



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Año 1985

II Legislatura

Núm. 82

COMISION DE DEFENSA

PRESIDENTE: DON GUILLERMO GALEOTE JIMENEZ

Sesión Informativa

celebrada el martes, 5 de noviembre de 1985

Orden del día:

- Comparecencia, conforme al artículo 44, en relación con el 203 del Reglamento, del señor Ministro de Defensa, a fin de exponer la justificación de las plantillas asignadas a cada uno de los empleos de los proyectos de Ley de Plantillas de la Armada y de Plantillas del Ejército del Aire.

Se abre la sesión a las once y treinta y cinco minutos de la mañana.

El señor PRESIDENTE: Buenos días. Vamos a comenzar la sesión de la Comisión de Defensa con la comparecencia del señor Ministro de Defensa, conforme a los artículos del Reglamento que ya todos los señores Diputados conocen. Esta información va a versar sobre dos proyectos de ley que tienen que verse próximamente: el proyecto de ley de plantillas de la Armada y el proyecto de ley de plantillas del Ejército del Aire. Con objeto de que el debate sea más fructífero y se produzca con mayor conocimiento de causa, vamos a tener hoy la información previa sobre ellos.

En consecuencia, comenzamos con la información. Tiene la palabra el señor Ministro.

El señor MINISTRO DE DEFENSA (Serra Serra): Señorías, vamos a debatir los trabajos que ha realizado el Ministerio de Defensa, el Cuartel General de la Armada y el del Ejército del Aire, con relación a dos proyectos de ley relativos a las plantillas de la Armada y del Ejército del Aire, que completan uno de los objetivos cruciales del Gobierno en materia de política de personal por lo que se refiere a las Fuerzas Armadas.

En el mes de mayo de 1984 comparecí ante esta Comisión para presentar o explicar los trabajos preparatorios del proyecto de ley de plantillas del Ejército del Aire. Empezamos por éste, porque era el Ejército que no disponía de ningún tipo de regulación con rango legal en cuanto al volumen de su plantilla y porque la magnitud y la complejidad del problema aconsejaban precisamente que abordáramos no sólo un proceso de reducción

de plantillas, sino a la vez un proceso de reestructuración de los cuadros de mando del Ejército con el Ejército de Tierra. En mi comparecencia expliqué el número de unidades que el Gobierno pensaba que tuviera el Ejército de Tierra, su despliegue, y de estas necesidades fuimos derivando los cuadros de mando, y explicamos también las medidas de adaptación, puesto que sobre todo los ingresos en años recientes eran contradictorios con la política de personal que se presenta.

Hoy debemos presentar la Ley de plantillas de la Armada y del Ejército del Aire. Quisiera decir a SS. SS. que estas dos leyes no comportan una transformación de despliegue o de reducción de unidades, ni mucho menos, en la medida en que la comportó el Ejército de Tierra, pero sí ha supuesto unos trabajos profundos en los dos cuarteles generales en cuanto al futuro previsible inmediato de las dos fuerzas.

Para explicar los trabajos que subyacen en los breves textos que componen los proyectos de ley, nos vamos a apoyar, exactamente igual que en la ocasión anterior, en un conjunto de diapositivas que pretenden resumir la mecánica de trabajo, por un lado, y, por otro y sobre todo, los efectos de las nuevas plantillas.

Finalmente, también veremos algunos gráficos de evolución conjunta de los tres Ejércitos para que la Comisión de Defensa pueda tener una impresión global de las perspectivas del total de plantillas de las Fuerzas Armadas españolas.

(En este momento se apagan las luces para proceder a la proyección de diapositivas, que el señor Ministro comenta.)

En esta diapositiva se resume —creo que las otras serán mucho más claras— el conjunto de disposiciones que configuran el esfuerzo de potenciación y modernización de la Defensa Nacional y de las Fuerzas Armadas (Diap. 1).

En el rectángulo de la derecha está el conjunto de las disposiciones: la reforma de la Ley Orgánica de 1980, la organización militar del territorio nacional, la Ley del Servicio Militar, el Plan General de la Defensa, aprobado hace escasos meses por el Gobierno; el Plan Estratégico Conjunto, aprobado hace escasos días; los programas de modernización de los medios de combate, que se derivan del Plan Estratégico Conjunto, y, por último, la política de personal. La política de personal está detallada en el último rectángulo —el azulado— y, a nuestros efectos, la dividimos en una política de ingresos —que luego explicaré, sobre todo en las academias, tanto en la academias de formación de oficiales como de suboficiales— y en las tres leyes de plantillas.

El objetivo del Gobierno y del Ministerio de Defensa, en todo este esfuerzo, no es el de dibujar definitivamente las plantillas ni la estructura ni la configuración de nuestros Ejércitos; el objetivo final es dotar al Gobierno y al Ministerio de Defensa de un instrumento racional de programación y de corrección en el tiempo, acompasado con otro, que es el Plan Estratégico Conjunto, que tampoco se concibe como un plan definitivo, sino precisamente como

un instrumento de revisión periódica de fines de Defensa y de los medios para lograr estos fines.

¿Cuáles son los factores que condicionan los efectivos que deban tener las Fuerzas Armadas? La Ley Orgánica de 1980 considera los siguientes: En primer lugar, el objetivo de fuerza conjunto; en segundo lugar, las leyes especiales de dotación, la Ley de Dotaciones vigente en este momento (el Gobierno tiene que examinar y presentar el resultado de su examen antes de fin de año, en cuanto a proponer la continuidad de su vigencia o alguna modificación para dicha continuidad y, en concreto, para cada año, las leyes de presupuestos (Diap. 2).

En nuestra realidad, en la práctica española no estamos acostumbrados a que las leyes de presupuestos contengan modificaciones de la estructura de plantillas de las Fuerzas Armadas. Esta no es la situación de los países que nos rodean; en todos los países que nos rodean en las leyes de presupuestos se producen, no sistemáticamente, pero con normalidad, ajustes de las plantillas de los tres Ejércitos, precisamente con relación a las variaciones de la política de Defensa o del Plan Estratégico Conjunto que en cada momento puedan producirse.

Siguiendo con estos factores, quisiera explicar a SS. SS. cuáles son los criterios que se han señalado a las comisiones de trabajo del Cuartel General de la Armada y del Cuartel General del Ejército del Aire para la determinación de las plantillas de las Fuerzas Armadas. Con estos criterios entramos ya en algunos temas que, por el examen que he podido hacer de las enmiendas a los proyectos de ley, son discutidos por algunos de los Grupos Parlamentarios del Congreso. Los criterios son, básicamente, el de globalidad; el de adecuación al objetivo de fuerza conjunto; el de adecuación a la estructura orgánica deseada para los cuarteles generales, por un lado, y a los modelos de carrera definidos para los profesionales de las Fuerzas Armadas, por otro, y, en último lugar, se señalaba a las comisiones de trabajo que el período de adaptación a las nuevas plantillas debía ser sensiblemente paralelo al período de adaptación señalado para el Ejército de Tierra (Diap. 3).

Examinemos con algún detalle estos criterios. En primer lugar, el de globalidad, que parece ser el más discutido por alguna de las enmiendas. He explicado antes que el objetivo del Gobierno no es el de definir de una vez por todas cuáles deben ser las plantillas de los tres Ejércitos, sino el de dotar a la política de Defensa de España de un instrumento igual para los tres Ejércitos, es decir, de una ley de plantillas homogénea que permita, después del ajuste a esta situación definida por la propia ley, una verdadera política de ajuste de las plantillas de personal a las necesidades que sistemáticamente vayan apareciendo o modificándose al nivel del Plan Estratégico Conjunto o, si se quiere, en la definición que el Plan Estratégico Conjunto comporta del objetivo de fuerza conjunta. Estamos, señorías, en una situación cambiante, porque el proceso de potenciación y de modernización de las Fuerzas Armadas no puede ser un proceso instantáneo, sino que tiene que alargarse en un período de tiempo. No interesa tanto muchas veces la adecuación física de una determinada

realidad a las normas, como la asimilación por parte del colectivo de la necesidad y de la conveniencia de este proceso de adaptación. Y esto, señorías, requiere tiempo. Los procesos que requieren una asimilación psicológica colectiva nunca pueden ser procesos de ajuste instantáneos.

