

BOLETIN DE PERSONAL



DEPARTAMENTO
DE PERSONAL
MINISTERIO DE MARINA

Biblioteca EMA

NUMERO 2



INDICE

- Al personal de la Armada.
- Importancia de los informes personales.
- Orientación hacia la vida civil de los Oficiales de la Armada.
- Resumen de la legislación sobre ascensos en la Armada.
- Sobre provisiones de destinos.
- Nota informativa.
- Gráficos comentados.

JUNIO 1968



B O L E T I N D E P E R S O N A L

I N D I C E

	<u>Página</u>
- Al personal de la Armada.....	2
- Importancia de los Informes Personales.....	3
- Orientación hacia la vida civil de los Oficiales de la Armada.....	6
- Resumen de la legislación sobre ascensos en la Armada.....	8
- Sobre Provisión de Destinos.....	12
- Nota informativa.....	13
- Gráficos comentados.....	15

NOTAS:

- a) - Se recomienda la máxima difusión entre los Jefes y Oficiales de los buques y dependencias destinadas del presente Boletín.
- b) - Las notas informativas, aclaraciones, etc. insertas en este Boletín no tienen carácter de precepto legal, y su único fin es el de orientar al personal de la Armada en las ideas que, en este Departamento, han presidido la elaboración de legislaciones de las que se haga referencia. No podrán, por tanto, ser invocadas para la consecución de cualquier pretendido derecho.

-- AL PERSONAL DE LA ARMADA --
-----oOoOo-----

Animado por la feliz acogida lograda por el primer número del Boletín de Personal, sale hoy a la luz el segundo, en el que se pretende seguir informando a la Corporación sobre los trabajos y problemas que en materia de personal están en vías de solución o aún por resolver. Dichos problemas son muchos para que puedan ser solucionados en poco tiempo, pero no dudamos que con la ayuda de todos y principalmente con la comprensión de las dificultades existentes y la buena disposición de quienes integran los diversos Cuerpos de la Armada, podremos convertir en realidad lo que ahora todavía son aspiraciones y proyectos.

Al hacerme cargo de la Jefatura de este Departamento de Personal, hago llegar a todos mi afectuoso saludo, así como mi propósito de dar continuidad a las directrices marcadas por el Mando de la Armada en política de Personal y poner totalmente en práctica la reciente reorganización de este Departamento. A todos ruego y de todos espero su leal colaboración para el mejor futuro de la Marina y el mayor bienestar de la Corporación. . .

Joaquín M^a Pery

Vicealmirante Jefe del Departamento de Personal

- IMPORTANCIA DE LOS INFORMES PERSONALES -
-----oo00oo-----

La eficacia de la Armada exige que las misiones de mando, técnicas o asesoras, en todos sus niveles, recaigan en Oficiales cuyas cualidades personales, capacidad y dotes profesionales hayan sido amplia y satisfactoriamente demostradas a lo largo de su carrera.

La selección es necesaria, aunque se mantenga el sistema de ascensos por antigüedad, para tratar de conseguir que aquellos que ocupen puestos en la Organización Naval reúnan las cualidades necesarias para el desempeño de sus responsabilidades. La clasificación es el medio que permite una selección fundamentada en el análisis de la personalidad y competencia profesional de los componentes de los distintos Cuerpos y Escalas.

El Reglamento de la Junta de Clasificación de los Cuerpos Patentados, publicado en el Diario Oficial núm. 3 de 4 de Enero de este año, establece su misión, composición y criterios básicos de clasificación para el ascenso.

Para facilitar la labor de la Junta, se le asignan en su momento Organos de Trabajo, encargados de estudiar y analizar con todo detalle la información correspondiente a los Jefes y Oficiales sometidos a clasificación, a fin de que la Junta, ponderando libremente todos los elementos de juicio a su disposición, pueda realizar una clasificación justa y precisa.

