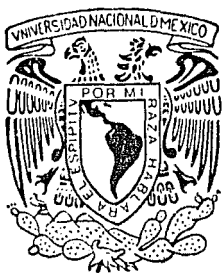


42
29.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

ADMINISTRACION DE PERSONAL EN EL
SECTOR NAVAL - MILITAR.

T E S I S
QUE EN OPCION AL GRADO DE
LICENCIADO EN CIENCIA POLITICA
Y ADMINISTRACION PUBLICA (A.P.)
P R E S E N T A :
DAVID GERARDO PAZ MARIN

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. DITEOS DOMINGUEZ DURAN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

	Pag.
Introducción	1
1 Aspectos de la Administración de Personal.	5
1.1 Objetivo.	6
1.2 Características.	9
2 Administración de Personal Público en México.	15
2.1 Servicio Civil de Carrera.	17
3 La Marina de Guerra en México.	22
3.1 Evolución Histórica.	22
3.2 Bases Legales de su Creación.	30
3.3 Características.	34
4 Administración de Personal Naval.	36
4.1 Reclutamiento.	37
4.2 Contratación.	40
4.3 Inducción.	47
4.4 Capacitación.	51
4.5 Movimientos de Personal.	59
4.6 Separación del Activo.	65

5	Legislación Naval Militar.	69
5.1	Ley Orgánica de la Armada de México.	71
5.2	Ley de Disciplina de la Armada de México.	73
5.3	Ley del ISSFAM.	74
6	Administración de Personal Público Civil y Militar.	80
6.1	Reclutamiento.	81
6.2	Selección.	82
6.3	Contratación.	83
6.4	Inducción.	84
6.5	Capacitación.	85
6.6	Promoción y Ascenso.	85
6.7	Baja del Servicio.	86
	Conclusiones.	88
	Glosario de Términos	
	Bibliografía.	

INTRODUCCION

El estado concebido como tal, nace (algunos autores lo consideran --- asi) como respuesta a los conflictos internos de la sociedad (1), es--- decir, cuando los conflictos entre los poseedores de los medios de produccion y los desposeidos, se volvieron irreconciliables, de esta manera nace con la necesidad de mantener la supremacia politica, economica y social de una clase sobre otra, y en lo externo, de garantizar el--- ejercicio de la soberania nacional.

Las fuerzas armadas, integradas por el ejercito, fuerza aerea y marina nacionales, nacen entonces como un organo fundamental del estado moderno, con el fin de mantener y preservar los intereses de la clase politica y economicamente dominante.

1) "...El Estado nacio con la necesidad de tener a raya los antagonismos de clase, y como, al mismo tiempo, nacio en medio del conflicto de estas clases, el Estado lo es, por regla general, de la clase mas poderosa, de la clase economicamente dominante, adquiriendo asi nuevos medios para la represion y explotacion de la clase oprimida..." -- Citado en V.I. Lenin "El Estado y la Revolucion", Ediciones en Lenguas Extranjeras, Pekin, 1974, p.14. Kelsen, considera al estado como un ordenamiento constructivo, es decir un ordenamiento de indole coercitivo y que fundamentalmente es independiente de los deseos o voluntad subjetiva de aquellos para quienes tiene validez. Considera que el estado, por este hecho, no es solamente un medio para lograr la explotacion del hombre por el hombre, incluso considera la explotacion economica como-

Las justificaciones y condiciones de existencia del aparato represivo-estatal, han sido suficientemente explicadas por diversos autores,---- entre los cuales destaca: Marx, Engels, Lenin, Weber, y sería motivo- para un estudio más específico y queda fuera de los objetivos del pre- sente trabajo.

Sin embargo, los mecanismos administrativos que se han generado al-- interior de las fuerzas armadas, no han sido suficientemente estudia-- dos; de entre estos, los de administración de personal manifiestan la mayor importancia, si coincidimos con la afirmación de Muñoz Amato, de que "... toda administración... es administración de personal por---- cuanto las cuestiones administrativas se pueden y se deben reducir --- siempre a sus elementos humanos"(2). Este razonamiento me ha permitido plantear como objetivo, analizar la administración de ellos en el sec-- tor naval-militar, en su conjunto, y de esta manera presentar una pano-- rámica global de la administración militar.

contraria a la naturaleza del estado, al cual define como "...apto para actuar en la dirección de la superación de la oposición de clases...". Sin embargo, bajo esta óptica Kelsen identifica al marxismo en una posición bien cercana al anarquismo y al estado como un potencial conciliador de los intereses de las clases en conflicto, esta definición de estado se contrapone a la definición marxista y no contempla que los diversos estadios de desarrollo de las relaciones de producción deter-- minan, en última instancia, el carácter de cada estado en particular y que a cada salto cualitativo de estas relaciones corresponde, necesari-- mente, un diferente tipo de estado. Kelsen, Hans, Socialismo y Esta-- do, Siglo XXI, Editores, México, 1982.

(2) Muñoz Amato, Pedro, Introducción a la Administración Pública, Méxi-- co, FCE, 1962, T. II, p. 11. Citado por Miguel Duhalde Krauss en la Ad-- ministración de Personal en el Sector Público-Un Enfoque Sistemico,--- México, INAP, 1972, p. 14.

Para la realización del presente estudio, se partió de un marco general para llegar al análisis de los procesos internos de administración de personal en el instituto armado, para lograrlo fue necesario la inclusión de los siguientes capítulos: El primero, Aspectos Generales de la Administración de Personal, dentro del cual se pretende dar una visión panorámica de lo que son los instrumentos de administración de personal y su evolución, el segundo, La Administración de Personal Público en México, tiene la finalidad de analizar los principales elementos con que cuenta el estado mexicano, para la administración de su personal, el tercer capítulo, La Marina de Guerra en México, se refiere a los aspectos más relevantes de la evolución de la armada nacional, las bases legales de su creación y las características que presenta y que lo hacen un caso distinto y especial dentro de la Administración Pública Federal, conformando así un marco de referencia, que permite visualizar las relaciones y procesos que se dan al seno de la organización militar, el cuarto, La Administración de Personal Naval-Militar, muestra los mecanismos más significativos con que cuenta la administración militar para el cumplimiento de los fines que el estado mexicano le ha asignado a la armada nacional, como son los de capacitación de personal naval, dada su trascendencia en el logro de los objetivos que persigue la Administración de Personal, en este sector; el capítulo quinto, Legislación Naval Militar, muestra los principales ordenamientos legales con que cuenta la administración Naval-Militar, que basan las actividades del personal naval y que regulan las relaciones del instituto armado con su personal y las relaciones del personal de diferente graduación. Ello nos permitirá dar una visión amplia de las características de la-

administración de personal Naval-Militar y que consecuentemente nos--
llevan a la conclusión de que dicha administración, es diferente a las
observadas en cualesquiera otra organización. En el sexto capítulo se
plantea, de manera esquemática, una comparación entre la administra--
ción de personal civil y personal militar, identificando las causas --
que permiten esta diferenciación.

Las fuentes consultadas fueron, eminentemente, ordenamientos de tipo -
jurídico, ya que se carece de estudios sobre este tema, que puedan ser
consultados.

1. ASPECTOS DE LA ADMINISTRACION DE PERSONAL.

Dentro de cualquier institución, la organización de los recursos: --- humanos, materiales, tecnológicos y financieros, reviste la mayor importancia ya que la deficiente asignación de los mismos, durante la programación de las tareas a realizar y los resultados a obtener, redundará en posibles desviaciones entre los resultados obtenidos y los esperados. Debe destacarse que dentro de estos factores, la administración de personal, adquiere gran importancia ya que, independientemente de los demás recursos con que cuente la institución, el uso y aprovechamiento de los mismos dependerá, en última instancia, del personal que integra dicha organización, además, esto se presenta tanto en el ámbito público como en el privado.

1.1 OBJETIVO.

El objetivo de la administración de personal es, según DUHALT KRAUSS, -
"...Optimizar el aprovechamiento de los recursos humanos, dentro de los límites y posibilidades que ofrezca la disponibilidad y utilización recurrente de los recursos materiales, financieros y tecnológicos, y con satisfacción, tanto de los objetivos institucionales cuanto de los intereses y aspiraciones legítimas de los trabajadores"(3). De la anterior idea se desprende que, la función básica de la administración de personal es : obtener personal en condiciones óptimas de actitud y aptitud, ubicarlo, desarrollarlo, retribuirlo, motivarlo, guiarlo y mantenerlo permanentemente en las mejores condiciones de aptitud, que se consiguen principalmente con las acciones de capacitación y desarrollo de personal que deben implementar los órganos encargados de la administración de personal; y la actitud, que debe darse de acuerdo al puesto y responsabilidad del trabajador, por medio de la motivación y retribución adecuadas(4).

En los países subdesarrollados, resulta sumamente difícil lograr el ob

(3) Op. cit., p. 18.

(4) La Organización de las Naciones Unidas, hace las siguientes recomendaciones: "El sueldo debe ser suficiente en relación con el costo de la vida y proporcional a los deberes, responsabilidades, requisitos, actuación en el desempeño y duración del servicio. La remuneración que pague el gobierno debe tener alguna relación con el tipo de sueldos que se paguen por puestos análogos en el sector privado..." en DUHALT-KRAUSS, MIGUEL. Op. cit., p. 73.

jetivo de la administración de personal, ya que las condiciones socio-económicas de los mismos, obstaculizan la posibilidad de satisfacer los intereses de los trabajadores; debemos recordar la anécdota que nos refiere DUHALT KRAUSS, de un ciudadano que se quejaba del mal servicio de los empleados públicos y les decía: "ustedes hacen como que trabajan"- y un empleado público le respondió: " y el gobierno nada más hace como que nos paga". Y esto es particularmente válido en la Administración Pública Mexicana, ya que en muchos casos un empleado público cobra en dos o más instituciones y en cada una de ellas "hace como que trabaja"- siendo el resultado demasiado desalentador, ya que la falta de remuneración adecuada incide en una grave carencia de motivación y la vocación de servicio, que algunos autores consideran requisito indispensable en un empleado público, queda relegada a un segundo término y sujeta a las necesidades de índole económica del trabajador. Caso típico es el de los profesores de enseñanza primaria y secundaria, que laboran en más de una escuela, sin que en ninguna rindan el 100% de su esfuerzo y capacidad.

Esto significa que, dentro de una organización la actitud y la aptitud del personal, para cumplir sus tareas, se encuentra necesariamente limitada por la disponibilidad de los medios materiales para el cumplimiento de los objetivos de la institución y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

De acuerdo a ésta función se visualiza la amplitud que manifiesta la administración de personal, y que esta íntimamente ligada a la relación

laboral, aún antes de que esta se dé, es decir, desde los procesos de reclutamiento, selección y contratación, hasta después de concluida dicha relación, con los procesos de jubilación y pensión, pasando por los procesos de inducción, capacitación, promoción y ascenso, que están implícitos en la relación laboral, propiamente dicha.

1.2 CARACTERISTICAS.

En virtud de lo expuesto anteriormente, una buena administración de personal público deberá observar las siguientes características:

a) Distinción entre posición oficial y privada.

Es decir que, las características de cada individuo no deben interferir en el desempeño de las tareas que se le encomienden.

b) Descripción del puesto.

Los puestos deben estar debidamente definidos, delimitando cargas de trabajo, funciones y responsabilidades. De esta manera se evita la duplicidad de esfuerzos.

c) Capacitación especializada.

La administración oficial presupone, generalmente, una preparación concienzuda y especializada del personal que la conforma, a fin de dar cabal cumplimiento a las funciones públicas:

d) Salario no botín.

El desempeño de un cargo no se considera como una fuente de ingresos que pueda explotarse para obtener rentas o emolumentos, como ocurría normalmente en la edad media o en los albores de los tiempos modernos. El funcionario percibe un salario reglamentado y generalmente alguna seguridad para la vejez.

e) Consideración social.

El que desempeña un cargo público, consigue una distinta consideración social, en comparación con el resto de los ciudadanos.

f) Nombramiento superior.

El tipo de funcionario burocrático, es nombrado por una autoridad superior, a diferencia de los cargos de elección popular.

g) Carrera burocrática.

El funcionario puede hacer "carrera", es decir, ir ascendiendo dentro del orden jerárquico del servicio público.

Cabe mencionar que algunos de estos aspectos no han sido alcanzados todavía, por la Administración Pública Mexicana, y actualmente se realizan esfuerzos serios para profesionalizar la administración de personal público. En este sentido la administración naval-militar, en el manejo de sus recursos humanos, contiene los aspectos que definen una buena administración de personal, en virtud de que:

a) El personal militar cumple, cabalmente, con las tareas que se le asignan, independientemente de sus características como individuo, y todo esto de acuerdo a su graduación y empleo.

b) Existe una clara diferenciación de los puestos y empleos, garantizada por normas legalmente establecidas y observadas.

- c) La capacitación que se da al militar, es sumamente especializada, y potencializa al individuo para el debido cumplimiento de sus tareas.
- d) El militar recibe un sueldo, conocido como haber, que es una contrapartida a la prestación de sus servicios. El militar no puede servirse de su empleo para obtener ingresos ilícitos, bajo penas de reclusión, incluso.
- e) Al contratarse el militar, adquiere una serie de consideraciones sociales distintas al resto de la ciudadanía.
- f) El militar es nombrado por una autoridad superior.
- g) Al militar se le garantiza el carácter de permanente en su empleo, de tal suerte que se observa una fuerte estabilidad en el mismo.