Por otra parte, he explicado que el primer Plan Estratégico Conjunto ha sido aprobado recientemente. Este Ministro otorga una importancia capital a la primera revisión, después de un año, de este Plan Estratégico Conjunto; otorga una mayor importancia a la creación del sistema de planificación y de programación que al primer plan y programa en sí mismos, y, por lo tanto, lo que hacemos, paralelamente a este primer ciclo de política de Defensa que se inicia con la aprobación del Plan Estratégico Conjunto, es dotarnos de un instrumento claro, conocido y global que permita precisamente ir acogiendo las situaciones cambiantes que impondrán los ajustes en el Plan Estratégico Conjunto.

Habrà, señorías, por descontado, reducción del número de unidades —el plan de reducción del número de unidades en el Ejército de Tierra aún se prolongará por unos cuantos años—, habrá en el futuro, sin lugar a dudas, transformación de las características de algunas unidades; habrá bajas de medios de combate en la Armada, por desguace de buques viejos, y en el Ejército del Aire, por sustitución de medios actuales por medios futuros —en concreto, el F-18—, que exigen un mantenimiento y una forma de tratamiento absolutamente distintos que los medios actuales, habrá sustituciones parciales, etcétera.

Por este motivo y porque el proceso de ajuste de plantillas en el futuro —y creo que esto lo demostraré en mi explicación— tiene que esperar a que se promulgue una nueva ley global para los tres Ejércitos de clasificación de ascensos, hemos escogido el criterio de globalidad. Ello no quiere decir —como señala una de las enmiendas que he podido estudiar— que la globalidad suponga una suma de elementos heterogéneos sin conexión alguna; en absoluto, hay una discusión concreta respecto de estos medios, incluso ha habido una discusión respecto de aquellos cuerpos que está previsto que en el futuro se fusionen. Por ello hay que prever en las plantillas de cada Ejército que hay que darles de baja en este Ejército en concreto —el proceso de fusión del Cuerpo de Inventores es un ejemplo claro; en los Cuerpos Jurídico, de Farmacia, etcétera, va a suceder lo mismo en el futuro—, y lo que se trataba de hacer con esta primera ley era clarificar las cifras totales y los medios de control del ajuste a estas cifras. Por lo tanto, la globalidad no es un defecto del proyecto de ley, ni mucho menos. El criterio de globalidad es una decisión política, es un objetivo que nos hemos trazado, precisamente para que las leyes de plantilla en el futuro no sean un corsé que imposibilite los esfuerzos de modernización, sino que sean un método que permita los ajustes de futuro.

Por último, en apoyo de la idea de globalidad, quisiera también decir que los proyectos de ley comprenden todo el personal de las Fuerzas Armadas, con independencia de su destino, aunque el destino sean los órganos centrales del Ministerio u órganos nuevos que se han creado en

los distintos Ejércitos, o la Casa de S. M. el Rey. Por primera vez disponemos de unos totales que deberán cumplirse en cualquier caso. Como éste era un mensaje muy importante para el colectivo de las Fuerzas Armadas, no queda sin número el miembro de las Fuerzas Armadas destinado al órgano central ni genera automáticamente una vacante, sino que se ha previsto, precisamente, la demanda de personal que puede tener un órgano central o la Casa de S. M. el Rey; el criterio de globalidad era un instrumento importante de la política de futuro en el personal de las Fuerzas Armadas.

En cuanto a la adecuación al objetivo de fuerza conjunta, en este momento puedo explicar a SS. SS. que es evidente que las cifras que están incluidas en las leyes de plantillas de los tres Ejércitos son la traducción exacta de las que se han incluido en el objetivo de fuerza conjunta y, por tanto, en el Plan Estratégico Conjunto; pero —repite— una de las características esenciales del Plan Estratégico Conjunto es no sólo que es un instrumento revisable, sino que crea una mecánica forzosa de revisión, por tanto, introducimos las plantillas no con la perspectiva de las leyes anteriores, que eran unas leyes de máximos que tenían que regir en adelante hasta que fueran modificadas, sino con un mecanismo que va a suponer revisiones periódicas.

En cuanto a la estructura orgánica y modelos de carrera, quisiera explicar a SS. SS. que hemos tenido en cuenta, respecto a la primera, a nivel de oficiales generales y de jefes, en el Ejército del Aire, y de almirantes y también jefes, en la Marina, las necesidades puesto a puesto. El resto, como en el Ejército de Tierra, viene dado por la estimación, no puesto a puesto, de necesidades y la discusión de medios futuros, y viene dado también por el análisis que hemos realizado de modelos de carrera.

Este es un tema que me conviene que la Comisión de Defensa lo conozca. Va a ser difícil que lo puedan leer en la diapositiva. Yo se lo puedo leer desde aquí. En concreto, nos enfrentamos a una situación (lo digo por sí se debate la adecuación a la estructura orgánica, que va a ser lenta de solución) en la que en este momento el Ejército de Tierra tiene 65 escalas distintas, la Armada 54, el Ejército del Aire, 45; por tanto, tenemos 164 escalas distintas en las Fuerzas Armadas. A extinguir, pero existentes en este momento, tenemos 28 en el Ejército de Tierra, dos tan sólo en la Armada y 14 en el Ejército del Aire. Por tanto, entre las escalas vigentes, sobre las que no se ha tomado aún decisión de futuro respecto a su permanencia, que son 164, y las escalas a extinguir, que son 44, en este momento disponemos en las Fuerzas Armadas de 208 escalas distintas (Diap. 4).

Pueden comprender SS. SS. que éste es un tema de una dificultad enorme de resolución, porque afecta directamente a un colectivo muy complejo. Por tanto, de lo que nos dotamos es de medios iniciales de clarificación, y a partir de estas primeras leyes de plantillas empezarán los trabajos de reducción (es obvia su necesidad) de un número tan elevado de cuerpos y escalas.

Debo decir a SS. SS. que la CIPER, la Comisión Interejércitos de Personal, ha sido ya disuelta, porque ha en-

tregado a la Subsecretaría del Ministerio el examen exhaustivo de todas las escalas y sus características. Hasta este momento era, incluso para el Ministerio, difícil conocer el número exacto de escalas existentes.

En cuanto a la estructura orgánica, quisiera decir a SS. SS., como he explicado antes, que hemos tenido en cuenta no sólo la necesidad de iniciar este proceso de reducción de escalas, sino las perspectivas de fusión de cuerpos interejércitos, la justicia militar, etcétera. También hemos considerado las repercusiones que algunas decisiones de la Administración del Estado van a tener sobre las Fuerzas Armadas, por ejemplo, las discusiones actuales de una comisión interministerial sobre la configuración de la Administración marítima del Estado. La Administración marítima del Estado va a suponer un papel distinto de la Armada en la administración periférica marítima, y, por tanto, también hay que prever unos mecanismos de reducción, en cambio, en cuanto a su cuantificación por nivel de empleos o escalas distintas, en este momento es prácticamente imposible efectuar con rigor esta predicción.