El nuevo sistema implica por tanto un análisis tan minucioso y fidedigno como permitan los elementos de juicio disponibles sobre la personalidad del clasificado, y lleva implícito que Informes Personales, Hojas de Hechos y de Servicios, Expediente Personal, etc. estén siendo "escudriñados" como nunca lo fueron hasta estos momentos.

De aquí toda la importancia y trascendencia que cobra tal documentación, e incluso podríamos afirmar que dentro de ella los Informes Personales tienen un gran peso específico, pues,

al constituir una colección, deben reflejar a lo largo de una serie de años el concepto que sobre un Oficial ha ido formando la Corporación y en definitiva mostrar casi gráficamente - su evolución en el transcurso de su carrera.

Precisamente por esa trascendencia, al establecerse las - nuevas Hojas de Informes Personales, se editó una Guía modifi cada recientemente para aclarar la forma de rendir tales In - formes y en ella se recomienda conocer perfectamente el conte - nido de la misma. La eficacia del sistema de Informes no po - drá alcanzarse si los informantes se limitan a consultar la - Guía en el momento de rendir los Informes y no a estudiarla - profundamente, y observar continuamente a sus subordinados - desde el punto de vista de cada uno de los conceptos a califi - car.

El Informante es el único responsable de los Informes ele - vados a la Superioridad, y su conciencia, el verdadero Norte que ha de señalarle el camino en materia tan compleja y difícil.

Nuestra Corporación debe sentir plenamente la responsabili - dad que implica "informar" y la importancia que tales Infor - mes tienen para todos y cada uno de sus componentes; no es po - sible admitir que se puedan rendir Informes con espíritu de - "salir del paso", colocando cruces de forma indiscriminada, - regalando calificaciones "A", o señalando "E" sin justificar - las debidamente en observaciones, así como notas de concepto en "análisis" y evaluaciones en la "síntesis" que no guardan estrecha relación. Es cierto que el modo como el Informante - haya cumplido su cometido de valorar será tenido en cuenta - por la Superioridad para juzgarle a él mismo, pero no ha de - ser el temor el único estímulo para bien cumplir este cometi - do, sinó muy al contrario, ha de ser el exacto sentido del - cumplimiento del deber y el espíritu de justicia de un bien - entendido compañerismo el que nos guíe en esta tarea para el perfeccionamiento de la Corporación.

En este aspecto resulta verdaderamente aleccionador el es - tudio de una gran cantidad de Informes que con diversos moti - vos ha efectuado el Departamento de Personal, ya que en tal - estudio aparecen claramente reflejados los defectos y lo que podríamos denominar temores o preocupaciones de los Informan - tes y que a grandes rasgos son los siguientes:

- a) Es tan raro encontrar calificaciones excepcionalmente altas como excepcionalmente bajas; más raro, si cabe, es -
tas últimas, que sólo aparecen impuestas en casos extremos y por informantes de reconocido carácter.

- b) Las calificaciones superiores e inferiores al nivel medio aparecen claramente delimitadas, constituyendo el -
conjunto de quienes las han merecido unas zonas de cuantía aceptablemente similar a la de una curva de Gauss.

- c) Los restantes, incluidos en el nivel medio, tienen informes muy parecidos y por tanto su ordenación según califi-
caciones es difícil y exige una mayor discriminación en los informes que se espera lograr con una mayor atención a la forma de rellenarlos y con la evolución de la menta-
lidad de la Corporación hacia criterios selectivos.

En conjunto, el Departamento de Personal cree que con los Informes y con los datos recogidos del historial profesional de cada uno hay elementos de juicio más que suficientes para hacer una selección negativa documentada, e incluso una elec-
ción limitada en cifras a los casos claramente destacados.

