

CESEDEN

NUEVA ESTRUCTURA DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS
REPERCUSION EN EL RECLUTAMIENTO

TCOL. Inf^{te} D. Ignacio Rupérez Frías

(Tesis presentada en el II Curso de la Escuela
de Estados Mayores Conjuntos)

Junio-Julio, 1968

BOLETIN DE INFORMACION NUM. 27 - I

I N D I C E

	<u>Págs.</u>
I. <u>CONSIDERACIONES GENERALES</u>	
1. El elemento humano en las Fuerzas Armadas	1
2. Antecedentes legislativos	2
3. Situación actual	3
4. Necesidad de reformar las estructuras de nuestro Reclutamiento, en sus - distintos niveles	5
II. <u>ESTUDIO SOBRE NUEVAS ESTRUCTURAS DE PERSONAL</u>	
1. Cuerpos de Oficiales y sus problemas. Ideas básicas	6
2. Cuerpos de Suboficiales y Especialistas y sus problemas	10
3. Métodos prácticos para el estudio de los problemas orgánicos de personal.	13
4. Conclusiones del estudio de la dinámica del escalafón	18
5. Remedios aplicados a los problemas de personal y sus resultados	19
6. Nuevo replanteamiento del problema de personal	22
7. Influencia de las retribuciones	25
8. Personal de las Escalas de Complemento y Reserva Naval	27
9. Clases de tropa y marinería	28
III. <u>ESTRUCTURAS DE OTROS PAISES, PROBLEMAS Y SOLUCIONES ADOPTADAS</u>	
1. Francia	32
2. Inglaterra	35

	<u>Págs.</u>
3. Italia	36
4. Alemania	37
IV. <u>CONCLUSIONES</u>	38

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

"Si con nuestro sistema, llegada una guerra, el Almirante en Jefe es malo, será una desgracia; pero con los ascensos por antigüedad, si es bueno, será una suerte".

(Almirante Barjot, de la Marina francesa).

I. CONSIDERACIONES GENERALES

I. El elemento humano en las Fuerzas Armadas

- 1.1. Los constantes progresos de la técnica militar en los últimos tiempos vienen imponiendo a las organizaciones armadas de todos los países una ininterrumpida evolución de sus estructuras, para adaptarlas a las exigencias que plantean los difíciles problemas socio-económicos derivados de la política interior y la inestable situación política internacional.
- 1.2. No obstante la creciente perfección de los medios puestos a disposición de las Fuerzas Armadas, es indudable que el factor humano continúa teniendo primordial importancia dentro de la Organización militar, puesto que sigue siendo el hombre quien maneja máquinas y armas, aparte de que su complejidad y elevado coste exige de aquél una mayor especialización y una constante superación de las crecientes dificultades, riesgos y sacrificios que el servicio de las armas impone.
- 1.3. En consecuencia, resulta obvio señalar que, hoy como siempre, el mantenimiento de la moral y la satisfacción interior del personal militar debe constituir esencial preocupación del Mando, en todo caso compatible con la relativa al adiestramiento individual y de conjunto, ya que la resultante de ambas constituye el elemento básico de la efectividad del instrumento armado y, por ende, de toda la Defensa Nacional.
- 1.4. Asimismo es evidente que en nuestro país, el fenómeno, incluso en determinados aspectos más acusado que en otros del mundo occidental, se viene produciendo en los últimos tiempos una creciente evolución de la vida nacional en sus aspectos o estructuras culturales, sociales, económicas y técnicas, ofreciendo en su conjunto una panorámica a todas luces muy distinta a la que presentaba en el pasado reciente.
- 1.5. De ambas circunstancias y de la necesidad de que las Fuerzas Armadas se acomoden en todo momento al pulso del país, favoreciendo, antes que dificultando el desarrollo económico-social en que está empeñado, con la secuela de la necesidad de mantener a pleno rendimiento muchos servicios civiles e industriales de una parte y de otra, el propio cambio de estructuras que viene desarrollándose en las Fuerzas Armadas con su mayor exigencia de especialización, la "condensación" o reducción de sus efectivos, la creciente atención a los factores influyentes en la guerra sub-

versiva, se deduce la imperiosa necesidad de una actualizada toma de conciencia, que induzca a revisar los métodos tradicionales de reclutamiento en los Ejércitos, tanto en cuanto afecta a los cuadros de mando, como a las clases de tropa y marinería.

1.6. Si a los anteriores conceptos se añaden consideraciones relativas a la repercusión sobre el personal militar de la reciente legislación en materia de retribuciones y las referentes a la adopción de los modernos criterios que la Ciencia de la Organización y la Investigación Operativa ofrecen para el estudio y solución de los problemas de selección, formación, estímulo y rendimiento de las personas en sus respectivos puestos de trabajo, hay que admitir la oportunidad de que se revisen y actualicen sus estructuras y la Legislación por que se rigen, aprovechándose, al propio tiempo, tal oportunidad para satisfacer las obligadas exigencias coordinadoras de los tres Ejércitos que constituyen en conjunto, el elemento básico de la Defensa Nacional.

1.7. Conviene señalar, como final consideración, que si bien deba, a nuestro juicio, - afrontarse esta problemática con un amplio criterio reformador, exento de toda clase de prejuicios previos, debe tenerse en cuenta la experiencia proporcionada por los resultados obtenidos en países de fisonomía no muy diferente al nuestro que, ante problemas similares, estudiaron y encontraron soluciones aceptables.

2. Antecedentes legislativos

2.1. La Ley de Bases para la reorganización del Ejército de 29 de junio de 1918 constituyó el antecedente remoto de una disposición del máximo rango que regulase, en líneas generales, la Organización del Ejército y como un aspecto dentro de la misma, el Reclutamiento y plantillas de su personal, sistema de ascensos y recompensas, sueldos y devengos y, en fin, cuantos aspectos de general aplicación, con independencia de Escalas y especialidades, debe ser objeto de una reglamentación unificada, sentando ya un principio de coordinación, al declarar aplicables sus preceptos al Ejército y a la Marina.

2.2. Antecedentes más próximos, aunque con más limitado ámbito, de esta tendencia coordinadora, lo ofrece la Ley de 6 de mayo de 1940, que estableció directivas generales para la organización de los Cuerpos de Especialistas de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire, fijando normas comunes relativas al sistema de reclutamiento, categoría y emolumentos a fin de impedir afluencias excesivas hacia un determinado Ejército y facilitar su distribución proporcionada a las necesidades de cada uno de ellos.

2.3. Por último, son de señalar las tendencias unificadoras en materia de personal materializadas en dos recientes disposiciones de importancia indudable: el Decreto de

la Presidencia del Gobierno núm. 2754 / 65 de 20 de septiembre - - sobre "Situaciones militares" del personal profesional y asimilado de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire y la Ley 113/1966 de 28 de diciembre y disposiciones complementarias sobre Retribuciones del mismo, legislación con indudable repercusión orgánica que constituye un paso adelante en las posibilidades de una reforma de - las estructuras introduciendo criterios coordinadores, mediante la intervención creciente en estos aspectos, del Alto Estado Mayor, previa iniciativa de los tres Mi-
nisterios militares.

3. Situación actual

- 3.1. No obstante los buenos propósitos de la legislación citada en el apartado 2., la vigente en materia de personal de las Fuerzas Armadas, profusa, dispersa y concebida sin la conveniente coordinación entre los tres Departamentos militares, presenta diferencias importantes y aun, en ciertos aspectos, hasta contradictorias, respecto de los conceptos que por ser de común aplicación a los tres Ejércitos, resulta de manifiesta necesidad el que se rijan por análogas disposiciones en sus rasgos fundamentales, sin perjuicio de conservar cada uno de ellos sus características y peculiaridades.
- 3.2. Si en toda organización administrativa o empresarial están estrechamente enlazados los factores humano y económico, su coordinación resulta fundamental en la Organización castrense, en razón de la importancia de su misión, del considerable volumen de personal que la integran y del elevado coste del material e instalaciones, con tan importante repercusión en la economía del país.
- 3.4. Es incuestionable que, en el momento actual, las existencias de personal profesional en las escalas de las tres Fuerzas Armadas y dentro de ellas por orden decreciente en Ejército, Aire y Marina, sobrepasan con mucho las verdaderas necesidades de una racional Organización militar limitada siempre por las posibilidades y exigencias del factor económico de nuestro país.
- 3.5. Esta realidad, parece incluso condicionar la posibilidad de que se lleve a la práctica cualquier plan de verdadera reorganización de las Fuerzas Armadas, en el que se trate de reducir a sus justos límites el número de Unidades para que estén suficientemente dotadas con moderno material y bien adiestradas en adecuados campos de instrucción, todo ello de acuerdo con los medios disponibles y nuestra propia potencialidad económica, ante la casi obligación de mantener un excesivo número de Unidades con reducidos efectivos y armamento incompleto o anticuado pero con plantillas hipertrofiadas de cuadros de mando en casi todas sus categorías.

Por razones análogas viene, al parecer, manteniéndose una Administración Central y Regional, a todas luces desproporcionada a la efectiva Organización -

operativa actual y, sobre todo, a la que nuestro país es capaz de mantener con suficiente eficacia.

(Ver Anexo núm. 1 con "RESUMEN APROXIMADO DE EFECTIVOS PROFESIONALES").

3.6. La actual situación, por lo que a una parte importante de los cuadros profesionales se refiere, puede sintetizarse como sigue:

3.61. Exceso de personal en relación con las misiones existentes o puestos de trabajo normales, que exijan plena ocupación.

3.62. Dedicación parcial a la profesión militar complementada con actividades extraprofesionales.

Como consecuencia de lo anterior y del hábito adquirido a causa de la hasta hace escasos meses deficiente o incompleta remuneración.

3.63. Clima poco propicio al desarrollo del espíritu y la afición militar a suficiente nivel.

3.64. Transmisión insensible, pero a todas luces evidente, de este inconveniente clima, desde las promociones veteranas a las de más reciente salida de las Academias militares, por la fuerza ondulatoria e incontenible del ejemplo.

3.65. El estancamiento excesivo de las escalas es otro aspecto no menos importante de la situación apuntada con su consecuencia del envejecimiento progresivo en las edades de ascenso a los distintos empleos y su peligrosa secuela de la influencia negativa en la moral de nuestra Oficialidad de carrera, tanto más cuanto que, aunque al final de la misma puedan alcanzarse escalones elevados, se llega a ellos con una consiguiente deformación profesional que puede llegar a inhabilitar para los mandos superiores.

(Ver Anexos núms. 2 al 12).

3.7. Finalmente, y ello debe ser objeto de permanente preocupación de toda la Corporación castrense, todo lo anterior lleva como inseparable anejo, la repercusión en una disminución del prestigio colectivo de las Fuerzas Armadas y de la confianza en su eficacia por parte del elemento civil del país, por ser conocida y observada la situación mencionada por los sucesivos reemplazos que vienen a filas, y muy especialmente por los Oficiales y Suboficiales de las Milicias Universitarias, Naval y Aérea.

3.8. No debemos cerrar este bosquejo sobre el panorama actual de nuestro ambiente, sin referirnos al vigente sistema de reclutamiento de las Clases de tropa y marinería,

tanto en su aspecto forzoso, como en las procedentes del voluntariado, dada la trascendencia que el aprovechamiento máximo del factor humano ofrece en orden al desarrollo económico-social en que está empeñada la colectividad nacional.

Ello obliga a la necesidad de obtener el mayor rendimiento de los sucesivos reemplazos, con repercusión en el tiempo de permanencia en filas, el cual no debe dilatarse ni un día más del estrictamente necesario para conseguir el normal adiestramiento del personal en su misión específicamente militar, con la aplicación de criterios selectivos para su utilización en los puestos para los que, por su formación cultural y profesional, resulte más idóneo.

- 3.9. Tal exigencia no solamente viene impuesta por el carácter dominante del factor económico nacional, sino por el moral tan estimable siempre, ya que resulta deprimente para el soldado o marinero que debe cumplir su obligación militar para con la Patria, el convencimiento de que durante gran parte de su permanencia en filas, no se ha aprovechado plenamente un tiempo que tan estimable es, tanto para la economía nacional, como para sí mismo, al estar en muchos casos dedicado a servicios burocrático-administrativos más o menos importantes, pero muy poco relacionados con "los de las armas", a veces con largas horas vespertinas "vacías", por la jornada de trabajo reducida en Centros, Organismos y Dependencias.

4. Necesidad de reformar las estructuras de nuestro Reclutamiento, en sus distintos niveles

- 4.1. Las exigencias apuntadas en el apartado 3. aconsejan el tratar de reestructurar los efectivos de los diversos Cuerpos y Escalas de las Fuerzas Armadas, en todos sus niveles, aplicando por un lado, los procedimientos de la Investigación Operativa al problema de previsión de personal profesional y de otro, criterios de generalidad en los aspectos que deban ser comunes a las tres Armas, a fin de lograr, con la posible economía, la mayor eficacia de las mismas y la satisfacción interior de su personal, como factor relevante de su rendimiento.
- 4.2. La legislación coordinadora que al efecto se dicte, facilitará un normal reclutamiento del elemento humano, toda vez que, ante la oferta de perspectivas semejantes en cada una de las especialidades similares de los tres Ejércitos, únicamente quedará, como factor primordial en la elección, la personal vocación hacia el Arma, Cuerpo o Servicio de preferencia de los interesados.
- 4.3. En lo que afecta a los Cuerpos de Suboficiales y Especialistas, aun cuando efectivamente viene siendo objeto de creciente atención, cuidando su formación, otorgándoles cada vez una mayor estabilidad en sus empleos, un más acentuado nivel económico-social y concediéndoles, de acuerdo con los principios fundamentales del Estado y el especial de fomentar la igualdad de oportunidades, las mayores fa

cilidades para alcanzar el grado de oficial, son de advertir notables diferencias entre el perteneciente a los tres Ejércitos lo que implica la necesidad de que estos cuadros se regulen en lo sucesivo por normas análogas, tanto en niveles de especialización y categorías iniciales, como en el desarrollo profesional y perspectivas que les ofrezcan Cuerpos similares.

- 4.4. Por lo que al reclutamiento de la tropa y marinería se refiere, requiere asimismo una completa revisión de conceptos y de la legislación vigente, dados los profundos cambios que tanto en la Organización militar como en la sociedad española - se han producido desde el año 1940, fecha en que se promulgó la Ley de Reclutamiento y Reemplazo del Ejército, en vigor; cambios que afectan, no solamente a la fisonomía general del contingente humano sino, como queda apuntado, a la de la propia Institución castrense, con su mayor tecnicismo y especialización y la generalmente aceptada desmasificación de sus efectivos.

(Ver Anexos núms. 13 al 18).

II. ESTUDIO SOBRE NUEVAS ESTRUCTURAS DE PERSONAL

Para sistemar la exposición, el orden a seguir será el determinado por los clásicos grupos en que se encuadra el personal militar:

- Cuerpos de Oficiales.
- Cuerpos de Suboficiales y Especialistas.
- Cuadros de Complemento y Reserva Naval.
- Clases de tropa y marinería.

1. Cuerpos de Oficiales y sus problemas. Ideas básicas

- 1.1. Una cuestión importante, por constituir tradicionalmente ya un problema orgánico permanente, de indudable repercusión en la moral e interior satisfacción del personal militar profesional, es la del desarrollo de la carrera de las armas o "dinámica del escalafón".

La experiencia demuestra que resulta ciertamente antieconómico el que en las Academias y Escuela Naval Militar, se formen Oficiales que hayan de transcurrir gran parte de su vida en los empleos subalternos, para los que las exigencias -

de la actividad militar requiere juventud y aptitud física, análogas a las de los soldados o marineros a quienes encuadran.

La permanencia de estos Oficiales en los empleos inferiores ha de ser considerada como medio para la decantación y perfeccionamiento indispensables de unos mandos en potencia que, normalmente, han de alcanzar los de Coronel o Capitán de Navío, y los mejores, los más eficientes, el Generalato o Almirantazgo.

- 1.2. Por ello resulta interesante en alto grado, al estudiar los problemas de la previsión de personal, enjuiciar lo más exactamente posible la situación real de los escalafones de las distintas Armas y Cuerpos y su proceso evolutivo futuro, considerando el conjunto de personal de cada uno de ellos, como un todo, del que, en beneficio de la Institución armada y servicio al país, hay que obtener la máxima efectividad.
- 1.3. Si el estudio del escalafón se realiza aplicando un método empírico, a base de que los datos del problema estén sacados de una realidad pasada, basados en el análisis estadístico y en la observación de leyes experimentales, que si bien no se van a reproducir con exactitud rigurosa sí nos pueden dar una idea de probabilidad, puede llegarse a deducir una "tendencia" que apunte hacia lo cierto y nos sirva para predecir el futuro más probable y prever las medidas a adoptar, tanto para paliar estructuras defectuosas presentes, como para evaluar las sucesivas convocatorias de ingreso que han de constituir las promociones de las Academias Generales de Tierra y Aire y de la Escuela Naval teniendo en cuenta el ritmo normal de desgaste del escalafón correspondiente.
- 1.4. Para desempeñar los cometidos de los mandos subalternos, sin que las oscilaciones periódicas de los efectivos que en cada momento se precisen puedan crear problemas orgánicos futuros, cuentan las Fuerzas Armadas, en general, con dos canteras prácticamente inagotables:
 - La Oficialidad de complemento, procedente de las Milicias Universitarias, Naval y Aérea o de la Reserva Naval, donde pueden conjugarse la práctica militar con la cultura de la juventud; y
 - las clases de tropa que, sintiendo una gran vocación militar, logren superar la inevitable y necesaria selección.
- 1.5. Por ello, con independencia de que se exponga el criterio particular sobre utilización de este personal, en el apartado correspondiente a cada uno de los grupos humanos señalados, parece conveniente resaltar, como criterio general, la elemental previsión de impedir en el futuro nuevos problemas orgánicos como los señalados en el apartado 3., debiéndose determinar con toda diafanidad, con aprobación

por Ley de las correspondientes "Plantillas" o efectivos de los "Escalafones", que en los tres Ejércitos deben existir dos grandes grupos de personal militar en servicio activo:

- a) Personal profesional, de utilización permanente y
- b) personal de complemento o reserva naval, de utilización temporal.

1.6. El interés del servicio y la revalorización de la profesión militar, obligan a considerar las medidas que convendría adoptar, a la brevedad posible, para volver al personal profesional a una total y absoluta dedicación a la vida castrense, con exigencia de incompatibilidad con otras tareas ajenas a la misma, la cual no viene siendo observada por circunstancias de todos conocidas.

La puesta al día de sueldos y devengos, especialmente los básicos, por la nueva legislación sobre Retribuciones, puede contribuir a devolver al personal militar al nivel económico-social que le corresponde, colocándole en situación análoga a la de otros Ejércitos europeos, aun salvando las naturales diferencias por las distintas potencialidades económicas, siempre que lleve aneja la convicción de que la nación, con el aumento progresivo del nivel de vida de su personal militar, exigirá en breve y en forma inexorable la entrega absoluta en cuerpo y alma a la función militar, factor fundamental para velar por su prestigio y conseguir la máxima eficacia de la Organización.

1.7. El problema del personal profesional de los tres Ejércitos, en relación con su rendimiento y la conservación del alto espíritu que se le inculca en las Academias y Escuelas Militares, hace de obligada mención la común aspiración de que se introduzcan en nuestras Fuerzas Armadas, en analogía con lo que se practica en todos los Ejércitos, criterios de selección a lo largo de la carrera militar, considerando que la antigüedad rigurosa del sistema actual, es factor a todas luces negativo y creador de una falta de estímulo por la profesión, al poderse comprobar que el puesto de salida de la Academia obtenido casi en la adolescencia, es el único elemento que influye en los ascensos del Oficial en tiempo de paz, hasta que ya, al final de su vida militar, es llamado al Curso de aptitud para el ascenso al Generalato o Almirantazgo.

