

LA ESCALA DE SUBOFICIALES DE LA ARMADA: EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE INGRESO, DE EGRESO Y DEL PERFIL DE CARRERA

Carlos GARCÍA DE PAREDES UCERO

Francisco Javier CORREDOR DE MIGUEL



Introducción



A reciente publicación de la Directiva del AJEMA sobre perfiles de carrera de la Escala de Suboficiales de la Armada, cuyos miembros son «el eslabón fundamental en la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas» (1), constituye un hito en el desarrollo de la carrera profesional en dicha escala. Algunos dirán, no sin razón, que esta transformación no es sino una segunda fase de la que comenzó en 1989 con la entrada en vigor de la Ley 17/1989 y la derogación de la Ley de Especialistas (2), bajo cuya normativa se formaron los subtenientes que están pasando actualmente a la reserva.

(1) Artículo 20.4 de la Ley de la Carrera Militar: «Los suboficiales constituyen el eslabón fundamental en la estructura orgánica y operativa de las Fuerzas Armadas. Ejercen el mando y la iniciativa que les corresponde para transmitir, cumplir y hacer cumplir, en todas las circunstancias y situaciones, las órdenes e instrucciones recibidas y asegurar la ejecución de las tareas encomendadas en la realización de funciones operativas, técnicas, logísticas, administrativas y docentes. Por su formación y experiencia serán estrechos colaboradores de los oficiales y líderes para sus subordinados, con los que mantendrán un permanente contacto».

(2) Ley 19/1973, de 21 de julio, de Especialistas de la Armada, derogada parcialmente por varias disposiciones de 1990 y 1991 y totalmente mediante el Real Decreto 984/1992.

Esta definición de los perfiles de carrera completa el desarrollo normativo que comprende también las normas relativas al acceso y formación en dicha escala y facilita la armonización de los intereses de las personas con los de la propia institución al aportar unas expectativas profesionales claras sobre los destinos y las especialidades que responden a las necesidades de la Armada.

Con el presente artículo nos hemos propuesto el objetivo de hacer un recorrido desde la mencionada Ley de Especialistas y analizar cómo los cambios que han acompañado a la transformación de las Fuerzas Armadas y de la propia Armada han influido en la evolución cualitativa de esta escala. Tras ello, examinaremos la situación y trataremos de perfilar hacia dónde podría evolucionar para, asegurando la eficiencia en la gestión de los recursos disponibles, adaptarse a la continua renovación de la Armada ante los cambios estratégicos, tecnológicos y los retos derivados del cumplimiento de sus misiones (3).

Los viejos tiempos: crónica de un suboficial mayor sobre la Ley de Especialistas

Desde la atalaya de la experiencia, alcanzamos a ver 40 años de servicio que, de alguna manera, nos dan una perspectiva de cómo ha ido cambiando el modelo profesional de la marinería y, por ende, el de los suboficiales. Para los que ya sumamos muchos años en nuestras cuadernas, las bondades de la antigua Ley de Especialistas ya solo queda para charlas de café, en esas donde arreglan el mundo aquellos que ingresaron en la Armada hace algo más de treinta años. Para los demás, me atrevo a pensar que solo es algo del «repertorio de las viejas glorias», irrecuperable y con ningún espacio en los sucesivos modelos que nos han llevado al actual.

Venimos de un tiempo en el que un muchacho de 16 años, con la Enseñanza General Básica aprobada y previa autorización paterna, podía ingresar en la Armada como voluntario especialista y, con una progresión media de entre tres y cuatro años, ser cabo primero de una de aquellas trece especialidades para Marinería o cuatro para Infantería de Marina que aparecían en los folletos de «¡Muchacho, la Marina te llama!».