En la Guía de Informes Personales se ha introducido recientemente, entre otras, una importante modificación, tendente a que las bajas calificaciones no den lugar a ningún procedimien-
to especial por parte del informante, ya que el anterior crite-
rio, secuela del concepto de "Nota de Demérito", no producía -
los efectos deseados, pues los valores "E" y bajas conceptua -
ciones deben ser analizadas y consideradas dentro del conjunto
general de los informes de cada individuo, pero sin que la po-
sible existencia de las mismas y sus consecuencias coarte en -
lo más mínimo a ningún Mando para informar con libertad y jus-
ticia.

El peso que gravita sobre todo Mando obliga a muchas y gra-
ves responsabilidades, entre las que no es precisamente la me-
nor, ni la menos importante, la de conocer y calificar recta -
mente las cualidades, méritos y aptitudes, manera de ser y ac-
tuación de los Jefes y Oficiales a sus órdenes. Pero no debe -
olvidarse que el Mando es también cátedra que orienta y estimú
la vocaciones y aptitudes, y señalando defectos trata de corre-
girlos.

ORIENTACION HACIA LA VIDA CIVIL DE LOS OFICIALES DE LA ARMADA

La situación actual de algunos escalafones de la Armada impone que determinadas personas permanezcan largo tiempo en sus categorías actuales con pocas posibilidades de ascenso. En esta situación, aún produciéndose los retiros incontrolados y masivos por edad que se preven, no se alcanzará la fluidez necesaria. Ahora se pretende ordenar y regular esta situación buscando la mayor eficacia de la Armada con la nueva Ley de Ascensos.

Esta preocupación pesa sobre la Corporación desde hace tiempo, pues es de conciencia social y corporativa evitar que se adocen las personas en los escalafones cuando pueden aplicar su formación profesional y capacidad de trabajo a otras actividades útiles al país. Esto es mucho más justo y humano que desentenderse de la situación en que puedan quedar los Jefes y Oficiales afectados por las medidas que no hay más remedio que adoptar. Con esta iniciativa no descubrimos nada nuevo, pues según esta misma orientación se está actuando en otros países.

Consciente de este grave problema, el Mando ha ordenado la constitución de una Comisión con la misión de obtener información sobre posibilidades que pueda ofrecer la vida civil, sobre la base de que en ella encuentre un cierto número de Oficiales estímulo y porvenir más satisfactorio del que puede ofrecerles la Armada en las circunstancias actuales.

Aunque la comisión no ha hecho sino iniciar sus actividades, confía que, en un plazo no muy dilatado, se dispondrá de distintas soluciones aplicables, bien para el grupo de Oficiales jóvenes que por su afán de superación se encuentren en condiciones de estudiar otra carrera, bien para el grupo de los Oficiales de edad madura.

Es importante destacar que de ninguna manera estos puestos de trabajo puedan considerarse como una colocación de caridad, pues ni deben ser una carga para nadie ni tal solución resolvería el problema por la insatisfacción que a los interesados produciría. Por el contrario, se trata de buscar ocupación para ellos con plenitud de derechos y obligaciones. La Marina ha de asegurar que estas personas estén perfectamente capacitadas para desempeñar los destinos a los que concurren, ya que su cultura actual, su formación naval humana y los conocimientos y titulación que adquieran de la profesión a la que vayan a dedicarse les permitirá estar en el mismo nivel o superior que cualquier otro candidato que pudiera presentarse.

En tanto no se consiga una información más concreta y detallada, es prematuro adelantar diversas posibilidades que se vislumbran. No obstante, se considera preciso dar este primer avance informativo sobre estas actividades, con objeto de que la Corporación no sólo se entere de lo que se pretende y se está haciendo, sino que colabore y aporte sus puntos de vista y opiniones para que el estudio de posibilidades se haga en los dos extremos -las que puedan existir en quienes han de ofrecerlas y las que haya de receptividad en los que habrían de hacer uso de ellas- aportando toda clase de ideas y sugerencias que puedan ampliar el campo de acción donde actualmente se mueve esta Comisión, convencidos de que en la vida civil hay campo para los Oficiales de Marina que tienen un acervo de virtudes y cualidades que ha de permitirles enfrentarse con ella en condiciones de competitividad.