1.8. En este mismo orden de ideas, es evidente que la convicción de que como contraprestación al desempeño de los puestos de "mayor riesgo, fatiga o trabajo", no obtiene en tiempo de paz otra recompensa que "la satisfacción del deber cumplido", resulta desalentadora para un Oficial normal, al comprobar que si llega por edad a ser convocado al referido curso para el ascenso, lo es al mismo tiempo y con muy parecida probabilidad de superarlo, que cualquier otro Oficial que, no solamente no trató de conseguir uno de aquellos destinos, sino que prefirió la vida cómoda en otros sedentarios, con menos riesgos y vicisitudes o incluso pasó largos años aparta

do de la vida militar activa, dedicado a la política, "al Servicio de otros Ministerios", o a sus asuntos particulares en situación de "supernumerario", "disponible", "a las órdenes del Ministro" o, incluso, de Ayudante de un Teniente General en la Reserva.

- 1.9. Admitidos, a este respecto, los gravísimos riesgos que, dada nuestra especial idiosincrasia, ofrece el sistema de ascensos "por elección", ya experimental, por otra parte, en pasadas épocas con efectos desalentadores, se impone el reconsiderar las ventajas e inconvenientes de uno y otro sistema, llegándose a la evidencia de que la solución puede residir en "un sistema de selección negativa", con toda clase de garantías, para lo cual no se precisa de nueva legislación, toda vez que la vigente, nada más que con darle la debida efectividad, ofrece el instrumento adecuado para conseguir tan importantes frutos, mediante la conjugación de los Cursos de aptitud o especialidad indispensables para el ascenso a Jefe y al Generalato, con una ponderada y realista valoración de los diferentes mandos y destinos desempeñados para cada Oficial, a lo largo de su carrera; valoración que debe estar establecida de antemano y reflejada oficialmente en las respectivas Hojas personales de Servicio.
- 1.10. Este sistema de "selección negativa", aplicado con las mayores garantías de objetividad, por las Juntas Facultativas de los respectivos Centros de Enseñanza, permitiría mantener la "Escala regulada" o el "Escalafón conducido" de cada Arma o Cuerpo, al no convocarse cada año a los referidos Cursos de aptitud o Especialidad, a los Jefes y Oficiales que no cumplieren el requisito de reunir una puntuación de los servicios prestados para tal momento, "no inferior a la mínima indispensable" que para cada uno de dichos empleos se estableciera legalmente, a base de aplicar la "teoría básica" que la "Investigación de Operaciones" aconseje al caso concreto de cada Escalafón en el año, metodología explicada suficientemente en el apartado 11.3.3 de este trabajo.
- 1.11. Los problemas apuntados, si bien pueden afectar con carácter general a los Cuerpos de Oficiales de las Armas y Servicios, ofrecen mucho mayor interés y, por consiguiente, son más acentuadas sus desfavorables repercusiones, en cuanto se refiere a los que integran las Armas generales de los tres Ejércitos, en razón de su específica función de mando y de la exigencia de que se mantenga un desarrollo normal de su carrera por la estrecha correlación existentes entre la edad, el empleo alcanzado y el mantenimiento de un alto nivel de moral e ilusión indispensables para el ejercicio del mando de Unidad adecuada.
- 1.12. Obligada observación, llegado este momento, es la de señalar la anomalía que presenta el que, en los tiempos actuales, en que el desarrollo de la técnica militar alcanza en ramas muy similares, análogo relieve en las cuatro Armas combatientes del Ejército de Tierra, con el empleo masivo y casi universal de unidades acoraza

das, medios de transmisión y electrónicos, máquinas y vehículos, armamento individual y ligero, etc., etc., en que sólo se concibe el empleo en el combate de - Unidades interarmas dotadas de un gran espíritu de equipo y cooperación, siga manteniéndose la formación de su personal en cuatro Academias distintas, con todas las consecuencias desfavorables desde puntos de vista económicos, de unidad de doctrina y espíritu de cooperación que ello acarrea.

- 1.13. A ello se añade el que las tres Fuerzas Armadas sigan conservando Cuerpos Especiales independientes de Intendencia, Sanidad, Farmacia, Jurídico, Castrense, - Intervención con misiones y formación análogas y posibilidades de formación en - los Centros Superiores de nivel Universitario, con una común adaptación de sus respectivos conocimientos a las especiales características de la organización militar, cuando esta última fase de su formación castrense, puede muy bien desarrollarse, bien en una Academia o Escuela militar común a los tres Ejércitos o en la propia Academia General o Escuela Naval del respectivo.
- 1.14. La formación conjunta en un solo Centro común para los Oficiales de los Servicios de los tres Ejércitos, facilitaría la posibilidad, que estimamos conveniente y realizable, de la unificación de todos estos Cuerpos y Servicios Especiales, consiguiendo, sin pérdida de su eficacia, una gran economía en Cuadros, Academias, Centros asesores y asistenciales, servicios y personal auxiliar, etc., etc., reduciendo a sus justos límites una organización que si hay que reconocer es indispensable a la Fuerza Armada, debe guardar la debida proporción con ella, estimándose, asimismo, muy conveniente que la Oficialidad de los Servicios, no obtenga, normalmente, un régimen más acelerado de ascensos y ello por razones obvias, que la de las Armas combatientes.

2. Cuerpos de Suboficiales y Especialistas y sus problemas

- 2.1. Existen variadas y notables diferencias entre este personal de los tres Ejércitos, tanto en el reclutamiento como en las posibilidades de desarrollo de su profesión, obtención de especialidades e, incluso, en edades de retiro, aceptándose la conveniencia de que sean regulados por normas análogas, tanto en niveles de especialización y categorías iniciales, como en las perspectivas de Cuerpos y escalafones similares.
- 2.2. Las consideraciones generales sobre el elemento humano que accede a las Fuerzas Armadas, en el que también en este nivel se reflejan las características y evolución señaladas en el apartado 1.1., relacionadas con el considerable número de Suboficiales que integran los cuadros profesionales de la Organización armada, deben ser objeto de un detenido estudio con criterio objetivo y, dentro de lo posible, unificador.

2.3. El Ejército de Tierra, a diferencia de Marina en la que todos los Suboficiales son especialistas, e incluso de Aire cuya organización en este nivel ofrece un sistema mixto más ponderado según las efectivas misiones, mantienen un sistema a todas luces anticuado, costoso y poco eficiente. Sus Suboficiales están actualmente divididos en dos ramas:

- Los de la rama táctica o de mando, con absoluto carácter de combatientes que utilizan el cada vez más costoso armamento y material, dotada de escasa especialización y, en consecuencia, no incluido en el concepto de especialista, y
- los de la rama de mantenimiento, con exclusiva misión de entretenimiento o reparación, ajena a todo mando y servicio de armas y, por lo tanto, sin carácter específicamente combatiente que, con considerable aumento de las plantillas, forman los Cuerpos de Especialistas propiamente dichos.

2.4. Motivada esta clasificación por la escasa industrialización del país en el pasado reciente y por la entonces deficiente o nula formación cultural y profesional de los reemplazos y cupos de voluntarios, se da la anomalía indudable de que los aspirantes a Suboficiales de la rama de especialistas, además de formarse en las Escuelas del Ejército, asciendan a los 4 años de servicio y estén siempre mejor retribuidos que las clases de tropa reenganchadas en las Armas, que precisan de una mayor juventud siempre y son las que manejan el cada vez más técnico y costoso material; las cuales sólo tras 8 ó 10 años de servicio mucho más duro, y tras superar las consiguientes pruebas de especialidad táctica y cursos de ascensos, consiguen ascender a Sargento.

2.5. Por ello, parece muy conveniente que el Ejército, que por otra parte es el que posee mayores efectivos de unos y otros Suboficiales, transformen su organización en este nivel, adoptando la más económica, funcional y racional adoptada, con las variantes que imponen a sus organizaciones peculiares el Ministerio de Marina y - aun, en su mayor parte, el de Aire, ya que, el factor humano, fuente de la nueva recluta de los futuros Suboficiales, posee en general, un muy distinto y superior nivel cultural y profesional, según se refleja en los Cuadros Estadísticos Anexos, núms. 13, 14, 15, 16, 17 y 18.

2.6. Esta importante modificación está justificada por:

- La indudable necesidad de adaptar los efectivos de personal profesional a las posibilidades económicas del país;
- las mayores exigencias de especialización que a los cuadros subalternos - combatientes impone el constante perfeccionamiento de la técnica militar y coste del material;

- la conveniencia de obtener el máximo rendimiento posible de los Suboficiales profesionales, estimulándoles mediante la adquisición y perfeccionamiento de una especialidad que permita, de una parte, la prolongación de su vida militar activa y de otra, la posesión de conocimientos técnicos, adecuados a su nivel, que faciliten, llegado el momento, su utilización - en puestos de trabajo del sector civil, acordes con sus posibilidades;
- la importancia de los nuevos sueldos y devengos, y, por consiguiente, de los reguladores para Clases Pasivas del Estado, exigen la prolongación de sus actuales edades de retiro, los 51 años, totalmente inadmisibles desde el punto de vista económico, dado el considerable alargamiento de la vida del hombre medio.

(Véase Cuadro Anexo núm. 19)

- 2.7. La aplicación de tales criterios de uniformidad, facilitará la análoga estructuración de los Cuerpos de Suboficiales especialistas de los tres Ejércitos y una similar reglamentación de sus componentes, desde su ingreso en ellos, su régimen de ascensos, clasificación, remuneraciones, promoción a niveles más elevados y retiros.
- 2.8. Constituye importante observación, la conveniencia de revalorizar la condición - de nuestros Suboficiales, una vez asignadas las nuevas retribuciones, así como por la posibilidad del acceso a las Escalas auxiliares de Oficiales, exigiendo un mayor nivel cultural o de formación profesional para el ascenso al empleo de Sargento, concretamente y aparte de todos los demás requisitos adecuados, la posesión - de un título oficial de Enseñanza Media en su grado elemental, bien del tipo Bachillerato general, técnico o de Formación profesional.
- 2.9. Justifican la observación anterior, las razones siguientes:
- El mayor nivel cultural y profesional de los sucesivos reemplazos en particular y de la población española en general, en trance de elevación progresiva.
 - El creciente perfeccionamiento técnico y elevado coste del armamento, - material, vehículos e instalaciones militares, que impone mayor formación profesional, cultural y técnica de los cuadros profesionales.
 - El creciente número de clases de tropa y marinería, con títulos universitarios, técnicos superiores o de enseñanza media que han de cumplir el servicio militar normal, al no poder ser admitidos a la Milicia Universitaria, Naval y Aérea, por falta de plazas.

- La comparación, difícilmente evitable por parte del sector civil, de los sueldos asignados a nuestros Suboficiales por la Ley de Retribuciones y los atribuidos a funcionarios civiles del Estado con coeficientes relacionados principalmente con los títulos o carreras exigidos para integrar sus respectivos Cuerpos.
- La facilidad que dará, lógicamente, a nuestros Suboficiales la posesión de estos títulos de enseñanza oficial, bien para el acceso a los empleos de Oficial de las Escalas Auxiliares, ya para obtener ventajosas salidas a la vida civil, llegado el momento del retiro a edad relativamente prematura.

3. Métodos prácticos para el estudio de los problemas orgánicos de personal

3.1. La repetición de los fenómenos señalados: masificación de ingresos, estancamiento de las escalas, envejecimiento de los cuadros y adopción de medidas especiales, con ciclos completos demasiado frecuentes, hace suponer la carencia de estudios serios sobre estos problemas y la falta de métodos adecuados para llegar a soluciones racionales.

3.2. Por ello, no nos resistimos a incluir la reseña y síntesis de un interesante trabajo publicado en una Revista profesional militar, anotada en la Bibliografía de esta tesis, por su notable relación con el problema del estancamiento de las escalas profesionales y sus consecuencias.

3.3. Teoría sobre "Matemática del Escalafón"

Aplicada a casos concretos del actual escalafón de la Armada, ofrece conceptos interesantísimos y puede ser útil para estudiar problemas y situaciones semejantes en Tierra y Aire, ya que, en nuestra opinión, son los Ejércitos con más agudizados problemas de personal.

Aunque la extensión de este trabajo no nos permite exponer la utilización que de él hemos hecho aplicándolo a los escalafones de algunas Armas del Ejército de Tierra y al Servicio de Vuelo de Aire, extractamos los principales conceptos que en el mismo figuran y especialmente las conclusiones finales a las que llega, y que coinciden plenamente con las que por nuestra parte hemos deducido, aunque sean por demás sobradamente conocidas por quienes han prestado suficiente interés a los problemas objeto de esta tesis.

3.31. "Elementos fundamentales de un escalafón"

- a) Plantilla, total de individuos que integran la Corporación o escala del Arma o Cuerpo.

- b) Extinción, porcentajes de individuos que se van separando de ella.
- c) Velocidad de ascenso, movimiento hacia los altos grados y representado por las edades a que se asciende en los distintos empleos.

Estos tres elementos están relacionados entre sí, de tal manera que no pueden ser independizados.

3.32. Haciendo intervenir los tres elementos que dan estructura al escalafón en un doble diagrama de promociones y edades, en el que la abscisa común es el tiempo de servicio contado en edades medias y las ordenadas representan, - por un lado, el número de individuos existentes en cada promoción anual, - cuya unidad es el individuo año y, por otro, la plantilla con el número de orden del escalafón, pueden obtenerse las "tendencias" que determinan la situación real del escalafón de una manera completa y clara.

(Véase gráfico Anexo núm. 20)

3.33. Existe dificultad para conocer "a priori" con relativa exactitud, la curva límite superior del diagrama de promociones, llamado "curva de extinción" y que representa la pérdida que va a experimentar cada promoción a las diferentes edades, de una manera natural; pero se utiliza una curva promedio - de un período de tiempo suficientemente amplio.

La experiencia demuestra que la extinción natural es baja, del 1 al 2 por ciento inicialmente, en los nuevos Tenientes, aumenta al 4 ó 5 por ciento anual, entre los 6 y 12 años, en el empleo de Teniente de Navío o Capitán, debido a renunciadas y derivaciones, por ser ésta una etapa de circunspección en la que el hombre define su situación ante la vida real. En los empleos altos de Jefe se reduce el porcentaje de "abandonos" a un 3 por ciento o poco más, para elevarse a partir de los 30 años de servicio al aumentar el índice de mortalidad, decepciones y apartamientos voluntarios.

3.34. La extinción forzada, es la eliminación intencionada de un determinado tanto por ciento de individuos, bien al tocarles ascender al empleo inmediato superior por no haber tenido oportunidad de perfeccionar las condiciones de aptitud para el ascenso o por necesidades de selección; en ambos casos para mantener una velocidad de ascensos prefijada que constituye, como se dijo, el tercer elemento fundamental del método.

3.35. La velocidad de ascensos, debe ser la adecuada para que la curva normal - de reparto de edades en un escalafón haga que los destinos se desempeñen a las edades más apropiadas y se ascienda a las más convenientes a los distintos

empleos; determinada la curva normal de edades, pueden conocerse las anormalidades del escalafón y orientar los esfuerzos para su reforma.

- 3.36. Para determinar las edades más idóneas de ascenso en los distintos empleos militares, aparte las cualidades físicas necesarias en cada uno de los tres - ambientes, hay que tener en cuenta, según el citado Parkinson, en su obra citada en Bibliografía, las exigencias psíquicas, inquietudes y condiciones mentales que un hombre debe satisfacer en su vida profesional para, en consecuencia, deducir lo que se puede esperar de él y la responsabilidad que - por su edad le corresponde, misiones que puede desempeñar, etc.

Aun contando con la dificultad de señalar unas mismas edades normales para las Armas y Cuerpos Generales de los tres Ejércitos, puede admitirse, dentro de ciertas tolerancias, que las edades más adecuadas para desempeñar los diferentes empleos en las mejores condiciones y aptitud para el servicio, podrían ser:

- Teniente o Alférez de Navío de 22 a 28 años
- Capitán o Teniente de Navío de 28 a 35 años
- Comandante o Capitán de Corbeta de 35 a 43 años
- Tte. Coronel o Capitán de Fragata de 43 a 50 años
- Coronel o Capitán de Navío de 50 a 54 años
- General de Brigada o Contralmirante de 54 a 58 años
- General de División o Vicealmirante de 58 a 61 años
- Teniente General o Almirante de 61 a 64 años.

- 3.37. Si se dibujan los puntos correspondientes a estas edades, en el diagrama de edades, según la plantilla (Véase gráfico Anexo núm 21), se obtendrá una curva que podría llamarse de carrera normal por ser la trayectoria ideal que debería seguir un Oficial para llegar a los altos grados en plenitud de facultades para poder desarrollar una labor constructiva y fecunda.

Si la realidad de la vida profesional no ha hecho satisfacer a un Oficial, las exigencias propias de los distintos empleos según su edad y no ha asido a edades adecuadas, el cariz que toma su carrera y la eficacia que de él se puede esperar es bien distinta.

3.30. Admite la teoría que sintetizamos, que el hombre que a los 47 años sigue en destinos subalternos, privado en su madurez de tomar decisiones de reconocida trascendencia, inicia una pendiente descendente en su eficacia, moral y espíritu, que comprende tres etapas:

- a) una de decepción, que suele durar unos 7 años,
- b) otra de celos, exteriorizada en una morbosa agudización por cuestiones de rango y veteranía y
- c) por último, una de resignación que le incapacita para hacer nada útil y constructivo.

Y es interesante señalar que, aunque tras una década de decepción y celos se le presente oportunidad de ascender a los altos cargos, es ya demasiado tarde, le está reservado un triste papel habituado a la perspectiva de una carrera frustrada y mediocre, y la deformación profesional que ha sufrido le inutilizará para los mandos superiores.

3.39. A la vista de tales consideraciones, si trazamos en el diagrama de edades - anexo una línea horizontal a la altura del número del escalafón del Coronel o Capitán de Navío más moderno, y una vertical a la edad de los 49 ó 50 años, de forma que se corte, obtenemos 4 sectores que, numerados, podemos calificar como sigue:

Cuadrante 1.	Cuadrante de altos cargos.
Cuadrante 2.	Cuadrante peligroso.
Cuadrante 3.	Cuadrante útil.
Cuadrante 4.	Cuadrante privilegiado.

Todo Oficial, cuya trayectoria penetre en el cuadrante peligroso, podemos considerar tiene una carrera frustrada, en tanto mayor grado, cuanto más se aparte del punto de referencia R.

La carrera normal y óptima, es la que pasa directamente del cuadrante 3º al 1º.

El que alcance el 4º cuadrante, puede considerarse privilegiado por haber llegado a los altos empleos más joven de lo considerado normal.

- 3.40. Es interesante hacer constar, que un aumento artificial de las plantillas, - asignando puestos de inferior autoridad y responsabilidad, en nada varía la situación del punto de referencia, ya que en realidad responde a una relación entre edad y cargo y no a una relación entre edades y empleos, si éstos están desprestigiados o subvalorados, como en más de una ocasión ha su cedido, con no agradables consecuencias.

Mediante el estudio del sistema reseñado, puede llegarse a una graduación de lo que llamamos envejecimiento progresivo; faceta que, sin mucho riesgo, puede afirmarse que es la característica actual de los escalafones de Tierra, Mar y Aire.

- 3.41. Con el diagrama de edades confeccionado, pueden estudiarse las vicisitudes que van a sufrir las distintas secciones o promociones del escalafón y deducir las consecuencias que para el Servicio se pueden derivar. Y así, efectivamente, aplicado el método a los actuales empleos de Capitán, Comandante y aun Teniente Coronel, y sus similares de Marina, en las Armas y - Cuerpo General, tras confeccionar la trayectoria correspondiente para sus edades medias, se advierte que se introducen decididamente en el cuadrante peligroso, debido al bajo gradiente que existe en los altos empleos, empezando a caminar por la pendiente de la decepción y de los recelos.

(Ver Anexos núms. 22 y 23)

- 3.42. El ascenso a Teniente Coronel y Capitán de Fragata, para muchos de estos Oficiales, tendrá lugar pasados los 50 años y un núcleo muy importante terminarán su vida activa pasando al Grupo "B" o Escala de Tierra a los 58 - años, en dicho empleo.

Para los pertenecientes a grandes promociones, que estén situados en la segunda mitad de ellas, se prevé incluso, que el paso al Grupo "B" o Escala de Tierra, tendrá lugar a los 56 años, con el empleo de Comandante y Capitán de Corbeta.

