



LEY DE TROPA Y MARINERÍA. UNA APROXIMACIÓN NUMÉRICA AL MODELO DE TRAYECTORIA PROFESIONAL

Manuel LUACES SANJUÁN



Introducción



L objeto de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería, recientemente promulgada, es establecer las medidas dirigidas a consolidar la plena profesionalización de la tropa y marinería de las Fuerzas Armadas. Con su aplicación y desarrollo reglamentario consecuente, se han de concretar las bases y la estructura del nuevo modelo de trayectoria de esta categoría. El motivo de esta líneas es presentar los resultados de una pros-

TEMAS PROFESIONALES

pección teórica, hecha en líneas generales y a largo plazo, que nos permita anticipar en términos numéricos algunos de los previsibles efectos que se derivarán de la fijación de los efectivos de cada uno de los distintos compromisos y condiciones que se recogen en la ley.

Acerca del contenido de la Ley

Para alcanzar su objeto reconocido, esta Ley de Tropa y Marinería —en adelante nueva Ley— viene a establecer un nuevo sistema que posibilitará al soldado y marinero una prolongada relación temporal con las Fuerzas Armadas, a la par que contempla un abanico de salidas laborales y unas medidas socioeconómicas que tendrán en cuenta los años de servicio prestados, de forma que la incorporación a las FAS se configure como una opción atractiva para muchos de nuestros jóvenes, compensando así la dureza e incomodidades propias del servicio de las armas.

El modelo definido por la nueva Ley garantiza a los soldados y marineros la posibilidad de completar su trayectoria profesional, iniciada con una relación de servicios temporales concretada en un «Compromiso Inicial», para ofrecerles la opción de suscribir su continuidad mediante un nuevo «Compromiso de Larga Duración».

Paralelamente a este Compromiso de Larga Duración existirá la modalidad de «Condición de Permanente», a la que se podrá acceder desde él, una vez perfeccionado el tiempo de servicio y demás condiciones que reglamentariamente se determinen, con la que adquirirán, en su momento, tal como se prevé en la disposición final segunda de la nueva Ley, la condición de «Militar de Carrera».

A modo de resumen, y aún a reserva de lo que pueda disponerse y concretarse en el detalle del desarrollo reglamentario de la nueva Ley, el modelo de trayectoria profesional de esta categoría quedará establecido así:

Compromiso Inicial (CI) (carácter temporal)

- Lo podrán suscribir los mayores de dieciocho años y menores de veintisiete. Su duración será de dos o tres años, renovable por periodos de igual duración hasta completar un máximo de seis años.

Compromiso de Larga Duración (CLD) (carácter semipermanente)

- Lo podrán suscribir, desde el compromiso inicial, aquellos militares con más de cinco años de servicios y que cumplan las condiciones y

requisitos que reglamentariamente se establezcan. Este compromiso finalizará al cumplir los cuarenta y cinco años de edad y podrá resolverse por diversas causas, tanto a instancia de parte como de oficio. La resolución de este compromiso, bien por petición expresa por parte del interesado (con un preaviso de tres meses) o de oficio, por insuficiencia de condiciones psicofísicas, o de las facultades profesionales, y bajo ciertas condiciones —diez años de servicio, habiendo permanecido los dos últimos anteriores a la resolución en situación de servicio activo— dará derecho a percibir una prima por servicios prestados, que será proporcional al tiempo servido. También tendrán derecho a esta prima aquellos que, a la finalización de compromiso por haber cumplido los cuarenta y cinco años de edad, hayan perfeccionado al menos dieciocho de servicio, siempre y cuando no adquieran la condición de «Reservista de Especial Disponibilidad», ya que de adquirirla tendrían derecho a percibir una asignación retributiva mensual incompatible con dicha prima.