-----oOo-----

-- RESUMEN DE LA LEGISLACION SOBRE ASCENSOS --

=====

Uno de los objetivos fundamentales de toda política de personal debe ser lograr la debida fluidez de las escalas, para que quienes la forman puedan tener acceso en el momento y edad adecuada a los distintos destinos formativos para el mando superior, previa la oportuna selección.

Sin embargo, no hay que olvidar que toda innovación en temas de personal, si se pretende que sea viable, debe fundarse y apoyarse en cuanto haya de aprovechable en el pasado, para evitar el peligro que suponen las bruscas variaciones de criterio, fermento de perjuicios personales, más o menos discutibles, pero que siempre crean un clima de descontento.

En esta información se pretende dar a conocer, a grandes rasgos, la parte más saliente de uno de los trabajos que han servido de base a la futura Ley de Ascensos en los Cuerpos de Oficiales de la Armada, que si puede parecer pesado y monótono nunca lo será tanto para el lector como en realidad lo fue para quienes lo realizaron, por haber tenido que desarrollarse entre muchos papeles y bastantes incongruencias. Se trata de las disposiciones fundamentales de la recopilación, análisis y estudio de la legislación de la Armada a partir de 1868, para poner de manifiesto los conceptos básicos que han regido los movimientos de las escalas durante estos últimos cien años.

El estudio comprendió varios aspectos:

- a) - Recopilación de todas las disposiciones oficiales relativas a clasificación, condiciones, aptitudes, etc., lo que permitió levantar un grueso volumen, base del posterior estudio, recogiendo en él: 41 Leyes, 65 Decretos, 62 Ordenes Ministeriales y 3 Circulares.
- b) - A su vista, se buscó el comprobar todo cuanto oficial y taxativamente se había derogado. Ello supuso jugar un poco a los crucigramas. La confusión legislativa, a la que desde hace muchas décadas estábamos acostumbrados, privativa no sólo de nuestra propia Corporación, residía, no tanto en el cúmulo de letra publicada como en ese constante latiguillo con el que generalmente finalizaban aquellas: "Queda derogado todo cuanto se oponga a la presente Ley, Decreto u Orden Ministerial". Si se quiere hacer disquisiciones sobre esta frase, permitiría obtener curiosas y paradójicas deducciones. Pero de lo que no cabe la menor duda es que con ella no se decía nada, por desconocerse en realidad todo cuanto

había legislado sobre el tema. Así, no es de extrañar que un años más tarde de esa hipotética derogación se volviese a invocarla como actual y vigente, lo que demostraba una vez más que era preciso hacer otra cosa que limitarse a derogarla en su espíritu.

- c) - Una vez así expurgados los Diarios Oficiales de cerca de 100 años, se procedió a levantar una relación de conceptos sobre los que se habían basado todos los sistemas de ascenso aparecidos desde 1868. Tenía por objeto analizarlos y estudiarlos con el propósito de poder recoger los interesantes, justificando las razones que ello impulsaba, en posteriores disposiciones sobre el tema. Igualmente, se recopilaron ciertas normas todavía en vigor que, aunque ajenas a los proyectos de Ley, eran desarrollo de éstas.
- d) - Por último, se redactó otra lista de Leyes, Decretos y Ordenes Ministeriales que, si procede, deben derogarse en su día con el fin de dejar de una vez para siempre aligerada y clara la hasta hoy confusa y dispersa legislación. Esta última parte del trabajo recogió: 18 Leyes, 23 Decretos y 9 Ordenes Ministeriales.