- 3.43. Sin embargo, los menos viejos de cada promoción, pueden librarse ascendiendo rápidamente cuando se extingan las grandes promociones de la postguerra, a los altos grados, pese a haber entrado en el cuadrante peligroso en su día, pero aun así, demasiado tarde por haber permanecido muchos años en destinos inferiores y sufrido los consabidos efectos morales y psicológicos.

- 3.44. La agrupación de importantes contingentes de Oficiales en las grandes promociones de la postguerra, en las que se entremezclaron, por diversas causas, - Oficiales con diferencias de edades de hasta 8 años y edad media de naci -

miento, de los años 1916/17, producirá el fenómeno de un retiro masivo - cuando cumplan la mayoría de los 62/64 años de edad -edad de retiro de - Comandante a Coronel- en los años 1970/1981; en ellos, la extinción natural alcanzará tales proporciones que, de no adoptarse previamente las - oportunas medidas de previsión, se producirá un "vacío" que exigirá de nuevo el reclutamiento de promociones muy numerosas, con la repetición del - ciclo y sus consecuencias.

4. Conclusiones del estudio de la dinámica del escalafón

Como interesante resumen que con carácter de amplia generalidad puede producirse del estudio de los actuales escalafones de las Armas y Cuerpos Generales, podemos señalar las siguientes conclusiones:

- 4.1. Las edades medias son, en general, para los empleos básicos de Capitán y Teniente de Navío a Coronel y Capitán de Navío, un promedio de seis años más viejas de lo conveniente a una carrera normal.
- 4.2. Los escalafones presentan como importante anomalía las edades irregulares repartidas, lo que produce trastornos en su desarrollo.
- 4.3. Existe un envejecimiento progresivo de las edades medias de los distintos empleos, lo que producirá retiros muy numerosos con los empleos de Comandante y Teniente - Coronel o sus similares de Marina.
- 4.4. Como consecuencia de todo lo anterior y dado el actual sistema de ascensos por antigüedad sin defecto o de "extinción natural", se llega a los distintos empleos a edades muy superiores a las convenientes y el único elemento selectivo va a ser la menor edad, que no ofrece siempre suficientes garantías de espíritu militar, aptitud física, formación técnica y méritos profesionales indispensables para alcanzar los altos grados.
- 4.5. Parece necesario establecer, a tiempo, un sistema de "extinción forzada", aplicando criterios de selección, al menos "negativa", que faciliten la normalización del escalafón, favoreciendo la velocidad de ascensos adecuada.
- 4.6. En los años 1977 a 1981 tendrá lugar una "crisis" en el escalafón al retirarse en masa las promociones de la postguerra, produciendo el mismo "vacío" que las originó, repitiéndose la necesidad de su urgente reposición.
- 4.7. La permanencia de largos años en empleos inferiores produce una evidente deformación profesional que se refleja aunque se alcancen los altos empleos a edades próximas a la del retiro.

4.8. La selección para el mando en el transcurso de toda la carrera profesional no sólo es una necesidad imperativa y por ello adoptada en todos los Ejércitos extranjeros, sino que es un problema fundamental y causa importante de la eficacia o inoperancia de las Fuerzas Armadas, ya que si se ponen al frente de los órganos de mando personas capaces, por lógica y necesaria consecuencia, se logrará solucionar la mayor parte de los demás problemas.

Este criterio selectivo es de general aplicación en todas las actividades de una sociedad organizada y por ello está adoptado por las Fuerzas Armadas de todos los países occidentales.

4.9. Hay que contar con las dificultades que nuestra particular idiosincrasia, tendencia al favoritismo y espíritu crítico ofrecen a cualquier sistema de selección, aunque sea negativa; pero no es menos cierto que siempre con las máximas garantías de objetividad; hay que establecer las bases para una conveniente y necesaria educación de la familia militar, en este importante aspecto, en análoga forma a como se pretende mejorar la educación ciudadana en general, de toda la sociedad española.

Estamos convencidos de que el "Spain is different" debe tratarse de que continúa siendo realidad, en cuanto al mantenimiento de virtudes y cualidades positivas, pero no nos favorecerá el adoptar un cómodo espíritu de conformismo con nuestros tradicionales defectos.

5. Remedios aplicados a los problemas de personal y sus resultados

5.1. Estos problemas de exceso de personal profesional, que por otra parte han aparecido no sólo en España sino en todos los países en las respectivas postguerras, han sido objeto de medidas de carácter extraordinario por parte de los Gobiernos.

Nos concretaremos a reseñar lo referente a nuestro país y a la época en que vivimos, postguerra de Liberación y de la Guerra Mundial II, puesto que la actual situación de nuestros cuadros militares, tiene su consecuencia, en gran parte, en ambos conflictos bélicos.

5.2. Ley de Destinos Civiles, para la Escala Auxiliar y Suboficiales, de 15/7/1952 - (Agrupación Temporal Militar).

- Sus resultados han sido muy satisfactorios para el propio Estado, para el Ejército y para el personal acogido a ella, habiendo cumplido en gran parte los fines propuestos.

- Los testimonios, tanto de dicho personal, como de los Jefes de Departamentos, Organismos, Empresas, Administración Local, etc., donde prestan sus servicios, así lo acreditan.
- Estos resultados, en el aspecto cuantitativo, se resumen como sigue:

Datos al 31/12/1966

- Número total de aspirantes acogidos a la Ley (Escala Auxiliar y Suboficiales)	16.000
- Colocados en la Agrupación Temporal Militar	7.500
- Colocados en el sector privado	3.500
Total colocados	<u>11.000</u>
- Aspirantes pendientes de obtener destinos	5.000

(Detalle en el cuadro Anexo núm. 24)

Comentario

El éxito de esta Ley parece residir en los siguientes factores:

- Adecuación de los destinos al nivel del personal militar.
- Efectividad de la misión aneja al destino.
- Ventaja de la prolongación de la vida activa, desde los 51 ó 53 años hasta los 70 del funcionario civil.

5.3. Ley de la Reserva para Jefes y Oficiales, de 15/7/1953

- Se acogieron a ella unos 3.400 Jefes y Oficiales de la E.A. de las Armas y E.M., del Ejército de Tierra.
- El plazo señalado para acogerse, fue de 6 meses; por alguno fue considerado demasiado reducido para tomar una decisión tan trascendental.

Comentario

- El preámbulo de esta Ley apuntaba, para los que continuasen en activo, una mayor exigencia de dedicación al servicio, pero quizá no fuese sufi-

cientemente explícita la perspectiva de una efectiva reducción de plantillas, en plazo breve.

- El incremento en los devengos del personal militar en los años 1954 y 1955, así como el aumento de la plantilla eventual suplementaria del Ejército, en el año 1957, con los subsiguientes ascensos extraordinarios, confirmaron en los que habían vacilado entre acogerse a no a esta Ley, lo acertado de renunciar a tal disposición.
- El convencimiento de que también la Administración Civil se hallaba hipertrofiada de funcionarios y de que además de inexistir puestos efectivos de trabajo, los Jefes y Oficiales no serían bien recibidos, hizo desistir de tratar de esignarles Destinos Civiles, como a los Suboficiales, ofreciéndoles únicamente el pasar a una situación de "reserva", sin posibilidad de ascenso efectivo en la misma.

5.4. Ley de Servicios Civiles para Jefes y Oficiales del Ejército, de 17/7/1958

- Se han acogido definitivamente, pues todavía sigue abierta, unos 1.800 Jefes y Oficiales.
- En las periódicas convocatorias anunciadas, quedan bastantes destinos sin cubrir y en muchos casos, al tomar contacto con los adjudicados decepcionados se reintegran al servicio activo, antes del plazo de 6 meses, que al efecto se les concede.
- En esta situación pueden obtener hasta dos ascensos, uno efectivo y otro honorífico.

Comentario

- Parece que en algunos Departamentos u Organismos en los que se colocó a personal militar, no existen realmente puestos de trabajo para ellos. Así, el efecto recibido al presentarse a tomar posesión y oír a sus Jefes que se limitaran a ir a fin de mes a cobrar fue deplorable y causa del retraimiento de otros compañeros.
- Otra causa de que no se acojan más, quizá resida en la comprobación de que los ascensos siguen poco más o menos al mismo ritmo y con el mismo sistema, que no se reducen los Organismos de la Administración militar en los que pueden obtenerse cómodos destinos de tipo burocrático, sin demasiada exigencia de trabajo, y de que los incrementos de sueldos y devengos se siguen aplicando por igual o con muy insignificantes diferencias, -

cualquiera que sea la importancia del mando o destino, y el rendimiento profesional del interesado.

- Una tercera causa quizá radique en las numerosas situaciones militares que han permitido al personal militar alejarse durante largos períodos del servicio activo sin pérdida de antigüedad para el ascenso, incluso al Generalato, a las órdenes del Ministro, en cargos políticos, al servicio de otros Ministerios más generosos, disponible voluntario, supernumerario, etc., situaciones que, aunque no suficientemente, han sido algo endurecidas en el Decreto de 1965.

6. Nuevo replanteamiento del problema de personal

- 6.1. Las conclusiones deducidas del estudio de los actuales escalafones militares, entre las que destacan claramente la existencia de considerables excedentes de personal profesional, el envejecimiento progresivo de los cuadros, la necesidad de introducir criterios de selección, etc. adquieren mayor relieve si las relacionamos con las "tendencias" hacia una progresiva especialización y "condensación" de los efectivos.
- 6.2. La posibilidad de que "el tiempo resuelva tales problemas" sin adoptar más medidas que la elemental y absolutamente indispensable de reducir la cuantía de las promociones de ingreso en las Academias Militares no se estima suficiente, toda vez que los efectos de estos problemas ni siquiera se eliminarán en los años críticos de 1979/1983 en que se retirarán masivamente las grandes promociones de la postguerra -y ya es grave esperar otros 12 ó 15 años más para quienes son sujetos pasivos de tal situación- sino que se repetirá y prolongará para gran parte de las promociones de la Academia General Militar, desde la 89 a la 229 inclusives.
- 6.3. Por ello, y dado que también existen problemas en Marina y Aire, a cuya Oficialidad no le ha afectado la vigente Ley de Destinos Civiles de 1958, parece muy conveniente replantear con amplia visión conjunta la materia que nos ocupa y adoptar las medidas positivas más convenientes, teniendo en cuenta la experiencia adquirida por la aplicación de las llamadas Leyes especiales, comentadas en el apartado 5, y procurando no reincidir en las imperfecciones anotadas.
- 6.4. Pese a sus numerosos detractores, estas medidas extraordinarias para reducir escalafones hipertrofiados, no son aplicadas sólo en nuestro país; adoptaron medidas análogas Francia y la misma Inglaterra, entre otros, para solucionar problemas similares, creados por la pérdida de sus antiguas colonias y protectorados, según señalaremos en el oportuno lugar de este trabajo.

- 6.5. Desde el punto de vista del interés nacional, tanto economistas como sociólogos, coinciden en que el factor humano es efectivamente un "capital" que debe ser aprovechado al máximo, sobre todo a la vista de las experiencias de los planes extranjeros de desarrollo ("milagro alemán", plan Monnet francés, plan italiano para el "mezzo giorno").
- 6.6. Tales especialistas parecen estar de acuerdo también en la vigencia de los conceptos siguientes:
- La preparación del personal, excedente de un sector, para su utilización en otro deficitario, mediante sistemas de transformación acelerada, es condición indispensable para garantizar su rendimiento.
 - Es muy conveniente que la readaptación se oriente hacia puestos de trabajo que guarden alguna relación con el anterior o hacia los que cada individuo sienta alguna afición o predisposición.
- 6.7. El país no puede permitirse el lujo de dejar incorporar al esfuerzo general que exige un plan ambicioso de desarrollo económico-social, a un estimable contingente de hombres dotados de una formación intelectual de nivel universitario, una sólida moral consecuencia de una serie de virtudes, que se denominan militares, de una plenitud de capacidad para un adecuado trabajo, por su edad, entre los 35 y los 50 años y vigor físico acreditado en una vida de actividad castrense, por la única razón de que convenga reducir la organización militar.
- 6.8. Por ello, y a modo de condiciones básicas para la utilización con éxito de los excedentes de personal militar de los tres Ejércitos, apuntamos las siguientes:
- 6.81. La acertada determinación de los Departamentos, Organismos o Servicios públicos, que por encontrarse en un período de expansión, tengan necesidades reales de personal, con efectivas misiones de trabajo.
 - 6.82. La educación de estos puestos de trabajo, al nivel cultural y jerárquico del personal militar, e incluso a las particulares aptitudes del mismo, lo que requerirá una previa clasificación, orientación y readaptación de los aspirantes.
 - 6.83. La voluntariedad en la elección de los nuevos destinos en el sector civil, por parte del personal militar que aspire a la nueva situación, así como la concurrencia a Centros adecuados para adquirir la previa ambientación y conocimiento de las características y exigencias del futuro trabajo.
 - 6.84. El estudio de las condiciones económicas por las que se han de regir, determinando con la máxima claridad:

- Los devengos que percibirán por razón de su procedencia militar.
- Los complementos a percibir con cargo al presupuesto del Departamento, Organismo o Servicio civil a que pasen destinados.
- El perfeccionamiento de haberes en el nuevo destino hasta alcanzar la edad de jubilación de los demás funcionarios.
- El plazo o período de interinidad en el mismo, durante el cual pueden optar por reintegrarse a su Ejército de procedencia o consolidarlo.

6.85. La difusión clara y sin dejar lugar a dudas entre el personal militar de que - si la reorganización de las Fuerzas Armadas lo exige, se establecerá el con siguiente régimen de amortizaciones en los empleos, Cuerpos y Escalas en que sea necesario, hasta conseguir la normalización de los créditos de personal y plantillas correspondientes, así como que, en todo caso, ha de llegarse en breve, a la exigencia de la plena dedicación a la profesión.

6.9. Departamentos, Organismos o Servicios que podrían utilizar personal de procedencia militar.

Sin pretender una enumeración exhaustiva, impropia de este trabajo, señalamos los siguientes:

6.91. En primer lugar, los propios Ministerios militares, ya que cuentan con numerosos funcionarios civiles dedicados a misiones exclusivamente administrativas, que podrían desempeñar militares con la adecuada preparación y nivel, pertenecientes al mismo o a otro Ejército.

Parece lógico, y así lo exigen los Departamentos civiles, que antes de pretender asignarles personal militar sobrante, se trate por todos los medios de conseguir su máximo aprovechamiento dentro de la organización castrense.

6.92. Los Servicios oficiales de Protección civil, Movilización, Estadísticas, etc., centrales, provinciales o de localidades importantes, por su efectiva relación con la Organización militar.

6.93. El Ministerio de Educación y Ciencia, que tiene amplias necesidades de personal docente en todos los niveles, como consecuencia de los grandes planes de desarrollo de la enseñanza, así como de funcionarios para los servicios administrativos, sin que por razones presupuestarias pueda inmediatamente -

conseguirlo, podría utilizar, siempre con carácter subsidiario y en tanto exista verdadera necesidad, personal de procedencia militar especializado en la enseñanza, con las suficientes garantías de titulación y experiencia adecuada.

- 6.24. Asimismo, los Servicios de Universidades Laborales, Formación Profesional normal y acelerada y otros similares, podrían utilizar personal militar especializado como profesores y monitores, con beneficio general para el país.
- 6.25. Como norma general para todos los Departamentos, Organismos y Servicios afectados, podrían reservarse al personal de procedencia militar los destinos que obedecieran a una necesidad temporal, a fin de no recargar las escalas de funcionarios civiles con carácter definitivo y evitar excedan cuando haya pasado el período de expansión o necesidad epormal. También aquellos servicios de carácter especial, para los cuales posea mayor aptitud el de aquella procedencia.
- 6.26. Se señala, finalmente, que la determinación racional de las posibilidades de utilización del personal militar excedente, por otra parte, ya prevista en la disposición transitoria cuarta de la Ley de Bases de Funcionarios Civiles del Estado de 1963, en su texto articulado, debería corresponder a una Comisión de trabajo, de carácter interministerial, con el fin de asegurar se cumpliesen las condiciones básicas, antes señaladas, que evitasen la posible impopularidad, tanto en los sectores civil como militar, y garantizaran el éxito de las medidas a adoptar.

7. Influencia de las retribuciones

- 7.1. La reciente Ley de Retribuciones 113/1966 de 28 de diciembre ha establecido con unidad de criterio los devengos básicos del personal militar de las Fuerzas Armadas, con el indudable beneficio general de que se haya integrado en ellos la mayor parte de las gratificaciones; con ello, y pese a las distintas opiniones que sobre el particular se manifiestan, según el grupo al que pertenezca el comentarista, es indudable que las cuantías actuales de los sueldos reguladores para pasivos ha proporcionado la tranquilidad que en este importante aspecto, faltaba al personal militar.
- 7.2. Una observación de indudable oportunidad se recoge de opiniones responsables y cualificadas por formación y jerarquía, tanto del sector militar como del civil relacionado con asuntos presupuestarios y del personal integrado en los Cuerpos de Funcionarios Civiles del Estado: se refieren concretamente a los devengos básicos asignados a los Oficiales procedentes de Suboficial, integrados en las Escalas Auxiliares, de Oficinas Militares, etc., en la misma cuantía que al personal procedente

de Academia por razones de la jerarquización militar, en contraproposición con lo que se ha establecido en la Administración Civil.

En esta última, el elemento básico en función del cual se han señalado los distintos coeficientes de sueldos ha sido la titulación elemental, media o superior exigida para formar parte de los Cuerpos respectivos.

- 7.3. Admitido que por razones estrictas de interés de la propia Organización castrense se ha conservado la unidad de devengos básicos para los mismos empleos, parece conveniente señalar la conveniencia de que también por estrictos y justificados motivos de prestigio y eficacia de la Institución, deberá cuidarse en lo sucesivo - en mayor grado, la selección, formación y acceso al empleo de Oficial de las referidas Escalas y Cuerpos Auxiliares, exigiéndose al efecto, aparte de todas las demás condiciones la posesión de un nivel oficial de cultura y una especialización que justifiquen ante el país, la asignación de las retribuciones señaladas.
- 7.4. Por lo que al régimen de complementos se refiere, dado su absoluto carácter de provisionalidad para el año 1967, parece también conveniente señalar la importancia que desde el punto de vista orgánico ofrece el sistema a adoptar. Debe lograrse con unidad de criterio para las tres Fuerzas Armadas, una metodización, lo más realista posible, de los complementos asignados en conceptos de premios y gratificaciones por diplomas, títulos y especialidades, con arreglo a sus verdaderos niveles, habida cuenta de las titulaciones o conocimientos exigidos, de la importancia de cada uno de ellos dentro de la organización militar y del riesgo y fatiga que su desempeño lleva implícitos.
- 7.5. Es importante, asimismo, anotar que en el orden de prioridades en la cuantía de las gratificaciones por razón del destino desempeñado, debe tenerse siempre presente, por exigirlo así el bien del servicio y la satisfacción interior del personal, que toda la organización castrense debe estar al servicio de las Unidades armadas, que constituyen la esencia y la razón de ser de los tres Departamentos Militares.

Como consecuencia de ello, estimamos indiscutible que la gratificación de mando de Unidad operativa debe destacarse suficientemente para señalar con plena evidencia, la relevante importancia que esta función tiene en el conjunto de la organización militar y constituir, en unión de otras distinciones de carácter moral y honorífico, un eficaz estímulo del militar profesional, en especial, del perteneciente a las Armas y Cuerpos Generales.

- 7.6. Se estima, finalmente, indispensable, por exigencia del perfeccionamiento técnico, complejidad y creciente coste de armamento, material y equipo militar, impulsar la especialización y profundidad de los conocimientos profesionales del personal militar, estableciendo el conocido sistema, ya experimentado con notable -

éxito en otros países, de los "diplomas como complemento del sueldo", aunque - con las necesarias limitaciones que la eficacia del servicio impone.

