

BOLETIN DE PERSONAL



DEPARTAMENTO
DE PERSONAL
MINISTERIO DE MARINA

NUMERO 4



INDICE

- Introducción.
- Soluciones «A» y «B», de aplicación de la Ley.
- Sobre las condiciones específicas en los Cuerpos de Oficiales.
- Comentarios sobre ciertos conceptos que aparecen en el articulado del Decreto 49/69.
- Puntos fundamentales en los que se basan los estudios de los problemas que afectan a Suboficiales y Cabos.
- Cuadro comparativo sobre sistemas de ascensos en los Cuerpos de Oficiales de diversas Marinas extranjeras.
- Nota sobre facilidad de alojamientos para personal de la Armada durante los permisos.

FEBRERO 1969

BOLETIN DE PERSONAL



INDICE

Página

INTRODUCCION.

Soluciones "A" y B" de aplicación de la Ley.....: 1

Sobre las condiciones específicas en los Cuerpos de Oficiales.....: 3

Comentarios sobre ciertos conceptos que aparecen en el articulado del Decreto 49/69.....: 6

Puntos fundamentales en los que se basan los estudios de los problemas que afectan a Suboficiales y Cabos.....: 10

Cuadro comparativo sobre sistemas de ascensos en los Cuerpos de Oficiales de diversas marinas extranjeras.....: 14

Nota sobre facilidad de alojamientos para personal de la Armada durante los permisos.....: 17

NOTA:

- Se recomienda la máxima difusión entre los Jefes y Oficiales de los buques y dependencias destinatarios del presente Boletín.

I N T R O D U C C I O N

Sale un nuevo número del Boletín de Personal cuando, después de un largo y trabajoso proceso, han sido ya promulgadas importantes disposiciones que tienden a regular y complementar la Ley de Escalas y Ascensos.

Parece por ello, oportuno, el que este Boletín, como canal informal de comunicación entre el Departamento de Personal y la Corporación, dedique sus páginas a exponer y comentar, dentro de las naturales limitaciones de espacio, ciertos aspectos fundamentales ya desarrollados y que dentro del marco establecido por la Ley y Decreto van a presidir en un futuro la marcha, hacia metas definidas, del personal de la Armada.

Como parte integrante de ella, aparecen en sus páginas, una breve síntesis de los problemas planteados en el Cuerpo de Suboficiales y en los Cabos cuyos trabajos de resolución catalogados ya como de máxima prioridad, están siendo objeto de estudio.

No me cabe otra cosa que desear que este número tenga la misma acogida que tuvieron los anteriores.

Joaquín M^a Pery
Vicealmirante Jefe del Departamento de Personal.

SOLUCIONES "A" Y "B" DE APLICACION DE LA LEY.-

El Decreto 49/69 que desarrolló la Ley 78/68 de Escalas y Ascensos en los Cuerpos de Oficiales de la Armada, establece en su Artículo 3º los tiempos normales de permanencia fijados para los distintos empleos de la Escala de Mar del Cuerpo General y en el de Máquinas y Grupo "A" de Infantería de Marina.

Estos tiempos normales no tienen otra repercusión en cuanto a evolución de los escalafones, que servir de dato fundamental para determinar las cifras de frentes de ascensos, que de una forma más o menos teórica, son el resultado de dividir las existencias en cada empleo por estos años de permanencia que se señalan.

Partiendo de ellos y variando el número de años se confeccionaron y estudiaron diversos "escalafonarios" de los cuales se presentan hoy, los dos más significativos correspondientes a las soluciones conocidas como "A" y "B", siendo la primera de ellas la adoptada por la Armada con la variante de establecer 10 años en el empleo de TN. y 3 en el de AN.

La palabra "escalafonario" fue empleada para indicar un gráfico en el que se incluyen ordenadamente y por "frentes" a todas las personas que realmente constituyen cada empleo de un escalafón en un momento determinado. Decir personas, significa su fecha de nacimiento o edad, determinante del límite de su permanencia en la Escala.

Los "escalafonarios" tienen el artificio de que las personas que corresponden a cada "frente" de ascensos están ordenadas por edad, de arriba a abajo, situando a los más jóvenes en la parte alta.

De esta forma se puede representar gráficamente las posibilidades que tienen las personas integradas en los distintos empleos al alcanzar determinadas zonas del escalafón, exclusivamente por razón de su edad.

Supongamos por ejemplo un CC. que en la Solución "A" (8 años de CC., 6 de CF. y 5 de CN.) tiene 48 años y está en el primer "frente" de su empleo (o sea en su 8º año teórico de CC.). Serà

clasificado para ascenso en el segundo trimestre de 1.969, y suponiendo que es seleccionado ascenderá a CF. en Junio de 1.970, si no ha ascendido durante el Año Naval 1.969-70, debido a vacantes naturales. Tendrá entonces 49 años.

El segundo trimestre del 74 entrará como CF. en 1ª clasificación, y el del 75 en 2ª. Entre Julio del 75 y Junio del 76 (Año Naval 75-76) ascenderá a CN. si es seleccionado, y tendrá entonces 55 años.

El segundo trimestre del año 79 entrará en 1ª clasificación como CN. y en el del año 80 en 2ª clasificación. En Julio de 1.981 (si ha sido elegido) podrá ser CA. si le ha correspondido el ascenso antes de cumplir los 60 años. Caso de que hubiera cumplido esta edad antes de producirse la vacante en el Almirantazgo habrá pasado a la Escala de Tierra.

Consideremos ahora el caso en que el CC. en cuestión hubiera tenido 47 años, o sea que cumple teóricamente los 60 al llegar al último año de CN.

Como el que figure con 60 años en este "frente" quiere decir que puede haberlos cumplido en cualquier momento del Año Naval que termina en Junio de ese año, es indudable que puede tener ocasión de ascender si la vacante que le corresponde cubrir se produce antes de que cumplan los 60.

Resulta por tanto que LA LINEA GRUESA QUE FIGURA EN EL DIBUJO COMPRENDE A LOS INDIVIDUOS QUE POR RAZON DE EDAD NO PODRAN COMPLETAR EL TIEMPO DE PERMANENCIA FIJADO PARA EL EMPLEO DE CN.