Al finalizar este estudio, se obtuvieron unas deducciones actualmente valdeeras, siendo quizás la más interesante de ellas el poder comprobar de que nada de lo que hoy propugna la gran mayoría de las marinas extranjeras en materia de ascensos es para nosotros nuevo, e incluso que los criterios por los que se rigen se basan en conceptos, similitudes y precedentes que estaban ya recogidos en nuestra anterior legislación -si bien lo fuera en forma dispersa y ambigua-, aunque rara vez fueron plenamente aplicados. Los conceptos más destacados bien merecen un comentario particular.

- Criterio sobre ascensos.- Desde 1793 hasta nuestros días, aparecen constantemente los siguientes: Antigüedad, Selección, Elección y Elección Extraordinaria. En general no se han mantenido estables, sino que se han combinado o han predominado uno y otro de acuerdo con la época o con el legislador. Así, desde la Ley de 15 de Diciembre de 1868, que admite bajo ciertas condiciones el ascenso extraordinario, pasando por el Real Decreto de 18 de marzo de 1891, en el que se concilia el principio de la antigüedad con la necesaria selección, hasta llegar a la Ley de 7 de Enero de 1908, en la que se regula el ascenso por elección para el Almirantazgo, se han recogido los criterios todavía en boga y en los que se deberá basar nuestra futura legislación. No obstante, hemos de advertir que, cuando la República llega, se observa un salto atrás al volver a privar la antigüedad, tal como, con muy pocos retoques, ha llegado a nosotros.
- Clasificación anual.- Sus antecedentes pueden remontarse a 1793, cuando aparecen las Ordenanzas de Carlos IV, siendo profusamente recordado y reiterado posteriormente, como lo

demuestran, entre otras, la Ley de 15 de Diciembre de 1868 o el Real Decreto de 16 de Octubre de 1908.

- Clasificación para mandos.- Las recientes disposiciones de 26 de Junio y 14 de Noviembre del pasado año tienen sus precedentes en el Real Decreto de 18 de Marzo de 1891. Aparece, además, en el citado Decreto, el concepto de libre designación, es decir, la competencia del Ministro para otorgarlos.
- Clasificación en la Escala de Tierra.- Sus antecedentes se remontan a la Real Orden de 2 de Agosto de 1906, en la que se ordena la clasificación en la Escala de Reserva. Por no existir entonces Escala de Tierra, puesto que han de pasar dos años antes de que el Servicio de Tierra se establezca, la Escala de Reserva podríamos equipararla a la actual Escala de Tierra.
- Vacantes numéricas.- Aparecen en la Ley de 14 de enero de 1929. Se trataba de calcular anualmente, en cada empleo, el número de vacantes probables que se producirían, publicándose el 15 de Agosto en el Diario Oficial las valederas para ese año. Este concepto tiene similitud con el concepto actual de necesidad de un número fijo de vacantes anuales en cada empleo si se quiere dar agilidad y fluidez al escalafón.
- Zonas de clasificación.- Determinadas, entre otras, en las siguientes disposiciones: Real Decreto de 5 de Julio de 1906, Ley de 7 de Enero de 1908 o Ley de 14 de Enero de 1924. En unos casos se encaminaba a fijar qué parte de los individuos de un empleo debían entrar en clasificación, en tanto que en otros se trataba el número de Jefes y Oficiales que ésta debía comprender. Prácticamente es el mismo concepto actual para determinar los que en cada empleo deben entrar en clasificación, con el fin de que la selección se haga entre un número adecuado.

Aunque la relación podría hacerse más extensa, creemos que lo anteriormente expuesto evidencia suficientemente la importancia del estudio de antecedentes históricos efectuado y la necesidad de una recopilación y ordenación de esa dispersa legislación, conservando los conceptos y principios que por su valor tradicional y su efectividad actual merezcan respetarse, y derogando expresamente los que, por el contrario, se considera no deben continuar vigentes.