Por lo que se refiere a los modelos de carrera, quisiera decir a SS. SS. que, evidentemente, el objetivo de las leyes de plantillas es adecuar los tres Ejércitos a las necesidades operativas de las Fuerzas Armadas. Este es el objetivo esencial. Es evidente que, paralelamente a este objetivo, la política de personal del Ministerio de Defensa debe intentar al máximo coordinar las necesidades reales operativas con la existencia de un modelo de carrera que sea razonable y que mantenga unas expectativas de ascenso con relación al número de años que presupuestamos. En cada nivel de empleo habrá un miembro normal de las Fuerzas Armadas que entre en las Academias. En concreto, este es el modelo de carrera para la Armada. Se prevén unas entradas, a las que estamos acercándonos ya en este momento, prácticamente estamos en ellas, de 40 alumnos en las Escuelas. Los alféreces de navío se mantienen al mismo nivel. Hemos añadido los dos miembros por normas. Las normas actuales obligan a reservar un número de plazas a los suboficiales que pasen unas determinadas pruebas y accedan desde la situación de suboficiales a la Academia. Por tanto, este es el modelo de lo que podríamos llamar Cuerpo General de la Armada. A nivel de teniente de navío, tenemos una reducción importante de ocho plazas, que son el traspase normal de los alféreces de navío a los Cuerpos de ingenieros. Esto está estadísticamente comprobado y son las cifras que vamos a mantener en el futuro. Sobre estos 32 tenientes de navío hemos continuado con dos miembros que tienen entrada por normas. El año final no está dibujado con exactitud en la diapositiva, porque, aunque estos miembros no pueden distinguirse en sus trabajos, de los de cualquier teniente de navío, en la práctica, para el modelo de carrera, sí que se distinguen, porque como han entrado normalmente mucho más tarde de los que entran en las Academias, porque ya son suboficiales, etcétera, la Ley del pase a reserva activa actúa en ellos antes que en sus compañeros de promoción. Por eso, para clarificar el modelo de carrera, hemos mantenido aparte el número de miembros

que provienen de suboficiales, aunque en la práctica esto no se confunda (Diap. 5).

El pase a capitán de corbeta implica que ascienda, según nuestras previsiones, un número de 29. El diente que se ve en el dibujo se refiere a aquellos tenientes de navío que son clasificados durante dos o tres años, pero, que por estar clasificados por ese tiempo, no ascienden; sin embargo, ascienden a capitán de corbeta, pero en la escala de tierra. El diente de sierra señala la amortización normal de estas plazas; son amortizaciones derivadas de la constatación estadística de los últimos años. Aquí está presentado el grueso de los capitanes de corbeta que pasan a capitán de fragata. El resto son los capitanes de corbeta que ascienden, pero que quedan como capitanes de fragata en la escala de tierra. El capitán de fragata pasa a capitán de navío en una cifra mucho menor, 12 durante cinco años; éste es el grosor de capitanes de navío. También pasan a capitán de navío, pero ya dentro de la escala de tierra, puesto que la escala de tierra de capitanes de navío se nutre por el ascenso directo de capitán de fragata y algunos capitanes de navío que continúan en la escala de tierra, porque no ascienden a almirantes. Este es el volumen de ascensos a almirantes que, aproximadamente, es de cinco respecto de la promoción.

Este modelo de carrera debería sumarse, para tener los totales, con el modelo de carrera de Infantería de Marina, que podría comentar exactamente igual; aquí las normas para ascenso a suboficial tienen un peso superior, y el ascenso a general es más reducido; también es mucho más reducido el volumen del Cuerpo, porque los ingresos por año son ocho, en el otro caso trabajábamos con 40; por tanto, la proporción de uno a cinco, en general, es la misma (Diap. 6).

Aquí aparece el modelo de carrera del Ejército del Aire. Si sumáramos los modelos de carrera que están realizados para el Cuerpo General, Infantería de Marina y los demás Cuerpos, nos daría el total de plantillas que está incluido en la Ley de Plantillas. Por tanto, hay una coherencia entre unos modelos de carrera estudiados y discutidos en cada cuartel general y las cifras totales, que son muy breves, pero son las que contiene el proyecto de ley.

En el Ejército del Aire tenemos, en los primeros años, una reducción, si se quiere, un coeficiente de atrición superior. Este es un dato estadístico constatado, está en relación con un mayor número de accidentes o de mortalidad en esta carrera, y también, en algunos casos, hay un número de abandonos algo superior que en los otros Ejércitos. A partir del empleo de capitán, el perfil es muy parecido, precisamente en este caso, al de la Armada, y las proporciones son bastante similares. Tenemos un volumen importante, ya en la escala de Tierra, en el Ejército del Aire de comandantes con ascenso a tenientes coroneles, pero quedando en la escala B); ocurre exactamente igual de tenientes coroneles a coroneles. El número de coroneles, en el caso del Ejército del Aire, es proporcionalmente mayor que en la Armada, ya que lo estamos estudiando en paralelo, y la proporción de generalato es prácticamente idéntica en los dos casos (Diap. 7).

Vistos los modelos de carrera, quisiera comentar el úl-

timo criterio que se dio a los equipos que diseñaron ambas leyes de plantillas, que es el del período de adaptación. Los dos cuarteles generales concluyeron que el período de adaptación podría hacerse razonablemente en cinco años, y de esta forma acompasábamos el año final de ajuste a las tres Leyes de Plantillas en los tres Ejércitos. Por tanto, los tres Ejércitos dispondrían de una adecuación a una ley de plantillas, que puede modificarse en cualquier momento, pero una adecuación que se puede realizar en el mismo momento.

Los métodos de aproximación podemos explicarlos luego, pero son prácticamente los mismos que para el Ejército de Tierra, y es evidente que este Ministerio piensa aplicar los mecanismos creados por la reserva transitoria a los procesos de ajuste de la Armada y del Ejército del Aire.

Sus señorías podrían preguntarse por qué presentamos a la vez los dos proyectos de ley. Los presentamos conjuntamente, en primer lugar, porque ha parecido —y esto creo que lo he comentado con varios portavoces de distintos grupos— que la discusión simultánea de los dos proyectos de ley será conveniente para la Comisión de Defensa y para la Cámara. En segundo lugar, porque son colectivos los dos Ejércitos, que tienen una entidad de efectivos bastante semejante. Cuando veamos los efectivos finales, SS. SS. comprobarán que las cifras son parecidas. Los dos Ejércitos tienen plantillas vigentes, como he explicado antes, ya establecidas por ley, modificadas por otras leyes, modificadas algunas veces por unas prácticas que estas nuevas leyes resuelven definitivamente, pero es evidente que había un punto de partida legal que no existía en el caso del Ejército de Tierra (Diap. 8).

Los dos Ejércitos tienen unas leyes de ascenso de características similares. Esto es importante, señorías —luego lo explicaré—, porque el factor de distorsión de las leyes en plantillas vigentes han sido, en ambos casos, las dos leyes de ascenso propias de los dos Ejércitos.

Por último, los dos Ejércitos concluyeron en que era posible un período transitorio idéntico y, por tanto, éste es otro argumento en favor de discutir paralelamente los dos proyectos de ley.

Para ir avanzando —no quisiera alargarme más del tiempo que me ha concedido el señor Presidente—, se les van a mostrar 11 leyes o decretos que constituyen la normativa vigente de la Armada, la más importante de las cuales es la ley 78/1962, pero hay otras muchas leyes que modifican sustancialmente esta Ley inicial de 1962. Está la Ley de 1967, de la ley de Ingenieros, la transferencia a la escala de mar del Cuerpo de Máquinas supuso una generación de nuevos empleos, etcétera. Así, quiero dar también a SS. SS. una idea de que posteriormente ha ido modificándose la Ley de plantillas de la Armada hasta el punto de que los efectivos actuales son muy distintos que los que previó la Ley original de plantillas de la Armada (Diap. 9).

Si pasamos al Ejército del Aire, sucede exactamente lo mismo, quizá en menor entidad en cuanto al número de disposiciones. Las primeras plantillas del Ejército del Aire se fijaron por decreto, no por ley, en 1969. Incide des-

pues en el volumen de plantillas la Ley de 1975, de reorganización del Arma de Aviación. El Decreto de 1979, por el que se fijan las plantillas del Estado Mayor General del Ejército del Aire, volvió a modificar la situación, y también hay unas modificaciones, menores en este caso, como la reorganización de la escala auxiliar del Cuerpo de Sanidad y de las plantillas de músicos y bandas del Ejército del Aire, que son temas de menor entidad (Diap. 10).

