, y entre los casos que merecen especial atención están aquellos de calificación específica para el ascenso, que normalmente son de "libre designación" del Ministro.

La falta de aptitud profesional o física para desempeñar esta clase de destinos es una limitación que cae de lleno en el contenido de la Ley y debe producir el cese en la Escala de Mar y con siguientemente el pase a la de Tierra, o a la situación de retiro en su caso.

Para que esta declaración de falta de aptitud tenga las debidas garantías, se dispone, en las OO.MM. citadas, que el Consejo Superior, como Organó consultivo de máximo rango en la Armada, asesore al Ministro. Al Consejo, a su vez, le preparan los elementos de decisión unos Organos de Trabajo formados por Oficiales Generales o particulares, designados en virtud de sus cualidades personales.

La circunstancia excepcional en que la edad puede representar una limitación para cumplir las condiciones -lo que las OO.MM. que comentamos recogen con la máxima cautela- no se considera falta de aptitud y por ello los interesados no cambian de Escala o Grupo hasta que su edad les obligue a ello. Esta interpretación de la legislación pretende ofrecer el máximo de compensaciones a los que la única circunstancia de estar en una edad límite, determina no se les otorgue un destino en el que se cumplen condiciones, ya que tales destinos deben reservarse para quienes tienen posibilidades de progresión, por su calificación y por su edad y más necesidad de continuar su normal proceso formativo en destinos de este tipo.

Es comprensible que esta limitación de la edad se acoja con reservas cuando los interesados pertenecen a unos escalafones, como los nuestros, envejecidos hasta el límite, pero aún respetando todas las opiniones personales, la realidad es que la edad implica un límite legal que por el momento no podemos olvidar y que en un caso extremo y suponiendo un grupo de igual calificación profesional, de no tenerse en cuenta este factor de la edad, podría asignarse mandos a quienes habrían de pasar indefectiblemente a la Escala de Tierra o Grupo "B", no dando ocasión, en cambio, de ejercerlo, a los que pueden tener posibilidades de seguir progresando en la carrera. No parece razonable, ni conveniente para el servicio.

Por otra parte, este mejor servicio de la Armada exige que los destinos especialmente calificados para ascenso se otorguen considerando en primer término la eficacia de la Fuerza Naval y si bien

ésta puede hacerse compatible en muchos casos con los intereses e ilusiones personales, nunca deben ser éstos motivo determinante primordial, ya que los destinos no tienen como finalidad única la facilitación del ascenso por el cumplimiento de condiciones, sino la de preparar para asumir las responsabilidades de los empleos superiores, a quienes tienen una aptitud conveniente y en esos destinos pueden coadyuvar eficazmente a la eficacia operativa de la Armada.

El nuevo Reglamento de la Junta de Clasificación establece unos criterios claros y concretos que deben presidir las decisiones que ha de tomar la Junta en su función clasificadora, a efectos de as censo al empleo superior y de permanencia en una escala o grupo determinado. En este Reglamento figura la nueva composición de la Junta, de la que, dada la trascendencia de algunas de sus decisio nes, forman parte los Oficiales Generales que con carácter permanente tienen la responsabilidad de la eficacia del personal en la Armada. El resto de la Junta está constituida por un Vocal con man do a flote o fuerza operativa y otros dos de libre designación.

Es evidente que para la Junta clasificadora la tarea de estudiar y valorar debidamente todo el material documental puesto a su disposición, es complicada y laboriosa y como, por otra parte, nuestra legislación incluía en los antiguos Informes Reservados unas notas de demérito, que suponían una valla real para clasificación satisfactoria, en la práctica las clasificaciones consistían hasta el momento presente en el análisis de las colecciones de informes para comprobar que no había notas de demérito confirmadas y del resto del expediente del interesado a fin de verificar que tenía cumplidas las condiciones generales y específicas para ascenso, y que no existía impedimento físico para el mismo. Si había notas de demérito se decretaba la observación de conducta que, casi sin excepción, producía la anulación de la nota antes de los dos años y la consiguiente declaración legal de aptitud para el as censo. En los últimos 25 años, los casos de postergación han sido una verdadera excepción y aunque creamos en las excelencias de la Corporación, el suponer tanta calidad en sus miembros supera los sueños más optimistas.