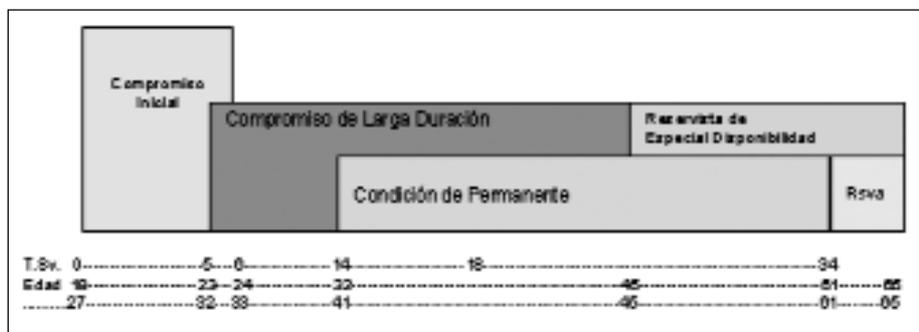
Condición de Permanente (CP) (carácter permanente)

- Podrán acceder a esta condición aquellos que tengan suscrito un Compromiso de Larga Duración y con más de catorce años de servicio, en las plazas y condiciones que reglamentariamente se determinen. Está previsto que estos militares, a partir de la edad de cuarenta y cinco años, pasen a desempeñar preferentemente, y de acuerdo con las necesidades de los Ejércitos, funciones logísticas y de apoyo a la Fuerza.

Aquellos militares que finalicen su Compromiso de Larga Duración por haber cumplido los cuarenta y cinco años de edad y hayan perfeccionado, al menos, dieciocho de servicio, podrán adquirir la condición de «Reservistas de Especial Disponibilidad» (RED), condición que mantendrán hasta cumplir los sesenta y cinco años de edad, a no ser que renuncien a ella, hayan sido declarados en situación de «gran invalidez», o de «incapacidad total», por causa de incompatibilidad retributiva. Estos reservistas no tendrán la condición de militar, pero se encontrarán dispuestos a ser activados e incorporarse al servicio activo en las FAS cuando así se determine, recuperando entonces la condición de militar, manteniendo el empleo y la especialidad adquirida. Durante el tiempo que permanezca en esta condición, el reservista tendrá derecho a percibir una asignación, por disponibilidad, por un importe de 7.200 euros al año, distribuida en doce mensualidades, que podrá ser actualizada por Ley .

La estructuración del modelo básico de trayectoria profesional de la categoría de tropa y marinería, queda expuesta de modo esquemático en el siguiente gráfico, con indicación de las edades mínimas y máximas de acceso

TEMAS PROFESIONALES



a las FAS, así como los tiempos de servicio correspondientes a cada uno de los compromisos, condiciones y situación de reserva.

Expectativas que se abren con la nueva Ley

En el proyecto del Plan Global de Calidad de Vida del Militar ha quedado recogido, como uno de los objetivos a alcanzar en lo que se refiere a su público objeto, la «estabilidad en el empleo»; entendiéndose como tal la necesidad del individuo derivada de la incertidumbre existente ante el futuro. En ella influye, cómo no, la posibilidad de permanencia en el Servicio en las FAS, a lo que coadyuvará, en el caso que nos ocupa, y a la luz de la nueva Ley, la posibilidad de acceder a la nueva modalidad de Compromiso de Larga Duración por la cobertura económica que su resolución o finalización conlleva —además de la ya existente Condición de Permanente—.

La escasa respuesta positiva que de forma endémica ha venido teniendo el proceso de captación y retención, así como el intento no ya de aumentar, sino de mantener un aceptable nivel de efectivos de tropa y marinería, ha llevado en algún momento pretérito a bajar los requerimientos mínimos de los niveles educativos para el ingreso en las FAS, e incluso los de la capacidad psicofísica. De ahí que ante las posibilidades que se abren con la nueva Ley, y caso de mantenerse la misma línea anterior, se podría fácilmente caer también en la tentación de ofrecer una estabilidad a ultranza en el empleo (servicio) con el objeto de captar y retener los efectivos necesarios, en competición, si cabe, con las Fuerzas de Seguridad o con el mercado laboral, estableciendo para ello unos elevados porcentajes para los efectivos de los «Compromisos de Larga Duración» y los de la «Condición de permanentes» sobre el total de los de esta categoría, aunque esto, a su vez, también suponga tener que asumir una notable disminución en los efectivos del personal en «Compromiso Inicial», modalidad que agrupa al personal del segmento más joven y que constituye la fuente primaria que ha de alimentar en cantidad y calidad al del