Pero lo que ha sido trascendental de verdad en explicar la desviación actual entre la Ley y los efectivos no son las Leyes que he explicado o Decretos que modifican las plantillas, sino precisamente las que están en la diapositiva que ahora estamos mostrando. Básicamente, la Ley de 5 de diciembre de 1968, de Escalas y Ascensos en los Cuerpos de Oficiales de la Armada, porque, al permitir generar puestos en «H», según se denominan en el argot o lenguaje de los Ejércitos, o entre comillas, como también se dice en otros Ejércitos, ha hecho posible un engrose descontrolado de las plantillas, incluso por parte de los órganos de decisión del cuartel general y del Ministerio. ¿Por qué? Porque como existe, es normal y humano, una presión constante al ascenso en todos los colectivos de Fuerzas Armadas del mundo, en cuanto existen quiebras se rellenan inmediatamente estos espacios hacia arriba. Cuando veamos los perfiles se observará que, a nivel de coronel o de capitán de navío, es donde tenemos un número de excedentes mayor (Diap. 11).

Hay otras disposiciones, como la de 1969, de ascensos para el personal de la Armada, de Aviación, etcétera, que han incidido en este tema. En el tercer apartado —por si no pueden leerlo SS. SS.— está incluida la creación de nuevos organismos en el ámbito de cada Ejército. Esto es importante, sobre todo en la Armada, porque la Ley de Plantillas no incluía los puestos en organismos que no fueran exactamente el cuartel general. Y, por último, están los destinos en los órganos centrales. Ha sido una experiencia relativamente reciente —se produce, prácticamente, en 1978-1979—, y es uno de los elementos responsables también del crecimiento de los efectivos por encima de las leyes de plantillas.

En esta situación, hemos escogido algunos ejemplos que pueden ser ilustrativos de la situación existente. En la escala de mar, a nivel de capitán de navío, las plantillas de la Ley de 1962, reformada por otras leyes, permitían la existencia de 68 capitanes de navío. En febrero de 1985, teníamos 114. Prácticamente, se habían doblado, por estos mecanismos de leyes de ascensos, los efectivos existentes. En la escala de mar asimismo, de 138 capitanes de fragata, permitidos por la Ley de Plantillas, los efectivos eran 162. El exceso era de 24. Porcentualmente, éste era mucho menor, pero también era exceso. En la sección transitoria, para los capitanes de navío procedentes del cuerpo de máquinas integrados en el cuerpo general, las posibilidades eran de seis; los puestos existentes, nueve. Por tanto, aquí hay sólo un incremento de tres. Pero observen que es del 50 por ciento sobre la base. En cuanto a capitanes de fragata, el incremento porcentual es mucho menor, porque, sobre 32, permitidos en la ley, las existencias son de 38 (Diap. 12).

En Infantería de Marina los grandes excedentes siempre se producen a nivel de coronel o capitán de navío, porque es el último empleo garantizado en la mecánica del modelo de carrera y allí se acumulan los miembros de las Fuerzas Armadas. Exactamente igual, señorías, sucede en Alemania, donde el último empleo garantizado es teniente coronel, la nueva ley de reducción de plantillas alemana trata precisamente de reducir el excedente de ese grado. Todos los Ejércitos tienen el problema de un excesivo crecimiento en el último empleo garantizado en el modelo de carrera pasamos de 15 a 23. En cuanto a coroneles, pasamos de 15 a 23. De 30 a 52, para tenientes coroneles. En ingenieros, de 34 a 49. En capitanes de navío, de 43 a 56. En intendencia, los aumentos son muy importantes. De 16 a 18, en cuanto a coroneles. Y de 39 a 55, para los tenientes coroneles.

En realidad, aunque he dicho a SS. SS. que estos dos Ejércitos tenían una base legal de partida, en cuanto a los cálculos y a la política de adaptación, realmente no podemos partir de la base legal. Tenemos que hacerlo de las existencias reales, porque se ha producido un incremento de las posibilidades de la base legal, precisamente por otras leyes como la de clasificaciones de ascensos en los dos Ejércitos.

En Aire, estamos en una situación casi exacta. En cuanto a coronel, pasamos de 69 a 89. En teniente coronel, de 168 a 192. Hay un ejemplo que es un caso extremo y que se ha producido por una serie de circunstancias que afectan al crecimiento normal de la escala de tropas y servicios, y es que de 18 coroneles que hay en plantilla, estamos en 67. Esto es debido a los ascensos, en cuanto que ascendieron también a coronel en la escala del Aire en las mismas promociones. Pero no deja de poner de manifiesto que determinados mecanismos, que no son las leyes de plantillas, permiten hinchazones importantes respecto al total de la ley. En tenientes coroneles, hemos pasado de 78 a 90, etcétera. Aquí se va acompasando más el fenómeno que se ha producido con respecto a tenientes coroneles. En el Cuerpo de ingenieros aeronáuticos, de 22 pasamos a 34, en tenientes coroneles. En el Cuerpo de intendencia, de 12 a 25. Hay un aumento de más del doble. En tenientes coroneles, de 28 a 42 —el aumento también es muy considerable—. Tanto en la Armada como en el Ejército, precisamente por necesidades de programación en función de criterios económicos, etcétera, Intendencia ha sido un Cuerpo que ha crecido muy por encima de las posibilidades de las leyes de plantillas (Diap. 13).

Si ésta es la realidad a la que nos enfrentamos, veamos qué es lo que suponen los proyectos de ley que se han presentado a la consideración de las Cámaras. Este es el resumen para la Marina. En la primera columna no hemos puesto la Ley de Plantillas de 1962, sino, precisamente, las existencias, porque es el colectivo real con el que contamos. En la segunda columna está la plantilla del artículo primero del proyecto de ley, la reducción en cifras absolutas y en porcentaje. No quisiera entretenerme demasiado. Sólo quiero subrayar, porque SS. SS. ya conocen el proyecto, e incluso lo han enmendado, una característica que es común a los tres Ejércitos (Diap. 14).

Se producen reducciones muy importantes a nivel de almirante o de teniente general. Sin embargo, las reducciones más importantes en cifras absolutas, y en porcentaje, también se producen a nivel de coronel o de capitán de navío.

La Armada no necesita en este momento, ni puede permitirse, no ya por modelo de carrera sino por necesidades objetivas de servicio, una gran reducción de los empleos de teniente coronel o capitán de fragata, corbeta y teniente de navío. Sí se puede reducir a nivel teniente, alférez de navío, y existe una reducción moderada de los suboficiales. También en este caso estamos especulando con la introducción sistemática, que la Ley de Presupuestos de este año ya cuida de una forma efectiva, por primera vez, del voluntariado profesional que, al tener una duración mayor que el reemplazo obligatorio, permite una cierta reducción del número de suboficiales de carrera. La reducción final es, aproximadamente, del 8 por ciento, y las existencias variarían de 11.836 cuadros de mando a 10.899. Cerca del millar.

Ahora tenemos, Señorías, unas diapositivas de explicación visual de las reducciones. En este caso, se refieren a la reducción a nivel de oficiales generales. Es decir, de contraalmirantes, vicealmirantes y almirantes. La reducción aproximada es de 11,8, porque a nivel de almirantes es muy alta, el 28 por ciento, pero a nivel de contraalmirantes y de vicealmirantes es menor, del 10 por ciento, más o menos. Tenemos en esta diapositiva una comparación de las existencias totales, divididas por almirantes, vicealmirantes, oficiales generales, y contraalmirantes, con lo cual se ve que, en cifras absolutas, la reducción mayor es de contraalmirantes y la menor de vicealmirantes. ¿Por qué? Porque en la discusión orgánica a que he hecho referencia en mi exposición, el ajuste mayor entre las existencias y las necesidades efectivas de la Armada se produce, precisamente, a nivel de vicealmirante (Diaps. 15 y 16).