No obstante, el 50% teórico de los individuos que tienen la edad límite debajo de la línea en cada "frente" podrán ascender al Almirantazgo si son elegidos.

Si la elección tiene lugar en el penúltimo frente podrán ser elegidos en la misma proporción teórica los que en los correspondientes frentes tienen un año más que la edad de los inmediatamente situados bajo la línea gruesa anteriormente citada.

De la misma forma se modifican las posibilidades de los individuos de más edad al ir retrocediendo los Frentes de elección.

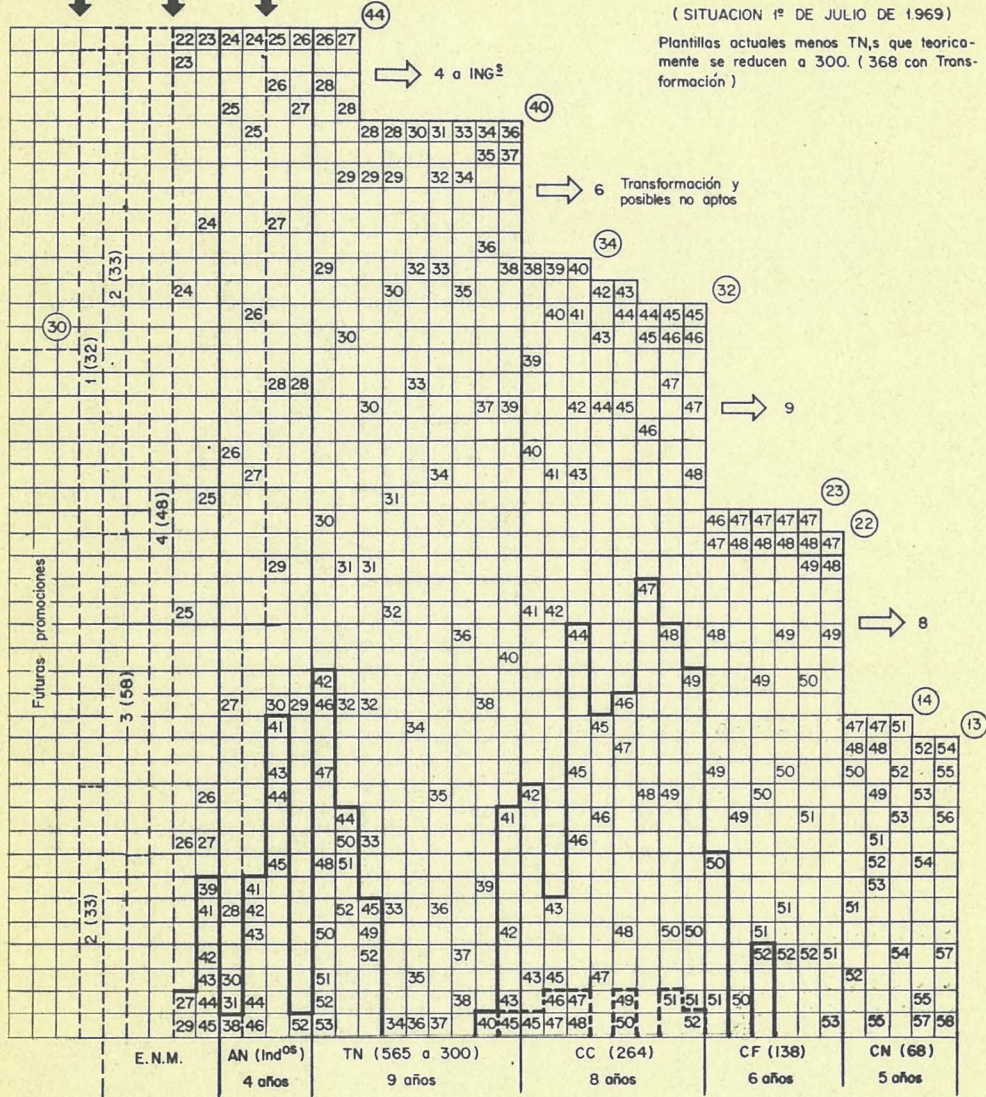
Consideraciones similares se pueden hacer con respecto a la línea de trazos si bien referidas a las posibilidades de ascenso a CN.

E.N.M. AN,s Actuales. TN,s Actuales

SOLUCION "A"

(SITUACION 1º DE JULIO DE 1969)

Plantillas actuales menos TN,s que teóricamente se reducen a 300. (368 con Transformación)