8. Personal de las Escalas de Complemento y Reserva Naval

- 8.1. La conveniencia de una mayor utilización temporal de los Cuadros de Oficiales y Suboficiales de Complemento y Reserva Naval, en los empleos para los que resultan idóneos, ha quedado suficientemente reflejada como elemento indispensable - para, sin perjuicio de atender a las necesidades del servicio, prever futuros problemas de excedentes de personal profesional, al asignarse a aquéllos en la base de la "pirámide", un espacio adecuado.
- 8.2. El actual sistema de reclutamiento a través de la Instrucción Premilitar Superior y de las Milicias Naval y Aérea Universitarias, podría completarse, dando entrada a los excedentes de aspirantes que serán cada vez más numerosos, en los contingentes de clases de tropa y marinería especialistas, incluso en los del voluntariado por tiempo algo superior al normal de permanencia en filas, a cambio de señalarles estímulos económicos, en devengos o primas de enganche y demás ventajas inherentes a la prestación de un servicio temporal en una especialidad militar, - con proyección cuando se reincorporasen al sector civil, por abonos de tiempo de servicio al Estado, para la Seguridad social, etc.
- 8.3. Parece oportuno señalar, por lo que a la selección del personal de los cuadros de complemento se refiere, que en ella debe influir tanto o más que la posesión de - una titulación superior adecuada al Arma o Cuerpo en que han de encuadrarse, la garantía de poseer una formación moral, patriótica y afición suficiente a las cosas militares, adoptando los tres Ejércitos las medidas más eficaces para acertar en aspectos tan importantes de la selección.
- 8.4. Medida de indudable trascendencia y cuya justificación resulta obvia por demás para lograr una eficaz selección, es el conseguir que los cuadros de Oficiales profesionales que encuadran las Unidades de la I.P.S. y Milicias Naval y Aérea en las que se forman los aspirantes estén, a su vez, escogidos entre los más competentes, con mayor cultura y prestigio profesional, ya que han de ser algo así como el "espejo" de la Institución castrense, sujetos a la más aguda crítica de los universitarios-soldados.
- 8.5. Por análogas razones, debe extremarse el cuidado en conseguir que los Oficiales y Suboficiales de Complemento y Reserva, en prácticas para finalizar su servicio militar, únicamente vayan destinados a las Unidades operativas al completo de - efectivos y buques de tercera situación o a los Campamentos y Centros de Instrucción en período de plena actividad.

- 8.6. Para terminar encontramos equitativo que la distribución de los aspirantes a la I. P.S. y Milicias de Mar y Aire, se efectúe proporcionalmente a los contingentes de tropa y marinería asignados a cada uno de los tres Ejércitos en lugar de como se hace ahora, en que Marina y Aire admiten solamente a los reducidos contingentes que precisan como futuros Oficiales y Suboficiales de Complemento.
- 8.7. En cuanto a la posibilidad de utilizar Oficiales y Suboficiales de esta Escala, una vez cumplido su servicio militar obligatorio, para completar un tercio aproximado de las necesidades de Tenientes o Alféreces de Navío en las Armas y Servicios para los que resulten idóneos, estimamos que ha de contar en lo sucesivo con suficientes aspirantes, en razón de la masificación de la enseñanza en los niveles superiores técnicos y universitarios y en los de técnicos de grado medio que en sus primeros años de postgraduados encontrarán las normales dificultades para situarse y, también, por el aliciente que los nuevos sueldos y devengos de Oficial y Suboficial en activo representará para muchos de ellos, como medio de evitar soluciones de continuidad entre el disfrute de becas o asignaciones familiares y la obtención de un puesto de trabajo estimable y permanente en el sector civil de su profesión.
- 8.8. Esta experiencia se realizó con bastante éxito en el Ejército en los años 1955 y 56, pese a las circunstancias tan distintas en aquellos años para los técnicos superiores y universitarios. En forma análoga se utiliza temporalmente al personal de esta procedencia, en los Ejércitos extranjeros, como veremos más adelante.
- 8.9. Otra medida a adoptar podría ser, que por parte de los tres Ejércitos se cuidasen más las "relaciones" con los cuadros de complemento en situación de disponibilidad, tanto para mantener sus condiciones de aptitud, como por elementales motivos de "buena política", aprovechando al efecto la realización de maniobras o ejercicios importantes, conferencias de ambiente militar, los centros o instalaciones o competiciones deportivas y, desde luego, las conmemoraciones, desfiles y fiestas patronales de las respectivas Armas o Cuerpos. El rendimiento que se obtendría, de llevar a la práctica tales medidas de "relaciones públicas" con estos Oficiales ya en la vida civil, compensaría indudablemente las molestias o gastos ocasionales.

9. Clases de tropa y marinería

- 9.1. La necesidad de establecer las bases de un reclutamiento normal para los tres Ejércitos, utilizando las dos clásicas fuentes: el voluntariado y el contingente anual, según las nuevas exigencias de una Organización militar modernizada, aconsejan, en la misma forma que ha sucedido en otros países, la revisión de las actuales estructuras de personal en este nivel.
- 9.2. Si existe actualmente unidad de criterio en los tres Ministerios militares, en cuanto al concepto y denominación de este personal y al de sus categorías o empleos, -

son apreciables las diferencias existentes en cuanto a su grado de profesionalidad, períodos de reenganche, tiempos normales de acceso al empleo de Sargento, concepto de especialista e incluso en cuanto al tiempo de permanencia en filas para personal procedente del reemplazo anual, según el Ejército al que sea destinado.

- 9.3. La reciente unificación de criterios en cuanto a devengos, como consecuencia de la nueva Ley de Retribuciones militares, ha supuesto un importante paso en orden a la adecuación de los asignados a las clases de tropa y marinería reenganchadas, para estimular su permanencia en filas, su especialización militar y la recluta de los futuros Suboficiales.
- 9.4. Estas medidas coordinadoras, facilitarán la recluta del personal necesario evitando con ello competencias perjudiciales entre los propios Ejércitos al conceder perspectivas y ventajas análogas a las Clases de tropa y marinería que, una vez finalizado su servicio obligatorio, sientan la suficiente afición militar para solicitar la prolongación de su permanencia en filas, contribuyendo a asegurar la continuidad de la instrucción y de todos los servicios en las Unidades durante el relevo periódico de los reemplazos.

(Ver Anexo núm. 25)

- 9.5. La repercusión presupuestaria de los devengos asignados a este personal recientemente, y la general "tendencia" orgánica a la especialización y contracción de los efectivos de las Fuerzas, hace pensar en la conveniencia de que se apliquen criterios restrictivos a la excesiva permanencia en filas de las Clases de tropa y marinería que no consiguen alcanzar en tiempo adecuado el suficiente nivel de especialización y el empleo de Sargento, justificados plenamente, de una parte, por la necesidad de contar con personal en plena juventud y aptitud física exigibles en los escalones inferiores de estos cuadros y de otra, para evitar los consiguientes problemas de carácter económico-social, cuando llegan a la edad normal de creación de un hogar, sin medios suficientes para mantenerlo.
- 9.6. Aspecto que complementa al anterior es la necesidad de que por parte de las Fuerzas Armadas se realice un esfuerzo adicional en el campo de la extensión cultural y de la orientación sobre las Clases de tropa y marinería procedentes del voluntariado y reenganchadas, en todo caso supeditado al fin principal de su adiestramiento para el servicio de las armas del cual es, desde luego, valioso complemento, a fin de prepararlas en el mayor grado posible para su posterior reincorporación a la vida civil en la que se les conservará una preferencia para ocupar determinados destinos de nivel adecuado en la Administración, mediante un sistema permanente de reservas de plazas, así como para su ingreso en los Institutos Armados, propósitos ya establecidos, aunque no desarrollados posteriormente, en la Ley de 28 de diciembre de 1955 (B. O. del Estado núm. 359) y en el Reglamento del Ministerio del Ejército para su aplicación, aprobado por Orden de 30 de enero de 1956 (D. O. núm. 25).

9.7. La reorganización de la Administración militar y la Organización operativa de los tres Ejércitos ha de exigir un replanteamiento del problema de los "efectivos de - Clases de tropa y marinería" estrictamente indispensables, incluyendo los cupos de voluntarios y reenganchados y los del contingente anual.

La contribución al esfuerzo del país empeñado en su desarrollo económico-social y el creciente coste de la organización armada, inducen al estudio de medidas similares a las adoptadas en países de mayor potencialidad que el nuestro, en orden a la evaluación de efectivos y tiempo de permanencia en filas.

9.8. El progresivo aumento de los contingentes anuales procedentes del reemplazo, con secuencia del crecimiento vegetativo de la población aconseja, asimismo la revisión del actual sistema de reclutamiento, que ofrece muy limitadas exclusiones. - En este mismo orden de ideas, son de tener en cuenta los modernos conceptos sobre los fines y necesidades de la movilización.

9.9. Efectivamente, hoy día la razón de ser del servicio militar no está tanto en preparar reservas combatientes numerosas para asegurar una gran movilización, sino en mantener en las Fuerzas Armadas efectivos limitados, pero en disposición inmediata de combatir y técnicamente competentes.

El servicio universal de 12 ó 16 meses no permitiría disponer permanentemente de suficientes efectivos dispuestos para el combate, y entrañaría un despilfarro ya que se instruiría un número de reclutas muy superior a los efectivos verdaderamente necesarios en tiempo de guerra.

La brevedad de su presencia bajo las armas conduciría a prescindir de ellos - en todos los puestos que exigen calificación técnica, empleándolos solamente en actividades no especializadas.

9.10. Por el contrario, dado el carácter de las nuevas exigencias de la movilización civil y servicios de retaguardia, que precisan cada vez de un mayor número de hombres - por cada combatiente en las Unidades operativas, parece natural que el contingente anual se clasifique y oriente a la lógica distribución que tendría en caso de ser movilizado.

9.11. De la conjunción de las ideas anteriores, se apunta la conveniencia de estudiar la implantación de un Servicio Nacional obligatorio, en virtud del cual, el contingente anual se distribuiría en tres grupos:

- Servicio militar, para atender las necesidades de los tres Ejércitos.
- Servicios de Defensa, tales como la Protección Civil y Defensa Pasiva, Transportes públicos, Red de Alerta Radiactiva, Evacuaciones sanitarias, etc.

- Exenciones y dispensas, tanto más generosas cuanto mayor sea el exedente del reemplazo anual.

9.12. Del estudio de los datos estadísticos sobre el factor humano disponible se resumen los siguientes:

- Efectivos actuales en las tres Fuerzas Armadas	250.000 h.
- De ellos, pertenecen al voluntariado unos	35.000 h.
- Contingente anual previsto para 1970, deducidas las exenciones y voluntariado unos	240.000 h.
- Contingente en filas con una permanencia real de 16 meses (contingente \pm 1/3)	320.000 h.
- Exedente aproximado anual unos	75.000 h.

Por lo tanto, se calcula en unos 100.000 hombres los que podrían destinarse al Servicio de Defensa, si se tienen en cuenta que con 16 meses de permanencia efectiva en filas se dispone de $4/3$ del contingente anual.

9.13. Queda el problema de que al no ser posible ni necesaria, la permanencia de tantos hombres ni por tanto tiempo en los Servicios de Defensa señalados y otros análogos, como socorros de urgencia, lucha contra los cataclismos y catástrofes naturales, convendrá ampliar el sistema de exenciones por razones médicas y de situación familiar, así como establecer el mecanismo automático de inclusión, bien en el contingente para el Servicio Militar, ya en el Servicio de Defensa; estimamos que ello no supone grave dificultad, utilizando algo análogo al actual sorteo del contingente anual.

9.14. El ahorro presupuestario obtenido con la reducción de la permanencia en filas del cupo asignado a los Servicios de Defensa y ampliación de prórrogas y exenciones, permitiría contar con un mayor número de clases de tropa y marinería especialistas, de carrera corta, que les preparase para su reintegración a la vida civil.

9.15. El conjunto resultante con este sistema quedaría, en esquema, como sigue:

- a) Un núcleo importante de clases de tropa y marinería especialistas, semi-profesionales, de permanencia en filas por plazo entre tres y ocho años, que integrarían el núcleo básico de las Fuerzas de maniobra y de intervención inmediata.

b) El contingente anual del Servicio Militar que serviría en los puestos de tales Fuerzas que no exijan un período de formación técnica demasiado largo; así como en las Unidades de Defensa Operativa del Territorio, y Servicios Logísticos.

c) El contingente anual que prestaría servicio de menor duración en el "Servicio de Defensa" en sus distintas modalidades.

9.16. Las posibilidades de movilización quedarían satisfechas con tales previsiones, según la estimación siguiente:

- El contingente movilizable se cifra en 1/7 de la población activa que sien de de unos 14 millones en nuestro país, tendríamos unos 2.000.000 h.

- La distribución sería: un millón para las tres Fuerzas y el resto para las de seguridad y Servicios de Defensa Nacional.

9.17. La Movilización de 6 reemplazos de los cupos de Servicio Militar, proporcionaría el millón de hombres necesarios a las Fuerzas Armadas, de los cuales se estima que irían unos 750.000 a las Armas y unos 250.000 a los Servicios. Otros cuatro reemplazos completos, aportaría el millón necesario a los Servicios de Defensa, en todas sus modalidades, en caso de un conflicto bélico importante, incluida la industria militar.

III. ESTRUCTURAS DE OTROS PAISES, PROBLEMAS Y SOLUCIONES ADOPTADAS

La importancia de los problemas apuntados en nuestro anterior estudio, aconseja exponer siquiera sea brevemente, en gracia a los límites de este trabajo, la experiencia de países similares al nuestro, respecto de los problemas planteados en sus estructuras de personal militar.

I. FRANCIA

1.1. Problemas en los Cuerpos de Oficiales

- Las guerras de Indochina y Argelia, pese a que los efectivos de 800.000 hombres que fueron necesarios, siempre estuvieron subencuadrados, por te mor a la repetición de los problemas planteados con la desmovilización al final de la G.M. II, con no más de unos 30.000 Oficiales, provocaron con los nuevos ascensos, una anormal repercusión en la forma de la "pirámide" de cuadros; la base, constituida por Tenientes y Subtenientes era más estrecha que los escalones superiores.

- El paso del tiempo, ha desplazado estos desbordamientos localizándolos - especialmente en los empleos de Capitán y Comandante. (Ejército de Tierra).

(Ver cuadro Anexo núm. 27)

- 1.2. La reducción de Oficiales. A fines de 1963, el Gobierno francés, dentro de una política general de modernización de sus Fuerzas Armadas, decide abordar el problema de los Cuadros de Oficiales, adaptándolos a las necesidades de encuadramiento de unos efectivos calculados en unos 250.000 hombres; su número, siempre para Tierra, se calculó en 23.500 Oficiales, en 1º de enero del año actual; es decir, una reducción de 4.000 Oficiales en unos 4 años.
- 1.3. Realizada la planificación, estableciendo la curva ideal de "extinción forzada", se estudiaron las medidas a adoptar, siempre sobre la base de la voluntariedad de elección del personal afectado.
- 1.4. Las medidas adoptadas fueron las siguientes:
 - 1.41. Ventajas de pensiones y retiros para los Oficiales más antiguos.
 - 1.42. Condiciones ventajosas de retiro para los Oficiales más jóvenes que deseen incorporarse al sector privado.
 - 1.43. Incorporación de Oficiales a la Administración Pública durante un período de cinco años, previa comprobación de la aptitud de los que lo soliciten, en las condiciones siguientes.
 - Durante los dos primeros meses, siguen dependiendo económicamente del Ministerio de los Ejércitos.
 - Luego pasan a "supernumerario" percibiendo:
 - El sueldo básico que tenían en el Ejército.
 - La Indemnización de residencia y familiar.
 - Los premios por especialidades militares y
 - las primas de calificación y transporte, en su caso.
 - Al año de permanencia, formulan la petición definitiva de integración.

- Una Comisión interministerial, a la vista de la concepción obtenida en el destino y al final de los ciclos de información organizados por la Administración, propone: bien la integración definitiva, la prolongación de esa situación de "supernumerario" durante otros cuatro años, o la vuelta al Cuerpo de origen, en el Ejército.

1.44. Empleo de Oficiales en los Servicios del Ministerio de Educación Nacional, con las formalidades y condiciones que se indican:

- Un curso de prueba de duración mínima de dos meses.
- Aprobado el curso, pasan a "supernumerario" en el Ejército, y son destinados por dos años, a un puesto del Ministerio de Educación Nacional.
- Durante ese tiempo perciben:
 - Del Ministerio de Educación, el sueldo base del Ejército, indemnización de residencia y familiar y primas de calificación y transporte.
 - Del Ejército, la indemnización por títulos y especialidades.
 - Aparte de todo lo anterior, una prima especial de 96.000 ptas.
- A los dos años pueden solicitar su integración en un Cuerpo de funcionarios titulares de Educación o bien su nombramiento para un destino de agente contratado de este Departamento.

1.45. Los puestos que Educación Nacional reserva a los Oficiales son los siguientes:

- Profesores titulados asimilados y técnicos adjuntos.
- Inspectores generales de Colegios e Institutos.
- Encargados y adjuntos de Enseñanza.
- Cargos en la Administración Universitaria.
- Intendentes universitarios.
- Agregados y secretarios de la Intendencia universitaria.

1.46. Cursos de iniciación en los negocios

Se vienen realizando cursos para la reconversión de Oficiales, en la Cámara de Comercio de París, y otras de capitales importantes.

- De manera general, se exige a los aspirantes que tengan menos de 47 años y el título de Bachiller.

1.47. Reducción del número de plazas de ingreso en las Academias, a 250 cadetes en Saint-Cyr y 125 en la E.M.I.A. medida que, aunque no hará sentir sus efectos hasta pasado un largo plazo, evitará un exceso de los cuadros del futuro.

1.5. Resultado de las medidas adoptadas

1.51. Las previsiones mínimas han sido superadas y han tenido que ser aplazadas centenares de peticiones, para escalonar la salida de los Oficiales.

1.52. Sin embargo, la distribución por empleos no ha sido la más deseable; en Capitán y Teniente Coronel, las bajas han superado los excesos de dichos empleos; en cambio, en el de Coronel, sólo 2/3 de las bajas deseadas han solicitado abandonar el servicio; en el empleo de Comandante, se han cumplido las previsiones.

1.53. La repartición por Armas y Servicios no ha estado tampoco de acuerdo con la proporción ideal, habiendo excedido los de aquellos que por su especialización tienen una mayor facilidad para adaptarse a las actividades civiles: Oficiales de Ingenieros, Material, Transmisiones y Transportes.

1.54. Por último, se ha tratado de evitar la marcha de los Oficiales, cuya calificación o cualidades son deseables, especialmente para el Ejército moderno, introduciendo un concepto de retribución discriminada, según especialidades, títulos o funciones, estableciendo la capacidad profesional como primer elemento valorativo del individuo.

2. INGLATERRA

2.1. La situación de las escalas de personal está condicionada por tres problemas:

- Se prevé que en el decenio 1970-80 se necesiten menos Oficiales de los que se creía.

- Desproporción excesiva entre el número de Comandantes y Tenientes Coronales, con motivo de los ascensos extraordinarios dispuestos para garantizar la carrera de los Oficiales del Ejército, aunque no haya vacante.
- Falta de Tenientes y Alférocos, para cubrir las vacantes que quedan, consecuencia de las medidas anteriores; plazas que se tratan de cubrir con Oficiales de complemento, reserva en utilización temporal.

- 2.2. Asegurado a los Oficiales que alcanzarán grado suficiente para llegar a los 55 años, los que permanecen pasan a una situación análoga al Grupo "B" nuestro, pudiendo entonces ocupar vacantes que hubieron sido desempeñadas por personal civil.
- 2.3. Pese a ello, el Ejército inglés no tiene normalizada la escala de personal, constituyendo un problema que tienden a resolver sin haber hallado la solución, limitándose también a disposiciones parciales.

(Ver Anexo núm. 28)

3. ITALIA

- 3.1. Aunque parezca en cierto modo extraño, del análisis de la comparación de las plantillas de las diversas Armas y Servicios del Ejército, con las existencias reales de personal en activo, se deduce que tienen también problemas de excedentes de personal, en los empleos de Capitán a Coronel, y faltas en Tenientes.
- 3.2. Los datos que poseemos arrojan las cifras siguientes, sólo por lo que a las cuatro Armas del Ejército de Tierra se refiere:

- Coroneles	SOBRAN	441	- el 105 %
- Ttes. Coroneles....	"	365	- el 23 %
- Comandantes	"	207	- el 23 %
- Capitanes	"	602	- el 25 %
- Tenientes	FALTAN	761	- el 32 %

(Ver Anexo núm. 29)

- 3.3. Pese a tales cifras de excedentes, no han adoptado, al parecer, medidas de carácter extraordinario.