En aquella época, la demanda en cada una de las dos convocatorias anuales era enorme, con más —incluso bastante más— de una decena de solicitantes por plaza. Los medios de selección eran anticuados en comparación con los que se pueden utilizar hoy en día, pero el elevado número de aspirantes favorecía la eficacia del resultado. Económicamente, la opción de iniciarse en la profesión de marino como especialista no se puede decir que tuviera mucho

(3) Ver *Líneas Generales de la Armada 2022*, de 11 de enero de 2022, del AJEMA.

MUCHACHO LA MARINA TE LLAMA.

MARINERIA		INFANTERIA DE MARINA
Maniobra	Electronica	Automovilismo
Artillería	Radar	Zapadores
Torpedos	Sonar	Armas pesadas
Minas	Mecánica	Comunicaciones
Electricidad	Escritientes	
Radiotelegrafía	Hidrografía	
Señaleros		

Convocatoria para "ESPECIALISTAS DE LA ARMADA"
 Infórmate en la DIRECCION DE ENSEÑANZA NAVAL
 del Ministerio de Marina - MADRID - Teléfono 222 65 10 - Extensión 2518

(Fuente: www.exponav.org)

atractivo. Traducidas las pesetas de entonces a euros, la nómina en los dos primeros años de servicio apenas se acercaba a los 18 euros mensuales y poco más de 300 cuando se alcanzaba el galón de cabo primero.

Puestos en contexto, se empezaba con un mes y medio en el Cuartel de Instrucción de Marinería (CIM) de San Fernando, donde terminaba la selección y se clasificaba a los voluntarios especialistas por especialidades, algunos acorde a las que habían reflejado en sus preferencias a la hora de inscribirse y otros en función de los resultados obtenidos durante el período de asignación en aquellas primeras semanas, tras el cual, y después de jurar Bandera, los voluntarios especialistas eran pasaportados a las correspondientes escuelas de especialidad con un compromiso de tres años firmado.

Aquel primer año de escuela no era fácil. Se conocía como Curso I y estaba estructurado en dos tramos de seis meses, en los que se lidiaba hasta con 16 asignaturas, algunas llamadas «comunes», las menos, y el resto propias de la especialidad. El régimen en las escuelas era de internado, con sus guardias y los servicios propios de una unidad, donde no todos los días se podía salir a la

calle y, cuando se podía, el horario se limitaba solo a unas horas. Si alguien tropezaba con algún suspenso, era aún más restringido.

Superado el Curso I, a los 14 meses de haber ingresado, los nuevos cabos segundos especialistas eran distribuidos por las diferentes unidades de la Armada en función de las vacantes, sus preferencias y el orden de promoción que hubiesen obtenido durante el curso. En cualquier caso, la práctica totalidad pasaba destinada a buques. Los que no aprobaban alguna asignatura se veían abocados a repetir el semestre correspondiente, con un límite de una repetición por semestre. Esos períodos no contabilizaban en el compromiso suscrito de tres años.

El primer año de embarque se convertía en un año de prácticas. Ahí uno descubría si verdaderamente esto era lo suyo. Además, el tipo de unidad también influía en el nivel de exigencia en el que se iba a tener que desenvolver, cada una con sus peculiaridades, y siempre se estaba bajo la supervisión de cabos primeros y suboficiales. El número de cabos especialistas no era muy grande en ninguna unidad, ya que se trataba de un empleo en el que solo se estaba un año o poco más, a no ser que se decidiera no hacer el curso de cabo primero, con lo que se podían alcanzar los dos años antes de terminar el compromiso con la Armada.

Terminando ese primer año embarcado, segundo de servicio, si todo iba bien se convocaban plazas para el curso de cabo primero, conocido como Curso II. Normalmente había dos al año, separados por seis meses, como las convocatorias de voluntarios especialistas. El número de vacantes oscilaba, se accedía por antigüedad y, a veces, si no se alcanzaba plaza, había que esperar a bordo seis meses más hasta la siguiente convocatoria. En el momento de solicitar una plaza para el curso de cabo primero se firmaba un segundo compromiso de tres años que empezaría a transcurrir al finalizar este.