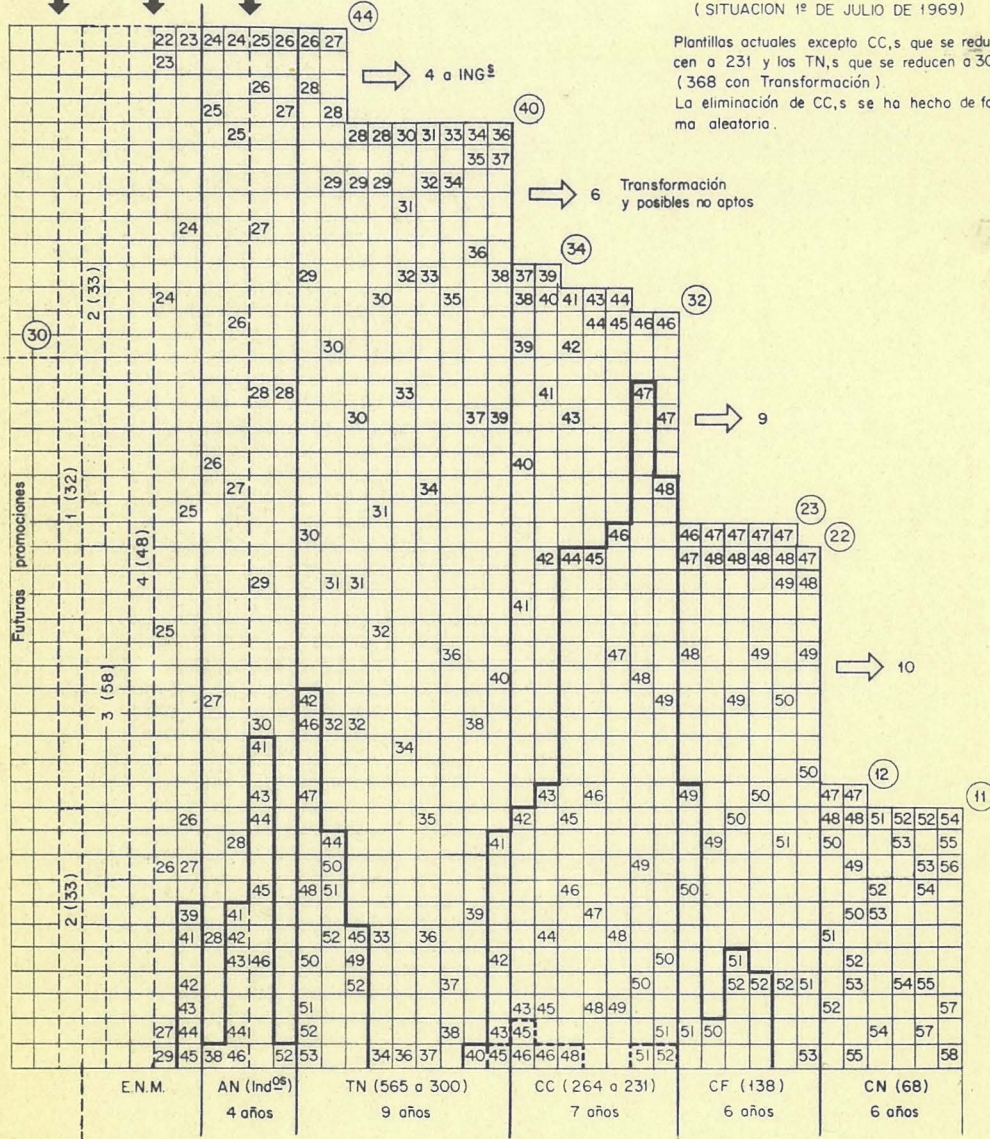
E.N.M. AN,s Actuales TN,s Actuales

SOLUCION " B "

(SITUACION 1º DE JULIO DE 1969)

Plantillas actuales excepto CC,s que se reducen a 231 y los TN,s que se reducen a 300 (368 con Transformación)

La eliminación de CC,s se ha hecho de forma aleatoria.



SOBRE LAS CONDICIONES ESPECIFICAS EN LOS CUERPOS DE OFICIALES.

Las condiciones generales y específicas que señala el Decreto 49/69 que desarrolla la Ley 78/68 de Escalas y Ascensos en los - Cuerpos de Oficiales de la Armada, son determinados períodos de tiempo "en destinos de mando, embarco o plantilla específicamente profesionales dentro del ámbito de la Armada y que para cada Cuerpo y empleo se fijen por disposiciones de rango ministerial".

La amplitud de estas prescripciones se inspiró en la necesidad de poder alcanzar cierto grado de flexibilidad para conjugar el - tiempo exigido en cada empleo con las posibilidades de destinos - -esencialmente variables- que la Fuerza Naval puede ofrecer, así como con los tiempos de permanencia mínimos que tales destinos - requieren para poder mantener el debido nivel de eficacia operativa que idealmente se estima en dos años.

En todas las Marinas de guerra se produce actualmente el hecho de que, paralelamente a la disminución de unidades operativas - consecuencia inmediata de su mayor poder combativo y de su elevado coste- se va incrementando el volúmen y las exigencias de las infraestructuras que las sostienen, lo que conduce fatalmente a una insuficiencia de los destinos de embarco y naturalmente aún más de los mandos a flote, lo que imposibilita que todos los que forman la Escala de Mar consigan adquirir una experiencia a flote del mismo grado especialmente en los empleos superiores.

Con independencia de esta realidad, es inevitable que la via - bilidad de destinos indispensables en la preparación panorámica - que debe lograrse en los empleos inferiores a Capitán de Navío, - con objeto de que pueda alcanzarse el mencionado empleo con una - buena experiencia naval y unos elevados conocimientos de la Administración y de los servicios que sostienen a la Fuerza, se reduzca según se va ascendiendo en los niveles de mando y responsabilidad ya que al ir progresando en la carrera se va definiendo la calidad humana y profesional de cada uno, siendo obligado aprovechar las capacidades individuales en alguno de los cauces fundamentales de la profesión.

Estos conceptos alcanzan su más completa expresión en los distintos empleos de Oficiales Generales y dada la entidad de nuestra Armada deben hacerse extensivos a los empleos de Capitanes de Navío y asimilados por la similitud que existe en la problemática de sus destinos peculiares. De ahí que en este empleo debe acen -

tuarse la preparación para el futuro desempeño de cargos y comisiones privativas del Almirantazgo, y sea necesario o imprescindible - afrontar en él, responsabilidades en esos sectores de la Administración cuando los cambios han sido profundos y exigen un alto nivel - de adaptación, gestión y visión en todos y cada uno de sus proble - mas.

A ello induce también el tiempo de permanencia fijado como nor - mal en estos empleos y la existencia de destinos, entre los priva - tivos de la Escala de Mar o Grupo "A" que por desempeñarse a flote, por tener contacto más directo e inmediato con la vida diaria de la Fuerza Naval o de las Unidades, o con la directa responsabilidad de la preparación y administración, implican el ejercicio de unas fun - ciones de mando o dirección, de nivel más destacado, lo que exige - no solamente tener en cuenta la idoneidad de las personas que han - de ocuparlos, sino también garantizarles un tiempo de permanencia - en ellos que permita su preparación y la de la Fuerza. Bajo estos - criterios básicos se han seleccionado los destinos que se señalan - para cumplir condiciones en el empleo de Capitán de Navío y asimila - dos y si bien sería muy deseable que entre los del Cuerpo General - se incluyese un tiempo aceptable de experiencia táctica a flote, la realidad de nuestra Fuerza no lo hace posible.