La reducción en capitanes de navío y coroneles es la mayor, superior al 25 por ciento, prácticamente del 30 por ciento. Exactamente igual que en el Ejército de Tierra, éste es el esfuerzo de adaptación más importante que debe realizarse en los futuros cinco años. En suboficiales, la reducción es relativamente escasa, del 7,9 por ciento, algo inferior a la reducción global de la Armada. De todas maneras, los suboficiales tienen un peso muy importante en la Armada; serán 6.130 sobre un total de 10.000, es decir, son más del 60 por ciento de este Ejército (Diaps. 17 y 18).

Aquí tenemos una diapositiva que intenta explicar las distintas reducciones porcentuales: la de almirantes; la de coroneles, que es la mayor; la de suboficiales ya la he explicado; alféreces de navío y tenientes, etcétera. Vemos que las reducciones menores se producen en los niveles de empleo en los que, por discusiones sobre estructura orgánica, la adecuación de las existencias a la realidad es la mejor, como los tenientes de navío, capitán de corbeta y capitán de fragata. En los demás, las reducciones son muy altas (oficiales generales, coroneles o capitanes de

navío) o casi idénticas al promedio (suboficiales, vicealmirantes y contralmirantes) (Diap. 19).

Pasamos al Ejército del Aire que tiene no sólo una reducción algo mayor que la Armada, superior a 1.000 miembros, sino que también tiene una adecuación a la estructura importante, como en el caso de la Armada. La reducción del porcentaje de tenientes generales es enorme, del 58 por ciento, porque se pasa de 12 a 5, pero las existencias actuales tampoco reflejan una situación normal. En este momento, un miembro del Ejército del Aire es el Jefe del Cuarto Militar de la Casa del Rey; hay un teniente general del Ejército del Aire que es el Director General de Personal del Ministerio, etcétera (Diap. 20).

En generales de división, la reducción es más acusada que en la Armada, el 17 por ciento. En cambio, en generales de brigada la situación no es la misma, dentro de esta línea de ajustarnos puesto a puesto a las necesidades de futuro. En coronel, la reducción es muy alta, el 25 por ciento. En tenientes hay otra vez una reducción importante, y en suboficiales es algo superior a la reducción global del Ejército. De esta forma, configuramos una nueva estructura en la que nos hemos encontrado con la necesidad de no reducir demasiado los niveles de capitán, comandante y teniente coronel, junto a una reducción global, como he dicho, de 1.054 cuadros de mando.

Vamos a ver rápidamente algunas explicaciones gráficas sobre lo mismo. El promedio de la reducción de oficiales generales es del 17 por ciento. La reducción de coroneles es mayor; en este caso, es prácticamente la cuarta parte. La reducción de suboficiales es del 8,6, por ciento. Aquí tenemos una explicación global de todas las reducciones porcentuales. La mayor, en este caso, es la de coroneles y la de generales; la de suboficiales es prácticamente idéntica al promedio; tenientes, y las menores, como en el caso anterior, de capitanes, comandantes y tenientes coroneles (Diaps. 21, 22, 23 y 24).

Ahora aquí quisiera explicar con otra diapositiva algunas características comunes de la Armada y del Ejército del Aire que nos permiten situar el esfuerzo que hay que realizar con la Ley de Plantillas y explicar algunas de las situaciones que han aparecido recientemente. El color amarillo es el de la Armada y el azul es el del Ejército del Aire. Este gráfico señala el número de coroneles y capitanes de navío que han tenido los dos Ejércitos. Vemos que desde 1965 a 1970 ambos Ejércitos fueron reduciendo plantillas escasamente, puesto que fue en cifras muy pequeñas, pero se redujeron. En el caso de la Armada, los coroneles y capitanes de navío redujeron su número de 216 a 201; este número se hincha espectacularmente desde 1975 a 1980, y ahora, en 1985, aún ha sufrido un incremento mayor. Esto es así por varias razones. Porque las necesidades de los nuevos organismos y del órgano central están más centradas en altos que en bajos empleos, porque el nivel es de más bajos empleos, de suboficiales, etcétera; pero también porque la Ley de Reserva Activa, etcétera, ha empujado al aumento, en estos últimos empleos garantizados del número de coroneles, de tal modo que en 1985 tenemos aproximadamente de 330 a 340 coroneles, capitanes de navío en los dos Ejércitos,

mientras que en 1975 la cifra aproximada era de 200. Las leyes de plantillas que se someten a la consideración de la Comisión de Defensa reducen esta cifra en un quinquenio al número de 240 a 250, que serían totales y que incluirían los sin número, los puestos en «H», los entrecuillados y los que están en el órgano central. Si se tienen en cuenta todas estas consideraciones adicionales dentro de la cifra total, parece razonable esta cifra comparándola con la de 200. En este caso de los suboficiales la Armada ha tenido un crecimiento enorme, sostenido, continuado desde 1965, y la ley que he citado reduce las cifras de crecimiento de los suboficiales de los dos Ejércitos (Diaps. 25 y 26).

Ya no comparamos los dos Ejércitos, sino tres, señorías. En este cuadro comparamos los coroneles y capitanes de navío: en verde los de tierra; en azul, los de la Armada; y, en amarillo, los del Ejército del Aire. Prácticamente, el amarillo y el azul se confunden. En los tres casos —aquí la escala está más achatada— vemos que, por el juego de estas leyes que afectan comúnmente, como la de Reserva Activa, hay un incremento (lo que pasa es que en el Ejército de Tierra como el ascenso no es con ocasión de vacante, la creación de nuevas vacantes era automática y, en cambio, en estos casos era más reducida) del 80 al 85 por ciento, y, en los dos casos, las Leyes de Plantillas (en este caso la aprobada y los proyectos existentes) reconvierten el número de coroneles al existente antes de este empujón hacia arriba del quinquenio último. Por tanto, lo que sucede con los tres Ejércitos tiene que tener una repercusión evidente en el total de las Fuerzas Armadas, que es el color rojo (Diap. 27).

En esta diapositiva tenemos el mismo fenómeno referido a jefes. En los jefes se suaviza más porque junto a los coroneles están los tenientes coroneles y los comandantes. El Ejército de Tierra ha tenido un aumento más suave, precisamente porque ya he explicado que es en el empleo de coronel donde se dieron todas las tensiones. En cuanto a jefe, las reducciones son superiores a las existencias de 1980; prácticamente nos colocaríamos en la posición de 1975 en los tres Ejércitos (Diap. 28).

En cuanto al total de oficiales, la explicación es prácticamente la misma. La Armada tuvo un incremento importante entre 1975 y 1980. Sin embargo, tanto la Armada como el Aire han tenido un estancamiento de cifras totales en el último decenio. En el Ejército de Tierra, no, por tanto, la nueva Ley de Plantillas de Tierra implica que el total de las Fuerzas Armadas recupera aproximadamente las cifras correspondientes a 1975. En suboficiales si nos encontramos con una tendencia común a los tres Ejércitos que es normal, porque es normal también la necesidad de suboficiales especialistas en los tres Ejércitos con los nuevos medios. La tendencia al incremento de suboficiales se modera, pero no se reduce, ni se vuelve a los niveles de años anteriores. Esta es una decisión bien discutida, consciente, que se deriva de las necesidades de servicio que antes he explicado que son los criterios básicos de los proyectos que traemos a la consideración de esta Comisión (Diaps. 29 y 30).