En ese segundo año de escuela se experimentaba un incremento de exigencia académica notable. No en vano, era el paso previo para convertirse en cabo primero especialista que, visto con los ojos de entonces, empezaba a ser algo importante, sobre todo por la percepción de superación personal que se le daba al logro del siguiente empleo después de un curso con restricciones horarias de salida, «estudio obligatorio», además de muchas horas de estudio voluntario e infinitas de instrucción militar. Finalizado el Curso II, de nuevo los destinos de a bordo absorbían la práctica totalidad de la nueva promoción de cabos primeros.

Resumiendo hasta aquí, los tres años de servicio para alcanzar el empleo de cabo primero habían consistido en dos cursos en la escuela, una treintena de asignaturas —algunas repeticiones en ambos, pero con diferentes niveles de dificultad— y un año de embarque entre medias que, como comentaba, era básicamente de prácticas. El resultado era un cabo primero con capacidades técnicas de mantenimiento y de operador. A esas funciones, dependiendo del tipo de unidad, se sumaban otras competencias que se adquirirían por la

peculiaridad de la unidad, especialmente en las pequeñas, como patrulleros o dragaminas, donde se podían desempeñar trabajos administrativos, guardia en puente, maniobras en cubierta, servidor de pieza e incluso de cocina.

El horizonte que tenía a partir de entonces un cabo primero alcanzaba los tres años de compromiso que tenía por delante y una ampliación máxima de otros dos hasta alcanzar un máximo de ocho de servicio para ser cabo primero (V), el equivalente al actual cabo primero permanente. Hasta mediados de los 80, esta condición solo precisaba la petición del interesado y tener una colección de informes sin mácula. Después pasó a estar asociada con la oposición de acceso a la Escala Básica del Cuerpo de Suboficiales, o sea, al Curso III, que era como se llamaba entonces. Una tercera vía era suscribirse al Curso de Normas, en el que la Armada preparaba a cabos primeros para las oposiciones a oficial de Cuerpo General o de Infantería de Marina.

Perfeccionado el octavo año, si no se había logrado la permanencia por ninguna de las tres opciones comentadas, se finalizaba el contrato con la Armada.

Para los que optaban a la Escala Básica, el trámite pasaba por superar una oposición que, con carácter anual, se convocaba con una distribución de plazas por especialidades, incluidas las de Infantería de Marina. El examen no era fácil: cultura general, formación marinera y asignaturas técnicas y específicas de la especialidad conformaban la exigencia de conocimientos durante los dos días en los que se distribuían las pruebas. El número de candidatos siempre superaba de largo el de plazas ofertadas. Había límite de tres convocatorias y 32 años de edad para poder presentarse. El resultado de la oposición se complementaba con el historial de informes personales.

Los cabos primeros nombrados alumnos para la realización del Curso III —Curso de Acceso a la Escala de Suboficiales (CAES) en la actualidad— cesaban en sus unidades y pasaban a las diferentes escuelas, por tercera vez, por un período de 10 meses, al que se añadía una fase común de otros dos meses en la Escuela de Suboficiales.

Con el despacho de sargento debajo del brazo, la Fuerza absorbía al grueso de la promoción. Los sargentos de nuevo cuño contaban, normalmente, con la tranquilidad de encontrar en sus destinos equipos de cabos primeros con la veteranía y destreza necesarias para apoyarse en ellos hasta alcanzar el suficiente nivel de adaptación. En este punto, es importante recordar que era bastante habitual que cabos primeros y suboficiales, en destinos a bordo, se movieran en el mismo tipo de barcos, elevando notablemente las capacidades de estos grupos.