En los restantes empleos de Jefes y en los de Oficiales se ha - buscado que las condiciones específicas proporcionen la máxima posi - bilidad de adquirir experiencia a flote que permite la entidad de - la Fuerza, prescindiendo, por obligada necesidad, de la tradicional obligatoriedad del mando a flote en todos los empleos de Jefe, res - tableciéndolo, no obstante, como requisito de obligado cumplimiento en uno de cada dos empleos, incluso en el de Teniente de Navío.

Con objeto de que el empleo de Capitán de Navío se alcance con - la formación naval básica necesaria para el eficaz desempeño de - cualquiera de los destinos de mando o dirección, a él asignados, se ha huído de establecer dispensas de condiciones específicas a flo - te, en los demás empleos, por tiempo desempeñado en destinos de - otra índole, si bien la integración del Arma Aérea y otras Unidades especiales así como la atención que requiere la labor docente, ha - obligado a aceptar algunos de estas dispensas que se concretan en - la Jefatura de Escuadrilla de H/C pesados para Capitanes de Fragata, así como la de dos años para Tenientes de Navío en Escuelas y Unida - des de Buceo y 3 años para destinos de Unidad de Aeronaves.

Por otro lado y con el mismo fin se ha tendido a ampliar su pe - ríodo de embarque a los Jefes y Oficiales destinados en buques que hayan de permanecer prolongados períodos de tiempo en obras, habiéndose asimismo previsto la necesidad de establecer, en su día, cier-

tas dispensas en las condiciones específicas del personal que ha de dotar las Unidades del Programa Naval, teniendo en cuenta la continuidad de permanencia necesaria para llevar aquél a buen término.

Es conveniente señalar la circunstancia de que la correcta aplicación de la Ley de Escalas y Ascensos hace conveniente que las zonas de los escalafones para el perfeccionamiento de las condiciones específicas comprendan a los Jefes y Oficiales en los primeros años de sus respectivos empleos, zonas en las que sus integrantes, por otra parte, tienen la edad más idónea para desempeñar determinados destinos, especialmente a flote, porque no se puede olvidar la influencia de la edad en la capacidad física.

Es por ello por lo es necesario implantar unos períodos de adaptación, en los que, dentro de los límites considerados como aceptables, se introducen ciertas variaciones con respecto a los criterios generales, como única forma de llevar las mencionadas zonas a sus posiciones adecuadas partiendo de la situación real actual.

Con respecto a los Cuerpos con una sola Escala o Grupo el problema está limitado en sus proporciones y diferenciado por su mayor tiempo previsible para la permanencia normal en cada empleo. En consecuencia el criterio seguido al señalar los destinos específicos, dentro de los tiempos establecidos por el Decreto 49/69, ha sido el de lograr que quienes alcancen los empleos superiores puedan tener la debida preparación y experiencia profesional, así como la debida información de los problemas corporativos y de las Unidades y Fuerza Naval que en sí mismas son la razón de existencia de la Armada. Por ello se cuida especialmente la visión panorámica del conjunto que forman los Departamentos, los buques y la Administración Central.

Por último es preciso señalar que el conjunto de condiciones y requisitos que se han fijado en los diferentes empleos y Cuerpos, los criterios que han de seguirse para conjugar adecuadamente unos y otros y la necesaria orientación de los Mandos Superiores al mejor servicio de la Armada, implican que la asignación de destinos para el perfeccionamiento de condiciones específicas responda a una ~~necesario~~ de criterio por lo que tal asignación se hará por libre designación con base de idoneidad de los interesados deducida de las clasificaciones normales o de aquellas extraordinarias que fuese necesario efectuar.

.....

COMENTARIOS SOBRE CIERTOS CONCEPTOS QUE APARECEN EN EL ARTICULO-
LADO DEL DECRETO 49/69

AÑO NAVAL

El Año Naval, adoptado por cierto número de marinas extranjeras, ofrece ventajas el implantarlo en la nuestra por las siguientes razones:

- a) - Se fija una fecha, hasta ahora inexistente, a la que van a referirse las futuras actividades de la Armada.
- b) - Dicha fecha sobre la que normalmente deben programarse los cambios de destino (especialmente para los que no sean de Mando a flote o de subalterno embarcado), relevos, traslados y licencias -en tanto no se vaya al desfasaje de estos a lo largo del año-, coincide con la época de verano, en la cual las actividades de la Armada, como las del resto de la Administración del Estado, disminuyen. Eso permite disponer de tiempo suficiente para resolver multitud de problemas que abarcan desde el poder identificarse con el destino antes de entrar en período de actividad normal, hasta disponer de los meses más convenientes para atender a ciertos problemas de índole personal, como son los traslados de viviendas, matrículas de los colegios, etc.

ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO

Según el concepto tradicional, la antigüedad en un empleo, se contaba a partir: "del día siguiente en que ocurría la vacante que producía el ascenso". No obstante, la realidad es que el mencionado concepto llegó a bastardearse, puesto que todo retrasado en el ascenso, al hacerse éste efectivo, se la daba la misma antigüedad que tenía el que le seguía en el orden de escalafonamiento. Ello pudo ser consecuencia de que con el sistema de ascensos por antigüedad pura, ésta, se confundiese con el número del puesto ocupado. Con ello además de existir un contrasentido, la antigüedad era más nominal que real.

Con el fin de aclarar los conceptos y ampliar su contenido el actual Decreto busca:

- a) - Respetar la definición tradicional.
- b) - Que la fecha en que se confiere, coincida con la fecha efectiva en que se asciende al empleo superior, es decir, aquella en la que empieza a contar el tiempo de efectividad.
- c) - Aclarar el contenido de su definición puesto que puede ocurrir que se produzca una vacante y no se cubra o que aún habiendo sido declarado elegido o apto, sin haber terminado de cumplir sus condiciones, no pueda cubrir la vacante que le hubiera correspondido de tenerlas, hasta haberlas completado.

En el caso de tener una misma antigüedad dos o más individuos de Cuerpos distintos, se mantiene el criterio aplicado al Cuerpo de Ingenieros de la Armada tal como aparece en el Decreto núm. 3147/67 que desarrolla la Ley núm. 61/67 que lo creó.