No obstante, no queremos terminar sin transcribir en un conciso resumen el Preámbulo de la Ley de 18 de Marzo de 1891, que después de 77 años de publicado sigue gozando de plena actualidad: "La nueva Ley se hace necesaria por los avances técnicos que han hecho a la Marina mucho más compleja. Los combates actuales requieren mandos superiores idóneos, por lo que hay necesidad de ascender a aquellos de reconocida competencia; la clasificación y selección es actualmente necesaria para dar agilidad a las escalas, debiendo conciliarse la

necesaria antigüedad con la selección para impedir de esta forma el ascenso de los ineptos para el mando. Hay hoy una tendencia a creer que quien alcanza las charreteras, y sólo por su edad, tiene derecho a llegar a los más altos puestos de la Armada, destruyendo con ese modo de pensar todo el estímulo de la Corporación".

-----oOo-----

-- SOBRE PROVISION DE DESTINOS --

-----ooOoo-----

La variedad de disposiciones actualmente vigentes que fijan condiciones y normas para la asignación de destinos en la Armada se derivan básicamente del "Reglamento para la provisión de destinos del personal de la Armada" promulgado por Decreto de 8 de Diciembre de 1.933. En años sucesivos se han ido ampliando, cambiando y desarrollando alguno de sus criterios, resultando en la actualidad una legislación confusa e inconcreta que dificulta su aplicación, e insuficiente ante la evolución previsible de los escalafones en un futuro próximo.

Para acoplar al personal de los diversos Cuerpos de la Armada a los destinos y procurar la rotación que conjugue la adecuada formación del personal con las necesidades de estabilidad y permanencia en buques y dependencias, es conveniente que estos destinos se provean con arreglo a unas normas concretas y permanentes, a fin de que todos y cada uno de los interesados sepan a lo que pueden aspirar y puedan ordenar su vida dentro de lo humanamente previsible.

Consciente de la necesidad perentoria de su actualización, el Departamento de Personal ha emprendido el estudio de un nuevo Reglamento de Provisión de Destinos, que recoja todo lo legislado sobre el particular y adapte a las exigencias actuales la doctrina existente, estableciendo criterios y directrices que, al mismo tiempo que coadyuven al mejor servicio de la Armada, haga más fácil la posible transición a cualquier nuevo sistema de Escalas y a las posibles repercusiones que ello pueda tener en la adjudicación de determinados destinos.

Con ello se pretende dar la debida información al personal, buscando que la provisión de destinos se haga con la mayor equidad posible sin que nadie pueda sentirse razonablemente defraudado en las alternativas y oportunidades que se le presenten en el futuro en su carrera profesional.

-----ooOoo-----

-- NOTA INFORMATIVA --

=====

La Ley 84/1965 de 17 de Julio (D.O. núm. 165), en su Disposición Transitoria, dispone textualmente: "El personal que pertenezca actualmente al Segundo Grupo o Escala de Tierra, o pase a ellos en el plazo de tres años, al que pudiese corresponderle el ascenso en dicho Grupo Segundo o Escala de Tierra, en virtud de conceptos establecidos por la legislación vigente, podrá optar entre acogerse a ella en la totalidad de sus preceptos o hacerlo a la presente Ley.

De su texto se deduce claramente que las condiciones de ascenso en la Escala de Tierra o Grupo Segundo pueden diferir notablemente según se trate de personas pasadas a ellos antes o después del 17 de Julio de 1968, fecha en la que se cumplirá el plazo de tres años antes citado.

En el caso de personas pasadas a la Escala de Tierra o Grupo Segundo después de la fecha 17 de Julio de 1968, hay que aplicarles íntegramente lo dispuesto en la Ley de 1965, que dispone en su Artículo 1º: "Los Jefes y Oficiales ... pertenecientes al Grupo Segundo o Escala de Tierra, excepto los Coroneles y Capitanes de Navío, podrán ascender una sola vez ... cuando lo haga por antigüedad uno más moderno en su Arma o Cuerpo del Grupo Primero, siempre que reúnan las condiciones siguientes: ... "Estas condiciones en resumen son a) Estar bien conceptuado.- b) Haber superado los cursos de aptitud o especialidad reglamentarios para el ascenso durante su permanencia en el Grupo Primero ... c) Que en el Grupo Primero tengan cumplidos los tiempos de efectividad (destino, mando o embarco ...).