Los cabos primeros (V) que por circunstancias no conseguían acceder al Curso III por agotar las oportunidades y/o superar los límites de edad eran promovidos al empleo de sargento cuando perfeccionaban los 18 años de servicio. Estos sargentos, llamados «Charlie» porque era la clave escalafón que acompañaba a su número general para no ocupar vacante en la Escala, solo podían



Escuela Suboficiales de la Armada. (Foto: Armada)

promocionar al empleo de sargento primero, con el que permanecían hasta su pase a la reserva. Su número en las plantillas de la Armada en el momento de derogarse la Ley de Especialistas rondaba los dos centenares y medio.

Puestos en cubierta, en aquellos tiempos algo más del 60 por 100 de la dotación de un buque tipo escolta (fragata, corbeta o destructor) era de especialistas, distribuidos en suboficiales (12 por 100), cabos primeros (40 por 100) y cabos (8 por 100). Para los suboficiales, la posibilidad de desembarcar una vez cumplidas las condiciones no siempre era fácil. Aparecían «algoritmos» que limitaban el porcentaje de desembarcos de suboficiales de una unidad por año y, a su vez, otro por componentes de una misma especialidad, a lo que había que añadir que se publicaran vacantes de interés y que la antigüedad diera margen a optar a ellas.

En conjunto, la gestión de personal y las circunstancias daban como resultado equipos de suboficiales y cabos primeros a bordo muy experimentados, con proyección a puestos de mantenimiento de segundo escalón y a otros, para los primeros, de profesorado en las respectivas escuelas de especialidad. Probablemente aquel modelo era susceptible de mejoras (los tiempos en destinos de embarque podían ser largos y para algunas especialidades minoritarias

especialmente prolongados), aunque el resultado final a nivel de eficacia difícilmente habría podido superarse. Sirva a modo de ejemplo que un sargento primero recién ascendido podía acumular desde su ingreso en la Armada hasta nueve o diez años de experiencia en una misma clase de buque.

Otras peculiaridades de aquella normativa eran los cortos tiempos de permanencia en los diferentes empleos de suboficial: de sargento cuatro años, seis de sargento 1.º y cuatro de brigada. Con 14 años de suboficial, ya se estaba a las puertas de ser subteniente. Estos cortos períodos implicaban que a la «dificultad» para desembarcar se le añadía que los tiempos en tierra se reducían por la necesidad de cumplir las condiciones en el siguiente empleo. Por entonces, la edad media para alcanzar el empleo de brigada oscilaba entre los 37 y los 40 años. Los subtenientes con seis años en el empleo alcanzaban la categoría de alférez de navío de la Escala Especial Modalidad B. Esta salida temprana de la Escala, con entre 47 y 50 años, facilitaba la progresión en el escalafón, básicamente por antigüedad, lo que se traducía en unas perspectivas «claras» de carrera y que a los cuarenta y pocos años se podía dar por cerrada la vida de embarque.

Otro aspecto interesante era cómo estaba estructurado el escalafón por grupos de especialidades: Armas y Operaciones, Energía y Propulsión, Administración e Infantería de Marina, de manera que se promocionaba en función de las vacantes que se producían por esos grupos de especialidades, con lo cual era más difícil que hubiera déficits en algún empleo o especialidad.

Como adelanto de futuros cambios, la Ley 19/1984 sobre el Servicio Militar introducía el Voluntariado Especial, modificando el modelo que definía al voluntario especialista. En un tiempo en el que el servicio militar empezaba a estar cuestionado y entraba en sus últimos años de vigencia, el interés por la profesión de especialista de la Armada también comenzó a resentirse, a pesar de las mejoras económicas que traía esta nueva Ley. Eran tiempos de cambios, pero la bolsa de antiguos especialistas todavía amortiguaba las posibles pérdidas de capacidades.

La Ley de Especialistas fue derogada por la Ley 17/1989, que introducía cambios de calado, entre los que destacaban que solo se precisase un año de cabo primero para acceder al CAES; desaparecía la figura del cabo primero (V) y de los alféreces de navío Modalidad B; el tiempo de suboficial para alcanzar el empleo de subteniente se incrementaba en 10 años (lo que implicó un parón prolongado de ascensos y el consiguiente envejecimiento de las edades medias en los distintos empleos), y la integración de las diferentes secciones del escalafón de suboficiales en una sola, distorsionando aún más las perspectivas de promoción, especialmente en las especialidades con más reducido número de componentes.