Compromiso de Larga Duración y al de la Condición de Permanente mediante los oportunos procesos de selección. También supone asumir el ineludible envejecimiento medio de sus miembros a medio y a largo plazo, incrementado, si cabe, por el aumento previsible de tres años en la edad de pase a la situación de reserva del personal de la «Condición de permanente», al pasar ésta de ser de los cincuenta y ocho años actuales a los sesenta y uno (que se prevén en la nueva Ley de la Carrera Militar) en atención a la consideración prevista de militares de carrera del personal de esta particular condición, con la específica limitación a seis años en el empleo para los cabos mayores.

Este envejecimiento medio afectaría previsiblemente a la eficacia de las unidades de la Fuerza, razón de ser de las Fuerzas Armadas, por la presumible disminución de la capacidad psicofísica media de este personal, circunstancia que ya es anticipada, de alguna forma, en la nueva Ley, cuando advierte y prevé separar del ámbito de la Fuerza al personal de esta categoría al alcanzar la edad de cuarenta y cinco años de edad, que pasaría a desempeñar desde entonces, «preferentemente y de acuerdo con las necesidades de los Ejércitos, funciones logísticas y de apoyo a la Fuerza».

Aun admitiendo, porque así nos conste por fehaciente y repetitivo, que el nivel de la técnica imperante que actualmente impregna —y supuestamente aún más en el futuro— casi todas las actividades de las FAS permitirá el normal y eficaz desempeño de muchas tareas en el ámbito de la Fuerza por parte de un segmento de personal que hasta no ha mucho lo hacía impensable, dados los requerimientos de aptitud psicofísica necesarios, no por ello será posible hacer tabla rasa con todo y caer en la simplificación de que absolutamente todas ellas podrán ser resueltas, tanto ahora como en el futuro, de la misma manera.

Cierto es que la adopción de los límites de edades como únicos elementos de criterio diferenciadores de posibles capacidades —en este caso psicofísicas— no pueden constituirse, en modo alguno, en factores absolutos; pero también no es menos cierto que el límite aquí establecido —cuarenta y cinco años— nos puede llevar al entendimiento de que por debajo de esta edad, todos y cada uno de los miembros de esta categoría tienen la aptitud psicofísica necesaria para poder desempeñar sus cometidos en destinos del ámbito de la Fuerza; la realidad es bastante distinta.

Si bien la edad media considerada como idónea en los miembros de la categoría de tropa y marinería —principalmente de tropa— para cubrir puestos propios de las unidades de la Fuerza es la que va desde los veinticuatro a los veintisiete años, horquilla en la que teóricamente se conjuntan de forma equilibrada la capacidad física y el desarrollo psíquico del individuo, ésta, de carácter empírico, es del todo inasumible en la práctica por razones obvias, aunque, en beneficio de las partes y sin gran menoscabo de la eficacia pretendida, es posible ampliarla hasta dejarla definida entre los veinte y los treinta y tres años —el personal en el tramo de edad de los dieciocho a los veinte años se considera que se encuentra en proceso de formación personal integral, por

lo que debería tomarse la precaución de encuadrarlo entreverándolo entre otros grupos de mayor edad para asegurar la capacidad media del conjunto—. De ahí que, en términos generales y resumiendo, es necesario que las unidades operativas de la Fuerza cuenten con un adecuado contingente de personal joven —por debajo de los treinta y tres años, salvo excepciones, que siempre las habrá— para así cubrir adecuadamente sus necesidades específicas, y no estamos hablando en abstracto de un escalón más de la milicia, sino de aquellos de sus miembros que constituyen la base de las Fuerzas Armadas: el soldado y el marinero, de quienes, en definitiva depende, en gran parte, su eficacia, como así se reconoce y se recoge en las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas en su artículo 49.