Por el contrario, los pasados a la Escala de Tierra o Grupo Segundo antes de la fecha 17 de Julio de 1.968, pueden optar, en virtud de la Disposición Transitoria de la Ley de 1965, entre acogerse a lo dispuesto en dicha Ley o bien a la Ley de 20 de Diciembre de 1952 (D.O. núm. 292), la cual a estos efectos dispone en su artículo 5º; "Dentro de la Escala de Tierra no se producirán ascensos en los empleos de Capitanes de Fragata o asimilados y superiores. En los restantes empleos se podrá obtener como máximo dos ascensos, exigiéndose haber cumplido las condiciones de generalidad ... y el que haya ascendido en la Escala de Mar u Jefe u Oficial de los que le siguen en antigüedad.

En resumen:

- a). Todo aquel que pase a la Escala de Tierra, o Grupo Segundo, después del 17 de Julio de 1.968 puede ascender una sola vez, hasta Capitán de Navío o asimilado, por arrastre de la Escala de Mar o Grupo Primero, si estaba cumplido de todas las "condiciones para el ascenso" precisamente en dicha Escala o Grupo.

- b). Todo pasado a la Escala de Tierra o Grupo Segundo antes del 17 de Julio de 1968 puede optar por acogerse a lo dispuesto en el apartado a), Ley de 1965, o bien a la Ley de 1952, en virtud de la cual podrá ascender dos veces, hasta Capitán de Fragata o asimilado, por arrastre de la Escala de Mar, o Grupo Primero, con sólo tener cumplidas las condiciones de generalidad.

==== oOo ====

-- GRAFICOS COMENTADOS --

Evolución natural de los escalafones de los
Cuerpos General y de Máquinas - Años de per
manencia en los empleos.

- a). El primer gráfico adjunto representa los tiempos de permanencia en los empleos de Oficial y Jefe que se prevén para los próximos 20 años en el Cuerpo General, caso de continuar el actual sistema de ascensos por vacantes naturales.