En el Estado Mexicano, se han venido revaluando los aspectos fundamentales de la administración de personal, reconociendo complejidad e importancia del elemento humano dentro de la organización estatal. Dentro del Comité Técnico-Consultivo de Unidades de Administración de Personal de la Comisión de Administración Pública, que se integró en 1965 con la finalidad de realizar un diagnóstico del estado general de la Administración Pública Mexicana, se llegaron a las siguientes conclusiones:

- I) En la mayoría de los casos, los recursos humanos conforman el rubro más elevado entre los costos de operación. Esto es absolutamente cierto.

to, aún cuando solamente tomemos como referencia los gastos de nómina, sin embargo, a estos hay que sumar otros que son menos evidentes y ocasionalmente, difíciles de cuantificar, como son: reclutamiento, selección y contratación de personal, capacitación y desarrollo de programas de seguridad industrial, servicios al personal y sus familias, revisión y administración de contratos colectivos y otros. Esto trae como consecuencia que en el aspecto económico, los recursos humanos revisten la mayor importancia dentro de la organización.

II) Además en el sector público se manejan de manera permanente recursos materiales, financieros y tecnológicos, pero su óptima utilización depende de la eficiencia e idoneidad de los recursos humanos.

III) Los servicios personales se contratan a cambio de una remuneración al formalizarse la relación de trabajo, el salario se fija en forma precisa, pero el rendimiento que ha de obtenerse a cambio es incierto, ese rendimiento depende tanto de la aptitud cuanto de la actitud de la persona, no basta ser competente si no se le tiene adhesión a los propósitos institucionales, pero tampoco es suficiente el deseo de colaborar, si se es inépto para el buen desempeño, es indispensable la concurrencia de los dos factores: la aptitud requerida y la actitud deseable (pudiéndose) identificar desde el ingreso del trabajador o bien pueden crearse y desarrollarse posteriormente, para lo cual es necesario un sistema administrativo racional, con objetivos claros, con políticas

adecuadas y con procedimientos ágiles en los que se maneje información relevante" (5).

Sin embargo, la corriente reformadora de la Administración Pública Mexicana, no ha encontrado adeptos y por ende los estudios y trabajos para coadyuvar al mejoramiento de los medios administrativos relativos al personal, solo han quedado como ensayos técnicos que no han redituado en utilidad práctica. Puede mencionarse, por ejemplo, que en las unidades de personal no se cuenta con información confiable de los recursos que "administran", como es el caso de las Delegaciones Políticas del Departamento del Distrito Federal, ya que se cuenta con personal que estructuralmente depende de una Subdelegación y funcionalmente se encuentra adscrito a otra diferente, o bien, personal que desarrolla funciones diferentes a las inherentes al puesto contratado, incluso personal que cobra con cargo a programas de inversión, realizando funciones eminentemente administrativas que no reditan en ningún incremento del capital social de dichas delegaciones. Por otro lado en la serie de recomendaciones para la Reestructuración del Sistema General de Administración y Desarrollo de Personal del Gobierno Federal, elaboradas por la Coordinación de Estudios Administrativos de la Presidencia

(5) Op. cit., p. 16.

de la República, en el año de 1979, se planteó la necesidad de "...establecer un sistema de administración y desarrollo de personal, que al mismo tiempo garantice los derechos de los trabajadores, propicie el ejercicio honesto y eficiente de sus funciones, para contribuir a la consecución de los objetivos y metas del Gobierno Federal" (6). Si estas recomendaciones se cumplieran cabalmente, los trabajadores al servicio del estado mexicano tendrían cubiertas sus necesidades básicas como son habitación, educación, salud, adecuada remuneración, entre otras, y por ende no se presentarían actitudes delictivas entre este personal. Este planteamiento fue hecho patente dentro del Programa de Reforma Administrativa del Poder Ejecutivo Federal 1976-1982, y sin embargo, las conclusiones no se integraron dentro de un Sistema Integral del Gobierno Federal.

(6) Reestructuración del Sistema General de Administración y Desarrollo de Personal del Gobierno Federal. Presidencia de la República, Coordinación General de Estudios Administrativos, México, 1979.

2.- ADMINISTRACION DE PERSONAL PUBLICO EN MEXICO.

A lo largo de de la historia del estado mexicano, puede percibirse una ausencia de instrumentos homogéneos para la administración de su personal, ésto como resultado de la falta de planeación del aparato burocrático estatal. Si bien es cierto, los empleados públicos se encuentran amparados por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que reglamenta el apartado "B" del artículo 123 constitucional (7), y que para el caso del sector central se aplica la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores al Servicio del Estado, que regula las prestaciones de seguridad social que el estado otorga a sus trabajadores, sin embargo, no se cuenta con un organismo que centralice las funciones de administración de personal público federal, lo cual incide en falta de planeación de los recursos humanos, que se manifiesta en la heterogeneidad de procedimientos para el reclutamiento, selección y contratación de personal, entre otros aspectos,-- dándose el caso de que los costos por capacitación, por ejemplo, se maximicen ya que un empleado de una dependencia federal, al ser reubicado en otra, se le deba dar capacitación adicional para integrarse a ella.

(7) Que establece los aspectos más generales de la relación laboral entre el estado y sus trabajadores, entre otros: jornadas máximas de trabajo, descanso semanal, vacaciones, posibilidad de asociación gremial y derecho a huelga.

Dentro del sector descentralizado, la administración de personal se maneja de manera muy diversa, dado el amplio espectro de organismos y empresas paraestatales que conforman el sector, dándose casos como el de la empresa denominada FORJAMEX, que es dependiente de NAFINSA, dedicada a la producción de elementos metal-mecánicos para la industria automotriz, en donde las prestaciones de índole social son otorgadas a su personal a través del Instituto Mexicano del Seguro Social, y otras como el Sistema de Transporte Colectivo Metropolitano (Metro), en donde el personal obtiene sus prestaciones a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado. Se debe mencionar el caso, por demás curioso, del Departamento del Distrito Federal, en donde sus trabajadores están inscritos en dos diferentes regímenes de seguridad social:

- a) Empleados con nombramiento de base, inscritos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los trabajadores del Estado, y
- b) Empleados con nombramiento de lista de raya-base, que obtienen sus prestaciones a través de la Caja de Previsión para los Trabajadores a Lista de Raya del Departamento del Distrito Federal.

Siendo, sin embargo, empleados con las mismas funciones y responsabilidades, de ahí se desprende la necesidad de crear un modelo de administración de personal público que subsane las deficiencias que sobre esta materia existen.

2.1 SERVICIO CIVIL DE CARRERA.

He mencionado que el estado mexicano no cuenta con un organismo que centralice las funciones de administración de personal. Y este es un aspecto fundamental para el desarrollo de un Sistema de Servicio Civil de Carrera, el Dr. Fonseca Pimentel, especialista en administración pública(8), considera dos elementos centrales:

- Una ley básica de administración de personal de servicio civil (para el caso mexicano, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado), y

- Un organismo responsable de su aplicación; además considera seis aspectos complementarios:

- a) Un sistema de méritos en la selección inicial del personal.

- b) Un sistema de promociones y ascensos.

- c) Un sistema de estabilidad, como una de las garantías básicas del empleado público.

- d) Un sistema de retiros.

- e) Un sistema de adiestramiento.

- f) Un sistema de clasificación de puestos y el correspondiente plan de salarios" (9).

A) UN SISTEMA DE MERITOS EN LA SELECCION INICIAL DEL PERSONAL: dentro-

 (8) Tomado de Duhalt Krauss, Miguel. "La Administración de Personal en el Sector Público-Un enfoque Sistemico". INAP, 1972, P. 66.

(9) Ibid, p. 68.

de este concepto, se debe poner especial atención en los aspectos de aptitud y actitud del personal que solicite su ingreso al servicio, es decir, que no solo basta ser competente y demostrarlo, sino que además se requiere personal con verdadera vocación de servicio, ya que "...el ciudadano ya no solamente reclama que la administración sea legal... sino que exige que la administración sea eficiente..."(10) y por ende se requiere al personal más idóneo para cumplir las funciones del estado.

B) UN SISTEMA DE PROMOCIONES Y ASCENSOS: si consideramos que los aspectos que motivan más al trabajador son las perspectivas de mejora económica y la superación dentro del status social, comprenderemos que un adecuado sistema de promoción y ascenso, redundará en una buena actitud del trabajador para coadyuvar al logro de los fines institucionales.

C) UN SISTEMA DE ESTABILIDAD COMO UNA DE LAS GARANTIAS BASICAS DEL EMPLEADO PUBLICO: el concepto de estabilidad, debemos entenderlo como la seguridad de la permanencia en el empleo, que todo trabajador tiene como una de sus principales aspiraciones.

D) UN SISTEMA DE RETIROS: aquí nuevamente, se debe contemplar la seguridad de contar con un plan que le posibilite una vida decorosa al término de su vida productiva.

E) UN SISTEMA DE ADIESTRAMIENTO: este es un aspecto que potencializa al trabajador para lograr dos fines:

(10) Ibid, p. 13.

1.- Capacitarse para coadyuvar al logro de los objetivos y metas institucionales.

2.- Acceder a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad, lógicamente mejor remunerados.

F) UN SISTEMA DE CLASIFICACION DE PUESTOS Y DEL CORRESPONDIENTE PLAN DE SALARIOS: dentro de este concepto, debemos considerar que los mecanismos de clasificación de puestos y valuación de los mismos, conllevan implícitamente la idea de justicia laboral, ya que se debe tener en cuenta el principio de que a trabajo igual, el salario debe ser igual, cabe mencionar que una adecuada planeación de los factores de la administración de sueldos y salarios, debe concebirse como una manera idónea para motivar al personal.

Volviendo al tema de un organismo centralizador de las tareas de administración de personal, W.A.Mosher, señala las principales funciones que debe desarrollar un organismo de este tipo:

"a) La determinación de jurisdicción: una de las funciones fundamentales y normales de la Comisión de Servicio Público consiste en decidir cuáles de los puestos, dependientes de su jurisdicción, serán cubiertos mediante exámenes de oposición y cuales quedarán exentos.

b) Reclutamiento: la exploración y fomento de las fuentes de suministro de personal, señalar requisitos de aptitud, cooperación con escuelas, colegios y asociaciones profesionales y comerciales, y despertar el interés de potenciales candidatos capacitados para el servicio público.

- c) El examen de los solicitantes y la formación de listas de candidatos aptos -incluyendo la dirección de las operaciones de este tipo- que efectúen los departamentos competentes.
- d) Tener a su cargo los sistemas de propuesta y el uso de las listas de solicitantes aptos, pruebas y procedimientos de reintegro.
- e) Fijar normas para la clasificación de puestos según los deberes que a cada cuál se atribuyen. En muchas jurisdicciones esto incluye la clasificación de cada puesto individual pero la tendencia se dirige a establecer normas y sistemas de comprobación para las clasificaciones individuales.
- f) La administración de escalas de remuneración en las jurisdicciones mayores y con las amplias limitaciones establecidas por el cuerpo legislativo, esto debiera incluir la determinación de niveles de remuneración. Al menos debe incluir recomendaciones respecto a escalas de pago.
- g) Señalar normas generales y procedimientos uniformes para aspectos tales como períodos de prueba, traslados y ascensos, beneficencia y vacaciones, conducta y disciplina, separación del activo, apelaciones y agravios.
- h) Fomentar orientaciones e información y estimular los mejores usos en cuanto a inspección, planes de sugerencias, salud y seguridad, colaboración de tareas, ambiente de trabajo, recreos y adiestramiento en el servicio. Esto pudiera incluir sistemas de adiestramiento central en esferas comunes a varios departamentos.
- i) Dirigir investigaciones fundamentales sobre asuntos de personal. Particularmente sobre los que no son peculiares del trabajo en departamentos particulares.

- j) Recomendar periódicamente mejoras sobre normas y gerencias de personal, al jefe ejecutivo y al cuerpo legislativo.
- k) El funcionamiento de un sistema de retiro para los empleados.
- l) Mantener un plan eficaz de informes al público y de relaciones públicas"(11).

Aunado a lo anterior, es decir, una ley básica de servicio civil y un organismo, con las funciones descritas, encargado de aplicar aquella, se requiere definir su nivel jerárquico y su adscripción; resulta obvio pensar que un organismo con un nivel jerárquico insuficiente -departamento, coordinación- no contaría con el suficiente peso político para hacer cumplir la normatividad elaborada para el caso, también debemos considerar que un organismo de este tipo debe estar adscrito y jerárquicamente subordinado al más alto nivel del aparato estatal, para que su gestión resulte óptima y pueda cumplir eficientemente con sus tareas, de otro modo sólo coadyuvaría al ensanchamiento de la burocracia. Y en este sentido podemos considerar este organismo, al nivel de una secretaria de estado, ya que de otro modo las directrices emanadas de dicho organismo no se verían cristalizadas.

(11) Ibid, p. 82.

3. LA MARINA DE GUERRA EN MEXICO.

3.1 EVOLUCION HISTORICA.

"El 8 de noviembre de 1821, se crea la Secretaria de Estado y del Despacho de Guerra y Marina con atribuciones específicas en materia de marina de guerra y mercante"(12). A raíz de la conclusión de la guerra de independencia, los criollos triunfantes de la misma se percataron de la importancia de la marina de guerra para la preservación de la soberanía nacional, ya que las potencias colonialistas no deseaban la independencia de sus colonias de ultramar, y por consiguiente se instrumentaron los mecanismos necesarios para la creación de una marina nacional que permitiera la consolidación del estado mexicano que recién emergía de dicha guerra.