Finalmente, tenemos en esta diapositiva el cuadro nu-

mérico del Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire (si son aprobados los nuevos proyectos de plantilla tendríamos el conjunto de Fuerzas Armadas en 1991), con las existencias actuales de los tres Ejércitos y la plantilla dentro de cinco años en los tres Ejércitos, con reducciones del 15 por ciento en Tierra y del 8 por ciento en Aire y en la Marina. Se ve, cómo aún con excepciones en el nivel de comandantes y tenientes coroneles en Tierra, la adecuación —no tan sólo la reducción total— a las necesidades de estructuras es bastante común en los tres Ejércitos. Estas son las existencias hoy en día en las Fuerzas Armadas teniendo en cuenta la reducción total: 66.505 cuadros de mando; las plantillas que existirían dentro de un quinquenio, sin distinguir entre Ejércitos, serían de 58.223. Por tanto, el promedio de reducción en el quinquenio será del 12,5 por ciento (Diaps. 31 y 32).

Con esto hemos acabado la exposición de diapositivas. Quisiera explicar a SS. SS. algunos temas puntuales distintos de esta evolución global. En primer lugar, la consideración de los almirantes o tenientes generales, porque hay una enmienda que propone algunos retoques en el articulado que regula este tema. El proyecto de ley propone que cuando se designe algún almirante —en el caso de la Armada, teniente general en el caso del Ejército del Aire— para ocupar determinados puestos asignados a este empleo por la legislación vigente, o cualquier otro de especial relevancia, desde la estructura orgánica del Ministerio de Defensa se considerará como plantilla transitoria adicional. Esto es así, señores, porque, si en un momento dado el órgano central requiere un general de división o un vicealmirante, es muy fácil sustituirle, aunque la plantilla es total. A partir de ahora no se podrá dar al ascenso esta vacante —esta es la transformación más importante de la ley de plantillas que presentamos—, aquella vacante tendrá que ser cubierta por un general de brigada o por un contralmirante en un puesto de superior categoría. Eso es una práctica normal en cualquier país de los que nos rodea y no supone ningún trastoque dentro de las cifras de 35 ó 20 vicealmirantes, por ejemplo. En cambio, la cifra de almirantes se ha calculado tan de acuerdo con las necesidades estrictas del Ejército que si destináramos un almirante o un teniente general al Cuartel Militar, a un puesto de relevancia en el organismo, o a Jefe de Estado Mayor de la Defensa, tendríamos que destinar en puesto de superior categoría a niveles de mando, capitanes generales de zona marítima, etcétera, y parece inconveniente utilizar esta práctica.

Precisamente para salvaguardar que las plantillas sean totales, y también para salvaguardar un hecho político importantísimo que es que los destinos al órgano central no implican dar al ascenso esta vacante, se ha introducido en estos proyectos de ley —pensábamos introducirlo en el Ejército de Tierra por medio de la ley de Presupuestos— el criterio de que esos destinos, cuando son a nivel de almirante, sí crean una plantilla transitoria. Por lo tanto, no se reducen las necesidades, en este caso cinco, de cada uno de los Ejércitos. Este es el primer punto que quería aclarar.

El segundo punto que quiero tratar es que, puesto que

existe ya la ley de fusión de los Cuerpos de Intervención, en ninguna de estas cifras, a ningún nivel, tanto para la Marina, como para el Ejército del Aire, se han tenido en cuenta los miembros del Cuerpo de Intervención. Ya están de alguna manera deducidos de las propuestas.

Quería explicar a SS. SS. que una vez aprobadas estas leyes iniciaremos los mecanismos siguiendo la experiencia del Ejército de Tierra, experiencia que ha sido satisfactoria en cuanto a que sobre ella se puede basar la adaptación a las leyes de plantillas. Por tanto, aplicaremos decretos de reserva transitoria específicos, porque cada uno de estos decretos estará vinculado a la ley específica del Ejército de que se trate. Empezaremos aplicando esta mecánica, aparte de que se ha puesto en práctica la mecánica sustancial para garantizar a largo plazo la adecuación a los ingresos en las distintas academias. Todo lo demás son mecanismos de adaptación temporal que nos permitirán estar en 1991 en el punto que deseamos; pero la continuidad en ese punto viene garantizada, primero, por los mecanismos de globalidad que incluyen estos proyectos de ley; y, en segundo lugar, por la política de ingresos, que ya es totalmente coherente con los modelos de carrera que se han trazado y con esos totales que hemos explicado a SS. SS.

Por último, quisiera indicar que, si las leyes de clasificaciones y ascensos han sido el motivo de que las existencias reales se separen de las leyes de plantillas, es evidente que el Ministerio de Defensa es consciente de que debe corregirse esta mecánica, que supone constantemente una presión al alza del número de efectivos, sobre todo, como he explicado antes, en los niveles altos y últimos. Porque la presión al alza, incluso en los niveles de oficiales, señorías, se produce por la presión hacia el ascenso de los suboficiales en las últimas etapas de carrera militar. Es humano, razonable, y un fenómeno que hay que tener estudiado, que la presión al alza, en cuanto al número de efectivos, se produce siempre en los últimos niveles garantizados de empleo en la carrera de suboficial, cuando pasa a oficial; o en la carrera de oficial. Después de esta experiencia, y de varios ajustes y estudios que aún debemos hacer en relación a unos mecanismos de ascensos, es propósito del Ministerio de Defensa que, ultimado el proceso con las tres leyes de plantillas —proceso que no se considera definitivo, ni un corsé ni un dibujo fósil—, e iniciado el proceso de ajuste, empezaremos a elaborar la ley, puesto que ya contamos con el informe de la CIPER, que va a regular las clasificaciones y los ascensos de los cuadros de mando en las Fuerzas Armadas. ¿Qué objetivos va a tener esta ley? Esta ley tiene como objetivo, en cuanto a las escalas, reducir su número, clarificar sus expectativas; es decir, pretende ser una ley de bases para la futura estructuración de los Ejércitos en cuanto a sus cuerpos y escalas.

En segundo lugar, esta ley debe institucionalizar de forma definitiva para los tres Ejércitos —porque, no olviden SS. SS., que aún no está contemplado para el Ejército de Tierra el ascenso con ocasión de vacante como el único mecanismo posible de ascenso en nuestros Ejércitos.

En tercer lugar, debe crear un mecanismo de ascensos

que no suponga una presión constante para que existan excedentes de plantilla real, en relación con las posibilidades de la Ley de Plantillas. Además, tiene que suponer la existencia de unos criterios homogéneos de clasificación en los tres Ejércitos. Estamos avanzando en esta dirección, se van a promulgar órdenes ministeriales —no todo tiene que tener rango de ley— de homogeneización de los formatos de clasificación anual en los tres Ejércitos, pensamos incorporarlo a la ley, pero es evidente que la ley tiene que establecer las bases de unos criterios de clasificación profesional que sean homogéneos entre los tres Ejércitos que componen nuestras Fuerzas Armadas.

Por último, esta ley de clasificación y ascensos tiene que garantizar en los tres Ejércitos unos modelos similares de carrera, de tal modo que las expectativas de ascensos de un miembro de las Fuerzas Armadas sean prácticamente las mismas, tanto si ha entrado en San Javier para ser oficial del Ejército del Aire, como si ha entrado en Zaragoza, como si ha entrado en Marín. Debemos dar unas mismas expectativas de modelo de carrera a los tres Ejércitos.

Estos trabajos están bastante avanzados en algunos de los asuntos que he explicado a sus señorías y esperamos seguir la práctica de ajuste para confeccionar este proyecto de ley que cerraría el tema sobre el que ponemos las bases de futuro con las tres leyes de plantillas. En este terreno, el Ministerio de Defensa también está dando un paso importante de clarificación, y, por lo tanto, de capacidad de control, en cuanto a lo que nosotros denominamos oferta de empleo para la profesión militar, en paralelo con los mecanismos de oferta de empleo que se han aprobado por parte del Gobierno en cuanto a los funcionarios civiles del Estado.