4. ALEMANIA

- 4.1. Los problemas de personal de las Fuerzas Armadas alemanas, son de signo totalmente contrario a los de nuestro país, Francia, Inglaterra e Italia.
- 4.2. La falta de continuidad en la existencia de las Fuerzas Armadas alemanas de 1945 a 1956 y la situación económico-social del país, en la que la industria ofrece - grandes ventajas a sus técnicos y empleados, son dos factores que condicionan la estructura actual de las escalas militares.
- 4.3. La masa de los cuadros de mando está constituida por el grupo de Oficiales "viejos" que tomaron parte en la G.M. II y los "jóvenes" que apenas la conocieron, separados por una gran laguna llamada "de los años blancos", formada por los que vivieron la guerra sin tomar parte en ella y no han estado nunca sujetos al servicio militar.
- 4.4. Como no ha podido atraer hacia la carrera militar al personal de edad intermedia, han tenido que prolongar la edad de Oficiales, manteniéndolos en puestos que ya no corresponden a sus condiciones físicas e intelectuales y confiar también a Oficiales jóvenes, todavía sin experiencia, mandos de responsabilidad.
- 4.5. Otro problema importante es la falta de Oficiales con formación técnica; la diferencia de sueldos que se pueden obtener en la industria privada respecto de los militares, la facilidad de colocación y las condiciones de trabajo, hacen que la falta de Oficiales "técnicos" sea grande.
- 4.6. Uno de los procedimientos a que se ha recurrido ha sido la concesión de becas de estudio a jóvenes universitarios que se comprometen a servir como Oficiales temporales un mínimo de ocho años.
- 4.7. El problema de escasez de personal es todavía más acentuado en Suboficiales, a causa principalmente del auge económico de la República Federal a la gran demanda de técnicos de grado medio y a las cuarenta horas semanales de trabajo, frente al servicio continuo en las Fuerzas Armadas, los frecuentes traslados, ejercicios en días festivos o nocturnos, que exigen que el Suboficial tenga un gran amor a la profesión para continuar en ella.
- 4.8. Finalmente, el Ministerio de Defensa ha empezado una campaña de mejora de los Suboficiales, dentro de la cual está la creación de Escuelas para elevar la base cultural de los mismos.

(Ver Anexo núm. 30)

IV. CONCLUSIONES

1. A la vista de los problemas que ofrece la situación actual en materia de personal, suficientemente expuestos en el apartado I y del estudio desarrollado en el apartado II, parece indudable la conveniencia de proceder a una modificación de las estructuras actuales, y afrontar decididamente, con una legislación acertada, la reforma de las mismas.
2. No hay que dejar de señalar que, pese a la necesidad de tal reforma que ha de afectar al reclutamiento, clasificación, especialización, criterios de selección para el ascenso, retiros y salidas a la vida civil de los cuadros profesionales, debe tenerse bien presente que los problemas de personal no pueden en ningún caso tener soluciones rápidamente resolutiveas, sino que han de apoyarse en una conjugación de las medidas positivas y el transcurso del tiempo.
3. Asimismo, hay que anotar que si bien en el estudio de los problemas de organización militar, en el orden de prioridades en los intereses a atender, ocupan lugar preferente, primero los de la Nación y después los de la Institución Armada, no debe olvidarse la defensa de los que afectan al personal que con largos años de servicio, dotado de un cúmulo de virtudes y una moral profesional relevante, pasa a constituirse en sujeto pasivo de las medidas que se precisen adoptar.
4. El espíritu de disciplina y servicio de la Oficialidad, ha aceptado en todo momento medidas restrictivas impuestas por la reorganización de las Fuerzas Armadas, cualesquiera que hayan sido las consecuencias que se le hayan ocasionado; pero es estrictamente cierto que la insatisfacción será menor si las medidas restrictivas afectan, también, en la proporción debida, a los altos grados militares y a los Cuadros de los Servicios.
5. Asimismo, conviene recoger el anhelo del personal militar de que la coordinación entre los tres Ejércitos sea cada vez más eficaz, tanto en lo referente a organización, como en materia de personal. En este sentido, cuanto se haga para llegar a una completa unificación de Servicios con misiones análogas en los tres Ejércitos, a la utilización conjunta de Centros de especialización similares, a integración de Academias numerosas y dispersas con escaso número de alumnos, en un solo Centro de formación, con ventaja para la unidad de doctrina, el espíritu de camaradería y la economía de las Fuerzas Armadas, será unánimemente elogiado por la Oficialidad.
6. Para terminar y como propuesta de actuación positiva, se estima conveniente el estudio de una legislación conjunta para los tres Ejércitos, que para abarcar todas las estructuras del

personal militar, debería comprender los siguientes cuerpos legales:

6.1. Un Anteproyecto de Ley de Bases del personal de las Fuerzas Armadas, que, en síntesis, debería incluir los elementos siguientes:

- Base I.- Disposiciones generales.
- " II.- Clasificación del personal militar profesional.
- " III.- Plantillas y categorías militares.
- " IV.- Selección, formación y perfeccionamiento.
- " V.- Ascensos.
- " VI.- Especialidades militares.
- " VII.- Situaciones.
- " VIII.- Clases de destinos y su provisión.
- " IX.- Derechos económicos del personal militar.
- " X.- Derechos, deberes e incompatibilidades.
- " XI.- Recompensas.
- " XII.- Retiros y salidas a la vida civil.
- " XIII.- De la Escala de Complemento y Reserva Naval.
- " XIV.- De las clases de tropa y marinería.
 - Disposiciones finales.
 - Disposiciones transitorias.

6.2. Un Anteproyecto de "Ley de Reclutamiento del voluntariado, Suboficiales y Oficiales Auxiliares, Especialistas de las Fuerzas Armadas", que podría desarrollarse incluyendo los elementos siguientes:

- Capítulo I.- De las clases de tropa y marinería.
- " II.- De los Cuerpos de Suboficiales.

- Capítulo III.- De los Oficiales Auxiliares.
- " IV.- De las especialidades militares.
- " V.- Disposiciones comunes.
- " VI.- Disposiciones finales.
- " VII.- Disposiciones transitorias.

6.3. Un Anteproyecto de "Ley General del Servicio Nacional", estableciendo criterios renovadores para proporcionar una mayor agilidad y eficacia a las estructuras del Reclutamiento y Reemplazo de los tres Ejércitos; convendría incluyese los siguientes elementos:

- Capítulo I.- Disposiciones generales.
- " II.- Del Servicio Nacional.
- " III.- Del Servicio Militar.
- " IV.- Situaciones militares.
- " V.- De los órganos del Reclutamiento.
- " VI.- Reclutamiento de la escala de complemento y Reserva Naval.
- " VII.- Del Servicio de Defensa Nacional.
- " VIII.- Del Servicio Nacional de los Residentes en el extranjero.
- " IX.- Disposiciones penales.
- " X.- Disposiciones transitorias.

7. Aunque resulta innecesario insistir en ello, el estudio y redacción de los tres Anteproyectos reseñados deberá realizarse con un amplio criterio unificador y visión conjunta de los problemas afrontados, por representantes de los tres Estados Mayores de los Ejércitos, coordinados en el Alto Estado Mayor.

BIBLIOGRAFIA

- Anuario de Estadística Militar, 1964.
- "Ley de Parkinson", por C. Northcote Parkinson.- Ad. Arias, Cap.I. 1962.
- Boletines de Información del A.E.M., años 1964, 65 y 66.- Resúmenes Europa Occidental.
- Revista General de Marina, meses de marzo, abril, agosto, septiembre y octubre, 1962.
- Revista General de Marina, meses de marzo y octubre, 1963.
- Revista General de Marina, meses de abril y julio, 1964.
- Cuaderno de Información Técnica de la Escuela de E.M., núm. 37.
- Dinámica del empleo en 1965, Ministerio de Trabajo.
- Datos y cifras de la Enseñanza en España, Ministerio de Educación y Ciencia, 1966.
- Revista de Aeronáutica y Astronáutica, marzo 1967.
- Documentos de Información del E.M.C. del Ejército, septiembre-octubre 1964; enero-febrero, mayo-junio y julio-agosto, 1965.
- Documentos del Archivo del Gabinete de Estudios Militares, del A.E.M.

ANEXOS

1. Resumen aproximado de efectivos de personal profesional.
2. Gráfico de distribución por edades de los Jefes y Oficiales de la E.A. del Ejército (Mando de Armas).
3. id. id. del Arma de Infantería.
4. id. id. del Arma de Artillería.
5. id. id. del Cuerpo General de Marina (Escala de Mar).
6. id. id. del Arma de Aviación (S.V.).
7. Cuadro con las edades medias de ascenso en los tres Ejércitos.
8. Gráfico de personal en activo del Ejército de Tierra.
9. Gráfico de personal en activo de Marina.
10. Gráfico de personal en activo del Ejército del Aire.
11. Gráfico de promociones de las cuatro Armas del Ejército.
12. Gráfico de existencias actuales de las 24 promociones de la A.G.M.
13. Cuadro sobre porcentaje de analfabetos del contingente anual, por provincias. (Años 1955 a 1963).
14. Cuadro estadístico matrículas de Enseñanza Media General. (Cursos 1958/59 al 64/65).
15. Cuadro estadístico matrículas de Enseñanza Media Profesional. (Cursos 1950/51 al 64/65).
16. Cuadro estadístico matrículas de Formación Profesional Industrial. (Cursos 1950/51 al 1964/65).
17. Cuadro estadístico matrículas en las Escuelas Técnicas de Grado Medio (Peritos). (Cursos 1950/51 al 1964/65).
18. Cuadro estadístico matrículas en la Enseñanza Superior. Universidades y Escuelas Técnicas Superiores. (Cursos 1950/51 al 1964/65).

19. Cuadro de nuevos haberes pasivos del personal de las Fuerzas Armadas.
20. Diagrama de "elementos fundamentales de un escalafón".
21. Diagrama representando la carrera normal de un Oficial.
22. Diagrama para calcular la "extinción forzada" de un escalafón.
23. Diagrama para calcular la carrera efectiva de una promoción.
24. Cuadro del personal acogido a la Ley de Destinos Civiles de julio de 1952 (A.T.M.).
25. Cuadro de nuevos devengos de las Clases de tropa.
26. Cuadro con el tiempo de permanencia en el Servicio del personal de tropa y marinería.
27. Cuadro de existencias de Jefes y Oficiales del Ejército francés.
28. Cuadro de existencias de Jefes y Oficiales del Ejército inglés.
29. Cuadro de existencias de Jefes y Oficiales del Ejército italiano.
30. Cuadro de existencias de Jefes y Oficiales del Ejército alemán.

- - - - -

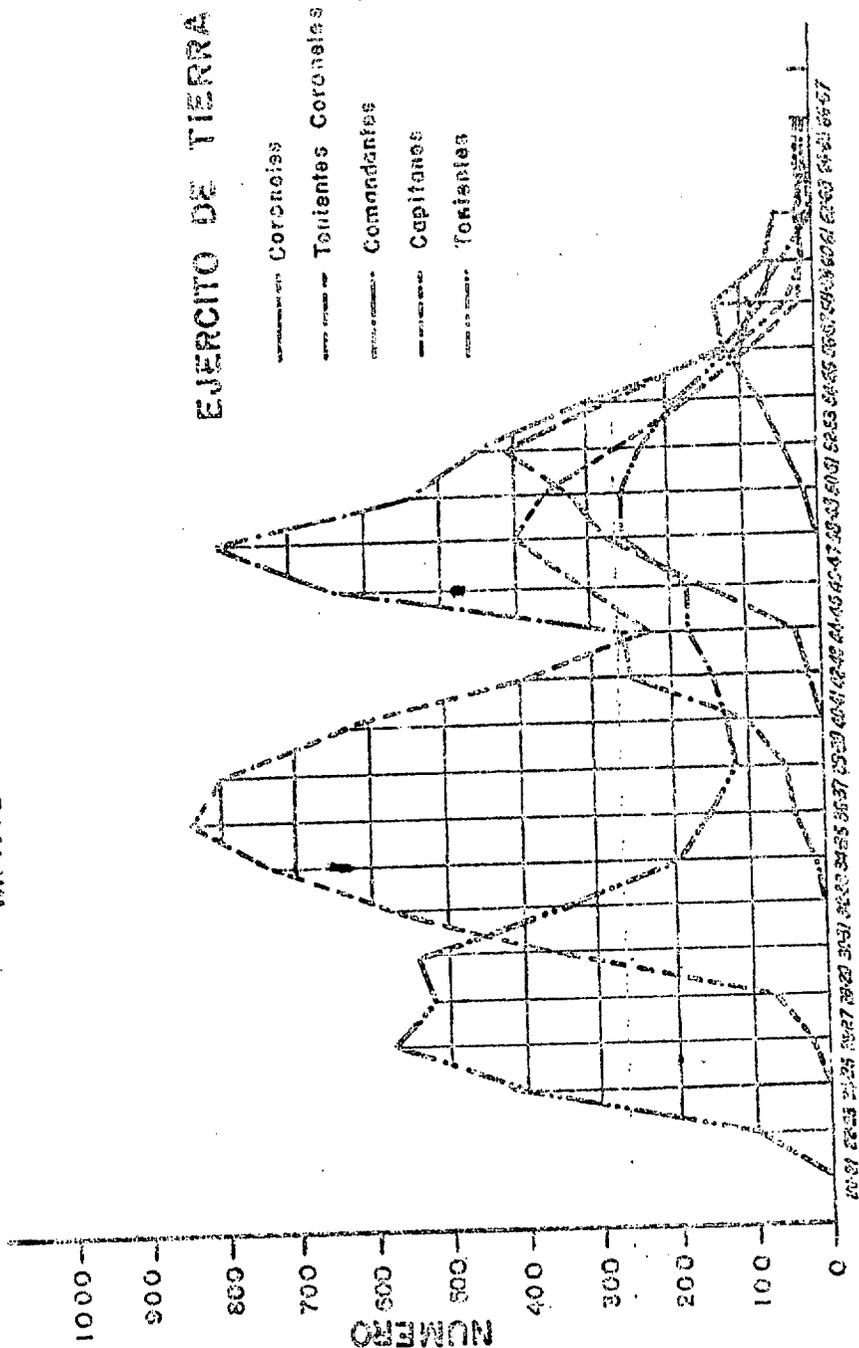
19. Cuadro de nuevos haberes pasivos del personal de las Fuerzas Armadas.
20. Diagrama de "elementos fundamentales de un escalafón".
21. Diagrama representando la carrera normal de un Oficial.
22. Diagrama para calcular la "extinción forzada" de un escalafón.
23. Diagrama para calcular la carrera efectiva de una promoción.
24. Cuadro del personal acogido a la Ley de Destinos Civiles de julio de 1952 (A.T.M.).
25. Cuadro de nuevos devengos de las Clases de tropa.
26. Cuadro con el tiempo de permanencia en el Servicio del personal de tropa y marinería.
27. Cuadro de existencias de Jefes y Oficiales del Ejército francés.
28. Cuadro de existencias de Jefes y Oficiales del Ejército inglés.
29. Cuadro de existencias de Jefes y Oficiales del Ejército italiano.
30. Cuadro de existencias de Jefes y Oficiales del Ejército alemán.

ANEXO NUM. 1

EXISTENCIAS de personal en las diferentes escalillas, al 21 de febrero de 1963 en Tierra; de octubre de 1962 en Mar y 1 de enero de 1962 en Aire.

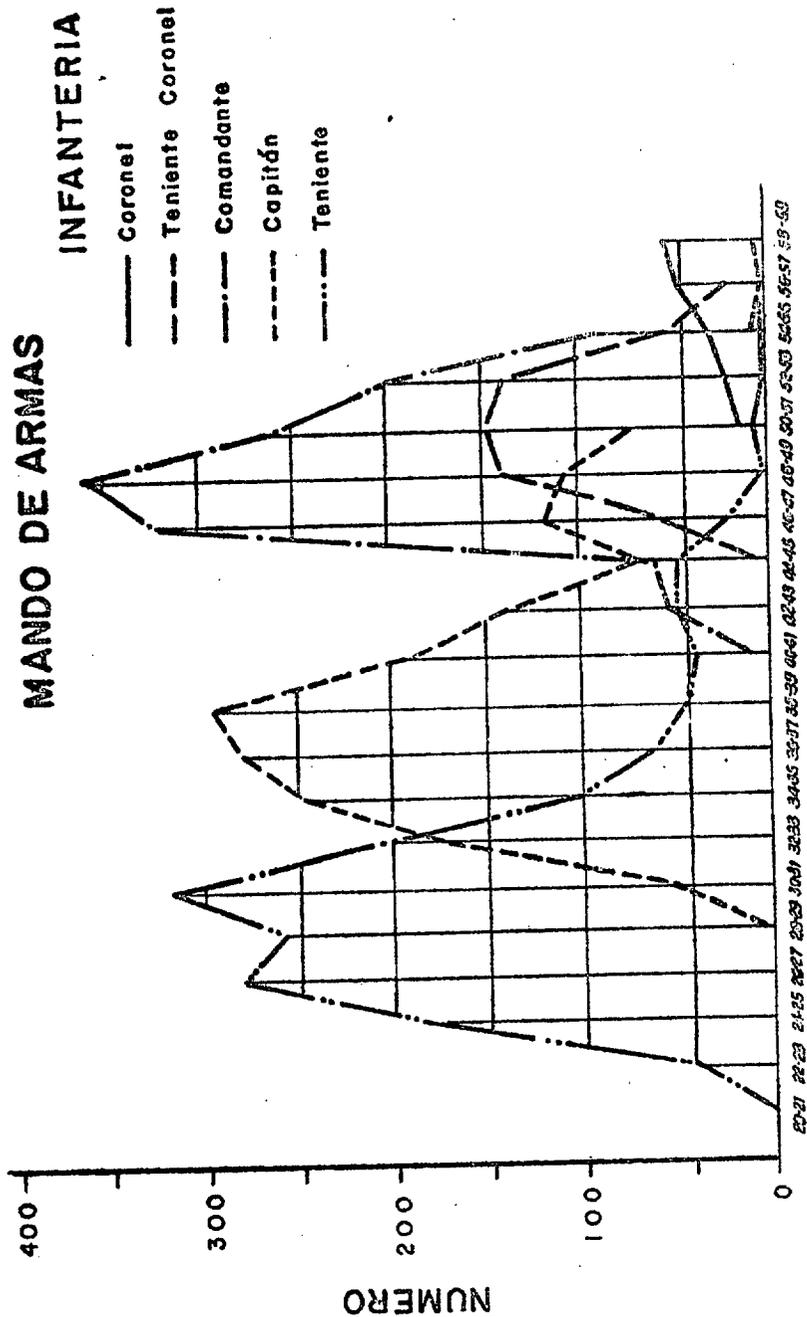
EMPLEOS	Tierra	Mar	Aire	TOTAL Existencias	G. Civil
Capitán General	1			1	
Ttes. Generales, Almirantes.....	31	5	11	47	
Grales. División, Vicealmirantes o asimilados.	82	23	22	127	3
Grales. Brigada, Contralmirantes o asimilados.	221	33	28	282	11
Coroneles, Capitanes de Navío o asimilados...	851	217	215	1.283	60
Ttes. Coroneles, Capitanes Fragata o asimilados..	2.503	346	452	3.301	172
Comandantes, Capitanes Corbeta o asimilados..	6.615	762	878	8.255	134
Capitanes, Tenientes de Navío o asimilados...	9.606	999	1.300	11.905	682
Tenientes, Alféreces de Navío o asimilados...	7.890	779	1.516	10.185	855
Mayores de 1ª		344		344	
Alféreces, Guardiamarinas y aspirantes	1.461	587	507	2.555	
Mayores de 2ª		190		190	
Subtenientes	370			370	263
Brigadas	4.467	1.166	2.051	7.648	1.050
Sargentos 1º	1.175			1.175	139
Sargentos	7.241	1.891	2.893	12.025	2.020
Cabos 1º, sueldo Sgto...	2.618	675	2.272	5.547	
Banda	202			202	
Agrup. Temp. Militar ..	8.914	26	240	9.180	
TOTALES	54.248	8.025	12.385	74.658	5.389