Al margen de espurias formulaciones y manejo de conceptos, a veces rayanos en la entelequia, para soslayar el hablar del combate, conflictos armados o de la misma guerra en sí, será este personal quien a la postre, con «sus» armas en la mano, pondrá por obra lo proyectado en los niveles jerárquicos superiores.

Con las expectativas que abre el nuevo sistema, los órganos responsables de la captación habrán visto el cielo abierto en su ardua labor de intentar convencer al personal de los posibles beneficios y ventajas del servicio en las FAS. Asimismo, los órganos encargados de la gestión de esta categoría también vislumbrarán mejoras en su incesante labor de auténtico encaje de bolillos para cubrir las plantillas de las UCOs en la cantidad y calidad adecuada, aunque también es cierto que la variedad de modalidades que ahora se presentará —con sus correspondientes y diferentes capacidades y habilitaciones— puedan causarle, como mal menor, algún que otro quebradero de cabeza en la provisión de los puestos orgánicos.

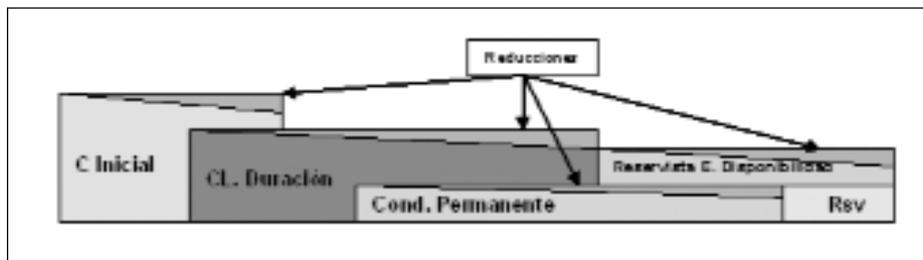
Las necesidades, en cuanto a los perfiles psicofísicos tipo requeridos, no sólo serán distintas según las unidades, centros y organismos de que se trate, sino también dentro de ellos mismos. Si bien esto puede presentarse relativamente claro entre una unidad de la Fuerza y un centro u organismo de apoyo a la Fuerza, ya no lo será tanto si se consideran entre las distintas unidades de la misma Fuerza. Por poner un ejemplo, no es posible asumir el mismo porcentaje de tropa de edad añosa en los batallones de desembarco de la Brigada de Infantería de Marina del Tercio de Armada que en su Grupo Logístico de Combate o en su Unidad de Base (parecida comparación se podría hacer entre los embarcados en un buque de aprovisionamiento que en un submarino o un patrullero).

Ya ha habido antecedentes —año 2002, y al amparo de la legislación anterior— en los que se ampliaron las posibilidades de permanencia del personal de esta categoría con el objeto de constituir un factor atractivo en apoyo a la difícil labor de captación y aún a la de retención, lo que llevó a elevar el porcentaje de los efectivos de la «Condición de Permanente» hasta un 30 por 100, porcentaje más efectivista que ponderado por su carácter igualatorio. Esta oferta resultaba engañosa en la realidad, ya que este «generoso» porcentaje de «permanentes» —sobre el total de efectivos— venía a suponer que tan

sólo un magro 11,96 por 100 del contingente anual ingresado en filas, una vez normalizado el modelo de trayectoria en el tiempo, podría tener acceso a la Condición de Permanente.

Cualquier intento de estructuración o reestructuración del recurso de personal ha de estar fundamentado en el convencimiento de que éste constituye en sí un «sistema vivo», en el que los individuos han de integrarse, evolucionar, cesar y ser reemplazados siguiendo un proceso regenerativo lógico de acuerdo con un ritmo lo más constante posible para no dar lugar a situaciones de carencia o sobrecarga de efectivos en determinados niveles, por lo que, en el sostenimiento de su evolución «natural y previsible» no son aconsejables los acelerones ni los frenazos, ya que entonces el sistema se resentiría y su estructura acabaría por desmoronarse antes o después, recreándose a la larga los problemas que con ello se pretendían solucionar. Cualquier modificación en profundidad ha de ser, necesariamente, hecha con una amplia perspectiva de futuro, y no condicionada por cualquier medida apresurada, ávida de resultados inmediatos de cobertura numérica y generadora, a la postre, de falsas expectativas.