La Ley de Presupuestos de este año proporcionará la justificación legal para este esfuerzo, lo que obligará al Ministerio de Defensa a hacer una oferta anual de empleo para la profesión militar, distinguiendo los ingresos en las distintas academias de suboficial, de oficial, etcétera, explicando de una forma global las cifras de ingresos —debo decir a sus señorías que en años anteriores eran bastante crípticos—, y otorgando anualmente al Congreso, y, en general, a los ciudadanos, un mecanismo de conocimiento con el fin de comprobar si, con la política de ingresos, estamos garantizando precisamente el seguimiento de las instrucciones de máximo empleo que supnen las leyes de plantillas.

Con el decreto de unificación de las condiciones de ingreso en las Academias Militares, al que otorgamos importancia no cuantitativa, no como regulación de los ingresos en las carreras, sino como homogeneización de las posibilidades de entrar a estudiar en las distintas academias militares, con este Decreto se configurarían las distintas piezas que dibujan un panorama que, repito a sus señorías, aun a riesgo de hacerme pesado, no pretende, en absoluto, diseñar de una vez por todas cuál es el volumen de efectivos que debe tener cada uno de los Ejércitos, ni los ingresos en las academias correspondientes, etcétera, sino que pretende dar un instrumento transparente. Esto es, que cuando dé unas cifras totales sean realmente to-

tales, que estas cifras tengan una traducción presupuestaria automática y que no resulte que, al traducir una Ley de plantillas al Presupuesto, suponga muchos más efectivos que los que las leyes de plantillas implican.

Por lo tanto, con este mecanismo transparente y, de verdad global, pretende otorgar al Ministro de Defensa, al Gobierno, un instrumento válido en el futuro para introducirlo en los planeamientos y programaciones, así como quiere ser para los miembros del Parlamento un instrumento válido de seguimiento de estos esfuerzos de control de la totalidad de efectivos de las Fuerzas Armadas y de cohesión con el planeamiento y la programación.

Muchas gracias, quizá me he extendido más de lo previsto.

El señor PRESIDENTE: Muchas gracias, señor Ministro.

Vamos a suspender la sesión por cinco minutos. (*Pausa.*)

El señor PRESIDENTE: Vamos a comenzar el turno de preguntas, de matizaciones, si las hay. Comenzamos por el Grupo Centrista, que se ha ausentado de la sala en el momento en que íbamos a comenzar.

Pasamos al siguiente Grupo, que es Minoría Catalana. Tiene la palabra el señor Durán Lleida.

El señor DURAN LLEIDA: Gracias, señor Presidente. Intentaré ser muy breve. En primer lugar, agradecer al señor Ministro la exposición, exhaustiva exposición, en lo que hace referencia a los proyectos de ley presentados para las plantillas del Ejército del Aire y de la Armada. Explicación gráfica que bueno sería que se utilizase también en otras ocasiones. Entiendo, y nuestro Grupo estaría de acuerdo con los criterios expuestos en relación al por qué de la presentación conjunta de ambos proyectos de ley. Nuestro Grupo Parlamentario, creo que a lo largo de la exposición por parte del señor Ministro, ha venido aportando argumentos o dando razones que avalan nuestra posición ante estos proyectos de ley, que podía calificarse como de abstencionista, no tanto en el sentido del voto, que, además, no procede comentarlo hoy, y que en su momento Minoría Catalana expondrá, sino en cuanto a la necesidad de tener como un acto de fe en relación a lo expuesto por parte del señor Ministro; acto de fe que nuestro Grupo Parlamentario ha hecho ya en otras ocasiones, concretamente en lo que hace referencia al primer proyecto de plantillas del Ejército de Tierra, en tanto que en los objetivos descritos en estos proyectos de ley, que se incluyen incluso en el propio preámbulo o exposición de motivos del texto presentado al Congreso de los Diputados, se recalca la necesidad de que se adecuen, como objetivo principal, las necesidades operativas de las Fuerzas Armadas.

Se ha dicho también por parte del señor Ministro que los criterios seguidos para la determinación de las plantillas de las Fuerzas Armadas —uno de ellos, al menos son la adecuación al objetivo de fuerza de conjunto. Se ha hablado también del plan estratégico conjunto como uno de los elementos necesarios, como factores que condicionan,

incluso, los objetivos a conseguir y, evidentemente, nuestro Grupo Parlamentario, como el resto de los Grupos Parlamentarios, desconoce el contenido, por ejemplo, del plan estratégico conjunto; desconoce también el objetivo de fuerza conjunta. Sabemos y somos conscientes del carácter secreto de ambas cuestionés, pero, posiblemente, debería arbitrarse no se qué medios para tener algunos elementos más importantes de información que pudiesen determinar, por nuestra parte, si la reducción de las plantillas prevista en los proyectos de ley presentados por el Gobierno al Congreso de los Diputados, por ejemplo, en tenientes generales, si deben ser cinco o deben ser 14 o deben ser tres o deben ser dos, y así en cualquiera de las otras escalas previstas en ambos proyectos de ley, en este caso concreto.

Por tanto, y resumiendo, nuestro Grupo Parlamentario no ha presentado ninguna enmienda sin conocer esos objetivos fundamentales y hace lo que he dicho antes, este acto de fe, a lo que por parte del Ministerio de Defensa se cree son necesidades para adecuar las plantillas a los objetivos de las Fuerzas Armadas; aprovechando este marco de presentación, si cabe utilizar este término, de los proyectos de ley de plantillas del Ejército del Aire y de la Armada, y de una forma específica del Ejército del Aire, aunque soy consciente que no viene al caso, en tanto que no es el contenido del articulado de este proyecto de ley donde debe regularse.

Reitero al señor Ministro una preocupación de nuestro Grupo Parlamentario, que nos era conocida, en relación a las medidas que en su día deban adoptarse para mejorar las posibilidades de ascenso oficial de los Suboficiales del Ejército del Aire de una forma particular, aunque también esto pueda hacer referencia al caso concreto de la Armada. Recordará el señor Ministro que, por parte de nuestro Grupo Parlamentario, se le formuló en su día una pregunta escrita, y se nos remitió su respuesta cuando se promulgase la citada ley de plantillas, referida, señor Ministro, a las plantillas del Ejército del Aire, que no se pueden variar las actuales normas de ascenso.

Por tanto, insisto en reiterar nuestra preocupación y solicitar del señor Ministro que, una vez ya presentado el proyecto de ley de plantillas del Ejército del Aire en este caso concreto, y de la Armada también, se puedan habilitar en el futuro medidas para que no se continúe una discriminación que nosotros entendemos existe y que, en este sentido, ya se había apuntado en otras ocasiones por parte de nuestro Grupo Parlamentario, de una forma particular de los suboficiales del Ejército del Aire, pero también, insisto, de la Armada. Así, por ejemplo, mientras en el Ejército de Tierra existe una proporción de un oficial o casi igual a un suboficial; un oficial por 1,134 suboficiales, y en el Ejército del Aire existe un oficial por 2,169 suboficiales. Por tanto, hay una diferencia que no acabamos de entender y que insistimos en aprovechar este marco para solicitar que en el futuro, por parte del Ministerio de Defensa, se arbitren estas medidas que ya el propio Ministro señalaba en su respuesta a uno de nuestros compañeros del Grupo Parlamentario.

Nada más y muchas gracias, señor Presidente.

El señor PRESIDENTE: Muchas gracias, señor Durán. Tiene la palabra el señor Mardones.

El señor MARDONES SEVILLA: Muchas gracias, señor Presidente. Señor Ministro, entrando rápidamente en la materia de esta Comisión, le haría la primera observación. Por supuesto, que me parece oportuno que se hayan podido presentar por usted conjuntamente los dos proyectos de ley de plantillas de la Armada y de plantillas del Ejército del Aire. Posiblemente hubiera sido un proceso lógico haberlo hecho en su día con el Ejército de Tierra, traído juntamente con los proyectos de ley de plantillas de la Armada y plantillas del Aire.