MINISTERIO DEL EJERCITO
 DISTRIBUCION POR EDADES DE LOS JEFES
 Y OFICIALES DE LA ESCALA ACTIVA
 MANDO DE ARMAS



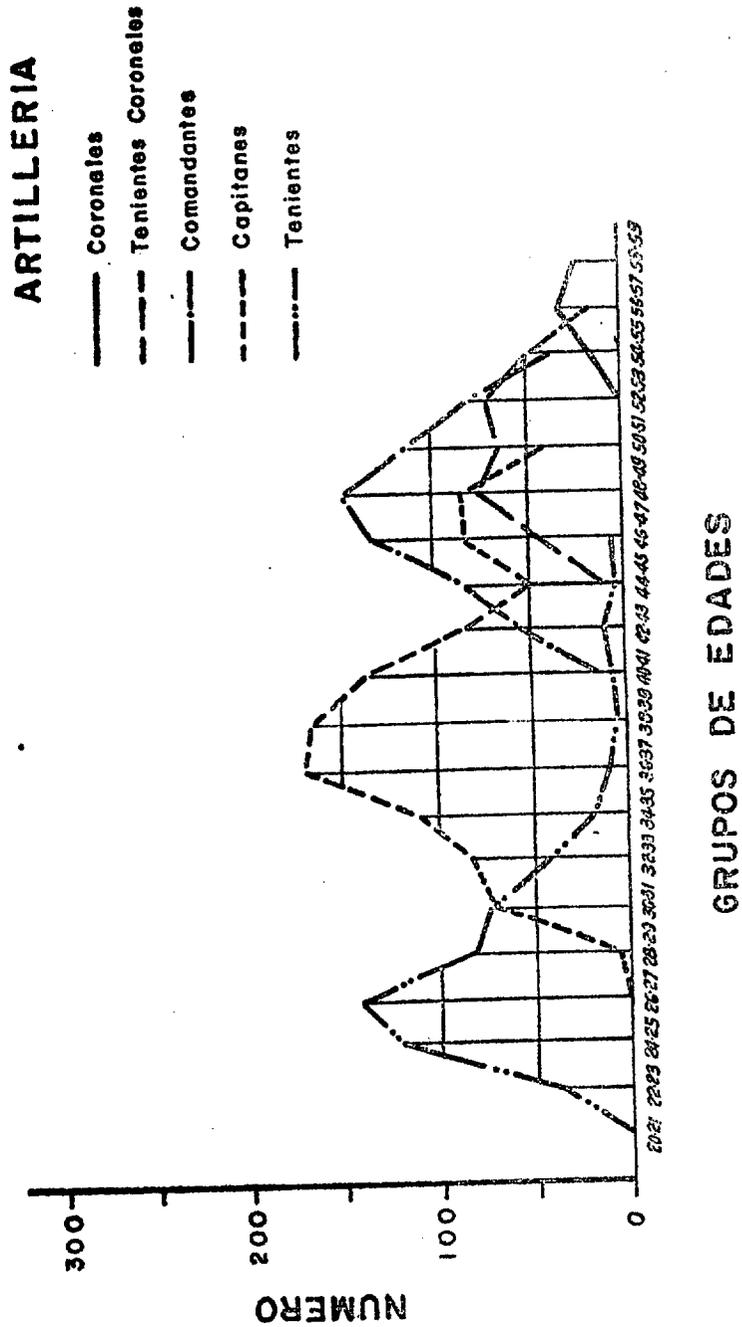
GRUPOS DE EDADES

MINISTERIO DEL EJERCITO
DISTRIBUCION POR EDADES DE LOS JEFES
Y OFICIALES DE LA ESCALA ACTIVA



MINISTERIO DEL EJERCITO
DISTRIBUCION POR EDADES DE LOS JEFES
Y OFICIALES DE LA ESCALA ACTIVA
MANDO DE ARMAS

ANEXO NUM. 4



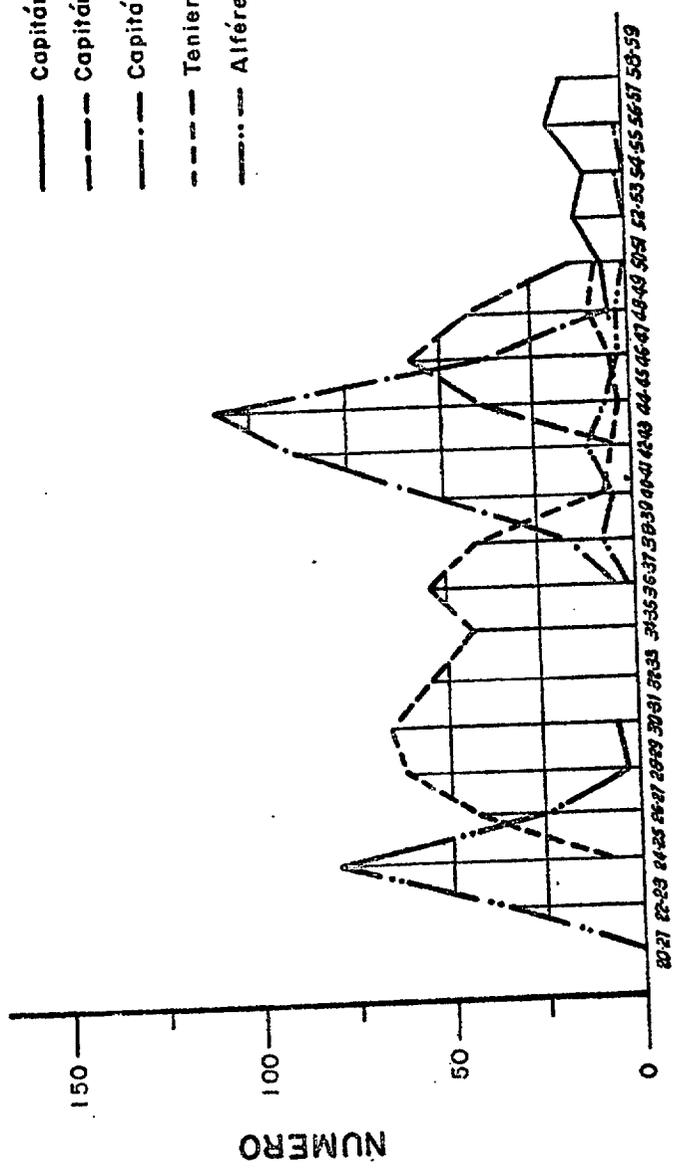
MINISTERIO DE MARINA

DISTRIBUCION POR EDADES DE LOS JEFES Y OFICIALES DEL CUERPO GENERAL

ANEXO NUM. 5

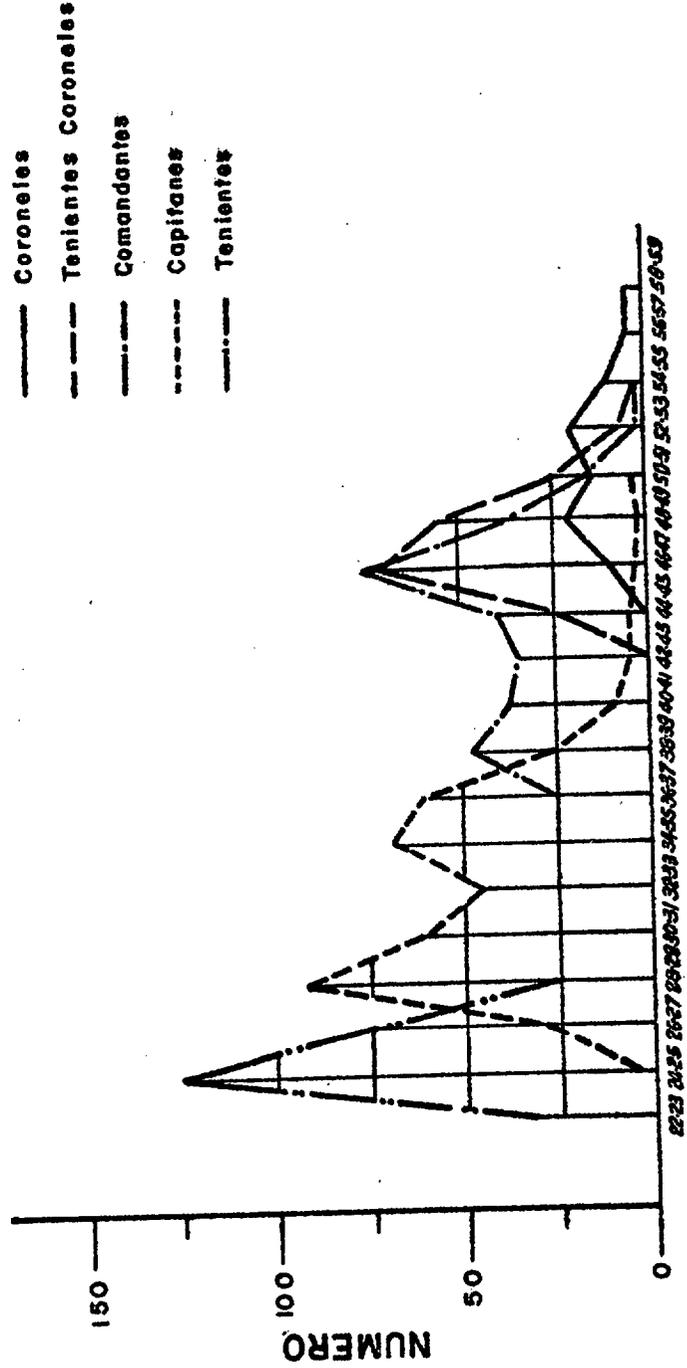
ESCALA DE MAR

- Capitán de Navío
- - - Capitán de Fragata
- · · Capitán de Corbeta
- · - Teniente de Navío
- · · · Alférez de Navío



- GRUPOS DE EDADES

**MINISTERIO DEL AIRE
DISTRIBUCION POR EDADES DE LOS JEFES
Y OFICIALES DEL ARMA DE AVIACION (S.V.)**



GRUPOS DE EDADES

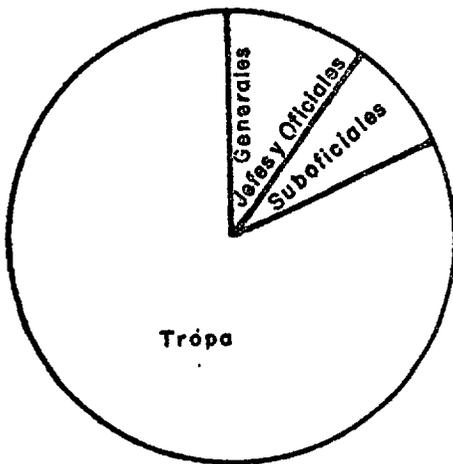
ANEXO NUM. 7

EJERCITO

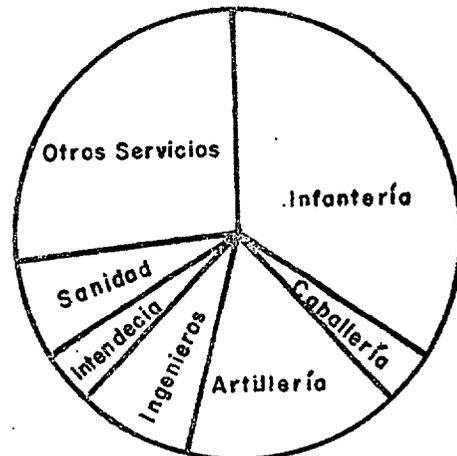
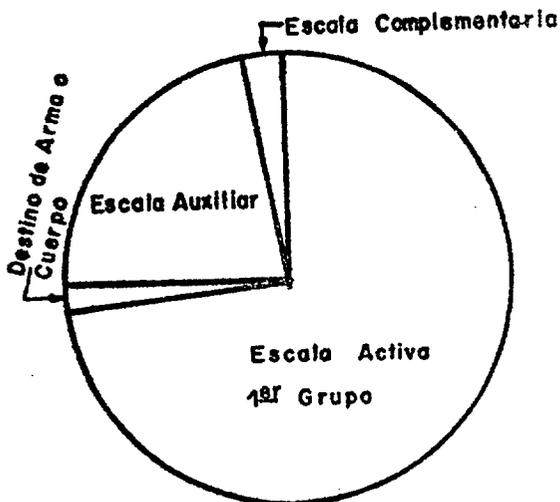
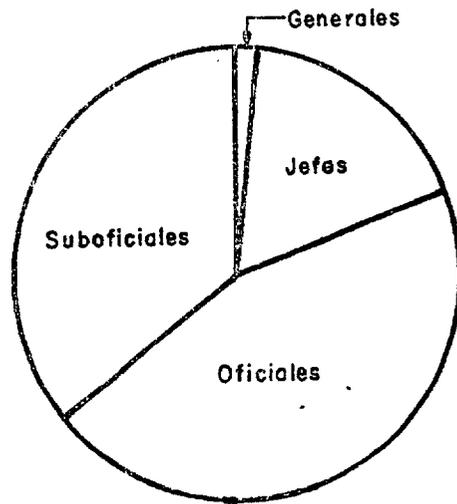
ARMA	CAPITAN	COMANDANTE	TTE. CORONEL	CORONEL
<u>EJERCITO</u>				
Infantería	32 años	43 años	47 años	54 años
Artillería	31 años	42 años	47 años	56 años
Ingenieros	27 años	41 años	47 años	53 años
Caballería	28 años	43 años	47 años	54 años
<u>MARINA</u>				
Cuerpo General	26 años	41 años	44 años	52 años
Infantería de Marina	28 años	45 años	46 años	56 años
<u>AIRE</u>				
Arma de Aviación (SV)	26 años	37 años	44 años	47 años
Arma de Aviación (ST)	32 años	41 años	47 años	52 años

PERSONAL EJERCITO DE TIERRA

EN ACTIVO



EN ACTIVO

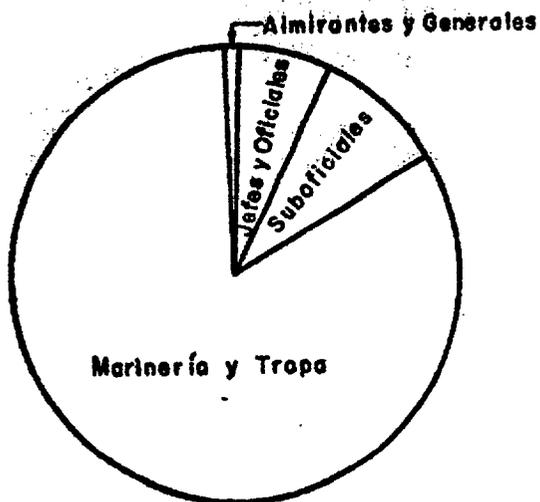


JEFES Y OFICIALES

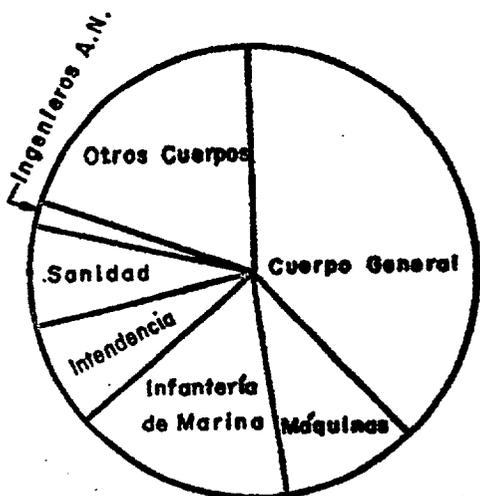
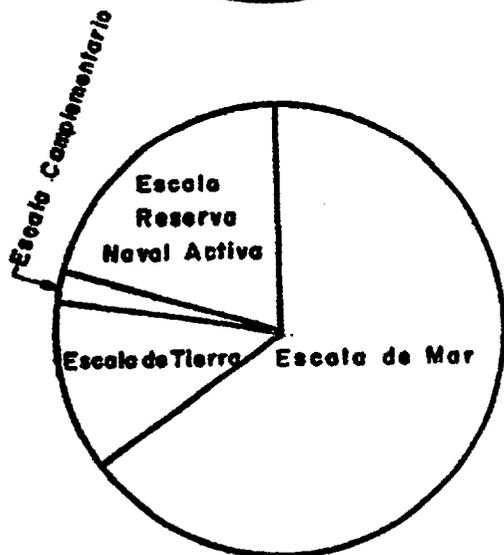
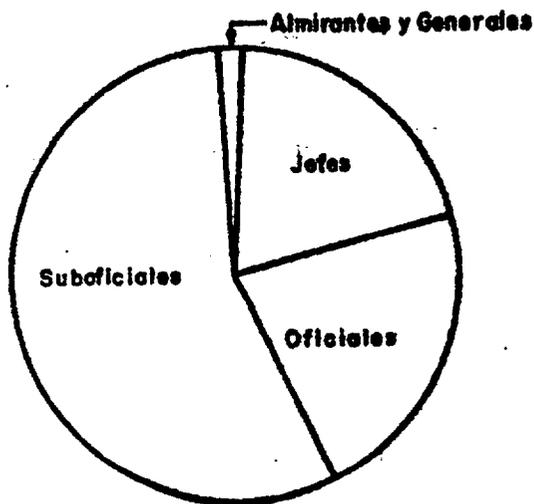
JEFES Y OFICIALES
ESCALA ACTIVA
PRIMER GRUPO

PERSONAL MARINA DE GUERRA

EN ACTIVO



EN ACTIVO

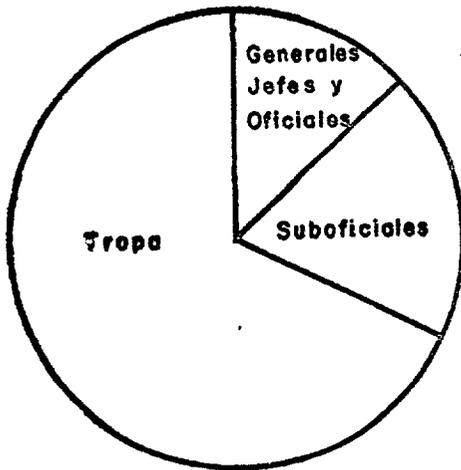


CUERPO GENERAL
JEFES Y OFICIALES

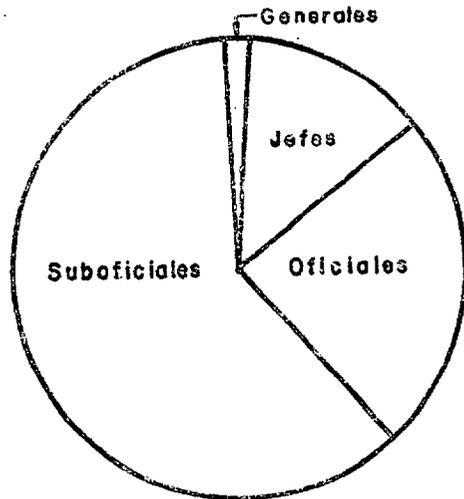
CUERPOS PATENTADOS
JEFES Y OFICIALES
ACTIVO

PERSONAL EJERCITO DEL AIRE

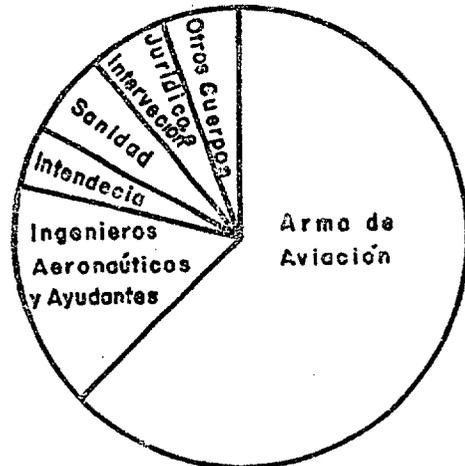
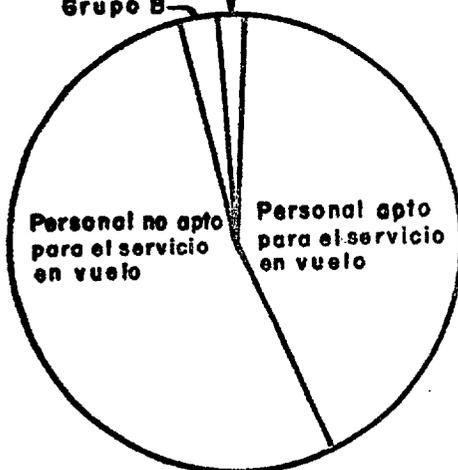
EN ACTIVO