Sin embargo, la marina de guerra padeció, durante el siglo pasado, de muchos problemas, de los cuáles la falta de barcos de guerra, de ins-

(12) Manual de Organización de la Administración Pública Federal. México, 1982, p. 321.

trementos marineros y la escasez de marinos de origen mexicano, limitaron el desarrollo de una verdadera marina nacional, lo cual motivo la creación de diversas escuelas para la formación de profesionales en el ámbito naval.

Durante el siglo pasado, se fundaron varias escuelas náuticas: siendo Presidente Provisional de los Estados Unidos Mexicanos Don Antonio López de Santaana, en 1854, decretó el establecimiento en la Isla del Carmen de "... una Escuela Náutica, para la enseñanza de la juventud que se destine al servicio de la Marina Nacional"(13). En 1857, Don Ignacio Comonfort, Presidente de la República, decretó la fundación de dos colegios náuticos más, uno en San Juan de Ulúa (Escuela Náutica del Golfo) y otro en el puerto de Mazatlán (Escuela Náutica del Pacífico), con lo que se buscó profesionalizar al marino nacional y de esta manera lograr los objetivos del estado mexicano.

Sin embargo, el control sobre los buques de insignia mexicana lo siguieron manteniendo, principalmente, marinos de origen español, nacionalizados mexicanos y "... fue hasta el año de 1887 cuando se fundó la Escuela Naval Militar en el Puerto de Veracruz, siendo su primer Director el Comodoro Don Manuel E. Izaguirre"(14).

(13) Dios Bonilla, Juan de. "Apuntes para la Historia de la Marina Nacional". México, D.F., 1946, p. 137.

(14) Ibid, pp. 146 y 148.

Aunado a lo anterior, se empezaron a reestructurar los órganos del Poder Ejecutivo Federal, siendo así como el 13 de mayo de 1891, la Secretaría de Estado y del Despacho de Guerra y Marina, cambia su denominación a la más simple de Secretaría de Guerra y Marina(15), cuando el poder político fue centralizándose, cada vez más, en un ejecutivo fuerte, perdiendo además atribuciones en lo referente a las capitánías de puerto (asignadas a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público), vías marítimas, obras en los puertos, faros lagos y canales, a cargo (desde esa fecha) de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas.

Durante la Revolución, la marina de guerra se mantuvo al lado del gobierno legalmente constituido. El 21 de abril de 1914 el Puerto de Veracruz fue atacado por la flota norteamericana, siendo la H.Escuela Naval Militar el único bastión del gobierno que presentó un frente armado a los invasores, en dicha batalla fallecieron el Teniente de Corbeta José Azueta y el Cadete de Primera Virgilio C. Uribe. A consecuencia de este hecho de armas, la mencionada Escuela fue trasladada al H. Colegio Militar, donde en agosto de 1914 fue licenciado el personal y Cadetes de la misma siendo hasta "... febrero de 1919,... (cuando) reabrió sus puertas con el nombre de Academia Naval Militar "(16).

(15) Manual de Organización de la Administración Pública Federal. México, 1982, p. 321.

(16) Manual de Organización de la Secretaría de Marina. D.O. 15 de septiembre de 1988.

El 31 de diciembre de 1939, se decreta la creación del Departamento de Marina Nacional (separándose así de la Secretaría de Guerra y Marina, -- que cambio su denominación a Secretaría de la Defensa Nacional), estructurándose de la siguiente manera:

"Jefatura, Secretaría General, Oficialía Mayor, Dirección General de Marina Mercante, Dirección de la Armada, Departamento de Obras Marítimas, Departamento de Pesca e Industrias Conexas, Departamento Médico, Departamento Administrativo y Departamento Jurídico"(17), asignándosele todas las funciones que se encontraban dispersas y se crea así una dependencia del ejecutivo federal, que centralizaría de ahí y hasta la fecha el despacho de los asuntos marítimos del estado mexicano.

El 31 de diciembre de 1940, apenas a un año de haberse creado el Departamento de Marina Nacional, se decreta su elevación al rango de Secretaría de Estado, "...sin modificación alguna a las atribuciones que tenía siendo Departamento"(18), quedando su estructura orgánica de la siguiente manera:

"Secretaría, Subsecretaría, Oficialía Mayor, Estado Mayor de Marina, -

(17) Manual de Organización de la Administración Pública Federal. México, 1982, p. 321.

(18) Ibid, p. 321.

Inspección General, Departamento Jurídico, Departamento Administrativo, Departamento Médico, Dirección General de la Armada, Dirección General de Marina Mercante, Dirección General de Obras Marítimas y Dirección General de Pesca e Industrias Conexas"(19). Todo esto implicó la atomización del poder militar-naval y por ende el fortalecimiento de las instituciones políticas surgidas de la Revolución, fundamentalmente el partido Único.

La Secretaría de Marina, comenzó así a funcionar como un ente de la administración pública federal, con atribuciones propias y ensanchando en algunos casos sus funciones.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF), de fecha 1ro. de enero de 1977, "... transfiere a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes todas las funciones relativas al transporte marítimo"(20). Así, las Direcciones Generales de Operación Portuaria, Marina Mercante,

Obras Marítimas, Dragado y la parte correspondiente al señalamiento marítimo de la Dirección General de Oceanografía y Señalamiento Marítimo, quedaron adscritas a la mencionada Secretaría de Comunicaciones y Transportes. Esto causó serios transtornos a los trabajadores de las citadas Direcciones que además vivían en casas arrendadas por la Secretaría de Marina a sus empleados, en la Unidad Habitacional de Marina-----

(19) Ibid, p. 321.

(20) Ibid, p. 322.

(en Tecamachalco, Estado de México), ya que estos trabajadores (de carácter civil) tuvieron que abandonar la Unidad, debido a que habían perdido sus derechos como empleados al servicio de la Secretaría de Marina.

Al entrar en vigor la LOAPF, que resultó un reacomodo de los instrumentos del Estado Mexicano, se establecieron funciones sustantivas que a su vez definen la estructura orgánica de la Secretaría de Marina, quedando como a continuación se indica:

-Estructura Orgánica.

1.0 Secretario.

1.0.1 Comisión Interna de Administración y Programación.

1.0.2 Unidad de Planeación y Programas.

1.0.3 Unidad de Organización y Métodos.

1.0.4 Inspección General de la Secretaría.

1.0.5 Auditoría Interna.

1.0.6 Junta Naval.

1.0.7 Junta de Almirantes.

1.0.8 Dirección General de Información y Estadística.

1.0.9 Dirección General de Asuntos Jurídicos.

1.0.10 Dirección General de Información y Relaciones.

1.1 Subsecretaría.

1.1.1 Dirección General de Oceanografía.

1.1.2 Dirección General de Reparaciones y Construcciones Navales.

1.1.3 Dirección General de Construcción de Obras y de Dragado.

1.2 Comandancia General de la Armada.

1.2.1 Estado Mayor de la Armada.

1.2.2 Inspección General de la Armada.

1.2.3 Comisión de Leyes y Reglamentos.

1.2.4 Dirección General de Servicios.

1.2.5 Dirección General de Educación Naval.

1.2.6 Dirección de Seguridad Social.

1.3 Oficialía Mayor.

1.3.1 Comisión Mixta de Escalafón.

1.3.2 Dirección General de Administración.

1.3.3 Dirección General de Servicios Médicos. (21)

Actualmente, la Secretaría de Marina, se encuentra estructurada de tal manera que se ha llegado a una simplificación de su organización, quedando como a continuación se indica:

I.- Secretaría.

II.- Subsecretaria.

(21) Ibid, pp. 326 y 327.

- III.- Jefatura de Operaciones Navales. (a nivel de subsecretaria)
- IV.- Oficialía Mayor.
- V.- Inspección y Contraloría General de Marina.
- VI.- Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- VII.- Dirección General de Comunicación Social.
- VIII.- Dirección General de Oceanografía Naval.
- IX.- Dirección General de Reparaciones y Construcciones Navales.
- X.- Dirección General de Construcción de Obras y Dragado.
- XI.- Dirección General de Información y Estadística.
- XII.- Dirección General de Administración.
- XIII.- Dirección General de Organización y Sistemas.
- XIV.- Dirección General de Programación y Presupuesto.
- XV.- Organos de Justicia Naval.
- XVI.- Comisión Interna de Administración y Programación."(22)

La estructura que se presenta, considera un cambio sustancial, y es el hecho de elevar a rango de subsecretaría a la parte correspondiente a la Armada de México (Jefatura de Operaciones Navales), sin que por--- ello cambien los objetivos de la misma.

(22) Reglamento Interior de la Secretaría de Marina. Título I Del ámbito de Competencia y Organización de la Secretaría. Capítulo Único, Generalidades, art. 29, D.O. 30 de Enero de 1986. Tomado de Compilación Jurídica. Secretaría de Marina. 11 de Febrero de 1986.

3.2 BASES LEGALES DE SU CREACION.

3.2.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dentro de los ordenamientos de índole legal que den origen a la actual Secretaría de Marina, y por consiguiente a la Armada de México como actualmente esta constituida, el más importante de todos es sin duda la Carta Magna, firmada en Querétaro por el Congreso Constituyente el 5 de febrero de 1917 y con vigencia a partir del 19 de mayo del mismo año el toque que puso de manifiesto los ideales nacionalistas de la Diputación Constituyente lo conformó el ideal de que "... para pertenecer a la Marina Nacional de Guerra... y desempeñar cualquier cargo (en ella), se requiere ser mexicano por nacimiento..."(23). Es así como a partir de la Constitución del 17 se empezaron a instrumentar las políticas que permitieron reforzar los cuadros directivos de la Armada de México, con personal netamente mexicano. El artículo 32 de la Constitución fue propuesto por el General Cándido Aguilar, en su calidad de Diputado Constituyente de la diputación veracruzana, defendiendo dicha propuesta "...hasta su aprobación en el Congreso Constituyente de Querétaro"(24).

(23) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1985 Comisión Federal Electoral, título primero, capítulo segundo, art. 32.- p. 63.

(24) Dios Bonilla, Juan de. "Apuntes para la Historia de la Marina Nacional". México, D.F. 1946, p. 137.

De hecho quedaban pocos marinos de origen extranjero, por la magnitud del conflicto armado, y los pocos que quedaron fueron licenciados (dados de baja) de la marina nacional. Esto permitió sentar las bases para la creación de una armada verdaderamente mexicana y que respondiera a los intereses del estado.

Así mismo, para garantizar la obediencia de la Armada de México (pero sobre todo de sus cuadros directivos) hacia el Jefe del Poder Ejecutivo Federal, el Congreso Constituyente consideró que se debía facultar al Presidente de la República para "...disponer de la totalidad de la Fuerza Armada Permanente o sea, del Ejército Terrestre, de la Marina de Guerra y de la Fuerza Aérea, para la seguridad interior y defensa exterior de la federación"(25), si a esto aunamos el hecho de que en ese momento se consideraba que era necesario hacer fuerte a la Presidencia de la República para mostrar un país unido en lo interno, es por lo que se considera al Jefe del Poder Ejecutivo Federal, como jefe innato de las fuerzas armadas mexicanas. Asimismo, el Presidente tiene la facultad de nombrar a los Jefes Superiores de la Armada de México, con la aprobación del Senado de la República(26) y de acuerdo al escalafón respectivo, de lo cual se deduce que la administración de los asuntos de la Marina Nacional, queda supeditada a los mandatos constitucionales de los presidentes en turno.

(25) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México, 1985 Comisión Federal Electoral, Título tercero, capítulo tercero, Del Poder Ejecutivo, art. 89, fracción VI, p. 96.

(26) Ibid, art. 89, fracción IV, p. 96.

3.2.2 LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL.

Siendo presidente de los Estados Unidos Mexicanos el Licenciado José-- López Portillo decreta, el 29 de Diciembre de 1976, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF), con lo cual se trata de adecuar el aparato administrativo del estado mexicano y hacer más ágil el despacho de los asuntos concernientes al poder ejecutivo federal, tratando de evitar las costosas duplicidades de funciones encomendadas a las dependencias de la administración central, ya que en algunos casos existían dos o más dependencias del Ejecutivo Federal con funciones similares, que podían ser despachados por una sólo dependencia gubernamental.

En cuanto a la marina nacional, la mencionada ley le asigna funciones de carácter eminentemente marítimo y militar, entre otras:

- "I.- Organizar, administrar y preparar a la Armada.
- II.- Manejar el activo y las reservas de la Armada en todos sus aspectos.
- III.- Conceder licencias y retiros e intervenir en las pensiones de los miembros de la Armada.
- V.- Organizar, administrar y operar el servicio de aeronáutica naval.
- VI.- Dirigir la educación pública naval.
- XIII.- Intervenir en la administración de la justicia militar. "(27).

 (27) Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. Título segundo, capítulo segundo, art. 30, D.O. 29 de diciembre de 1976.

Estas funciones le inyectaron una dinámica diferente a la Armada de México, dado que a partir de la publicación de la mencionada ley, el personal de la Armada (sobre todo el que no era egresado de las Escuelas de Formación Naval Militar) por la implementación de las leyes reglamentarias de la LOAPF, ha contado con los instrumentos legales para hacerse de una formación técnica naval, de un nivel bastante aceptable, que ha redundado en el mejor desempeño de sus servicios y funciones militares, abriendo posibilidades y alternativas para el ascenso escalafonario y por supuesto, incrementando sus haberes (sueldo) de una manera modesta pero significativa.