El Real Decreto 984/1992 y la Ley 8/2006, ambos sobre Marinería y Tropa, y la Ley 17/1999 sobre Régimen de Personal de las FF. AA. (que aumentaba la duración del CAES a dos años y permitía el acceso desde el

empleo de cabo) fueron paradas intermedias hasta la Ley 39/2007 de la Carrera Militar (LCM), que terminó de dar forma al actual modelo de carrera de los suboficiales de la Armada.

Ley de la Carrera Militar, Bolonia y los nuevos planes de estudio

La LCM 39/2007, que sustituyó a la 17/1999, incorporó las medidas derivadas de la Declaración de Bolonia a todos los niveles de la enseñanza militar de formación. En el caso del acceso a la Escala de Suboficiales (ES), se introdujo en el currículo un título de formación profesional de grado superior, lo que aumentó la duración de dos a tres años. También se abrió el acceso a esta escala al personal civil o militar con titulación, el cual egresaba tras solo un año de estudios.

Si se compara el currículo derivado de esta última ley con los que entraron en vigor tras las dos anteriores, lo primero que se observa es su abultada duración, que acredita un título que no solo proporciona competencias profesionales relacionadas con la especialidad, sino que además se puede obtener en las escuelas civiles de formación profesional. Se podría entrar a discutir si las competencias técnicas adquiridas satisfacen las necesidades específicas de nuestras unidades, pero, así y todo, se cuenta con un año adicional para impartir los conocimientos relacionados con las competencias «típicamente militares». Es necesario recordar que, con alguno de los modelos anteriores, tanto las competencias «técnicas» como las «militares» se obtenían en un total de dos años, incluyendo los cursos de cabo, cabo primero y sargento. No obstante, los modelos anteriores garantizaban la continuidad dentro de una misma especialidad y, con ello, el aprovechamiento de la experiencia específica.

Las consecuencias negativas del nuevo modelo

Como se ha dicho anteriormente, uno de los principales soportes del modelo tradicional de suboficial de la Armada consistía en la formación y experiencia adquirida como cabo primero. Aunque suene obvio decirlo, hasta la entrada en vigor del modelo de tropa profesional, el paso por los empleos de marinero y cabo para el personal especialista o voluntario especial era un trámite hacia el ascenso a cabo primero, por lo que todos los marineros y la gran mayoría de los cabos pertenecían al servicio militar obligatorio. Esta circunstancia se empezó a difuminar paulatinamente a partir del año 1991 (4) con la implantación

(4) La Ley 17/1989, de 19 de julio, Reguladora del Régimen del Personal Militar Profesional, configura en su título VI el régimen de los militares de empleo. Las modificaciones intro-

definitiva del modelo de Marinería y Tropa profesional, y prácticamente finalizó en 2010 con la publicación del nuevo reglamento de acceso y promoción, que estableció unos límites de edad (5) que hicieron prácticamente imposible ascender a suboficial desde el empleo de cabo primero.

Tras pasarse de 68 cabos primeros ingresados a la ES en 2009 a prácticamente ninguno en la siguiente década —con la consecuente disminución de la experiencia de los sargentos egresados—, se propusieron varias medidas para lograr que un porcentaje importante de los ingresados proviniera del empleo de cabo primero. En primer lugar, se acometieron cambios normativos para, por un lado, aumentar en tres años las edades máximas de ingreso a la ES y, por otro, reducir los tiempos mínimos en los empleos de cabo y marinero/soldado. Además, se convocaron clases de apoyo para los candidatos a este proceso, priorizadas para los cabos primeros, que permitieron a los interesados dedicarse durante cuatro meses a preparar a tiempo completo las pruebas de acceso.