EN ACTIVO



Grupo B Escala Complementaria

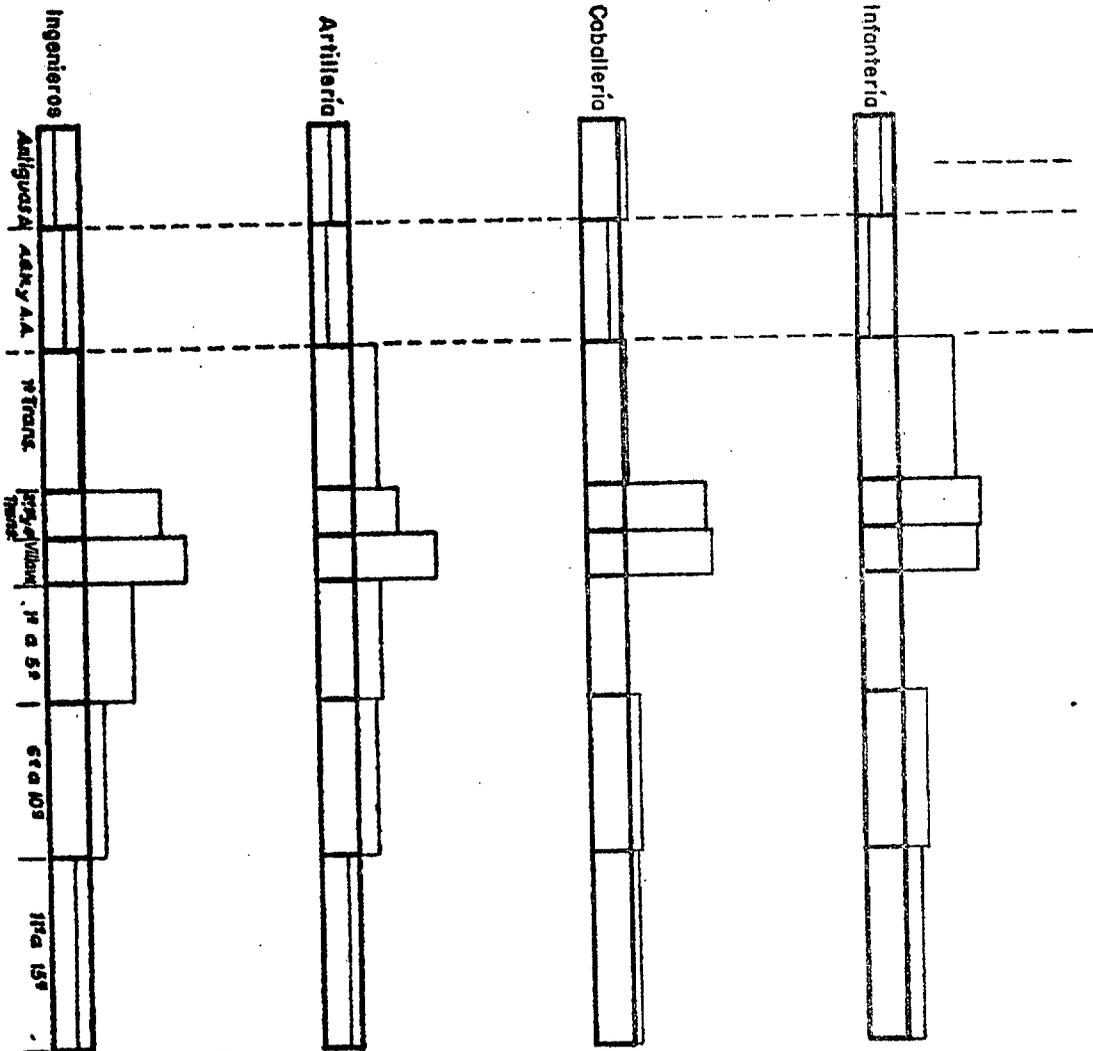


ARMA DE AVIACION
JEFES Y OFICIALES

JEFES Y OFICIALES
ESCALA ACTIVA

ANEXO NUM. 11

GRAFICO DE PROMOCIONES EJERCITO DE TIERRA



Observaciones:

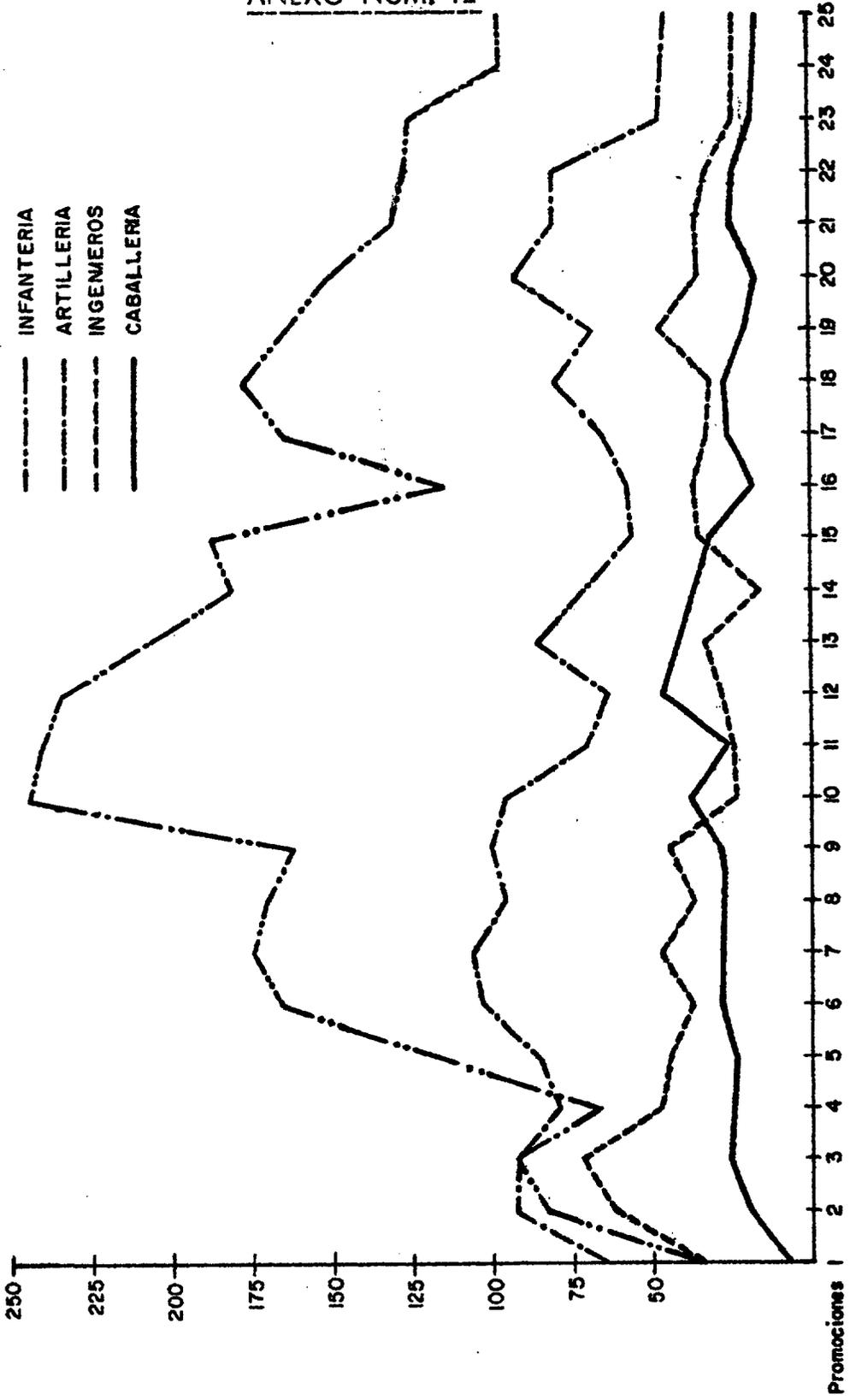
El porcentaje de escala normalizada correspondiente a Coronales es superior a la plantilla vigente por exigirlo así la normalización.
 La promoción de Villaverde aparece antepuesta a la 1ª de A.G.M. (3ª época) por efectuarse la comparación entre escala normalizada y existencias por bloques de promociones afines, para obtener una visión de conjunto del problema.

Escala normalizada

Existencias por promoco

EXISTENCIAS ACTUALES DE LAS PROMOCIONES DE LA A.G.M.

ANEXO NUM. 12



Las líneas horizontales de la izquierda representan los niveles de salida calculados para las promociones normalizadas

ANEXO NUM. 13

Cuadro sobre % de analfabetos incluidos en el contingente anual, clasificados

por provincias.

Años 1955 a 1963

PROVINCIAS	1955	1957	1959	1961	1963
Alava	1,27	0,57	1,10	1,13	0,60
Albacete.....	9,83	11,65	9,65	7,98	5,58
Alicante.....	5,16	5,36	4,45	2,83	2,86
Almería.....	10,88	10,06	8,04	6,15	3,33
Avila	1,47	2,33	2,04	1,65	0,49
Badajoz	16,91	13,18	13,86	9,80	7,20
Baleares	3,80	2,00	1,32	1,66	1,12
Barcelona.....	2,17	1,95	1,81	1,49	0,82
Burgos ...	1,58	0,92	1,22	1,53	0,85
Cáceres	8,45	8,06	8,33	4,33	2,72
Cádiz	16,96	15,00	14,53	13,50	5,22
Castellón	3,69	2,92	2,33	2,12	0,97
Ciudad Real	12,02	9,46	10,76	5,90	3,03
Córdoba	11,83	9,11	9,00	5,25	4,53
Coruña, La	4,24	5,57	5,05	2,92	1,80
Cuenca	4,85	5,98	4,38	4,17	1,75
Gerona	2,50	2,39	2,69	1,22	0,77
Granada	7,41	8,75	7,01	4,01	3,54
Guadalajara	2,44	2,71	3,26	1,65	1,23
Guipúzcoa	1,09	1,20	1,29	0,13	0,27
Huelva	15,85	15,60	12,09	9,37	4,34
Huesca	1,53	1,63	1,41	1,29	0,81
Jaén	14,71	13,33	11,92	6,50	4,19
León	1,60	1,64	1,38	0,78	0,56
Lérida	2,06	1,96	1,56	1,66	0,37
Lagroño.....	1,34	1,05	1,02	0,68	0,57
Lugo	2,20	1,91	3,05	1,53	1,53
Madrid	2,08	1,99	1,75	1,63	0,62
Málaga.....	11,26	11,41	10,40	7,35	3,64
Murcia	10,45	9,84	7,14	4,07	4,09
Navarra	1,59	1,43	0,52	0,42	0,63
Orense	3,72	3,57	3,14	2,30	1,18
Oviedo.....	1,59	1,76	1,22	1,23	0,95
Palencia.....	1,50	1,85	0,93	1,39	0,47
Palmas, Las	13,89	11,70	10,60	8,17	2,10
Pontevedra	4,78	5,09	4,59	3,95	1,54
Salamanca	2,20	2,74	0,95	1,65	0,68
Santa Cruz de Tenerife	12,24	16,39	12,63	10,66	8,00
Santander	1,21	1,49	1,37	1,11	0,88
Segovia	1,11	0,94	0,98	0,74	0,71
Sevilla.....	14,03	14,39	11,84	9,50	4,82
Soria	0,56	0,63	0,47	1,25	0,46
Tarragona	2,65	2,26	4,07	2,26	1,95
Teruel	2,29	1,95	1,78	0,84	0,90
Toledo.....	7,47	5,94	5,33	3,38	0,84
Valencia	3,80	3,31	2,07	2,09	1,42
Valladolid	2,09	1,58	1,80	1,32	0,52
Vizcaya	0,70	0,90	0,82	0,35	0,51
Zamora	1,67	1,43	2,38	1,11	0,74
Zaragoza	2,24	1,78	1,45	0,99	0,42

ANEXO NUM. 14

ENSEÑANZA MEDIA GENERAL. - Alumnos matriculados, clasificados por grados en -
los Cursos 1958/59 al 1964/65.

CURSOS	ELEMENTAL	SUPERIOR	PREUNIVERSITARIO	TOTAL
1958/59	353.186	51.583	16.083	420.852
1959/60	376.712	54.557	17.042	448.311
1960/61	394.629	60.201	19.221	474.057
1961/62	469.737	74.000	20.366	564.111
1962/63	517.849	82.023	23.000	622.872
1963/64	575.033	89.501	26.093	690.627
1964/65	652.907	102.262	31.467	786.636
1967/68	996.000	156.000	48.000	1.200.000
(Previsión)				

ANEXO NUM. 15

ENSEÑANZA MEDIA PROFESIONAL. - Alumnos matriculados en los Institutos Técnicos de Enseñanza Media en los Cursos 1950/51 al 1964/65.

<u>CURSOS</u>	<u>TOTAL</u>
1950-51	720
1951-52	1,414
1952-53	2,842
1953-54	4,702
1954-55	7,008
1955-56	9,706
1956-57	10,997
1957-58	11,987
1958-59	15,536
1959-60	17,792
1960-61	22,234
1961-62	27,469
1962-63	30,496
1963-64	35,821
1964-65	42,514

ANEXO NUM. 16

FORMACION PROFESIONAL INDUSTRIAL. - Alumnos matriculados en los Cursos -
1950/51 al 1964/65.

<u>CURSOS</u>	<u>TOTAL</u>
1950-51	19.300
1951-52	16.770
1952-53	19.170
1953-54	19.476
1954-55	19.695
1955-56	20.917
1956-57	21.338
1957-58	56.358
1958-59	61.294
1959-60	60.920
1960-61	63.411
1961-62	74.091
1962-63	92.399
1963-64	96.020
1964-65	110.347

ANEXONUM. 17

ESCUELAS TECNICAS DE GRADO MEDIO (PERITOS)..- Alumnos matriculados en los -
Cursos de 1950/51 al 1964/65.

<u>CURSOS</u>	<u>TOTAL</u>
1950-51	11.291
1951-52	11.781
1952-53	12.001
1953-54	12.728
1954-55	14.391
1955-56	16.077
1956-57	16.962
1957-58	19.714
1958-59	22.138
1959-60	31.449
1960-61	39.910
1961-62	43.996
1962-63	47.025
1963-64	55.782
1964-65	60.556

A N E X O N U M . 18

ENSEÑANZA SUPERIOR. - UNIVERSIDADES Y ESCUELAS TÉCNICAS SUPERIORES. -

Alumnos matriculados en los Cursos de 1950/51 al 1964/65.

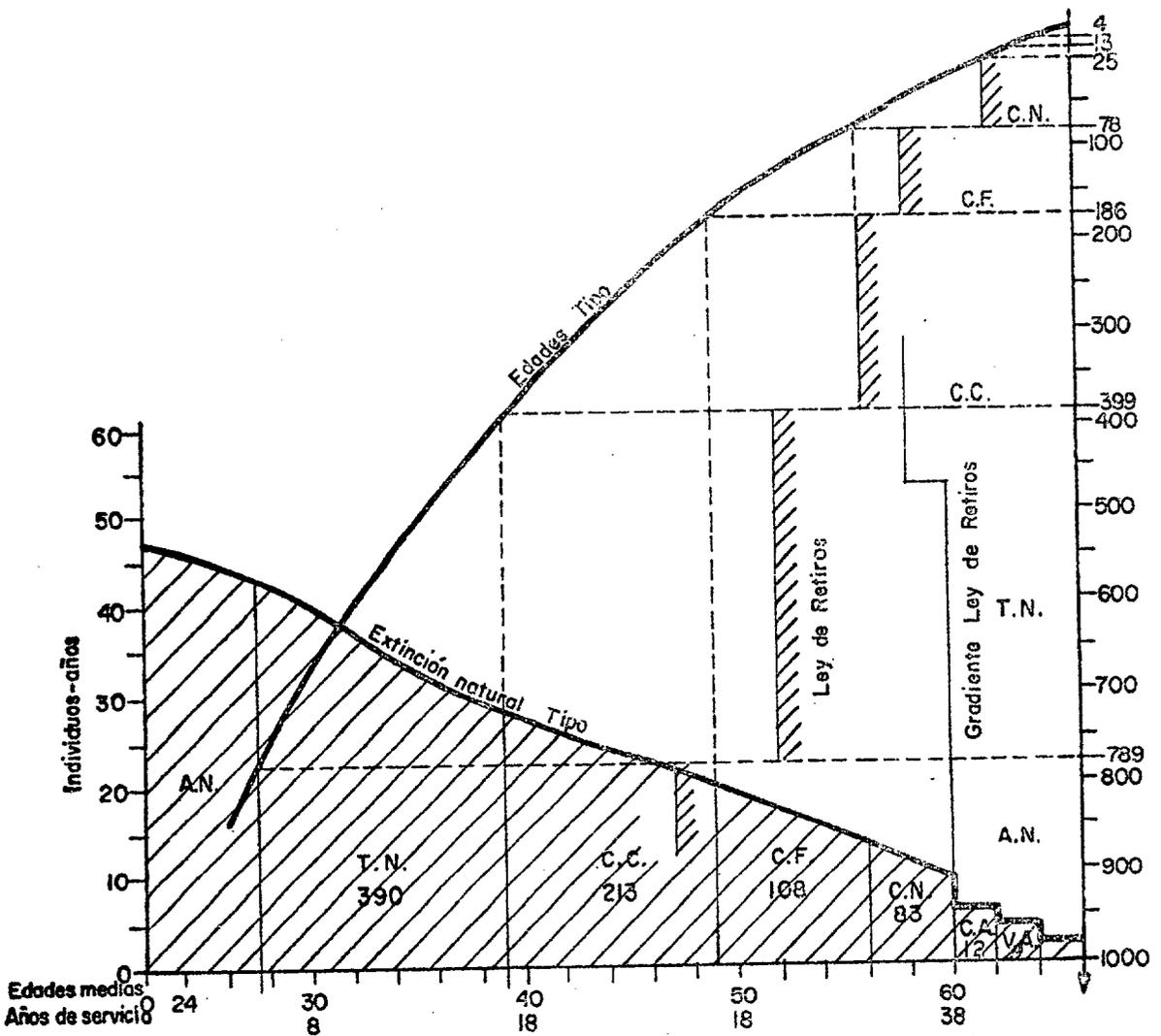
CURSOS	UNIVERSIDADES	E.T.SUPERIORES	TOTAL
1950/51	56.633	2.972	59.605
1951/52	53.434	2.991	56.425
1952/53	58.143	3.322	61.465
1953/54	59.580	3.345	62.925
1954/55	58.666	3.573	62.239
1955/56	57.030	4.137	61.167
1956/57	62.215	4.444	66.659
1957/58	64.281	4.799	69.080
1958/59	62.985	8.493	71.478
1959/60	63.786	11.473	75.259
1960/61	62.105	15.705	77.810
1961/62	64.010	17.604	81.614
1962/63	69.377	18.231	87.608
1963/64	80.121	22.095	102.216
1964/65	85.728	26.813	112.541

ANEXO NUM. 19

Cuadro de nuevos HABERES PASIVOS MILITARES (mensual)