Al suprimirse en los nuevos informes personales el concepto de nota de demérito, desapareció una de las limitaciones concretas (en la práctica la única) para las declaraciones legales de aptitud para el ascenso y, como consecuencia derivada de esta innovación, surgió la necesidad de que las clasificaciones se efectuasen analizando realmente el contenido de las colecciones, como única forma de poder determinar los "aptos" y los "no aptos" para el ascenso.

Las razones anteriores condujeron a la reestructuración de la Junta, dotándola de Organos de Trabajo eventuales que pudiesen

efectuar el estudio, análisis y ponderación de cuantos elementos de juicio dispone la Armada sobre cada interesado, con el fin de someterlos a la Junta, en forma que facilite y posibilite su decisión.

Para que en este proceso tuviese la debida influencia un factor tan interesante como es el conocimiento personal y directo de los interesados, se estableció que los componentes de los Organos de Trabajo puedan ser de la primera mitad de la escala del empleo inmediato superior al de aquellos que van a ser clasificados.

Todo ello es perfectamente factible, ya que contando con los informes antiguos, con los nuevos y con el resto de los elementos que forman el expediente personal de cada Jefe u Oficial, puede decirse que existen normalmente elementos de juicio más que suficientes para poder hacer una clasificación elemental, como es la de aptitud para el ascenso, y en algún caso dudoso, aún existe la posibilidad de reforzar estos elementos de juicio recabando los informes que pudiesen considerarse necesarios.

Del estudio de diversas colecciones se ha llegado al convencimiento de que los datos que proporciona el historial profesional dá información suficiente para determinar con claridad quienes son los que están en las zonas extremas de la curva de Gauss y, por tanto, los de peor calificación, de entre los que la Junta debe decidir cuáles son los que no alcanzan el nivel mínimo que debe exigirse para la declaración de aptitud o permanencia en una Escala.

-- CONSIDERACIONES SOBRE UN NUEVO SISTEMA DE ASCENSOS --  
=====

Quienes forman la Escala de Mar del Cuerpo General han desempeñado hasta ahora, alternativamente a lo largo de su carrera, - tantos destinos de embarco y mando a flote, como destinos de tierra. La proporción entre ambos tipos de destinos, -mar y tierra- permitía, hasta hace unos años, continuar con esta situación sin perjuicio grave para la adecuada formación de aquellos, que por sus circunstancias personales, están llamados a desempeñar altos mandos en la Armada.

Ya hace tiempo, sin embargo, que otras Marinas comprendieron que este sistema tradicional -por el que, prácticamente, todos los Oficiales se mantenían en situación de seguir embarcando hasta su retiro por edad, o hasta que por falta de condiciones físicas abandonaban la Escala de Mar- no podría subsistir, porque la proporción de los destinos en tierra en relación con los de embarco había aumentado extraordinariamente, debido a la doble razón del aumento de Oficiales en los buques sin un paralelo incremento de mandos y por la cada vez mayor infraestructura orgánica en tierra.

Este problema se presenta recrudecido en nuestro caso, ya que la evolución natural de los escalafones y el mayor índice de vida producen un aumento de los tiempos de permanencia en los empleos, lo que si bien favorece la posibilidad de que toda la escala pueda ir pasando lentamente por los mandos a flote o de fuerzas, disponibles, es motivo, por el contrario, de que se llegue a estas ocasiones con edades excesivas.

La situación previsible para los próximos años es tan grave como conocida, pese a lo cual se ha llegado hasta hoy sin que se haya conseguido una reacción decidida para hacerle frente, debido, tal vez, al angustioso dilema que existe en algunos sectores entre la alternativa de mantener unos supuestos derechos personales, adoptando una actitud de inhibición, o la de seguir la senda trazada por todas las Marinas del mundo, tomando medidas y actuando de forma que se asegure la eficacia de la Fuerza Naval.

Una inquietud sobre estos temas se ha evidenciado con claridad en los últimos años y hoy es tema frecuente de comentarios, existiendo un espíritu comunmente inclinado hacia la necesidad de la reforma; de ellos dieron clara muestra los artículos que ha publicado la Revista de Marina, de los que sólo un corto número abogaban por el sistema tradicional.