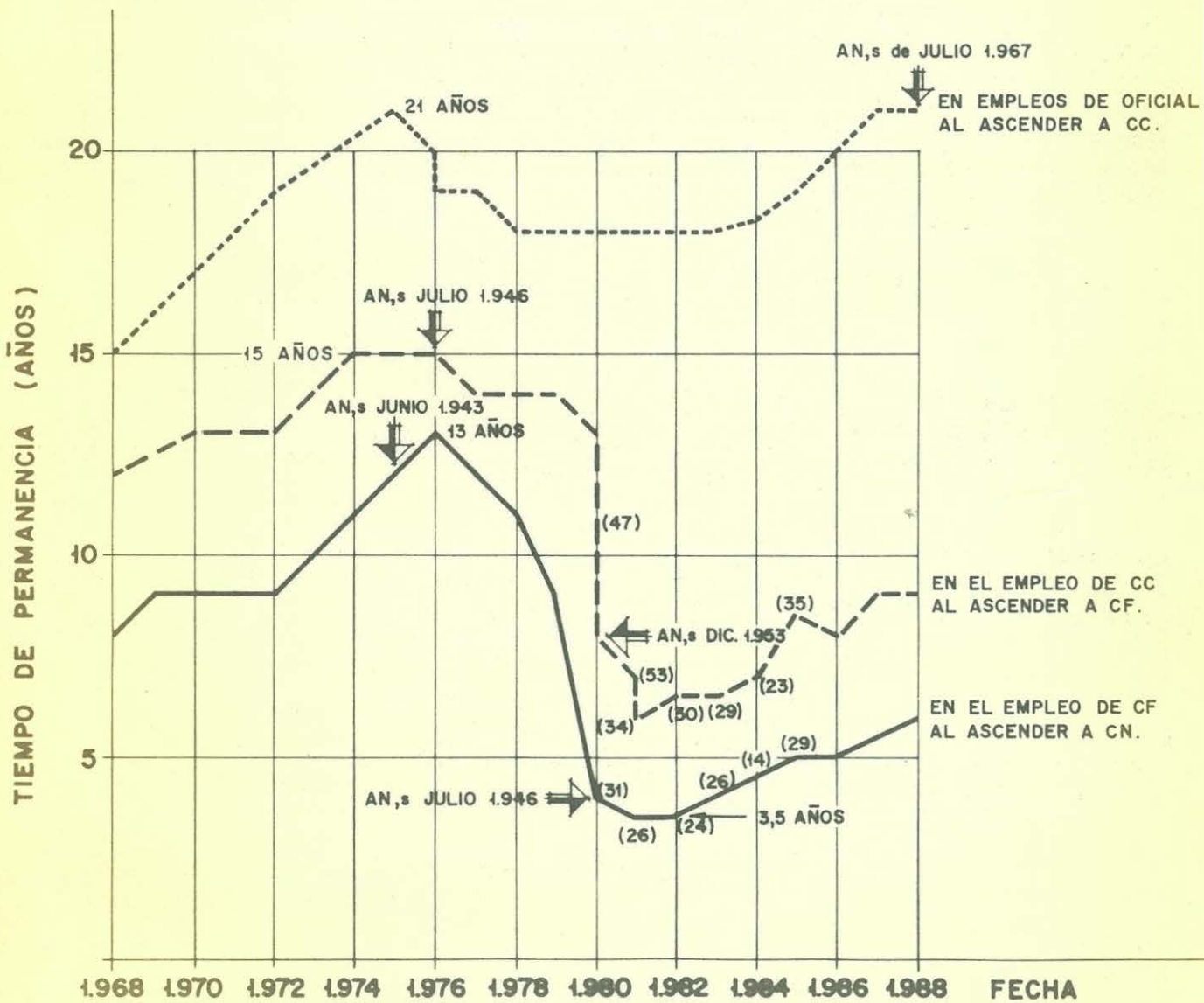
En las dos primeras curvas de este gráfico se reflejan los tiempos de permanencia en los empleos de CC. y CF. al producirse los ascensos a CF. y CN., respectivamente, con el escalón que se originaría en 1976 con el pase masivo a la Escala de Tierra de casi todo el primer tercio del escalafón. Los tiempos de permanencia oscilan entre cifras exageradas, 13 y 15 años al principio, y otras tan escasas -3,5 años- que no permitirán siquiera cumplir las condiciones para el ascenso.

En una tercera curva se recogen los tiempos de permanencia como Oficial al producirse el ascenso a CC. De ellas se pueden deducir las consecuencias siguientes:

- El vacío producido por los pases masivos a la Escala de Tierra es relleno con exceso por los Oficiales disponibles, lo grando solamente reducir su tiempo de permanencia a 18 años y volviendo inmediatamente a 21 años.
- Los tiempos de permanencia de Oficial son tan excesivos que, por sí solos, bastan para producir una deformación profesional que se considera irreversible y los incapacitará, sin duda, para los Mandos Superiores.

- b). El segundo gráfico, referente al Cuerpo de Máquinas, recoge la evolución prevista para este Cuerpo en los próximos 20 años, con los crecientes tiempos de permanencia en los empleos debido al atasco que existirá en este escalafón.

EVOLUCION NATURAL DEL ESCALAFON DEL Cº GRAL. AÑOS DE PERMANENCIA EN LOS EMPLEOS



EVOLUCION NATURAL DEL ESCALAFON DEL Cº DE MAQUINAS

AÑOS DE PERMANENCIA EN LOS EMPLEOS