Asimismo, la citada ley faculta a la Secretaría de Marina para intervenir en todos los aspectos de la vida marítima nacional, como son: vías navegables e islas, puertos, organizar trabajos topográficos en nuestro vasto mar territorial y prestar asesoría militar en la construcción--- "...de toda clase de vías generales de comunicación por agua"(28), pero sobre todo dirigir el proyecto naval militar del estado mexicano dotando, para tal efecto, a la Armada de México, del bagaje militar necesario y de los instrumentos legales para ejercer su predominio en el aspecto naval.

(28) Ibid, art. 30.

3.3 CARACTERISTICAS.

La administración de personal naval adquiere características muy especiales; dado que la relación laboral es muy peculiar y no se puede enmarcar dentro de los lineamientos que para esta materia señala la Constitución. En cuanto a lo que se refiere el artículo 123, apartado "B", fracción X, "...los trabajadores tendrán derecho de asociarse para defensa de sus intereses comunes..." (29), previendo la creación de sindicatos y asociaciones de tipo gremial, en la Armada de México (como en todas las fuerzas armadas del mundo) no se dan organizaciones de estos tipos, ya que las leyes y los reglamentos respectivos no lo permiten y en algunos casos son severamente castigadas las actitudes y actividades de esta índole (en ocasiones hasta con la reclusión en prisiones militares). Existe, sin embargo, un procedimiento que permite (de manera individual) inconformarse con los diversos actos que se presentan en la Armada de México, "...el personal podrá pedir su baja de la Armada de México cuando no este conforme con la orientación política que sustente el mando superior. Las murmuraciones serán severamente castigadas" (30). Esto niega la posibilidad de que en su seno, la armada genere una estructura que pueda compararse con un sindicato o algo similar.

 (29) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México 1985 Comisión Federal Electoral, Título sexto, Del trabajo y de la previsión social, art. 123, apartado "B", fracción X, D.O. 5 de febrero de 1917, - p. 137.

(30) Ley de Disciplina de la Armada de México, capítulo segundo. Lineamientos de conducta, art. 37, D.O. 14 de diciembre de 1978.

Otra de las cuestiones fundamentales, en este aspecto, es que al marino militar se le prohíbe la manifestación pública de ideas políticas y/o religiosas(31), y de esta manera se constriñe el campo de acción del militar a los actos estrictamente familiares, navales y militares. Pudiendo profesar la creencia religiosa que más le agrade, pero absteniéndose de acudir a ceremonias religiosas, vestido de militar(32); aún estando garantizado por la constitución, el derecho a profesar la creencia religiosa que se prefiera (art. 24 constitucional), al militar se le imponen restricciones de índole legal para hacer uso de esa garantía constitucional. El régimen naval-militar impone, necesariamente, a la administración de personal modalidades que, aunque en apariencia se presentan mecanismos de administración muy similares, en esencia son sustancialmente diferentes a los que se presentan en cualquier otro tipo de administración, pública o privada.

Sin embargo, dentro de los ordenamientos legales de la Armada de México existen mecanismos que permiten al personal naval realizarse en todos los aspectos de la vida, ya sea profesionalmente, ya sea socialmente, y entre estos podemos citar los siguientes: capacitación, promoción y ascenso.

(31) Ibid, art. 35.

(32) Ibid, art. 35.

4. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

En toda institución, en este caso del sector público, la administración de personal resulta fundamental para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de la misma, porque la óptima utilización de los recursos financieros, materiales y tecnológicos, asignados a ella, depende en gran medida de la capacidad y disponibilidad del personal.

Si se considera que la Armada de México, tiene como fundamental objetivo, preservar la soberanía del estado mexicano, dentro del ámbito marítimo, la administración de personal se dirige a crear las condiciones específicas para cumplimentar las funciones sustantivas de la marina nacional.

4.1. RECLUTAMIENTO.

En la Armada de México, desde su aparición como tal en 1917, el reclutamiento de su personal se ha realizado de manera empírica. Sólo se ha tomado en cuenta factores como edad, estatura, peso, etc., sin embargo, los factores de aptitud, capacidad y vocación han sido soslayados, ya que tradicionalmente el personal es contratado, no importando su condición social ni su preparación académica, con la salvedad del personal reclutado para la H. Escuela Naval Militar, que más adelante analizaremos.

El 21 de agosto de 1941, siendo Presidente de la República el General Manuel Avila Camacho, se decreta el primer y Único Reglamento para el Reclutamiento del Personal de la Armada de México(33). Dentro de este ordenamiento se marcan las políticas generales que deberán seguirse de ahí en adelante, para efectuar el reclutamiento del personal al servicio de la marina nacional, limitandose aquellas a los aspectos de apariencia y salud física, y describe los factores que deberán tomarse en cuenta para el posterior enganche (contrato) de los efectivos de la Armada.

Al iniciar el individuo sus trámites, a fin de ser contratado en la Armada de México, se debe sujetar a una serie de exámenes médicos que en

(33) D.O. 20 de Septiembre de 1941.

su mayoría, como lo menciono antes, se refieren a la capacidad física del individuo.

Es así como se les aplica un examen psicométrico: que va desde examinar las condiciones bucodentales del individuo, hasta las posibles malas conformaciones físicas que podrán incidir en el desempeño de los servicios de armas. En el artículo 79, del citado reglamento, se habla del coeficiente de robustez del individuo como una medida aceptable para poder ingresar al Servicio Activo de la Armada de México (SAAM), definiéndolo así: "...el coeficiente de robustez, resulta de combinar los elementos de talla (T), peso (P) y perímetro torácico (PT)..."(34), esto nos da una idea de que el ingreso a la armada está predeterminado para individuos con ciertas características físicas, sin establecer criterios válidos para mensurar la capacidad intelectual del individuo.

Aunado a lo anterior, en el artículo 89, se nos muestra la tabla de calificaciones de PIGMENT, poniendo énfasis en que mientras más bajo sea el coeficiente de robustez, "... tendrán más derecho los filiados para obtener su alta"(35).

En artículos posteriores (99, 109 y 119), se establecen las limitantes

(34) Ibid, art. 79.

(35) Ibid, art. 89

que se deberán tomar en cuenta para la contratación de los individuos de tropa. Todo esto ejemplificativo de la importancia que se le da al aspecto físico de los aspirantes a ingresar a la Armada de México, ya que personal con problemas de carácter físico, no cuentan con la capacidad que se requiere en las fuerzas armadas, por la constante exigencia física a que está sujeto.

Fue hasta el año de 1974 por medio de la circular número 3, girada por la Comandancia General de la Armada, cuando se comenzó a examinar a los aspirantes en cuanto a aspectos mentales, por medio de tests elaborados para tal efecto, esto fue ocasionado por la gran demanda de empleo que incidía en aquella época en la armada, sin embargo los tests aplicados para recabar la información requerida, eran ambiguos y en la mayoría de los casos declaraban incompetentes a los posibles candidatos, y así se tuvo que regresar al anterior régimen de contratación.

4.2 CONTRATACION.

Toda vez cubiertos los requisitos exigidos por el Reglamento para el Reclutamiento del Personal de la Armada de México, el personal es seleccionado, para cubrir las necesidades de efectivos en la Armada de México.

Fundamentalmente distribuidos en tres grandes rubros: Cuerpo General, Infantería de Marina y Servicios Especiales, los marinos recién contratados desempeñan sus servicios en las unidades a flote (barcos) y establecimientos navales (dependencias en tierra), y realizan las funciones inherentes a su puesto.

Actualmente se consideran dentro de la armada tres cuerpos -General, de Aeronáutica Naval y de Infantería de Marina- y diez servicios -de Administración e Intendencia Naval, de Comunicaciones Navales, de Cultura-Física y Deportes, Docente, de Electrónica, de Ingenieros, de Justicia, de Músicos, de Sanidad Naval y Servicio Social-(36); estos últimos de apoyo logístico a las funciones susatativas de la Armada, cubriendo así las necesidades del instituto armado.

(36) Ley Orgánica de la Armada de México, Título cuarto, Personal.---
Capítulo segundo Cuerpos y Servicios. D.O. 14 de enero de 1985.

Los Cuerpos General y de Infantería de Marina, se componen de dos grandes grupos cada uno, personal procedente de la H. Escuela Naval y personal de escala de mar, actualmente en dicha escuela se imparte la carrera de Oficial del Cuerpo de Aeronáutica Naval.

Al personal de la H. Escuela Naval, para su ingreso, se le aplican exámenes más complejos, tanto en lo físico-clínico, como en lo académico y se le exige certificado de estudios secundarios, para cursar en dicha escuela estudios de bachillerato y licenciatura en el ámbito naval: al personal de escala de mar se le continúa contratando a la usanza antigua.

El personal del Servicio de Administración e Intendencia Naval, recibe el mismo tratamiento que se aplica a los miembros de los dos cuerpos-- (General y de Infantería de Marina). Esto implica que exista una élite dentro de la Armada, que esta integrada por oficiales egresados de la H. Escuela Naval, y por ello dicha élite detenta el poder dentro de--- aquella.

El Servicio de Ingenieros esta integrado (en la planilla directiva),-- por Tenientes de Fragata de los Cuerpos General y de Infantería de Marina que a juicio del mando podrán estudiar la carrera de ingeniería en "... la escuela profesional, civil o militar, que el mando estime conveniente" (37).

(37) Ley Organica de la Armada de México, D.O. 12 de Enero de 1972, México D.F., art. 69.

Para cubrir las planillas de los Servicios de Sanidad Naval y de Justicia se contratan estudiantes de las respectivas carreras, desde el primer año de las mismas, con el grado de Marinero y al concluir los siguientes años escolares (de manera satisfactoria) podrán ascender hasta el grado de 1er. Maestre(38), y así sucesivamente podrán continuar su carrera militar hasta obtener el grado tope para los de su servicio. El Servicio de Comunicaciones Navales, cubre su plantilla contratando personal de marinería de acuerdo al antiguo reglamento. En cuanto a los restantes servicios (denominados de manera genérica especiales), debido a su amplia clasificación ya que pueden englobarse dentro de estos los oficios y profesiones que se puedan imaginar, el personal contratado puede ingresar al SAAM, con el grado desde Marinero hasta Capitán de Fragata, dependiendo de su conocimientos "...o nivel de preparación profesional, según lo establezca la reglamentación correspondiente"(39), sin embargo la diferencia esencial entre los diferentes cuerpos y servicios de la armada radica, fundamentalmente, en el nivel jerárquico (grado tope) que potencialmente tiene cada uno de ellos y por supuesto, el potencial ejercicio del mando dentro de la Secretaría de Marina. En el cuadro siguiente se muestra de manera gráfica esta observación:

(38) Ibid, arts. 72 y 73.

(39) Ley Orgánica de la Armada de México, D.O. 14 de enero de 1985, art. 68 fracción I.

CUERPOS Y SERVICIOS -----	GRADO TOPE -----	EJERCICIO DEL MANDO. -----
I.- Cuerpo General		
a) H. Escuela Naval.	Almirante.	Secretario. Subsecretario. Jefe de Op. Navales. Oficial Mayor. Director General. Director.
b) Escala de Mar	Capitán de Fragata.	Jefe de Departamento.
II.-Infantería de Marina.		
a) H. Escuela Naval	Almirante	Director General. Jefe de Departamento. Comandante de compa- ñía.
b) Escala de Mar.	Capitán de Corbeta.	Comandante de compa- ñía. Jefe de Departamento.
III.- Aeronáutica Naval.		
a) H. Escuela Naval.	Almirante.	Director General. Jefe de Departamento.
IV.- Administración e In-	Vicealmirante.	Director General. Jefe de Departamento.
V.- Justicia Naval.	Vicealmirante.	Director General. Jefe de Departamento.
VI.- Ingeniería Naval.	Vicealmirante.	Director General. Jefe de Departamento.
VII.- Sanidad Naval.	Vicealmirante.	Director General. Jefe de Departamento.
VIII.- Comunicaciones Na-	Vicealmirante.	Director General. Jefe de Departamento.
IX.- Servicios Especiales.	Capitan de Corbeta.	Jefe de Servicios.

Esto nos muestra de manera panorámica el ejercicio del poder, dentro de la Armada de México, e incluso dentro de la Secretaría de Marina.

TIPO DE CONTRATO.

La contratación del personal de la marina nacional de guerra, se efectúa posteriormente a los exámenes médicos y psicométricos a que se sujetan los aspirantes. Se realiza un contrato-filiación, que en la parte frontal (ver anexo 1) presenta las cláusulas del mismo, como son: empleo del contratado (Marinero C.G., S.E., I.M., etc.), la duración del contrato, la completa disponibilidad del contratado a prestar sus servicios donde lo requiera el mando, la posibilidad de renovar el contrato (bajo condiciones específicas y aceptación de la Jefatura de Operaciones Navales), las causales de rescisión de la relación contractual, la firma de las partes contratantes y los testigos de ley (dos), la certificación del médico (legalmente autorizado) del estado de salud del contratado, el visto bueno del Jefe de Operaciones Navales y el sello y firma del Inspector Fiscal de Hacienda. En el caso de individuos que no cumplan con el requisito de la edad mínima requerida (18 años) que marca la ley para ser contratados en las fuerzas armadas se requiere, además, la autorización (en el contrato-filiación) del padre o tutor del mismo. Bajo estas condiciones, el individuo al contratarse, queda en permanente disponibilidad del mando, y puede decirse que pierde en gran medida su libre albedrío, ya que incluso puede ser ubicado en cualquier plaza de la República Mexicana.