ORDEN DE ESCALAFONAMIENTO

Al definir la antigüedad de escalafonamiento, se ha pretendido - desligar la idea hoy muy extendida de que la antigüedad en el empleo y el orden de escalafonamiento son conceptos sinónimos y casi compatibles.

En su definición se determina claramente que podrán normalmente existir variaciones en el puesto ocupado en el escalafón dentro de cada empleo, sin que tenga nada que ver la antigüedad en el empleo que cada individuo posea. En cualquier caso en lo sucesivo queda - claramente establecido que el orden jerárquico será función del orden de escalafonamiento y no de la antigüedad en el empleo.

Este deslinde queda además justificado tanto por los antecedentes que en la propia Armada existen, como lo prueba el escalafonamiento establecido en el Cuerpo de Ingenieros de la Armada y por el vigente Decreto de Situaciones que determina que a partir del 3º - año todo Supernumerario quede congelado en su puesto, como por la jurisprudencia dictada por el Tribunal Supremo, quién tácitamente especificó que la antigüedad en el empleo y el orden jerárquico no tenían por que ser compatibles.

Esta cuestión ha sido abordada por las sentencias del Tribunal - Supremo de 10 de Abril de 1962, 26 de Febrero de 1965 y 18 de Febrero de 1966, la última de las cuales textualmente dice: "la antigüedad en cualquier empleo ha de referirse al nombramiento en que tal empleo

pudo adquirirse tanto por la existencia de vacantes, cuanto por reunir el interesado las condiciones legales para el ascenso, aún cuando la orden de su nombramiento se produzca después, pero en modo alguno alcanzar y retrotraerse, a un momento anterior en el que el empleo no podía obtenerse por falta de las condiciones necesarias. De esta manera una mayor antigüedad en el empleo, no prevalece sobre la antigüedad general en el Cuerpo de carácter primordial a efectos de Mando ... "

TIEMPOS MINIMOS DE EFECTIVIDAD

Para la determinación de los tiempos mínimos de efectividad, se han tenido en cuenta todos los factores que influyen en su determinación dentro de una escala regulada; tiempo razonable de formación general, formación específica en cada grado y necesidades para la selección en los distintos empleos.

Los tiempos mínimos de efectividad tratan por lo tanto, de asegurar un tiempo razonable de formación para alcanzar los puestos de Dirección (Almirantazgo) no conseguidos con los tradicionalmente establecidos de las 24 revistas.

Es común considerar hoy en todos los países que estudian estos problemas que la edad óptima mínima para alcanzar tales puestos es la de 45 años y la máxima sobre los 55. En nosotros, teniendo en cuenta que la salida de la Escuela Naval se efectúa entre los 24 y 25 años, la carrera hasta el Almirantazgo debe aproximarse en duración a un mínimo de 20 años y un máximo de 30. Consecuencia de esto es que el período formativo para alcanzarlo debe comprender fases en que la ejecución y la responsabilidad se vayan complementando, clara distinción normalmente entre Oficial y Jefe y entre cada uno de los diversos grados que componen tales empleos.

Así pues tendremos dos períodos de igual duración, uno de Oficial con 9 años y otro idéntico de Jefe.

TIEMPOS MAXIMOS DE PERMANENCIA

Es un sistema de producción de vacantes que tiene previsto la Ley pero cuya aplicación no es viable hoy día ni en futuro próximo, dada la problemática actual de los escalafones de los Cuerpos con dos Escalas o Grupos, ya que, en casi todos los empleos un gran número de Jefes y Oficiales han sobrepasado los tiempos máximos aconsejables.

CONCEPTO DE ZONA DE CLASIFICACION

Para la determinación de las vacantes forzosas que hayan de completar la cifra de las fijas establecidas para cada empleo, será muy interesante que la zona sobre la que se va a efectuar la clasificación esté claramente definida y comprenda a un grupo de entidad suficiente para que los porcentajes de los posibles excluidos, se mantengan siempre dentro de límites que garanticen la posibilidad de clara discriminación, en el conjunto de los clasificados. También tiene gran importancia esta de limitación para los ascensos por elección, ya que señala el máximo de posibilidades de avance que tal sistema de ascensos puede permitir.

El criterio que se sigue es básicamente el que estableció COMESPER el año 1964 y consiste en hacer pasar a todos los que han de ascender por dos clasificaciones, integrando para ello la zona de cada empleo, con dos "frentes" del mismo.

Para los Cuerpos de Ingenieros, Intendencia, Sanidad, Eclesiástico, Jurídico e Intervención de la Armada, la zona comprenderá un número doble del de vacantes naturales que sean previsibles en el empleo superior durante el siguiente Año Naval. Este número será como mínimo el 20% por exceso en los empleos cuyas plantillas no sobrepasen los 50 componentes, y el 10% por exceso en aquellos empleos cuyas plantillas sean iguales o superiores a dicha cifra, números que se señalaron para garantizar cierta posibilidad de avance efectivo a los que pudieran ser "elegidos".

.....

PUNTOS FUNDAMENTALES EN LOS QUE SE BASAN LOS ESTUDIOS DE LOS
PROBLEMAS QUE AFECTAN A SUBOFICIALES Y CABOS

Como resultado de los trabajos y estudios que desde hace tiempo se llevan a cabo en la Junta de Doctrina del Departamento de Personal, se ha llegado a la conclusión de que los principales problemas de tipo orgánico que en la actualidad y en los próximos diez años afectan a Suboficiales y Cabos son los siguientes:

CUERPO DE SUBOFICIALES

A la vista de las plantillas promulgadas en 1962 para Suboficiales y que figuran en la Sección de Suboficiales del Departamento de Personal y teniendo en cuenta el proceso de carrera que seguirán los actuales Suboficiales, de no tomarse medida alguna, siguiendo una evolución natural (retiros por edad) se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- a) - El reparto de retiros por edad es muy distinto entre unas y otras Especialidades y dentro de éstas, no es uniforme para este período.
- b) - Prácticamente todas las plantillas están rellenas a excepción de la de Electrónica, habiendo un exceso en la de Torpedistas y Ministas.
- c) - La media anual de retiros es en todas ellas, en conjunto, inferior al ingreso anual que conviene garantizar para asegurar la fluidez necesaria.
- d) - Aún tenido en cuenta los pases actuales a Transformación, no se alcanza el nivel mínimo de vacantes deseable.
- e) - Al no poder tener acceso los Cabos al Cuerpo de Suboficiales o hacerlo en número muy reducido por haberse bloqueado algunas especialidades por personal joven, éstas se encuentran prácticamente inmovilizadas produciéndose un progresivo envejecimiento en el empleo de Cabo 1º con la desmoralización consecuente.
- f) - Se producen largas permanencias en los distintos empleos de Suboficial con consecuencias análogas a las citadas en el punto anterior.