Los efectivos de esta categoría, además de estar sujetos al drenaje natural previsible, consecuencia de las finalizaciones de compromiso, pases a la situación de reserva y promoción interna, lo estarán también a otro de carácter no previsible, fruto de las resoluciones de compromisos, decesos y otras bajas en el servicio por diversas circunstancias.



Prospección del modelo de trayectoria

Los parámetros condicionantes y reguladores de los posibles modelos de trayectoria profesional de esta categoría son múltiples (edades de ingreso, finalizaciones de compromiso y condición, promoción interna, pases a la situación de reserva y al retiro, tiempos de servicios efectivos en cada compromiso o condición, efectivos totales y parciales, por Compromiso y Condición, y sus bajas, por resoluciones de compromiso, por decesos, etc.). De todos ellos, y para permitir la construcción de las posibles variantes del

TEMAS PROFESIONALES

modelo matemático básico de trayectoria profesional objeto de este análisis, han sido tenidos en cuenta y tratados como variables independientes, aquellos cuyo carácter es previsible. Los parámetros de carácter no previsible que configuran principalmente las bajas por causas indeterminadas han sido agrupados en «reducciones», expresadas en términos de porcentajes sobre los efectivos de cada compromiso, condición y situación. En el caso concreto aquí presentado, de carácter teórico, a estas reducciones, tratadas en su generalidad, se le ha asignado el valor cero, por cuanto su cuantificación precisa tan sólo será posible obtenerla con la experiencia habida en el tiempo.

Para la elaboración del modelo se ha partido de los valores que, para los tiempos de servicio y edades de cambio de situación y condición, aparecen prefijados en la nueva Ley, mientras que se mantienen con carácter de independientes los correspondientes a los Efectivos Totales: los de los «Compromisos Iniciales» (CI), los de los «Compromisos de larga Duración» (CLD) y los de la «Condición de Permanente» (CP), puestos aquí de manifiesto mediante las relaciones de porcentajes existentes entre ellos.

Para la prospección de este posible modelo de estructuración y evolución en condiciones normalizadas conforme a la Ley, se ha definido un hipotético Cuerpo en el que la Fuerza constituya el grueso de su organización. Como base de partida se han tomado los valores que se señalan a continuación, para luego, mediante variaciones significativas limitadas en los porcentajes que relacionan entre sí a los indicados, tratar de obtener alguna conclusión en visión «macroscópica» de su previsión numérica.

Concretando:

Efectivos Totales de Tropa (ET)	5.500
Porcentaje de efectivos de CI sobre los Efectivos Totales.....	50 por 100
Porcentaje de efectivos de CLD sobre los Efectivos Totales.....	25 por 100
Porcentaje de efectivos de CP sobre los Efectivos Totales.....	25 por 100
Variaciones a considerar en el porcentaje de los efectivos de CP	(+/-) 10 por 100

La distribución del total de los efectivos en Compromiso Inicial (CI) en los de Compromiso de Larga Duración (CLD) y en los de la Condición de Permanente (CP) para cada uno de los porcentajes elegidos es la que figura en el cuadro siguiente, y en el que también se presentan los efectivos correspondientes al segmento de «Jóvenes» (EJ) —por debajo de los treinta y tres años—, al de «Senior» (ES) —entre los treinta y tres y los cuarenta y cinco— y al de «Veteranos» (EV) —entre los cuarenta y cinco y sesenta y un años—.

TEMAS PROFESIONALES

De forma adicional, también en este cuadro, se presentan bajo el epígrafe EM los efectivos de «Mayores» —suma de los «Senior» (ES) y «Veteranos» (EV)—; bajo el de RSVA, los del personal en «Situación de Reserva»; bajo el de RED (Reservista de Especial Disponibilidad) los efectivos que, para cada caso, quedan integrados en esta condición; y bajo el de PEN (Personal en Nómina), el total del personal que, también para cada uno de los casos de referencia, estará incluido en la nómina de las FAS con cargo al capítulo económico correspondiente —personal en las situaciones de actividad y reserva y en la condición de reserva de especial disponibilidad— capítulo éste, el de costes, a tener muy en cuenta, ya que constituye, a la fin y a la postre, la clave de la sostenibilidad de cualquier sistema con pretensiones de continuidad.