En la parte posterior del contrato-filiación (ver anexo 2), se indican las características físicas del individuo, los datos generales del mis-

mo y se imprimen las huellas dactilares correspondientes a ambas manos del contratado. Quedando así formalizado el compromiso de prestar, a la Armada de México, servicios por tres años en la unidad o establecimiento que designe el mando superior. Esta parte del contrato-filiación del militar, posibilita al mando para ejercer un mayor control sobre el contratado y aún más si consideramos que la contratación se da de manera individual, es decir, por una parte contrata el instituto armado y por otra se contrata el individuo; por lo tanto no existen las bondades de la contratación colectiva.

Si al término de éste contrato el interesado expresa sus deseos de continuar en el servicio activo, solicitará (por escrito) que se firme un Contrato de Prestación de Servicios por Tiempo Indefinido (ver anexo 3) en el cual se ratifican las condiciones del contrato-filiación y se ratifican o rectifican las características del individuo; firmando los contratantes, los testigos de ley y con el visto bueno del comandante del establecimiento o unidad en que se encuentre prestando sus servicios el interesado. En este caso de la milicia auxiliar, que en términos generales se constituye por tripulación y oficiales que no son egresados de las escuelas de formación naval-militar y que han cumplido con el requisito de antigüedad en la armada, para pasar a formar parte de la milicia permanente, como lo indica la ley correspondiente.

4.3 INDUCCION AL EMPLEO.

A través de este estudio, he mencionado en repetidas oportunidades que la administración de personal militar adquiere características distintivas. La inducción a la vida militar requiere de mecanismos diferentes a los encontrados en otro tipo de administración, es así como el marino de nuevo ingreso se le comienza a enseñar los lineamientos de conducta que a partir de ahí deberá seguir, como norma fundamental, durante su estancia dentro del instituto armado; además, se le comienza a instruir en el manejo de armas y en la instrucción propiamente militar (marchar, manera de portar el uniforme, etc.). Las primeras normas navales que conoce el militar, se encuentran fundamentalmente en dos documentos: La Ley de Disciplina de la Armada de México y el Reglamento del Servicio Interior de los Cuerpos de Tropa.

El mencionado reglamento, publicado en el D.O. del 5 de abril de 1946, regula las actividades operativas del personal dentro de los establecimientos y unidades a flote donde presta sus servicios; es decir, se regulan las actividades como son: guardias en prevención (servicio armado), guardias administrativas (servicio sin armamento), establecimiento de consignas y en general, adecuación de rutinas a las peculiaridades de cada servicio en específico.

La Ley de Disciplina de la Armada de México, publicada en el D.O. del 14 de diciembre de 1978, es más general y esta dedicada a establecer los deberes y derechos de los militares. Esta dividida en cuatro capítulos:

Capítulo I.- Disposiciones Generales; aquí se registran las condiciones que afectan a todo el personal naval en su conjunto, sin importar su rango dentro de la jerarquía naval; es decir, este capítulo es aplicable lo mismo al Marinero más novel de cualquier unidad, como al Almirante más antiguo del escalafón naval.

Capítulo II.- Lineamientos de Conducta; se marcan las actitudes que debe seguir cualquier militar (dada su graduación y antigüedad en la Armada) frente a las situaciones cotidianas del servicio. Es importante poner énfasis en que, dentro del sistema militar, el servicio incluye las guardias, la rutina de labor cotidiana, las vacaciones e incluso la franquicia(40), y es así, como el militar no pierde su condición ni en los momentos más íntimos de su vida.

Capítulo III.- Correctivos Disciplinarios, menciona las faltas más comunes y sus respectivas sanciones, se registran siete -

 (40) Se dice franquicia al período de tiempo que va desde la tarde en que se despide el militar e inicia su descanso diario, hasta la hora de pasar lista de presente al día siguiente.

correctivos disciplinarios:

"I.- Amonestación.

II.- Arresto.

III.- Arresto hasta por quince días en prisión.

IV.- Cambio de adscripción en observación de su conducta a una comisión subalterna.

V.- Suspensión de los derechos escalafonarios para fines de promoción hasta por dos años.

VI.- Pase a depósito.

VII.- Baja del Servicio Activo."(41)

No necesariamente se da en ése orden; es decir, se genera el correctivo disciplinario en atención a la falta y a la condición jerárquica del individuo que la comete.

El más común de los correctivos es el arresto, en virtud de que no se hace necesario presentar ante la superioridad nada más que la boleta correspondiente (ver anexo 4) y se califica de acuerdo a la siguiente tabla:

"I.- A los Almirantes hasta por 24 horas.

II.- A los Capitanes hasta por 48 Horas.

III.- A las Clases y Marinería hasta por 15 días"(42)

 (41) Ley de Disciplina de la Armada de México, Capítulo III, art. 52, - D.O. 14 de diciembre de 1978.

(42) Ibid, art. 56.

Capítulo IV.- Organismos Disciplinarios, hace mención a las entidades que conocen y califican las faltas graves que cometa el personal naval-militar. Son tres organismos:

- Consejo de Honor Ordinario.- Conoce de las faltas graves de los oficiales sin mando, clases y tripulación.
- Consejo de Honor Superior.- Conoce de las faltas graves de capitanes sin mando u oficiales con este.
- Junta de Almirantes.- Se aboca a las faltas graves cometidas por almirantes y capitanes con mando.

El proceso de adaptación, por el que pasa el marino militar, a la vida naval es largo y bastante difícil y este tiempo puede ser la duración del contrato (tres años), o bien, el tiempo necesario para preparar al individuo para desarrollar cualquier ejercicio militar, de acuerdo a su jerarquía. Durante este período los marinos son denominados reclutas.

4.4 CAPACITACION.

Durante este estudio, he puesto énfasis en el hecho de que dentro de cualquier organización, la administración de personal reviste la mayor importancia. Es así como he considerado de la mayor trascendencia el estudio de los instrumentos de capacitación con que cuenta la Armada de México; ya que por un lado se posibilita al personal para el logro de los objetivos institucionales, y por otro, permite al individuo tener acceso a mayores niveles jerárquicos.

Fundamentalmente la armada cuenta con dos tipos de formación militar:--
Formación de personal de tripulación (tropa) y Formación de oficiales.

4.4.1 FORMACION DE PERSONAL DE TRIPULACION.

El 22 de septiembre de 1956 se crea, por decreto presidencial, el Centro de Capacitación del Personal de la Armada (CENCAP); teniendo como función fundamental contribuir a la formación y capacitación del personal idóneo para cumplir con los objetivos de la armada en materia marítima y militar(43), los cursos se centraron en cuatro grandes áreas,-- que son:

- a) Capacitación del personal de cubierta (Cuerpo General, Escala de Mar Rama Contramaestre).
- b) Capacitación de personal de artillería (Cuerpo General, Escala de Mar, Rama Condestable).
- c) Capacitación de personal de máquinas (Cuerpo General, Escala de Mar, Rama Maquinista).
- d) Capacitación de personal de infantería (Cuerpo de Infantería de Marina, Escala de Mar).

Todos estos cursos fueron impartidos en períodos de seis meses (curso preliminar) a efecto de que los cabos de los dos cuerpos ascendieran al grado inmediato superior (3er. Contramaestre, 3er. Condestable, 3er. Maestre y Sargento Segundo, respectivamente).

(43) D.O. del 22 de septiembre de 1956.

El siguiente paso es, por medio del escalafón respectivo, ascender al grado inmediato y así estar en posibilidad de efectuar el curso avanzado en el mismo plantel (con duración de un año), a efecto de ascender al grado de oficial (1er. Contramaestre, 1er. Condestable, etc.) y por riguroso escalafón llegar al grado tope, en las diferentes especialidades (que como ya he mencionado, para el personal de escala de mar es de Capitan de Corbeta).

Posteriormente, y a fin de dar una cobertura más amplia a la capacitación en la armada, el 29 de mayo de 1974 se ampliaron las actividades del CENCAP (actualmente ubicado en el Puerto de Veracruz), con los cursos de la Escuela de Grumetes (para preparar a los aspirantes a marineros del Cuerpo General) y de la Escuela de Maestranza (con la función de capacitar al personal de Servicios Especiales en las Ramas de Cocinero, Despensero y Camarero) y estando sujetos sus alumnos a las disposiciones mencionadas en el párrafo anterior para los efectos de ascensos.

El 29 de mayo de 1972, se decretó la creación de la Escuela de Enfermería, para la capacitación del personal del Servicio de Sanidad Naval, en ella el individuo ingresa como Marinero del Servicio de Sanidad Naval y al concluir el primer año escolar es ascendido al grado de Cabo del mismo servicio, al concluir el segundo año asciende al grado de 3er. Maestre del mismo servicio, al término de los cursos (3er. año) el individuo egresa del plantel con el grado de 2do. Maestre S.N. Rama Pa-

sante de Enfermería, debiendo efectuar su práctica profesional en el establecimiento naval que designe el mando por un período de seis meses al término de los cuales regresa a la Escuela de Enfermería a presentar su examen profesional con lo cual culmina su formación académica y es ascendido al grado de 1er. Maestra S.N. Rama Enfermería.

De no concluir satisfactoriamente alguno de los ciclos anteriormente descritos, el militar es incorporado a filas a prestar sus servicios en el establecimiento o unidad que designe el mando, hasta la terminación de su contrato (dos años de servicios por cada uno de estudios) después de lo cual puede tramitar su reenganche en los términos de la ley, o bien tramitar su baja del servicio activo. Aún cuando parezca sumamente arbitraria dicha disposición, resulta razonable si pensamos en los costos por capacitación.

Esto ha permitido a la armada, disponer de personal suficiente y de conocimiento homogéneo en el ámbito sanitario y aún cuando dicha capacitación resulta costosa, los resultados han sido satisfactorios, creando una plantilla de enfermeros suficientemente apta para el servicio.

Posteriormente, en 1978, se creó el Centro de Capacitación para la Industria Naval(44), que posteriormente fue integrado al CENCAP, con las especialidades:

(44) D.O. del 29 de abril de 1978.

Electricidad, Mecánica (Automotriz y Diesel), Plomería, Carpintería, Pailería y Dibujo Técnico, cursadas en un año cada una, al término del cual los egresados son asignados a los diferentes establecimientos navales, posteriormente este plantel fue integrado al CENCAP .

Cada uno de los cursos indicados, forman personal altamente capacitado (en las diferentes ramas) para apoyar las funciones sustantivas de la Armada de México, pero además posibilita al personal para obtener logros tanto jerárquicos como económicos, dado que de esta manera se resglamenta con más eficacia la estructuración del escalafón respectivo. Anteriormente los conocimientos empiricos posibilitaban para el ascenso al personal, pero de manera coyuntural, y siempre a juicio del mando respectivo que se encargaba de promocionarlo.

1.4.2 FORMACION DE OFICIALES.

La formación de oficiales, encaminada a alimentar los cuadros directivos de la armada, se ha realizado tradicionalmente a través de la Escuela Naval Militar (ubicada actualmente en Antón Lizardo, en el Estado de Veracruz) donde se imparten las carreras de:

Oficial del Cuerpo General. Oficial del Cuerpo de Infantería de Marina.
Oficial del Cuerpo de Aeronáutica Naval.

Estas carreras tienen una duración de 5 años y posibilitan a los egresados para ascender hasta el grado de Almirante (Cuerpo General, Infantería de Marina y Aeronáutica Naval, respectivamente) y con el prestigio y la autoridad legal para ocupar los puestos más altos dentro de la Secretaría de Marina (Secretario, Subsecretario, Jefe de Operaciones Navales, Oficial Mayor, entre otros).

En la Escuela de Intendencia Naval (45), existe la carrera Oficial del Servicio de Administración e Intendencia Naval de donde sus egresados potencialmente pueden llegar a ocupar el grado de Vicealmirante (que es el tope para los de su servicio) y que ocupan los mandos subalternos; es decir, de Jefe de Departamento a Director de Área. Esto implica si-

(45) D.O. 6 de marzo de 1972.

tuaciones anómalas, dado que el personal más especializado en materia administrativa, no tiene acceso a los centros de decisión de la Secretaría de Marina y las directrices normativas y operativas son generadas por militares egresados de las carreras de corte eminentemente militar.

El Centro de Estudios Superiores Navales, fué creado por decreto presidencial del 30 de enero de 1970, nutriendo su plantilla de alumnos, con Capitanes de Corbeta de los Cuerpos, recién ascendidos a ésa jerarquía. Sus principales objetivos son: Capacitar al personal en las Técnicas Modernas de Navegación, Administración Militar, Técnicas de Manejo de Buques, y en general, capacitación para el mando superior.

Este curso tiene una duración de un año, egresando el militar con el grado que ostentaba al ingreso, pero Diplomado de Estado Mayor Naval, para los miembros del Cuerpo General, y Diplomado de Estado Mayor, para los miembros del Cuerpo de Infantería de Marina; es decir, añadiendo las siglas DEMN y DEM, respectivamente, después de su grado nominal. Así encontramos que el Secretario, el Subsecretario y el Oficial Mayor, son Almirantes CG.DEMN. y en cuanto a la armada, el Jefe de Operaciones Navales es también Almirante CG.DEMN., en lo que se refiere al Cuerpo de Infantería de Marina, el Director General de Infantería de Marina ostenta el rango de Vicealmirante IM.DEM., en el Cuerpo de Aeronáutica Naval, actualmente no se cuenta en la Armada de México con personal adscrito al citado centro. Tradicionalmente el mando en la Secretaría de Marina ha sido realizado por los miembros del Cuerpo General, sin

embargo, en un plazo razonablemente corto, los otros dos Cuerpos, contarán con Almirantes que potencialmente podrán acceder al mando superior y al alto mando.