- g) - Al no existir selectividad en el ascenso a los distintos empleos de Suboficial el adocenamiento se incrementa notablemente.
- h) - Sin embargo en los últimos años parece haberse iniciado un proceso de pases voluntarios a situación de retirado en número apreciable (14) en la categoría de Mayor.

Si bien es verdad que los problemas que afectan hoy al Cuerpo de Suboficiales concierne y comprende a todas sus especialidades, hay alguna de ellas en que aquellos problemas se agudizan creando particularidades extremas. Entre ellas podemos citar:

- a) - Radaristas y Sonaristas.- En los próximos diez años no se produce ninguna vacante por retiro por edad. Los escalafones están actualmente completos. Las plantillas son insuficientes para las necesidades actuales y mucho más para las futuras, si se tiene en cuenta el Programa Naval. Gran parte de los Cabos de estas Especialidades no se reenganchan a causa de la falta de porvenir profesional en ellas, lo que produce una mayor escasez de personal.
- b) - Electrónicos.- De 118 Suboficiales previstos faltan 50, lo que significa una gran escasez de este personal en buques y dependencias. El Programa Naval agudizará aún más este problema. Existe también una notoria escasez de Cabos Electrónicos.
- c) - Torpedistas y Ministas.- Existe un exceso de Suboficiales sobre las plantillas, lo que unido a los retiros anuales previstos, hace que deban considerarse parados estos escalafones durante varios años. Estas Especialidades, sobre todo la de Minista, por su pequeñez de plantillas, presentarán siempre problemas de conducción y formación.
- d) - Otras Especialidades.- En principio, las restantes Especialidades no presentan particularidades que las destaquen del conjunto de las del Cuerpo de Suboficiales.

A la vista de lo expuesto resulta ineludible llevar a cabo inicialmente una determinación de necesidades de las distintas Especialidades del Cuerpo de Suboficiales antes de plantear cualquier estudio que conduzca a una solución general. Para ello, es preciso considerar los siguientes extremos:

- a) - Conveniencia de conservar, crear, suprimir, refundir o fraccionar las Especialidades de Suboficiales, teniendo en cuenta su formación, utilización y conducción.
- b) - Necesidad de mantener o suprimir dependencias, estructuras y buques.
- c) - Necesidad de tener en cuenta la formación del personal para las unidades del Programa Naval y de los órganos de apoyo del mismo.
- d) - Concentración al máximo de Escuelas y Centros de Instrucción y Adiestramiento, a fin de obtener su máximo rendimiento.

CABOS ESPECIALISTAS

Por lo que respecta a Cabos Especialistas sus problemas presentan los siguientes aspectos:

- a) - En conjunto, su número es insuficiente para las actuales necesidades, existiendo notables diferencias a este respecto, entre las distintas Especialidades.
- b) - En el último año ha disminuido el número de reenganches, llegando a ser el número de licenciamientos en algunas Especialidades superior al de ingresos.
- c) - Parece deducirse que las causas principales de estos licenciamientos residen en razones distintas de las puramente económicas y que pueden resumirse así:
 - Escaso porvenir profesional.
 - Incertidumbre en cuanto a destinos.
 - Marcada apetencia a destinos de tierra, que no puede ser satisfecha en la mayor parte de los casos.
 - Inestabilidad en los criterios que rigen el régimen interior en los distintos destinos, e incluso, dentro de uno mismo.
 - Defectos subsanables en cuanto al bienestar (alojamiento, locales de esparcimiento, etc.).
- d) - La Ley 19.12.51 prevé el ascenso a Sargento (no perteneciente al Cuerpo de Suboficiales) de los Cabos Primeros que no habiendo podido pasar al Cuerpo de Suboficiales completen sus 20 años de servicios efectivos en la Armada.
- e) - Para un plazo de cuatro años se prevé la existencia de unos 500 de estos Sargentos de Marinería para los que no existen ni plantillas ni previsión de destinos.

CONCLUSIONES

Dada la complejidad que presenta la normalización de Suboficiales y Cabos, no cabe presumir que puede corregirse con Ley que los regule en un plazo relativamente corto, a la vista del proceso seguido por la Ley de Escalas y Ascensos de los Cuerpos de Oficiales de la Armada.

La base inicial de todo ello debe basarse en una bien fundamentada determinación de necesidades que por salirse totalmente de las posibilidades de la Junta de Doctrina, se recaba de los Organismos competentes.

Sin embargo existen problemas específicos que exigen urgente solución y que hay que intentar resolver en lo posible y de forma tal que las medidas que se adopten para ello no se opongan o compliquen la solución total y definitiva que en su día ^{SE} arbitre.

Entre estos problemas específicos, acerca de los cuales se están tomando medidas correctivas adecuadas, resultan como más salientes las siguientes:

- a) - Aumento de plantillas de Radaristas y Sonaristas.
- b) - Relleno de la plantilla de Electrónicos.
- c) - Tratar de incrementar al máximo los alicientes para el personal de Cabos Primeros.
- d) - Estudiar la utilización de los Sargentos de Marinería con objeto de obtener el máximo rendimiento para el servicio y satisfacción de los interesados.
- e) - Informes de Clases de Marinería y Cuerpo de Suboficiales que pueden servir como base de futuros conocimientos y clasificación del Cuerpo de Suboficiales.
- f) - Ingreso en el Cuerpo de Suboficiales de la forma más adecuada en lo que respecta a exámenes introduciendo y pesando las conceptuaciones merecidas a lo largo de su vida profesional en los destinos.