Otra de las novedades que trajo la entrada en vigor del mencionado real decreto fue que, a partir del 2011, la promoción dejó de ir vinculada inequívocamente a la especialidad fundamental del opositor, por lo que una puntuación final insuficiente o la propia voluntad de este podían desembocar en el ingreso por promoción a una especialidad distinta de la de origen, produciéndose de este modo la pérdida de la experiencia y formación específica de los empleos previos. En la última convocatoria, el cambio de especialidad supuso un 21 por 100 de los ingresados por promoción (42 de 194).

Es obvio que un cabo de Aprovisionamiento que accede a la ES tras ocho años de servicio y egresa con la especialidad fundamental de Energía y Propulsión no va a tener los mismos conocimientos técnicos y la experiencia que otro compañero que ha ejercido ocho años en destinos de Máquinas o Electricidad. Si además tenemos en cuenta que un 80 por 100 de los que promocionan lo hacen directamente desde el empleo de marinero, y añadimos el 17 por 100 que ingresa directamente desde la vida civil —cuya única experiencia militar será el año de alumno—, se puede deducir que las promociones egresadas se componen en un 40 por 100 de personal que carece de

ducidas en dicha Ley por la Ley Orgánica 13/1991, de 20 de diciembre, del Servicio Militar, permitieron el establecimiento de un marco general más amplio para el régimen de la Marinería y Tropa profesionales, de acuerdo con las previsiones del modelo mixto de Fuerzas Armadas definido en el texto aprobado por el Congreso de los Diputados en su sesión plenaria del día 27 de junio de 1991.

(5) El R. D. 35/2010 estableció unos límites de edad de 31 y 33 años para los accesos sin y con exigencia de titulación, respectivamente, lo cual impedía que los ingresados con más de 21 y 23 años pudieran ascender al empleo de cabos primeros antes de alcanzar dichas edades. Hay que tener en cuenta que la edad promedio de ingreso en la Armada como Militar de Tropa y Marinería (MTM) se halla entre los 24 y 25 años y que, hasta el cambio del 2020, se tardaba diez en alcanzar el empleo de cabo primero, frente a los dos o tres años del modelo establecido para los antiguos especialistas y VITE.

experiencia previa en su especialidad, lo cual choca frontalmente con la que el citado artículo 20.4 de la Ley de la Carrera Militar presupone para los suboficiales.

Definición del perfil de carrera para suboficiales

La diversidad y novedad de los distintos modelos de promoción hicieron necesario establecer unas directrices que fijaran la proyección de carrera de los suboficiales recién egresados para permitirles ampliar sus competencias y capacidades para asumir las responsabilidades propias que les corresponden en los dos primeros empleos. Así, la Directiva 1/2016 (6) estableció los criterios que definen el perfil de carrera en los dos primeros empleos, tanto de los suboficiales del Cuerpo General de la Armada como de Infantería de Marina. Cuatro años después, una serie de factores aconsejaron revisar estos perfiles y establecer también los de los siguientes empleos de suboficial. Estos fueron, entre otros, las necesidades que plantean los nuevos desafíos de seguridad, la adaptación a la enseñanza de perfeccionamiento y de Altos Estudios de la Defensa Nacional y la incorporación de nuevas tecnologías debido al proceso de transformación digital.

De este modo, en 2021 se publicó la directiva de perfil de carrera para los suboficiales de la Armada, que establece dos tramos: el primero eminentemente operativo, que combina la experiencia y la formación necesarias para permitir asumir una mayor responsabilidad al suboficial y de forma gradual en el desarrollo de sus funciones y cometidos en los empleos posteriores, y un segundo tramo de trayectoria más abierto y versátil, que atiende a un conjunto de perfiles que responde a las necesidades y a los retos en seguridad y defensa actuales. Esto último es un desarrollo del artículo 75.1 de la Ley de la Carrera Militar, que establece que los militares reorientarán su perfil profesional a partir de determinados empleos para el cumplimiento de tareas en distintos campos de actividad o lo adaptarán para perfeccionarse dentro de los que vinieran ejerciendo, adquiriendo, en su caso, una nueva especialidad.