4.5 MOVIMIENTOS DE PERSONAL.

Existen dos movimientos dentro de la armada que inciden en la administración de personal naval-militar, cada uno de ellos manifiesta la especificidad de la administración militar y cada uno de ellos muestra las características fundamentales del instituto armado.

Estos movimientos son :

Horizontales: donde podemos enmarcar los cambios de adscripción y los cambios de servicios, y

Verticales: que significan los ascensos que obtiene el personal naval, dentro del escalafón respectivo, y de acuerdo a la Ley de Ascensos de la Armada de México, publicada en el D.O. de la Federación el 14 de Enero de 1985.

4.5.1 MOVIMIENTOS HORIZONTALES.

4.5.1.1 CAMBIOS DE ADSCRIPCION.

El personal naval-militar al ingresar a la armada, es asignado a prestar sus servicios (como ya mencioné antes) en las diferentes unidades a flote y establecimientos navales en tierra, siempre a juicio del mando respectivo. Sin embargo, existen diversos mecanismos por medio de los cuales el personal podrá ser cambiado de adscripción.

Cuando el militar, por así convenir a sus intereses, desea cambiar de adscripción, lo solicita por los conductos regulares; es decir que el personal deberá formular sus solicitudes elevandolas a su inmediato superior y esperar la resolución del mando respectivo. Generalmente, cualquier solicitud por escrito deberá contener los datos que marca la circular número siete, de 1969, girada por la Comandancia General de la Armada (ver anexo 5) y que es un resumen o extracto de la carrera militar del solicitante. Este procedimiento, de entrada se encuentra viciado, ya que toda solicitud de este tipo debe pasar por la censura del jefe inmediato superior, quién puede determinar que por necesidades del servicio no se puede dar trámite a la misma.

Cuando por la comisión de una falta grave, se tiene la facultad de cambiar de adscripción al militar que la comete, siempre y cuando aquella no implique reclusión militar o baja del servicio. Esta facultad está reglamentada en la Ley de Disciplina de la Armada de México en su artículo número 52, título tercero, Correctivos Disciplinarios, la fracción IV nos indica el cambio de adscripción en observación de su conducta, al militar que cometa una falta; sin embargo, en este caso no es competencia del mando, sino de los organismos disciplinarios correspondientes y en la nueva adscripción del militar se deberá informar mensualmente de la conducta observada por este.

Aún cuando lo anterior es la forma reglamentaria de cambiar de adscripción a un subalterno, la manera más usual es poner a disposición de la Jefatura de Operaciones Navales, al militar que haya cometido alguna falta o que por sus constantes indisciplinas provoque desorganización en la unidad o menoscabo de la autoridad de sus superiores, y esta dependencia designará una nueva adscripción al militar, con recomendación de observar su conducta.

Existe un procedimiento, por medio del cual el militar puede cambiar de adscripción, siempre y cuando en la nueva adscripción exista otro militar que acceda a cambiar de puesto, que tenga el mismo grado y se encuentre en el mismo servicio esto, además, con el visto bueno de los comandantes respectivos. Sin embargo esta práctica es poco utilizada y solo se da de manera ocasional.

4.5.1.2 CAMBIOS DE SERVICIOS.

Los cambios de servicios se dan en la administración militar por tres causas fundamentales:

19. Por necesidades del servicio; cuando un militar realiza tareas diferentes a las de su servicio y rama, y además no hay en el escalafón respectivo personal adecuado para cumplir dichas funciones, el militar es cambiado de servicio y el nuevo será en el cual está desempeñando funciones diferentes a las originalmente contratadas.
29. Por prescripción médica; cuando el militar, por su estado de salud, no pueda continuar desempeñando los servicios contratados, pero que no amerite darlo de baja por inútil al servicio, se puede cambiar a otro diferente.
39. Por solicitud del militar; esto generalmente acontece cuando el militar considera que en otro servicio o rama podrá adquirir una jerarquía mayor en el escalafón naval.

4.5.2 MOVIMIENTOS VERTICALES.

4.5.2.1 PROMOCION Y ASCENSO.

El movimiento más importante y trascendental dentro de la Armada de México es el ascenso, el cual está sujeto a la correspondiente promoción, que incluye la capacitación ya mencionada en el apartado 4.4 de este capítulo.

Las modalidades adoptadas para el ascenso escalafonario, depende de la situación del personal con respecto de la armada; es decir, depende del servicio y rama en que se encuentre ubicado el personal y por supuesto el nivel escalafonario que ostente.

Sin embargo, se puede hablar de ciertas generalidades; los ascensos de las jerarquías máximas, serán dados por nombramiento del mando supremo (el Jefe del Poder Ejecutivo); en los casos de los individuos de tropa, los ascensos deben otorgarse bajo los siguientes supuestos: que en el caso de ascensos a cabo, el marino aspirante al mismo, tenga cuando menos un año de prestar sus servicios a la armada, cuando el ascenso sea a 3er. maestro, el militar deberá tener cuando menos dos años efectivos de servicios y un año en el grado anterior, y así sucesivamente. Entre los oficiales los ascensos se van obteniendo según las vacantes que se

den en los escalafones respectivos pero, particularmente, dentro de los oficiales egresados de la H. Escuela Naval, los ascensos se dan por generaciones completas, salvo que por alguna circunstancia existan pocas vacantes los miembros más antiguos de una generación (puede ser antigüedad de un solo día) podrán acceder a estas vacantes, previo examen de aptitud.

4.6 SEPARACION DEL ACTIVO.

El personal de la Armada de México, podrá separarse del servicio activo bajo ciertas condiciones y en las circunstancias que a continuación se describen:

4.6.1 SOLICITUD DE BAJA.

Cuando el militar desea separarse del servicio activo de la Armada de México, deberá elevar la solicitud respectiva al mando competente, indicando el motivo de su decisión (ver anexo 6), el mando valorará dicha solicitud y actuará en concordancia, emitiendo el dictámen correspondiente (en este caso no existe posibilidad de reintegro).

4.6.2 TERMINACION DE CONTRATO.

Cuando el militar ha concluido el período que marca su relación contractual con la Armada de México (tres años) y no manifiesta, por escrito, su deseo de continuar prestando sus servicios al instituto armado (no hay posibilidad de reintegro).

4.6.3 LICENCIA.

4.6.3.1 LICENCIA EXTRAORDINARIA

Es la separación temporal del servicio activo, y esta separación no puede durar más de un año, o el tiempo que dure la comisión del militar en el caso de un cargo de elección popular. En este último caso el tiempo que el militar permanezca separado del servicio activo, será computado para efectos de retiro, pero no se computará para efectos de ascenso.

4.6.3.2 LICENCIA ILIMITADA.

Es la separación del militar del servicio activo de la Armada de México, por un tiempo indefinido. El personal que se haya separado de la armada por este concepto, podrá pedir su reingreso al instituto armado, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

19. Que el mando considere procedente su petición.
20. Que no se encuentre comprendido en una causal de retiro, señalada por la ley de la materia.
30. Se halle físicamente útil para el servicio.
40. Exista vacante. y
50. No hayan transcurrido más de seis años desde la fecha de su separación del activo. Después de ese lapso, quedará en situación de retiro.

4.6.4 BAJA POR EDAD LIMITE.

El militar al llegar a la edad límite, marcada para los individuos de su grado, pasa a situación de retiro; es decir, que a partir de ese momento causará baja del servicio activo y quedará pensionado de por vida.

La edad límite de los militares para permanecer en el activo es la siguiente:

19 Para los individuos de Tripulación	45 años.
29 Para los Primeros Maestros	46 años.
39 Para los Tenientes de Corbeta	48 años.
49 Para los Tenientes de Fragata	50 años.
59 Para los Tenientes de Navio	52 años.
69 Para los Capitanes de Corbeta	54 años.
79 Para los Capitanes de Fragata	56 años.
89 Para los Capitanes de Navio	58 años.
99 Para los Contraalmirantes	61 años.
109 Para los Vicealmirantes	63 años.
119 Para los Almirantes	65 años.

4.6.5 BAJA POR DEFUNCION.

Cuando el militar en activo fallece, causa baja inmediatamente del servicio activo, y sus familiares (económicamente dependientes de aquél) tienen derecho a una pensión vitalicia.

4.6.6 OTROS MOTIVOS DE SEPARACION.

Los otros dos motivos de separación son:

19 Sentencia ejecutoria dictada por el órgano disciplinario competente como ya mencioné, en la Ley de Disciplina de la Armada de Mexico en el artículo 52, capítulo tercero (correctivos disciplinarios disciplinarios) se presenta como uno de los correctivos (el número siete), la baja del servicio activo.

20 Deserción franca; es decir, cuando el militar se encuentra en calidad de desaparecido por más de dos meses, sin que sea justificada su ausencia.

Estas dos últimas causales de separación del activo, contemplan que el individuo implicado perderá todos sus derechos pecuniarios que por concepto de baja del servicio activo se hacen acreedores los militares que causen baja del activo, por las causas descritas con anterioridad.

5. LEGISLACION NAVAL MILITAR.

Dentro de la administración militar existe, como norma fundamental, el principio de autoridad y éste está legalmente constituido en las leyes y reglamentos que regulan las relaciones entre la Armada de México y sus miembros.

Sin embargo, el reconocimiento de la autoridad y la obligación de sujetarse a las disposiciones de ésta, no es el único objetivo de las leyes militares. La Legislación Militar provee las condiciones necesarias para la realización de las funciones sustantivas del instituto armado y además genera las normas por las cuales adecuara su conducta el militar ante las diversas circunstancias del servicio dentro de las fuerzas armadas mexicanas; y posibilitan el logro de las metas institucionales, así como la obtención de los satisfactores necesarios en el ámbito de la seguridad social.

El objetivo de este capítulo es permitir el necesario conocimiento de los mecanismos legales que dan forma a una organización diferente en la administración pública federal, con el propósito de evaluar las diferencias cualitativas que manifiesta este modelo de organización.

Existen, fundamentalmente, dentro de la Armada de México tres ordena---

mientos legales, de los cuales emanan varios de orden secundario. estas leyes son :

La Ley Organica de la Armada de México, la Ley de Disciplina de la Armada de México y la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas ISSFAM.

5.1 LEY ORGANICA DE LA ARMADA DE MEXICO.

Esta ley(46), esta orientada fundamentalmente a subsanar las deficiencias estructurales que existian en la armada, básicamente en los aspectos de personal naval. Así se reguló el escalafón dentro de la marina nacional, reglamentando la existencia de tres cuerpos y diez servicios; abriendo de esta manera la posibilidad de que el instituto armado contara con información fehaciente del número de militares del sector naval y, así mismo, la situación que estos guardan con respecto a la armada nacional.

También reguló y uniformizó los criterios que se deben tomar para el otorgamiento de los grados dentro del escalafón naval-militar. así en el año de 1977 se realizó la primera promoción para ascenso del personal de los diferentes cuerpos y servicios de escala de mar (personal de tripulación) a nivel nacional.

A partir de esa fecha se ha venido capacitando al personal naval, para el mejor desempeño de sus funciones y consecuentemente, promocionandolo para acceder a grados superiores.

(46) D.O. 14 de enero de 1985.

La citada ley, nos muestra una vista de la estructura orgánica de la armada nacional, indicando funciones, órganos y recursos, y de manera sintética sus procedimientos administrativos.

En el título cuarto (personal), se aprecian con toda claridad los mecanismos de la administración militar en lo que corresponde a personal en sus conceptos más importantes, es decir, reclutamiento, capacitación, promoción y ascenso, y los instrumentos de sanción (órganos de justicia naval) a las conductas antirreglamentarias.

5.2 LEY DE DISCIPLINA DE LA ARMADA DE MEXICO.

Este ordenamiento(47), es el más ampliamente conocido por el personal naval-militar, ya que en él se basa (fundamentalmente) el sistema operativo de la armada nacional, en lo que se refiere al personal, y es base normativa de las actividades del militar ante las diversas circunstancias de su vida oficial y particular, durante el tiempo que presta sus servicios al instituto armado.

Hasta antes de su publicación, el personal naval regía sus actitudes por el Reglamento General de Deberes Militares, que es un instrumento legal, estrictamente a disposición del Ejército Mexicano. Así la Comisión de Leyes y Reglamentos, que es una dependencia de la Jefatura de Operaciones Navales, formuló el proyecto de la mencionada ley, como un ordenamiento más acorde con las necesidades de la marina nacional, subsanando así algunas lagunas legales que existían en la interpretación del mencionado reglamento.

A partir de su vigencia, ésta ley ha coadyuvado a la profesionalización del marino militar, dado que ha sido generadora de actitudes más de acuerdo con la verdadera imagen del profesional militar de la marina nacional.

(47) D.O. 14 de diciembre de 1978.

5.3 LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS ARMADAS MEXICANAS.

Como en toda administración en México, ya sea privada o pública la administración militar cuenta con un organismo con funciones similares a las consignadas por el IMSS o el ISSSTE, en lo que se refiere a prestaciones de tipo económico y social, este organismo es el Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas ISSFAM(48).