Cuadro de efectivos correspondientes a cada uno de los grupos y porcentajes

% CI sobre ET 50 %	Porcentajes de efectivos de CLD sobre ET					
	15 %		25 %		35 %	
Grupos	E F E C T I V O S					
CI	2.750	50 %	2.750	50 %	2.750	50 %
CLD	825	15 %	1.375	25 %	1.925	35 %
CP	1.925	35 %	1.375	25 %	825	15 %
EJ	3.515	64 %	3.655	67 %	3.793	69 %
ES	921	17 %	1.086	20 %	1.252	23 %
EV	1.062	19 %	759	14 %	455	8 %
EM	1.983	36 %	1.845	34 %	1.707	31 %
RED	207	4 %	862	16 %	1.517	28 %
RSVA	266	5 %	190	3 %	114	2 %
PEN	5.972	109 %	6.552	119 %	7.131	130 %

(Los porcentajes que aparecen indicados al lado de los valores de los efectivos expresan su relación con los de los Efectivos Totales considerados).

La distribución y el sostenimiento de estos efectivos requieren de un flujo regular anual de ingresos en cada uno de los «compromisos» y «condiciones»

TEMAS PROFESIONALES

— cuyos valores aparecen reflejados en el cuadro siguiente —, necesario para compensar el drenaje de los efectivos previstos, por finalización de compromisos, pasa a la situación de reserva y al retiro.

Cuadro de ingresos anuales correspondientes a cada uno de los grupos y porcentajes.

% CI sobre ET 50 %	Porcentajes de efectivos de CLD sobre ET					
	15 %		25 %		35 %	
Grupos	INGRESOS					
I	471		473		476	
L	77	16 %	91	19 %	104	22 %
P	66	14 %	47	10 %	28	6 %
S	66	14 %	47	10 %	28	6 %
R	10	2 %	43	9 %	76	16 %

(Los porcentajes que aparecen indicados al lado de los valores de los efectivos expresan su relación con los de los Efectivos Totales considerados).

De los cuadros numéricos anteriores, y tomando como elementos de referencia comparativos los valores que se reflejan en sus columnas centrales (25 por 100), se desprende, para los desvíos elegidos de CLD (+/- 10 por 100):

- Un aumento de 10 puntos porcentuales (al pasar del 25 por 100 al 35 por 100) en el porcentaje de los efectivos de CLD sobre los Efectivos Totales (ET) supondría las siguientes variaciones:
 - Efectivos de CLD. Aumentarían en 550 (10 por 100 más).
 - Efectivos de CP. Disminuirían en 550 (10 por 100 menos).
 - Efectivos de Jóvenes. Aumentarían en 138 (3 por 100 más).
 - Efectivos de Senior. Aumentarían en 166 (3 por 100 más).
 - Efectivos Veteranos. Disminuirían en 304 (6 por 100 menos).
 - Efectivos de Mayores. Disminuirían en 138 (3 por 100 menos).
 - Efectivos en RED. Aumentarían en 655 (12 por 100 más).
 - Efectivos en Reserva. Disminuirían en 76 (2 por 100 menos).
 - Efectivos de PEN. Aumentarían en 579 (11 por 100 más).
 - Ingresos anuales en CLD. Deberían aumentar en 13 (3 por 100 más).
 - Ingresos anuales en CP. Deberían disminuir en 19 (4 por 100 menos).

- Por el contrario, una disminución de 10 puntos porcentuales en dichos efectivos de CLD (al pasar del 25 por 100 al 15 por 100) supondría que las variaciones expresadas en el apartado anterior se mantuviesen en los mismos valores absolutos, pero ahora con signo contrario a los allí expresados.