.....

CUADRO COMPARATIVO SOBRE SISTEMAS DE ASCENSOS EN LOS CUERPOS DE OFICIALES EN DIVERSAS MARINAS EXTRANJERAS

	ARGENTINA	BRASIL	PERU
1) CONDICIÓN ACTUAL	Regulado	Exige aumentos	Regulado
2) SISTEMA ASCENSOS	1. Antig. los T. Corb. 2. Selección resto.	1. Antig. C. Te y P ^o Te. 2. Méritos) Jefes 3. Antig.) 4. Elec. CN. Altes. 5. Elec. extraord ^a .	1. Antig. AF. 2. Selec. TN, CC, CF. B. Elec. CN, CA y VA.
3) FINES PERSEGUIDOS	Mantener regulado escalafón con independencia otros factores.	Regular escalafón con independencia otros factores.	Mantener regulado escalafón con independencia otros factores.
	Fijadas Anualmente	Por vacante	Anualmente
	Ejecutadas 31 Diciembre	Dentro próximos 30 días	1 ^o Enero
4) VACANTES	Nº vacantes = las de su grado + las producidas en grados superiores	No programadas. Fijadas por decreto.	No exceder el 15% del total del personal subalterno.
	Porcentajes	De acuerdo con plantillas	De acuerdo con plantillas
	Criterios		
5) ZONAS DE ASCENSO	1. Por ascenso 2. Naturales 3. Provocadas	1. Por ascenso 2. Naturales 3. Transferencia	1. Por ascenso 2. Naturales 3. Provocadas
6) CONDICIONES	1. Cumplidos condiciones los CC. 2. Todos los CF, CN, CA y VA.	Por Decreto	1. Cumplidos condiciones los CC y CF 2. Todos los CN, CA y VA.
	Generales		
	Específicas		
7) LISTAS O CUADROS	1. Aptitud física 2. Vacante declarada 3. Ser clasificado 4. Tiempo mínimo	1. Aptitud física 2. Vacante declarada 3. Ser clasificado 4. Tiempo mínimo	1. Aptitud física 2. Vacante declarada 3. Ser clasificado 4. Tiempo mínimo
8) JUNTAS DE CLASIFICACION	1. Hoja conceptos 2. Hoja servicios 3. Inf. complementos 4. Antigüedad 5. Comisiones	1. Idoneidad moral 2. Apt. profesional 3. Cursos establec. 4. Títulos-Méritos 5. Actos extraord ^a .	1. Antec. personales 2. Curso calificación 3. Exam. prof. h/ CC. 4. Concepto moral 5. Antigüedad.
9) VIGENCIA	1. No aptos 2. No seleccionados 3. No propuestos 4. Excl. prod. vacant 5. Orden méritos 6. Mandos	1. Méritos aptos 2. Antig. aptos 3. Antig. TN y CC. 4. No aptos 5. Aptos extraord ^a	1. Aptos clasificados 2. Aptos exentos 3. No aptos 4. Postergados
	1. Junta Perm. Ofi. 2. Junta Gral. (Jef) 3. Consejo Alte (VA) 4. Consejo Sup (CA)	1. Junta 1 ^a Comi. (VA) 2. Junta 2 ^a Comi. (CA) 3. Consejo Ascensos- Jefes y Oficiales	1. Junta Permanente 2. Junta Clasificada 3. Junta de Control
	1 AÑO	Potestativo. Fijado por Decreto	1 AÑO

(Continuación)

	ALEMANIA	EE.UU.	INGLATERRA	SUECIA
1)	Regulado	Regulado	Aumento calidad con reducciones	Disminución con aumento de calidad
	1. Antig. a TN 2. Selec. resto	1. Antig. AN. 2. Elección	1. Mert. antig. los AN 2. Antig. los TN. 3. Elec. dentro selec a CC. y CF. 4. Elec. al Almirant.	1. Selección 2. Elec. para CN. y Almirantazgo 3. Elec. extraordinaria
2)	3. Elec. extraordinaria			
3)	Mantener regulado es- calafón buscando máx ^a aptitud	Cubrir necesidades de acuerdo misiones asig. Marina.	Cubrir necesidades con calidad sobre la cantidad.	Elevar nivel de carrera y orientar científicamente parte personal
	Anualmente	Anualmente, 1 ^o de enero	Años serv ^o h/ CC. semestralmente resto	Anualmente
	Al producirse vacantes	Orden Congreso 30 de Junio	Por años serv. los TN. 30 JUN y 30 DIC el resto.	Al producirse vacante
4)	Coficiente	Coficiente "Officer Pers Act" de la 47, que establece proporciones por grado y velocidad ascenso	Escalafón conduc. "Bath system"	Cupos anuales de reducción
	De acuerdo con plantillas	Variable	Variable	45% de los clasificados
	1. Por ascenso 2. Naturales 3. Provocadas	1. Por ascenso 2. Naturales 3. Provocadas	1. Por ascenso 2. Naturales 3. Provocadas	1. Por ascenso 2. Naturales 3. Provocadas
5)	Coficiente variable	Basado en factor "5 años estudios" que establece zona	1. 8 años TN. 2. 5 a 6 años para CC y CF. 3. 1,5 años p ^a CN a CA.	Fijada por Ministerio.
6)	1. Aptitud física 2. Vacante declarada 3. Ser clasificado 4. Tiempo mínimo	1. Aptitud física 2. Ser seleccionado 3. Tiempos mínimos	1. Aptitud física 2. Ser seleccionado 3. Tiempo mínimo	1. Aptitud física 2. Ser seleccionado 3. Tiempo mínimo
	1. Expd. personal 2. Cursos establecidos 3. Títulos-méritos	1. Expd. personal 2. Expd. administ ^o . 3. Expd. profesional 4. Cursos-Tit.-Mérit. 5. Actos extraord.	1. Apt. profesional 2. Dotes personales 3. Títulos méritos 4. Mandos meritorios 5. Antig. empleo	1. Apt. profesional 2. Dotes personales 3. Años servicio 4. Carrera técnica hasta CF. 5. Carrera sup. resto
7)	1. De aptos 2. Orden ascenso 3. Postergados 4. No aptos	1. Orden méritos 2. Aptos 3. No aptos 4. Postergados 5. Actos extraord.	1. Cuadro grupos ascenso, son frentes de ascensos com- puestos por % de otros frentes	
8)	Comisión de ascensos del Serv. de Personal	1. Junta ascensos Oficiales 2. Junta ascensos Almirantes	1. Tribunal selec. 2. Consej. Almirant. 3. Officer Structure Survey Comitee	1. Tribunal permanen- te personal 2. Tribunal del Almi- rantazgo
9)		1 AÑO	6 MESES	6 MESES

FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ESPAÑA
1) Envejecimiento	Envejecimiento	Cubrir misiones guerra ultramar	Envejecimiento
1. Antg. h/ TN 2. Selec. Jefes	1. Antig. los AN, CC y CA	1. Antig. los AN, CC.	1. Antig. en AN.
2) 3. Elec. CN. Altes.	2. Elec. mért. TN, CF. 3. Soloc. los CN, VA. 4. Elec. extraord.	2. Elec. los TN, CF, CN y Comodoros. 3. Distinción todos excepto CA.	2. Selec. en TN, CC y CF con elec. en reducido núm. 3. Elec. al y en el Almirantazgo
3) Regula escalafón para rejuvenecerlo	Regular escalafón	Mejorar los mandos	Regular escalafón, elevar su calidad y rejuvenecerlo.
Anualmente 1º ENE.	Anualmente	Por vacante	Anualmente
Al producirse vacante	Al producirse vacante	Al producirse vacante	
Coficiente media anual vacantes producción 5 años precedentes	Por Ley de 12 NOV. 1.955	No programada, de acuerdo con necesidades	Ley de Ascensos
4) Variable	De acuerdo con plan tillas.	De acuerdo con plan tillas.	Coficiente de efectivos en cada empleo y como años de permanencia.
1. Por ascenso 2. Naturales 3. Provocadas	1. Por ascenso 2. Naturales 3. Provocadas	1. Por ascenso 2. Naturales	1. Por ascenso 2. Naturales 3. Forzadas
5) Fijadas por AJEMA	Coficiente fijo	1. Zona ascenso en TN y CF. 2. Todos los CN y Comodoros	Fijadas por Decreto núm. 49/69
1. Apt. física 2. Vacante declarada 3. Cuadro ascensos	1. Apt. física 2. Vacante declarada 3. Tiempo mínimo	1. Apti. física 2. Vacante declarada 3. Tiempo mínimo	Tiempo mínimo de efectividad.
6) 4. Tiempos mínimos			
1. Apti. profesional 2. Cursos básicos 3. Méritos	1. Exp. personal 2. Fig. cuadro ascº. 3. Cursos 4. Títulos méritos 5. Antig. empleo	1. Cursos aptitud. 2. Declarados aptos. 3. Antigüedad 4. Cuadro distinción (si se es apto, 2 ascensos)	1. Tiempo de condiciones específicas. 2. Cursos establec. 3. Clasificación.
1. Cuadro ascensos 2. Lista aptos	1. Clasif. aptos 2. Clasif. no aptos		1. Elegibles y no elegibles.
7) 3. Lista no aptos 4. Cuadro mandos 5. Cuadro Legión Honor	3. Clasif. por ord. de méritos aptos pero no inscriptos.	Exped. personal	2. Elegidos. 3. Aptos. 4. No aptos.
8) 1. Comisión Consultativa	1. Comis. ordinaria ascenso h/ CC. 2. Comis. superior ascenso desde CF.	1. Junta Clasific. 2. Consejo Superior Armada para y en Almirantazgo.	1. Consejo Superior Armada. 2. Junta de Clasificación.
9) 1 AÑO	1 AÑO	No hay vigencia	Normalmente 1 año.

NOTA SOBRE FACILIDAD DE ALOJAMIENTOS PARA PERSONAL DE LA ARMADADURANTE LOS PERMISOS

El actual desarrollo de la política social en nuestra Patria, que mueve al propio Estado, junto al sector privado, a procurar proporcionar a sus empleados la posibilidad de descanso o esparcimiento a precios reducidos, pudiera hacer aconsejable en la Marina, el facilitar a su personal, teniendo en cuenta la diversidad del mismo, alojamientos en lugares adecuados, para el disfrute del permiso que pueda corresponderle.

Para lograr una orientación previa se ha establecido contacto con el Ministerio de Información y Turismo, Educación y Descanso, Grupos de Empresa y Agencias de viaje especializadas en turismo social, expresándose a continuación para cada grupo, previamente establecido, a título informativo lo que después de las gestiones que procedan, pudiera ofrecerse.

- Almirantes, Generales, Jefe y Oficiales.- Alojamiento con pensión completa en Hoteles o Residencias de 1ª o 2ª clase, a un coste de 3.800,00 pts. (personas mayores de 10 años) durante quince días. Se incluye el viaje desde Madrid al lugar donde esté situado el alojamiento o distancia similar desde otro punto de España. Los menores de 10 años descuento de hasta un 50% sobre la cantidad indicada.
Apartamentos en la costa con un alquiler reducido en un 20% sobre los normales de la zona considerada.
- Suboficiales. Alojamiento y pensión completa, así como apartamentos de forma similar a lo indicado para el personal expresado en el punto anterior.
- Cabos Primeros y personal similar.- Alojamiento en las llamadas Casas de Labranza, con un coste de 40 a 60 pts. por cama y día, en algún caso se puede incluir la pensión alimenticia con viaje incluido desde Madrid o distancia similar a un coste de 2.000.00 pts. durante 15 días por persona. Los niños hasta 14 años, en el caso últimamente indicado, pagarían 1.700.00 pts. y hasta 2 años gratis.

Existe la posibilidad de plazas en Residencias de Educación y Descanso, siempre que no se trate de meses considerados de verano

- Funcionarios civiles.- Se considerarán incluidos respectivamente en los tres grupos citados anteriormente, según sus distintas categorías.

.....