... Y ahora algunos cabos primeros no quieren ser suboficiales

A pesar de todas las medidas adoptadas, algunas de las cuales empezarán a tener efecto a medio plazo, no se ha conseguido aumentar el número de cabos

(6) Directiva 1/2016, de 29 de enero, del almirante jefe de Estado Mayor de la Armada sobre perfiles de carrera y especialización de los suboficiales del Cuerpo General e Infantería de Marina en los empleos de sargento y sargento primero.

primeros que quieren promocionar a suboficial. Existen distintos factores que causan este desinterés, de los cuales la movilidad geográfica parece ser el principal. La edad promedio de egreso del curso de cabo primero es de 31 años, que suele llevar asociada una situación familiar (hijos o/y cónyuge trabajando en la localidad donde residen) que pesa negativamente ante el traslado de tres años para el curso y un primer destino de embarque de otros dos, en un ámbito geográfico incierto, que conlleva el ingreso en la ES. Además, una parte significativa del personal de tropa ha manifestado en diversas encuestas de opinión que el aumento de retribuciones —unos 470 euros entre un sargento y un cabo primero de la misma antigüedad— no compensa los perjuicios derivados de la movilidad geográfica (alquiler de vivienda, viajes, posible pérdida de trabajo del cónyuge) y el aumento de responsabilidades. Esta visión retributiva es cortoplacista y limitada, pues no considera los paulatinos aumentos salariales que conlleva la progresión dentro de la escala (la diferencia entre el sueldo de un brigada y el de sus «cursos» que optaron por quedarse de cabos primeros permanentes es significativa).

Otra reflexión que hay que hacer al respecto es que, aunque la Ley de Marinería y Tropa solo exige estar en posesión de la ESO para ingresar en la Escala de Marinería y Tropa, la mayoría de los que han accedido desde entonces están en posesión de un título que les permite presentarse a la Escala de Suboficiales tras solo un año de servicio. Esto nos indica que el personal que llega a cabo primero es aquel que ha renunciado, por activa o por pasiva, a promocionar a suboficial durante los empleos anteriores. Dicho de otro modo, es raro que alguien que ha podido presentarse a suboficial durante 11 años (7) y no lo ha hecho vaya a dar el paso cuando tiene mayor edad y cierto arraigo geográfico por su situación familiar (8). Las expectativas de estos, por lo que parece, se dirigen no hacia una promoción profesional, sino administrativa: el acceso a la condición de permanente, que requiere para los cabos y cabos primeros un mínimo de 14 años de servicio. Dado que la media de ingreso en la Armada es de 24 años, lo usual es que el personal MTM que cumple las condiciones para presentarse a permanente ya haya rebasado la edad máxima para acceder a suboficial. Esta vía de «progreso» ha demostrado ser la preferida por el personal MTM, ya que permite estabilidad económica y conservar la antigüedad en el empleo, por lo que tras alcanzar esta condición no se ve perjudicado a la hora de solicitar destinos, cursos o comisiones. En caso de no

(7) El promedio de los egresados del curso de cabo primero son 12 años de servicio. Datos extraídos de SIPERDEF, abril 2021.

(8) En la encuesta de opinión a personal MTM de 2018 se incluyeron varias preguntas relacionadas con la movilidad geográfica. Un 51 por 100 declaró que el principal motivo para no querer promocionar es que «aumentan las posibilidades de cambio de localidad»; un 90 por 100 accedería al curso de ascenso si se asegurase su vuelta al lugar de origen; un 63 por 100 no trasladaría a su familia ante un nuevo destino que lleve consigo un cambio de localidad.

alcanzar la condición de permanente, les quedan por delante unos cuatro años para preparar su desvinculación, tras la que recibirán una paga compatible con el subsidio de desempleo o cualquier otra retribución del sector privado.