A modo de resumen, cabe exponer: para un determinado valor del porcentaje de los efectivos en Compromiso Inicial (CI), cualquier aumento en el porcentaje de los efectivos en Compromisos de Larga Duración (CLD) sobre los Efectivos Totales (ET) a costa de los de la Condición de Permanente (CP) supondrá:

- Mejora el proceso de selectividad para el acceso a la Condición de Permanente.
- Rebaja la edad media de los miembros de la categoría.
- Aumentan los efectivos «Jóvenes» y «Senior», disminuyendo los de «Veteranos».
- Disminuyen los efectivos en CP, y con ellos las expectativas de alcanzar esta condición.
- Disminuye el número de personal en la situación de reserva.
- Aumenta el número de personal en RED, y con él la carga económica añadida.

Por el contrario, la disminución en el porcentaje indicado conllevará efectos de signo contrarios a los descritos. La amplitud de las desviaciones expresadas, ya sea en un sentido u otro, será proporcional a la entidad de la desviaciones porcentuales consideradas.

Si manteniendo los mismos Efectivos Totales se aumentase el porcentaje de los efectivos en Compromiso Inicial (CI) (carácter temporal) con la consecuente disminución de los de CLD y CP (carácter semipermanente y permanente, respectivamente):

- Se rebajaría aún más la edad media de la categoría.
- Aumentarían los efectivos «Jóvenes», disminuyendo los de «Veteranos» y «Senior».
- Disminuirían las expectativas de alcanzar la Condición de Permanente.
- Disminuiría el número de personal en la situación de reserva.
- Disminuiría el número de personal en RED, y con él la carga económica añadida.

Por poner un ejemplo medible en costes, baste apuntar que para el modelo de trayectoria inicialmente considerado (CI: 50 por 100, CLD: 25 por 100 y CP: 25 por 100 —sobre los Efectivos Totales—) el coste anual del personal en

TEMAS PROFESIONALES

Reserva de Especial Disponibilidad («lanzas vasallas» y también «de cuarto de sueldo», tal como figuraban en los «acostamientos» reales allá por finales del siglo xv —lo que viene evidenciar lo poco que hay de nuevo bajo el sol—) supondría un total de 6,20 millones de euros, monto que se vería incrementado en 4,72 millones (76 por 100 más) en el caso de elevar el porcentaje de los efectivos de CLD en 10 puntos. Estimación ésta correspondiente, como ya quedó expresado, a unos efectivos totales considerados de 5.500, y de fácil extrapolación a cualquier otro valor de efectivos totales que quiera considerarse.

Conclusión

Hasta aquí, el intento de presentar el panorama que, en trazos gruesos, y quizá también un poco crípticos (el espacio expositivo y la prudencia, dada la misma aridez del contenido, aconsejan no extenderse mucho más) se abrirá con la aplicación de la nueva Ley de Tropa y Marinería ante el planificador de la política de este personal (o para este personal, que al decir del que fue presidente de la extinta Junta de Doctrina de Personal de la Armada, capitán de navío Díaz Marín, en un certero juicio sobre estos asuntos, esta diferencia iba mucho más allá que el simple cambio de una preposición gramatical).

Con esta Ley de Tropa y Marinería se abren nuevas expectativas muy prometedoras para poder establecer unas bases firmes del modelo profesional de esta categoría con pretensión de futuro. Del acierto en su desarrollo reglamentario y en la fijación de los efectivos admisibles de cada Compromiso o Condición en general, y para cada Cuerpo o Especialidad Fundamental en particular, así como el ritmo transitorio de aproximación y adecuación al modelo básico, todo ello sin perder de vista el coste de su sostenibilidad, dependerá el éxito del establecimiento y la permanencia en el tiempo de la estructura básica de esta categoría militar, a la par que se presentan las expectativas reales y precisas a sus miembros.

Cualquier error de estimación en materia de política de personal puede tomar cuerpo en diez segundos (tiempo que lleva estampar una firma en un documento); su detección consecuente puede demorarse más allá de un plazo manejable; pero subsanarlo, entonces, puede requerir hasta cuarenta y tres años (una generación militar completa).

Corolario: Las intenciones, muy claras; la vista, larga, y el paso, corto y firme.