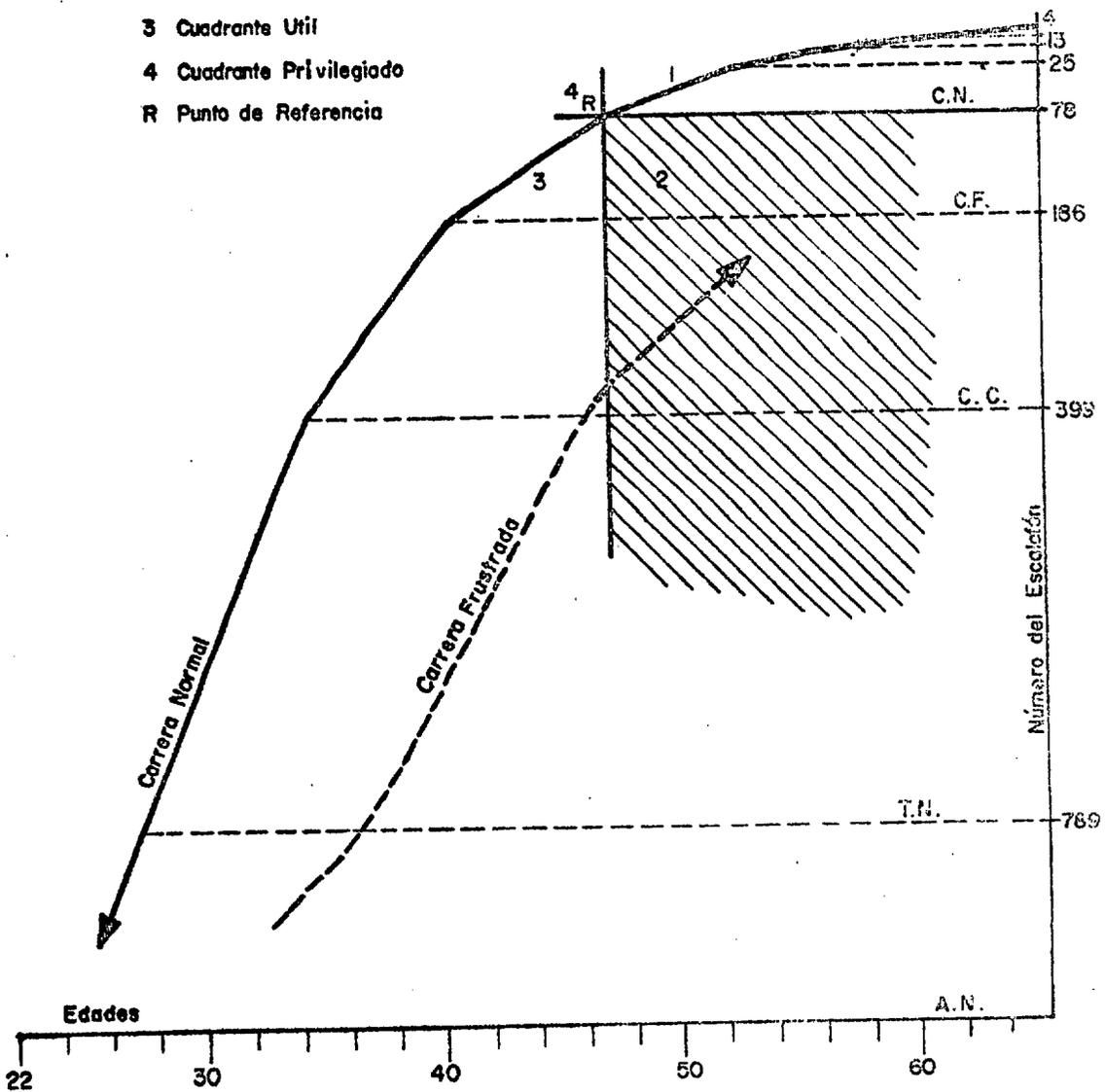
EMPLEO	1967	1970
Coronel	25.800	30.500
Tte. Coronel	23.000	27.000
Comandante	20.500	24.000
Capitán	19.300	22.700
Teniente	18.500	21.800
Subteniente	13.300	15.600
Brigada	12.400	14.600
Sargento	10.600	12.500
Guardia	6.900	8.200

ANEXO NUM. 20

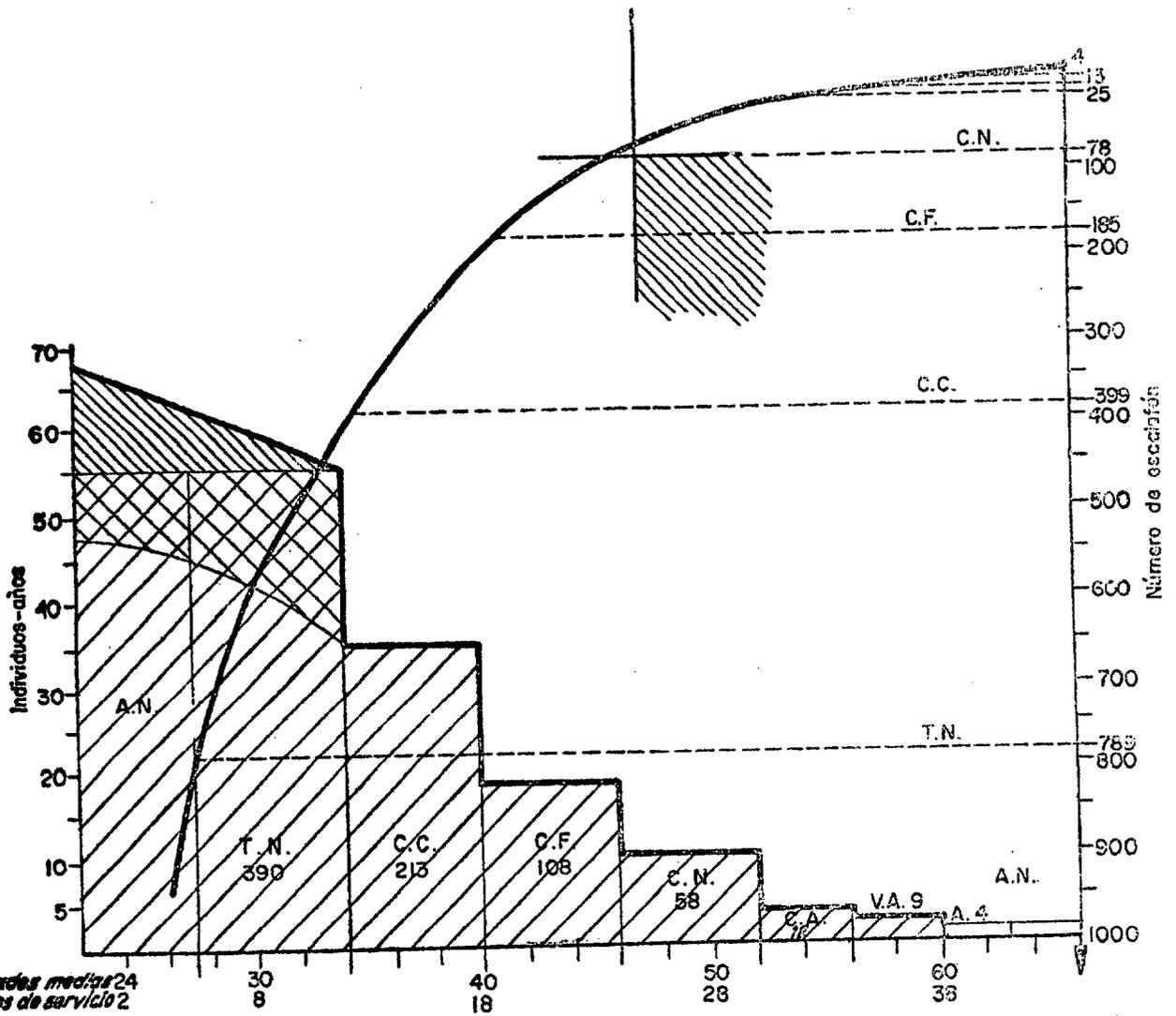


ANEXO NUM. 21

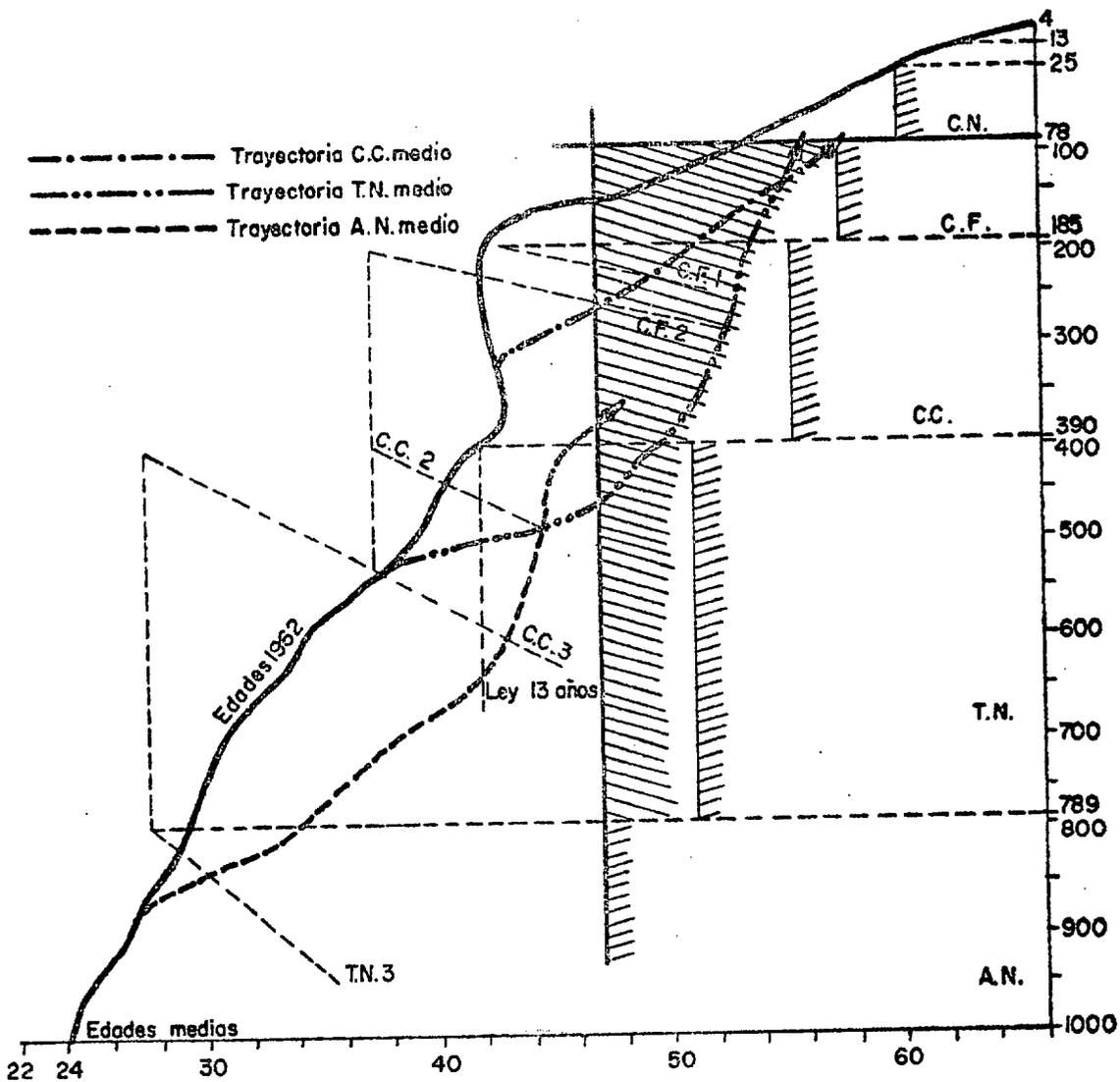
- 1 Cuadrante de Altos Grados
- 2 Cuadrante Peligroso
- 3 Cuadrante Util
- 4 Cuadrante Privilegiado
- R Punto de Referencia



ANEXO NUM. 22



ANEXO NUM. 23



JUNTA CALIFICADORA DE ASPIRANTES A DESTINOS CIVILES

Estado numérico del personal declarado aspirante a ingreso en la Agrupación Temporal Militar y que tiene derecho a ingresar en dicha Agrupación.

EJERCITO	Comte.	Capitán	Teniente	Alférez	Subtte.	Brigada	Sgto. 1º	Sgto. TOTAL
Tierra.....	5	351	1.539	-	76	84	66	10 2.131
Mar.....	-	-	22	15	19	3	-	- 59
Aire.....	-	-	-	-	6	9	-	- 15
Guardia Civil.....	-	611	242	-	259	506	307	259 2.184
Policia Armada.....	-	46	34	-	-	100	54	382 616
Casa Militar de S.E.	-	3	15	-	2	18	2	29 59
TOTALES.....	5	1.011	1.952	15	362	720	429	680 5.074

NOTAS: 1º) El número de aspirantes que pueden ingresar procedentes de la Guardia Civil, Policía Armada y Regimiento de la Guardia de S.E. el Jefe del Estado, está limitado por los porcentajes que a la vista de las necesidades del servicio se señalan anualmente. Estos porcentajes son generalmente reducidos y más amplios cuando se trata de personal que le falta menos de seis meses para pasar a la situación de retirado.

2º) El personal procedente de la Guardia Civil, Policía Armada y Regimiento de la Guardia de S.E. el Jefe del Estado, puede solicitar destino, siempre que los topes indicados lo permitan, hasta el mes de diciembre de 1968. Si antes de esa fecha no lo hace, perderá todo derecho a ingresar en la Agrupación. Con independencia del que ya ha ingresado en la Agrupación, resulta que por lo que respecta a la Guardia Civil, 87 han consolidado derecho y 2.097 tendrán que consolidarlo antes de que finalice el plazo señalado. De no ser así, serán dados de baja en la relación de aspirantes, en el mes de diciembre de 1968. Por lo que respecta a la Policía Armada, 21 han consolidado derecho y 595 no lo han hecho. En relación con el Regimiento de la Guardia de S.E. el Jefe del Estado, ninguno de los 69 han consolidado derecho.

ANEXO NUM. 25

Cuadro de los nuevos devengos de las Clases de tropa y marinería (mensual).

EMPLEO	ESPECIALISTAS	NO ESPECIALISTAS
Cabo (3º al 5º año serv.)	2.500	1.500
Cabo (6º al 8º año serv.)	3.750	
Cabo 1º (3º al 5º año serv.)	3.900	2.400
Cabo 1º (6º al 8º año serv.)	5.400	3.400
Cabo 1º (después del 8º año)	7.300	5.300

TIEMPO DE PERMANENCIA EN EL SERVICIO DEL PERSONAL DE TROPA Y MARINERIA

EJERCITO	Duración del servicio	Tiempo total de servicio activo en filas	Tiempo de permanencia en filas	Tiempo de permanencia con licencia ilimitada
<u>PERSONAL VOLUNTARIO</u>				
Tierra	24 años	20 meses	18 meses	6 meses
Mar	19 años	3 años	3 años	---
Aire	24 años	20 meses	15 meses	9 meses
<u>PERSONAL DE REEMPLAZO</u>				
Tierra	24 años	2 años	15 meses	9 meses
Mar	19 años	2 años	2 años	---
Aire	24 años	2 años	15 meses	9 meses

ANEXO NUM. 27

**EXISTENCIAS DE JEFES Y OFICIALES DEL EJERCITO FRANCES
(1 DE ENERO 1964)**

A C T I V O							
ARMA O SERVICIO	Ge- nerales	Coro- neles	Tenien- tes Co- roneles	Coman- dantes	Capi- tanes	Tenien- tes y Subte- nientes	TOTAL
Infantería	—	410	601	1.834	3.819	2.220	8.884
Carros y Caballería ...	—	112	163	521	1.031	616	2.443
Artillería	—	158	225	635	1.775	900	2.693
"Tren" (Transportes)...	—	42	67	230	459	303	1.101
Ingenieros (Zapadores).	—	78	119	339	955	654	2.145
Transmisiones... ..	—	51	74	212	524	485	1.346
Material... ..	—	51	97	220	544	566	1.566
Intendencia	—	88	127	190	371	385	1.161
C. Especial	—	87	365	990	1.489	485	3.416
Asimilados y supernu- merarios	—	—	—	—	—	—	1.167
—	230	—	—	—	—	—	230
	230	1.087	1.838	5.181	10.697	6.692	27.162

Effectivos totales del Ejército de Tierra francés: 430.000 hombres.

EXISTENCIA DE JEFES Y OFICIALES DEL EJERCITO INGLES
(Armas de Infantería, Artillería, Carros, Ingenieros, Transmisiones y Paracaidistas)

	CORONIELES			TENIENTES CORONIELES			COMANDANTES			CAPITANES			TENIENTES			ALFERECES							
	Regulares	Short Service.	National Service	Total	Regulares	Short Service.	National Service	Total	Regulares	Short Service.	National Service	Total	Regulares	Short Service.	National Service	Total	Regulares	Short Service.	National Service	Total			
A R M A S																							
Infantería	132	—	—	132	282	—	—	282	1,151	79	—	1,230	1,459	66	—	1,525	1,018	184	3	1,205	170	4	174
Artillería	85	—	—	85	160	—	—	160	804	84	—	888	734	65	—	799	306	103	8	417	46	22	68
Ingenieros	57	—	—	57	106	—	—	106	641	86	—	727	428	157	—	585	212	72	2	286	—	23	24
Carros	35	—	—	35	35	—	—	35	352	14	—	366	289	21	—	310	228	82	—	310	39	56	97
Transmisiones... ..	28	—	—	28	78	—	—	78	415	63	—	478	346	80	—	426	150	87	1	238	35	12	47
Paracaidistas	4	—	—	4	12	—	—	12	33	2	—	35	46	3	—	49	24	10	—	34	4	5	9

Efectivos totales del Ejército de Tierra inglés: 156.389 hombres.

ANEXO NUM. 29

ESTADO COMPARATIVO DE PLANTILLA Y EXISTENCIAS DEL PERSONAL EN ACTIVO (EJERCITO ITALIANO)

Empleo	Situación	Infantería	Caballería	Artillería	Ingenieros	Totales
Coronel	Plantilla	225	21	130	60	436
	Servicio activo	284	28	158	64	534
	A disposición	173	25	117	28	343
Teniente Coronel... ..	Plantilla	788	73	465	210	1.536
	Servicio activo	1.027	85	502	235	1.849
	A disposición	40	0	9	3	52
Comandante	Plantilla	450	42	260	120	872
	Servicio activo	647	57	254	114	1.072
	A disposición	4	1	1	1	7
Capitán... ..	Plantilla	1.265	117	731	338	2.451
	Servicio activo	1.409	164	1.071	409	3.053
	A disposición	0	0	0	0	0
Teniente... ..	Plantilla	1.124	105	650	300	2.179
	Servicio activo	551	69	450	238	1.308
	A disposición	0	0	0	0	0
Alférez	Plantilla	—	—	—	—	—
	Servicio activo	337	29	164	96	626
	A disposición	0	0	0	0	0
Total	Plantilla	3.852	358	2.236	1.028	7.474
	Servicio activo	4.255	432	2.624	1.156	8.467
	A disposición	217	26	127	32	402

Efectivos totales del Ejército de Tierra italiano: 380.000 hombres. (Incluidos 80.000 carabinieri.)

PLANTILLA DE JEFES Y OFICIALES DEL EJERCITO DE TIERRA ALEMAN

ARMAS Y SERVICIOS DEL EJERCITO DE TIERRA	TENIENTES						ALFERECES				
	Generales	Coroneles	Tenientes Coronales	Coman- dantes	Capitanes	Profesio- nales	Tem- porales	Total	Profesio- nales	Tem- porales	Total
Servicio de Estado Mayor...	—	—	59	135	241	98	—	98	167	—	167
Infantería	—	—	263	603	1,074	264	175	439	447	296	745
Carros de Combate	—	—	104	237	422	104	69	173	176	117	293
Carros de Exploración... ..	—	—	36	83	148	37	24	61	62	41	103
Artillería	—	—	140	319	570	140	93	233	237	158	395
Artillería Antiaérea... ..	—	—	41	94	167	41	27	68	70	46	116
Servicio Geográfico... ..	—	—	7	17	30	—	12	12	13	8	21
Zapadores	—	—	112	256	456	112	74	186	191	126	317
Transmisiones	—	—	84	193	343	84	56	140	143	95	238
Aviación del Ejército	—	—	32	74	133	33	21	54	56	36	92
Tropas Técnicas (Reparacio- nes)	—	—	150	344	613	150	100	250	255	170	425
Tropas Técnicas (Intenden- cias)	—	—	65	149	265	65	43	108	111	73	184
Policía Militar	—	—	17	39	69	17	11	28	29	19	48
Salud	—	—	68	157	280	—	114	114	114	80	194
Defensa ABQ	—	—	22	50	89	22	14	36	38	24	72
Total	100	350	1,200	2,750	4,900	1,167	833	2,000	1,995	1,405	3,400

Efectivos totales del Ejército de Tierra alemán: 250.000 hombres.