Es importante considerar que recientemente se aprobó la subida del porcentaje de personal permanente de Marinería y Tropa hasta un 25 por 100 en el Cuerpo General de la Armada y 18 por 100 en Infantería de Marina. Es probable que la subsiguiente oferta de plazas prolongue el interés de la Marinería y Tropa por esta opción en perjuicio de la promoción interna.

Por todo lo anterior, parece razonable pensar que si se quiere aumentar el número de cabos primeros que promocionen a suboficial se deberían acometer acciones, por un lado, que compensen los inconvenientes derivados de la movilidad provocada por el ascenso a suboficial y, por otro, encontrar cauces legislativos que suavicen la colisión entre los procesos de acceso a la condición de permanente y a la Escala de Suboficiales. Mientras se mantengan los criterios actuales (normativa, ayudas a la movilidad, etc.) habrá que aceptar que el personal de marinería y tropa interesado en promocionar a la Escala de Suboficiales lo habrá hecho mayoritariamente desde el empleo de marinerero, por lo que la mayoría de los egresados de la Escuela de Suboficiales de la Armada contará con limitada experiencia y formación. Esta circunstancia, sostenida durante la última década, parece llevarnos a un cambio de paradigma en el que hay que aceptar la bisonñez de los sargentos egresados como una característica que se va a mantener a largo plazo.

Armada, horizonte 2035

Llegados a este punto, es necesario hacerse a la idea de que el tradicional modelo de ingreso y promoción de los suboficiales, que tan bien funcionó en la Armada desde los años 70, se ha transformado y no va a regresar. Los cambios demográficos, económicos, educativos y sociales, en general, han modificado no solo la configuración general de nuestras FF. AA., sino también las necesidades, expectativas y anhelos del personal que ingresa voluntariamente en la Armada. Por otro lado, la evolución de los medios técnicos y las misiones asignadas a nuestras fuerzas nos obligan a buscar un modelo que conjugue la realidad del recurso humano con las necesidades que se derivan de nuestros cometidos.

Si tenemos en cuenta las características actuales del reclutamiento, el nuevo modelo de enseñanza y la necesidad de contar con personal cada vez más especializado, un ejercicio de prospectiva podría apuntar a la necesidad de contar con menos marinería y con más suboficiales, que egresarán con menos experiencia que los de antaño pero mejor formados y más especializados. Es decir, asumir que los sargentos recién egresados van a tener la misma cualidad que los antiguos cabos primeros. Según esta idea, las unidades

contarían con un mayor número de suboficiales de los primeros empleos, que podrían ser supervisados por otros de empleo superior y mayor experiencia. Para que esto fuera aceptable desde un punto de vista presupuestario, esta medida requeriría disminuir el número de cabos y cabos primeros permanentes en favor del número de suboficiales, de manera similar a lo que ocurre en el Ejército del Aire.

Dado que las escuelas parecen haber alcanzado su capacidad máxima, la forma de contar con más suboficiales podría ser aumentar el número de plazas con exigencia de titulación de técnico superior para personal MTM que permaneciese en su especialidad fundamental, el cual ya dispone una formación militar básica y pasaría menos tiempo en las escuelas. Se trataría, de este modo, de facilitar el ingreso de profesionales jóvenes, que van a adquirir en el empleo de sargento la experiencia que anteriormente se lograba en el de cabo primero. Esto requeriría, seguramente, un cambio de mentalidad para romper la costumbre de lustros tratando con suboficiales forjados por normativa sancionada hace casi cinco décadas.



El crucero *Moskva* (entonces *Slava*) visto desde el *Bonifaz* en el mar de Alborán durante su crucero inaugural, octubre de 1983. (Foto: José Luis Enrech de Acedo)