Este instituto, en combinación con el Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S.N.C.(49), son los encargados de proporcionar las condiciones para el desarrollo económico-social de los miembros de las fuerzas armadas.

Esta ley, reglamenta las condiciones bajo las cuales el militar puede acceder a las prestaciones sociales a que tiene derecho por su situación dentro de la milicia mexicana.

Algunas de las funciones asignadas al ISSFAM, son las siguientes:

- "I. Otorgar las prestaciones y administrar los servicios a su cargo.
- II. Administrar su patrimonio exclusivamente para el fin señalado en la presente ley.

(48) D.O. del 28 de abril de 1978.

(49) D.O. del 13 de enero de 1986.

II. Administrar los fondos que recibe con un destino específico, aplicándolos a los fines previstos.

IV. Administrar los recursos del Fondo de la Vivienda para los miembros del activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, a fin de establecer y operar un sistema de financiamiento que les permita obtener crédito barato y suficiente para:

- a) la adquisición, en propiedad, de habitaciones cómodas e higiénicas, incluyendo las sujetas al régimen de condominio.
- b) la construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones, y
- c) el pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.

V. Coordinar y financiar, con recursos del Fondo de la Vivienda, programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los miembros del Ejército, Fuerza Aérea y Armada"(50).

Las prestaciones que otorga el ISSFAM son 22, entre las cuales destacan por su implicación económica-social las siguientes:

- a) Haber de retiro.
- b) Fondo de trabajo.
- c) Fondo de ahorro.

(50) Ibid, título primero, capítulo único, Organización y Funciones, artículo 29.

- d) Seguro de vida.
- e) Venta y arrendamiento de casa.
- f) Prestamos hipotecarios y a corto plazo, y,
- g) Servicio médico integral.

a) Haber de retiro.- Es la prestación pecuniaria a que tienen derecho los militares en situación de retiro.

b) Fondo de trabajo.- Esta constituido con las aportaciones que el gobierno federal realiza a favor de cada elemento de tropa a partir de la fecha en que causa alta o sea reenganchado, hasta que quede separado del activo o ascienda a oficial, más un interés del 4.5% anual acumulable con cargo a los resultados de operación del propio fondo.

c) Fondo de ahorro.- Este fondo se constituye con las aportaciones que hacen quincenalmente los oficiales en activo, equivalente al 5% de sus haberes, más una aportación de igual monto hecha por el gobierno federal, más el 4.5% a que se refiere el inciso anterior.

d) Seguro de vida.- Es la prestación que tiene por objeto proporcionar una ayuda pecuniaria a los beneficiarios de los militares que fallezcan cualquiera que sea la causa de la muerte.

e) Venta y arrendamiento de casas.- Son las inversiones que realiza el ISSFAM, con recursos del Fondo de la Vivienda Militar, para la adquisición de casas-habitación destinadas para su venta o arrendamiento a los

militares en activo.

f) Préstamos hipotecarios y a corto plazo.- Son los préstamos otorgados por conducto del Banco Nacional del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, S. N.C., para la adquisición, construcción, reparación y ampliación de casa habitación para uso de los militares.

g) Servicio médico integral.- Es el sistema de atención médico-quirúrgica que tiene la finalidad de la conservación de la salud del militar y sus beneficiarios, entendiéndose por este concepto no sólo la ausencia de enfermedades, sino también el bienestar físico y mental. Este sistema lo integran, para el caso de la Armada de México, los hospitales, enfermerías y secciones sanitarias, diseminadas en todo el territorio nacional, donde existen efectivos de la marina nacional.

En términos generales podemos afirmar que esta ley responde a las necesidades de atención de la seguridad social de los miembros de las fuerzas armadas mexicanas, también regula las prestaciones económicas del personal en activo y en situación de retiro.

Cada una de las anteriormente descritas leyes, son base fundamental de la administración militar. Sin embargo, existen otros ordenamientos que también inciden de manera preponderante en la administración de personal naval; estos ordenamientos sancionan las funciones específicas del personal; es decir, coadyuvan al mejoramiento profesional específico del personal naval, estos ordenamientos son:

a) Reglamento de Uniformes, Divisas y Distintivos de la Armada de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 30 de marzo de 1946.

b) Reglamento del Servicio Interior de los Cuerpos de Tropa, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 5 de abril de 1946.

c) Reglamento de Ceremonial Militar, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 17 de mayo de 1950.

d) Reglamento de Vacaciones y Licencias Menores, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el día 15 de noviembre de 1978.

Sin embargo, todas estas leyes y reglamentos no pueden contemplar, por la dinámica propia de la Armada de México, todas las situaciones que se pueden dar en el desempeño del servicio armado, por las propias especificidades de cada tarea o servicio que desarrollan los marinos militares, y es así como existen otros dos ordenamientos legales que son trascendentales en la administración militar. La Orden General de la Armada (ver anexo 7) y la Orden Particular (ver anexo 8).

La Orden General de la Armada de México, es un documento por medio del cual el alto mando de la armada subsana las lagunas legales que puedan existir en las leyes y reglamentos respectivos, también sirve como eficaz instrumento para dar a conocer las políticas generales del alto man

do, sustituye de manera eficiente a las circulares (también se dan en la armada) y convocatorias para cursos y exámenes. Es decir, se constituye en un auxiliar eficaz de las leyes militares, sin necesidad de cumplir todos los requerimientos que exige la instrumentación de una ley.

La Orden Particular, es un ordenamiento que se expide en las unidades a flote o establecimientos navales y se dice particular, porque expresa las políticas particulares de esa unidad, en base a sus propias necesidades operativas. En algunos casos sirve para poner en conocimiento de todo el personal los arrestos de los miembros de la unidad, así como la causa del correctivo disciplinario, todo esto como una medida preventiva para el propio personal.

6. ADMINISTRACION DE PERSONAL PUBLICO CIVIL Y MILITAR.

Las administraciones de personal civil y de personal militar, en el caso mexicano, convergen en algunos aspectos; sin embargo, en algunos otros, existen diferencias sustanciales que es necesario identificar. Esto coadyuvará al mejor conocimiento de los mecanismos administrativos militares y su comparación con los civiles.

Cabe mencionar que, en el instituto armado se contemplan tres factores fundamentales, que definen el tipo de administración que estamos analizando y que en última instancia ejemplifican el carácter inelástico de dicha administración:

a) Obediencia y rigurosa disciplina: los ordenamientos legales que rigen las actitudes del personal naval, exigen un alto grado de disciplina y obediencia, de tal suerte que las ordenes deben ser cumplidas de manera irrestricta. Existe, en este sentido, una norma no escrita que dice que "las ordenes se cumplen y no se discuten", pudiendo decirse que se llega hasta la obediencia ciega, por el temor de incurrir en el delito de insubordinación, que por otro lado es penado con la privación de la libertad.

b) Falta de estructuras gremiales: en el instituto armado no existe la figura jurídica de sindicato, y por ello la relación laboral es manejada de manera ambigua, a tal grado que en algunos casos se puede hablar de un paternalismo exagerado que premia o sanciona la actitud del indi-

viduo, sin tomar en cuenta las condiciones legales de la contratación; en otros casos, las sanciones de las actitudes del personal, se dan con apego riguroso a la normatividad naval. Y todo esto en razón de que aún no se ha generado una verdadera profesionalización del personal naval.

c) No existe contratación colectiva; la negación de la contratación colectiva es justificable por las funciones y objetivos que persigue el instituto armado, sin embargo, esta situación posibilita que en gran medida no se de la profesionalización del marino militar, que se menciona en párrafos arriba.

6.1 RECLUTAMIENTO.

La Armada de México, como las demás dependencias de la Administración Pública Federal (APF), no cuenta con elementos que permitan efectuar un adecuado reclutamiento de personal; es decir, no se cuenta con estudios sobre exploración y fomento de fuentes de suministro de personal, ni para fomentar el interés de potenciales candidatos.

De esta manera, debemos decir que el reclutamiento se realiza de manera empírica, tanto en el instituto armado como en las demás dependencias de la APF, la diferencia que observamos es en cuanto al perfil del puesto, ya que en el instituto armado cada puesto esta perfectamente identificado y delimitado su campo de acción, en tanto en la APF se manejan-

perfiles generales que en algunos casos resultan ambiguos a tal grado que las funciones asignadas a un puesto, son diferentes en diferentes dependencias.

6.2 SELECCION.

La seleccion de personal, en la APF, se realiza de manera ambivalente, generalmente las plazas vacantes o de nueva creacion, de jerarquia inferior, son cubiertas escuchando la opinion del sindicato respectivo; sin embargo, la decision ultima es del titular de la dependencia. Los mandos medios y superiores, son cubiertos por personal que responde a los intereses politicos de los funcionarios de la dependencia en cuestion, y por ende no existen mecanismos de seleccion de personal.

Aun cuando en algunas dependencias de la APF se realizan exámenes de seleccion (caso de la Secretaria de Programacion y Presupuesto) los mismos se reducen a evaluar la capacidad psicométrica del individuo, sin profundizar en aspectos como: conocimientos especificos de la plaza que se desea cubrir, ni de actitud del individuo hacia la institucion a la que desea ingresar.

En el caso de la armada, los exámenes de seleccion, para el personal de tripulacion, sólo se reducen a evaluar condiciones de salud fisica y algunos elementos para el analisis psicométrico.

En el caso de aspirantes a las escuelas de formación de oficiales, además de los exámenes indicados, se evalúa el conocimiento de los aspirantes, se les requiere certificado de estudios precedentes a la enseñanza que se imparte en dichas escuelas. Además, se aplican exámenes de selección, similares a los aplicados en otras instituciones de enseñanza a nivel del bachillerato.

6.3 CONTRATACION.

La forma de contratación que se da en la Armada de México, en comparación con el resto de la APF, presenta aspectos que tipifican la administración militar:

a) contratación individual; no existe contrato colectivo de trabajo y las leyes laborales que son de aplicación general en el país, no son observadas en la Armada de México.

b) Disponibilidad: la armada dispone de su personal al 100%. en espacio y tiempo. El personal militar se encuentra obligado, durante su permanencia en el instituto armado, a comprometer sus servicios de tiempo completo e incluso los descansos, vacaciones, etc., forman parte de la rutina militar y pueden llegar a ser suspendidos por necesidades del servicio. Por otro lado la armada dispone de su personal para asignarlo en los establecimientos navales en que sea requerido, sin tomar en cuenta

ta la opinión de los individuos. Y puede ocurrir que un militar que originalmente fué contratado, por ejemplo, en la ciudad de México, poder ser transferido a un puerto, sin que para este movimiento se requieran más que la orden, por escrito, correspondiente.

6.4 INDUCCION.

Los mecanismos de inducción en la APF, consisten en mostrar al empleado público sus funciones, tareas, ámbitos de acción, horarios y, en el mejor de los casos, la estructura orgánica de la dependencia y principales funcionarios. Normalmente, el conocimiento más específico de la dependencia, se deja a la iniciativa del empleado.

En la armada, además de lo indicado para el resto de la APF, se muestra al personal los principales ordenamientos jurídicos que norman la actividad naval-militar. Sin embargo, en ambos casos, se omite la enseñanza de los objetivos institucionales que persigue la dependencia a la que se pertenece, y en buena medida esto no permite que el personal se integre de manera adecuada a aquella.

6.5 CAPACITACION.

Frecuentemente se escuchan comentarios, en el sentido de que en la APF no se cuenta con personal calificado. Y en efecto existen lagunas en el aspecto de la capacitación; en la Armada de México, ocurre algo similar. El personal que es capacitado en escuelas navales es insuficiente, además dicho personal recibe capacitación de manera incompleta e incongruente, ya que no se cuenta con medios técnicos que permitan una adecuada enseñanza. Por otro lado, no existe un plan global de educación naval que vincule las necesidades de personal con la oferta de capacitación naval, dándose casos en los que se envía personal a los centros de capacitación naval, sin que en la práctica vayan a desarrollar las tareas que implican dicha capacitación, además la falta de disponibilidad del personal que es capacitado, incide en la falta de interés y puede decirse que sólo lo hace por obligación.

6.6 PROMOCION Y ASCENSO.

En la APF, una de las motivaciones que existen es la promoción de su personal; sin embargo, sólo en algunos casos se puede hablar de un verdadero plan de promociones, ya que el personal es ascendido cuando existe la vacante correspondiente y es favorecido por sus jefes, llegando en algunos casos hasta el servilismo. Existen casos aislados, como el de la UNAM, donde el personal es reclasificado y por ende mejorado en sus percepciones, pero esto sólo de manera coyuntural.

La promoción y ascenso del personal de la Armada de México, están tipificados en sus ordenamientos. Cabe mencionar que, existen limitantes-- para acceder al mencionado beneficio; la disponibilidad de recursos con que se cuenta para crear plazas vacantes para otorgarse a todo el personal que cubre los requisitos necesarios.

De tal manera, se aprecia que el estado mexicano no cuenta con un verdadero plan de promociones, incidiendo de manera determinante en la falta de motivación adecuada para su personal.

6.7 BAJA DEL SERVICIO.

Existen en ambas administraciones, diversos motivos para la baja del-- servicio, sin embargo y de manera general, los mecanismos que se observan son similares en ambas. Cabe mencionar que, en un caso, existe una diferencia notable. En el caso de baja por renuncia voluntaria, en la APF la sólo presentación de la renuncia es motivo para la baja del servicio.

En la Armada de México, para causar baja del servicio activo, de manera voluntaria, se debe solicitar con antelación y bajo ciertas condiciones entre estas, se debe obtener el visto bueno del titular del establecimiento naval donde el individuo presta sus servicios y no debe existir

causa comprobada que lo obligue a permanecer en el servicio; y tratándose de Almirantes, Capitanes y Oficiales, que se considere procedente su petición.

Como puede apreciarse, causar baja del servicio por solicitarla, puede resultar difícil en la Armada de México, y esto es parte del control - bajo el cual se mantiene al personal naval.

CONCLUSIONES.

La administración pública mexicana, es decir, el aparato burocrático-estatal, se ha venido ensanchando considerablemente y en este hecho inciden factores que a continuación se indican:

19 La necesidad del estado de intervenir mas directamente en la actividad económica del país, para coadyuvar al desarrollo capitalista en México.

29 El estado requiere intervenir en sectores prioritarios de la economía, como son: minería, energía eléctrica y petróleo, entre otros, a fin de garantizar un potencial desarrollo independiente.

39 Interviene, además, en áreas económicas en donde la rentabilidad es muy baja o nula, con el fin de evitar que los niveles de empleo bajen y con ellos el mercado interno se deprima.

Sin embargo, este crecimiento se ha dado de manera anárquica, en lo que corresponde a personal, ya que se carece de los medios materiales que coadyuvan al desarrollo del mismo.

Por un lado, los sueldos pagados al personal público son, generalmente, exigüos y por ende la capacidad adquisitiva de aquel, ha menguado considerablemente; por otro lado, las prestaciones de índole social también han sufrido un deterioro considerable, los factores como capaci---

tación, servicio médico, habitación, entre otros, han caído a bajos niveles.

En lo que se refiere a la estabilidad y permanencia en el empleo, que históricamente había sido una garantía del empleado público mexicano, ha perdido su vigencia, ya que en la actualidad existen trabajadores al servicio del estado que tienen la calidad de eventuales, por ejemplo empleados del Departamento del Distrito Federal, del Programa Regional de Empleo; y por otro lado el estado se ha propuesto vender o liquidar las empresas que considera no prioritarias, ocasionando que muchos empleados queden sin la debida protección laboral, y aunado a lo anterior existe una gran movilidad entre los mandos medios y los mandos superiores, originando que los costos de capacitación se maximicen, ya que el personal sustituto deberá ser capacitado en el puesto que se le asigna.

Todo lo anterior, sin tomar en consideración los costos sociales que se ocasionan a la sociedad por la falta de continuidad en los planes y programas de gobierno; determina la necesidad de un cambio en el Sistema de Administración de Personal Público. Se requiere adecuada remuneración, así como un sistema racional de estímulos, garantía de permanencia en el empleo, patrones homogéneos de capacitación, sistema integral de seguridad social que atienda, preferentemente, aspectos como servicio médico de amplia cobertura, vivienda digna y a precios accesibles para sus trabajadores y un sistema de protección integral al personal jubilado.

Estos factores, están contemplados dentro del Sistema de Servicio Civil de Carrera que, adoptando las modalidades que le impongan las necesidades del aparato burocrático mexicano, redundaría en una eficiente planeación de los recursos humanos, diagnosticando oferta y demanda potenciales e incidiendo en las mismas, ya que se establecerían lazos permanentes con las instituciones educativas, a fin de reclutar al personal más idóneo para la función pública. Pero también, deben ser considerados los aspectos económicos, ya que los costos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, serían homogéneos y comunes a todo el aparato burocrático.

Por otro lado, aún cuando a niveles superiores continúe la movilidad,-- los planes y programas gubernamentales no perderían vigencia y oportunidad, ya que los directamente encargados de ejecutarlos, permanecerían en sus puestos.

Implementar un Servicio Civil de Carrera, en apariencia es un ejercicio sin precedentes en México, sin embargo podemos tomar como ejemplo el caso de las fuerzas armadas mexicanas, en donde se aprecian los siguientes puntos:

1. Un sistema de promociones y ascensos
2. Un sistema de estabilidad y permanencia en el empleo (aún a niveles superiores).
3. Un plan de retiros y jubilaciones.
4. Un sistema de adiestramiento y capacitación.

5. Un sistema de clasificación de puestos.

Cabe mencionar que la comparación entre el Servicio Civil de Carrera y la administración de personal militar se realiza solo como marco teórico y de ninguna manera se sugiere instrumentar el mismo sistema en la administración pública federal.

En lo que se refiere al sistema de méritos en la selección inicial de personal, deberá ser reformado y perfeccionado, de tal suerte que el personal contratado reúna las características de actitud y aptitud necesarias para el servicio. El problema a resolver, radica en un adecuado plan de salarios (haber), que corresponda al sistema de clasificación de puestos.

Lo anterior es en virtud de que en la actualidad, los haberes se adecúan a la disponibilidad de recursos con que se cuenta, ya que la crisis económica por la que atraviesa el estado mexicano limita la instrumentación de cualquier plan racional de salarios. Por otro lado, los aspectos de Seguridad Social, específicamente prestaciones de índole económico-social, deberán ser homologados para todos los militares, independientemente de su graduación, ya que en la actualidad solo a los oficiales de la milicia permanente se les otorgan todas las prestaciones económico-sociales: por ejemplo, préstamos hipotecarios y venta y arrendamiento de casas. Dado que la tropa y a los oficiales de la milicia auxiliar no se les otorgan dichas prestaciones.

Debe mencionarse el alto grado de cohesión que existe en las fuerzas armadas mexicanas, que se debe fundamentalmente a dos factores:

1. La capacitación se da en todos los niveles y busca el logro de dos objetivos básicos:
 - a) Contar con individuos capacitados para el cumplimiento de las funciones asignadas a la institución, y
 - b) Contar con los mecanismos para estimular al personal con promociones y ascensos dentro del escalafón respectivo y por ende, incrementar sus haberes.

2. Existe un alto grado de estabilidad en el empleo, desde las bases-- hasta los cuadros directivos, en contraste a lo que ocurre en otras-- instituciones en donde el personal, calificado como de confianza,-- adquiere características de movilidad muy altas. La gran estabilidad que se pone de manifiesto en el instituto armado, permite que los-- costos de capacitación se abatan ya que el personal presta sus ser-- vicios por tiempo indefinido.

Cabe hacer mención que, en la actualidad, la crisis económica, por un-- lado, y la pérdida de credibilidad del gobierno, por el otro, están in-- cidendo en una mayor importancia del aparato militar, ya que dicha si-- tuación presupone la posibilidad de un gran descontento social, que pue-- da devenir en actos violentos por parte de la población marginada.

Es de ahí que el estado ha venido fortaleciendo su aparato militar, incluso contratando personal gran disposición (buena actitud) dispuesto para el servicio, por que no cuenta con otra alternativa de empleo.

Debemos presuponer que, en el transcurso del presente año, las fuerzas armadas mexicanas, verán incrementadas sus prerrogativas como un medio de asegurar su fidelidad a las políticas gubernamentales.

Glosario de Terminos.*

- 19 Almirante.- El que desempeña el cargo supremo en la armada.
- 29 Armada.- El conjunto de las fuerzas del mar que sostiene un pueblo o una nación, para defender las costas proteger el comercio- etc.
- 39 Cabo de Cañon.- Marino encargado del manejo de una pieza de artillería.
- 49 Cadete.- El que ingresa a una academia militar para hacer los estudios correspondientes a la carrera de las armas.
- 59 Capitán de Corbeta.- Oficial del Cuerpo General de la Armada, cuya categoría equivale a la de Comandante en el ejército.
- 69 Capitán de Fragata.- Oficial del Cuerpo General de la Armada, cuya categoría equivale a la de Teniente Coronel en el ejército.
- 79 Capitán de Navío.- Denominación del empleo o grado militar equivalente al de Coronel en el ejército.
- 89 Comandante.- El Capitán de todo buque de guerra.

* Tomado de Pando y Villarroya, José Luis de, "Diccionario-- Marítimo". Ed. Dossat, S.A. Madrid 1956.

- 99 Condestable.- Sargento primero o segundo, encargado de la artillería de mar.
- 100 Contralmirante.- Oficial general de la Armada, inmediatamente inferior al Vicealmirante, equivalente en el ejército a General de Brigada.
- 118 Contramaestre.- Sargento primero o segundo, encargado del mantenimiento del buque.
- 120 Corbeta.- Embarcación más pequeña que la fragata, y en todo lo demás semejante a ella.
- 122 Cesatari.- Abandonar un Marineru su bandera.
- 149 Detall.- Se usa para designar el portador de los consumos y pertrechos que tienen los cuerpos en los buques de guerra.
- 153 Escalón.- Espèce de guía o libro que se publica anualmente y en que se expresan las clases, nombres y destinos de todos los individuos que sirven en la marina.
- 159 Fragata.- Embarcación de tres palos, con cofas y una sola batería corrida de popa a proa.
- 179 Grumete.- Marineru muy adelantado de la clase inferior en un buque de guerra.
- 186 Guardia-Marina.- El joven que se educa en las escuelas navales para ser un oficial experto.

- 199 Haberes.- Percepción destinada a cubrir los sueldos del personal militar.
- 200 Infantería de Marina.- Cuerpo destinado a dar guarnición a los buques de guerra, arsenales y departamentos marítimos.
- 212 Ingeniero Naval.- El que tiene a su cargo proyectar, hacer y conservar toda clase de construcciones navales.
- 220 Maestro.- Sargento primero o segundo, encargado de los servicios generales a bordo de un buque de guerra.
- 230 Marina.- Profesión que enseña el modo de navegar y gobernar las embarcaciones.
- 240 Marinero.- Nombre que designa una de las clases en que esta dividida la marinería a bordo de los buques de guerra.
- 250 Naval.- Lo que pertenece a las naves y a la navegación.
- 260 Primer Maestro.- Grado equivalente a subteniente en el ejército.
- 270 Teniente.- Oficial inmediatamente inferior al Capitán.
- 280 Teniente de Corbeta.- Oficial cuyo grado equivale en el ejército a Teniente.
- 290 Teniente de Fragata.- Oficial cuyo grado equivale en el ejército a Capitán Segundo.
- 300 Teniente de Navío.- Oficial cuyo grado equivale en el ejército a Capitán Primero.

B I B L I O G R A F I A .

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.-
Comision Federal Electoral. México. D.F. 1985.
- 2.- LEY ORGANICA DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. D.O.-
29 de diciembre de 1976.
- 3.- LEY ORGANICA DE LA ARMADA DE MEXICO. D.O. 14 de enero de
1985.
- 4.- LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS FUERZAS-
ARMADAS MEXICANAS. D.O. 29 de junio de 1976.
- 5.- LEY DE DISCIPLINA DE LA ARMADA DE MEXICO. D.O. 14 de di-
ciembre de 1978.
- 6.- REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE MARINA. Compila-
cion Juridica. Secretaría de Marina. 11 de febrero de
1986.

- 7.- REGLAMENTO PARA EL RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL DE LA---
ARMADA NACIONAL. D.O. 20 de septiembre de 1941.

- 8.-REGLAMENTO DEL SERVICIO INTERIOR DE LOS CUERPOS DE TROPA.
D.O. 5 de abril de 1946.

- 9.- REGLAMENTO DEL CEREMONIAL MILITAR. D.O. 17 de mayo de--
1950.

- 10.- REGLAMENTO DE UNIFORMES, DIVISAS Y DISTINTIVOS DE LA---
ARMADA DE MEXICO. D.O. 30 de marzo de 1946.

- 11.- REGLAMENTO DE VACACIONES Y LICENCIAS MENORES. D.O. 15 de
noviembre de 1978.

- 12.- DECRETO QUE ESTABLECE EL CENTRO DE CAPACITACION DEL----
PERSONAL DE LA ARMADA. D.O. 22 de septiembre de 1956.

- 13.- DECRETO POR MEDIO DEL CUAL SE CREA LA ESCUELA DE ENFER--
MERIA DE LA ARMADA PARA LA CAPACITACION DEL PERSONAL DE-
SANIDAD NAVAL. D.O. 29 de mayo de 1972.

- 14.-DECRETO POR EL CUAL SE CREA EL CENTRO DE CAPACITACION---
PARA LA INDUSTRIA NAVAL. D.O. 29 de abril de 1979.

- 15.- DECRETO POR EL CUAL SE CREA LA ESCUELA DE AVIACION NAVAL. D.O. 5 de octubre de 1943.
- 16.- DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA LA LEY DEL ISSFAM. D.O. 23 de abril de 1979.
- 17.- MANUAL DE ORGANIZACION DE LA ADMINISTRACION PUBLICA FEDERAL. Mexico D.F. 1982.
- 18.- REESTRUCTURACION DEL SISTEMA GENERAL DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL DEL GOBIERNO FEDERAL. Presidencia de la República. Coordinación General de Estudios Administrativos. Mexico D.F. 1982.
- 19.- Dice Bonilla. Juan de. "Apuntes para la Historia de la Marina Nacional". Secretaría de Marina. México D.F. 1946.
- 20.- Duhalt Krauss, Miguel. "La administración de personal en el sector público. Un enfoque sistémico". México, INAP.- 1972.
- 21.- Kelsen, Hans. "Socialismo y Estado". Siglo XXI Editores. México, 1982.
- 22.- Lenin, V.I. "El Estado y la Revolución". Ediciones en Lenguas Extranjeras. Pekin, 1974.

23.- Fando y Villarroys, Jose Luis de. "Diccionario Maritimo"
Editorial Dossant, S.A., Madrid, 1956.