Cogiendo un poco el hilo de la conversación de lo que acaba de decir el señor Durán Lleida, por Minoría Catalana, vuelvo a hacer aquí las mismas objeciones que en su día le presentamos en el Pleno cuando el proyecto de ley de plantillas del Ejército de Tierra, que no sabemos lo que estamos aprobando en la medida en que una plantilla no tiene solamente unos efectos puramente orgánicos y presupuestarios de plantilla o de racionalización de esos cuellos de botella o de esos remansamientos que se vienen produciendo en las categorías superiores de Generales o Almirantes o de Coroneles y Tenientes Coroneles o Capitanes de Navío o de Fragata, sino que vienen fundamentalmente justificados en lo que se entiende por una auténtica política de Defensa. Es decir, lo que vincula la ley de plantillas al plan estratégico conjunto y la gran incógnita que surge, o las dos grandes incógnitas, es que estos proyectos de ley de plantillas son una resultante del plan estratégico conjunto o son un condicionante del mismo. Porque si es una resultante se puede deducir que los mandos de las grandes unidades operativas que configuran el apoyo de un plan estratégico conjunto están aquí, y si es condicionante, una plantilla condiciona las posibilidades de extensión de fuerza de un plan estratégico conjunto fundamentalmente hecho, como sería en una empresa. Si en una empresa se plantea sólo una dimensión de plantillas, sin decir cuáles son los objetivos que pretende la empresa, estaríamos en una visión totalmente sesgada. Por tanto, de transparencia, nada, y yo comprendo las reservas del señor Ministro en la correlación íntima y fundamental que existe para definir una auténtica política de defensa, porque aquí no podemos entender la parte sin entender el todo, y eso es fundamental.

Entramos ya, después de esta valoración, de este juicio de valor o de esta reflexión en alta voz, en lo siguiente. En primer lugar, usted se ha referido, señor Ministro, a la experiencia satisfactoria del Ejército de Tierra, y le hago la primera pregunta. Esa experiencia satisfactoria que usted dice, ¿en qué datos objetivos está basada: es una resultante de las peticiones masivas o no menos masivas —el señor Ministro lo aclarará— de solicitudes de retiro o de pase a otras situaciones de altos mandos militares —hablo de las categorías de Comandante para arriba—, acogiéndose a la legislación y desistiendo de continuar su vida activa, su carrera profesional militar y pasándose a la reserva o retiros correspondientes en los di-

versos grados de escala B, etcétera, que señala la legislación? Esta sería una pregunta.

En segundo lugar, en la expresión que se ha visto en una de las diapositivas, y que el señor Ministro incluso ha citado, de nuevo organismo en la Armada, ¿se contemplan sólo nuevos organismos en la Armada o hay posibilidad de que existan nuevos organismos en el Ejército del Aire? y ¿cuál es la extensión del concepto «nuevos organismos»? , aparte de la que un poco el señor Ministro ha prefigurado, pero que más bien entran dentro del organigrama de lo que es un Cuartel General o el Ministerio de Defensa, etcétera. Es decir, ¿hay aquí la previsión, en un supuesto de que España un día se integrase en el dispositivo militar de la OTAN, y como muchas veces —y en las referencias de prensa se ha visto— aparece la noticia de una especie de semicontencioso con el tema de Gibraltar, de que si el jefe del mando del Estrecho tenía que ser o un almirante inglés o un almirante español o un almirante portugués, ahí, de alguna manera, se configuró alguna reivindicación de la postura española? ¿Puede estar contemplada en estos nuevos organismos una posible adscripción, en su día, de España al dispositivo militar de la OTAN? Como se ha hablado de los nuevos organismos de la Armada, sabe el señor Ministro que de una integración militar española en la OTAN, posiblemente dependeríamos más del cuartel de la OTAN de Norfolk, en Virginia, que está mandado por un Almirante de la Armada norteamericana y, por tanto, tiene una vocación más marinera que otros cuarteles generales de la OTAN en Inglaterra o en Europa, que son más aéreos o terrestres, porque, aunque algunos sean navales, no creo que nadie vaya a discutir la primacía de mandos navales militares a los ingleses en la zona norte del Atlántico, del Báltico o del Canal de la Mancha.

El tercer tema sobre el que le pregunto, señor Ministro, es el siguiente. En las cuestiones de plantilla de la Armada, la transparencia también brilla por su ausencia cuando nos bajamos a aquellos puestos que son desempeñados no ya por la Infantería de Marina —y usted lo ha puesto incluso en un gráfico—, sino en las expectativas de ascensos o de dimensión de plantillas que pueden tener los pilotos en el arma aérea que emplea la Armada, bien para la aeronaves que van en los portaaviones o los helicópteros que emplea la Armada. Es decir, esos cuadros, de dónde salen, cómo salen y qué expectativas tienen, porque no lo he visto reflejado, por ejemplo, en un instrumento tan moderno como puede tener la Armada con los pilotos de los sistemas de armas aéreas que emplea la Armada.

El señor Ministro se ha referido a una enmienda al artículo 1.º, párrafo tres, en cuanto a la designación de Almirantes o Tenientes Generales del Arma Aérea para ocupar esos puestos determinados. Usted ha tenido la exquisitez, por respeto a los Grupos Parlamentarios, de no entrar a discutir los pros y los contras de la enmienda, que eso será cuestión de que me lo discuta el Grupo Socialista que sustenta al Gobierno y que puede recoger, y es legítimo, las indicaciones logísticas que el señor Ministro pueda indicarles. Pero la enmienda venía precisamente

por lo que usted sabe que ha sido mi caballo de batalla: el haber puesto cuatro años de vida activa en la escala A a los Almirantes y Tenientes Generales que estuvieran de Jefe de Estado Mayor de la Defensa o de Jefe de Estado Mayor de cada una de las tres armas: Tierra, Mar y Aire, con lo cual se cercenaban una serie de expectativas de ascenso, y me parecía lógico que se quitaban del mando operativo de unidades básicas para una política de la defensa.

El señor PRESIDENTE: Tiene la palabra el señor Manglano.

El señor MANGLANO DE MAS: Antes de nada quiero agradecerle al señor Ministro la explicación detallada de estos dos proyectos de ley, al mismo tiempo que recordarle que nuestro Grupo ha estado continuamente pidiendo esta información y siempre llega tarde, aunque dicen que nunca es tarde si la dicha es buena. Ha de venir el señor Ministro y, sin embargo, a nosotros no se nos concede esta documentación. En estas diapositivas rápidas se nos ha mostrado ese modelo de carrera, y coincido con el portavoz centrista en que como no ha contemplado todos los modelos de carrera, sino solamente dos, por ejemplo en el caso de la Armada, se nos conceda a nosotros el poderlo estudiar antes de llevar a debate estos dos proyectos de ley.

Se nos ha dicho en uno de los gráficos, hablando de las plantillas del Ejército del Aire, que, por ejemplo, en los empleos de Teniente General hay doce en existencias a 1 del 9 del 95, que la plantilla propuesta es cinco y que la reducción es siete; por tanto, un 58,3 por ciento de reducción. Si no me equivoco —y me gustaría que me corrigiese en el caso de que me equivocara—, los 12 contemplan precisamente los Tenientes Generales que están en la B; luego, evidentemente, las cifras son falsas, puesto que exactamente igual lo podíamos haber hecho en la Armada, que también son 12 y no siete.

Quiero decir que para mí es tendenciosa una información en la que se dice que se reduce el 58,3 por ciento de los Tenientes Generales, cuando ahí se contemplan precisamente los Tenientes Generales que están en la B.

Por último, señor Ministro, los números que figuran en las plantillas de los dos proyectos de ley yo supongo que comprenden exclusivamente al personal profesional y que no incluyen a la escala de complemento. Sin embargo, en el proyecto de ley siempre se dice que dichas plantillas comprenden a todo el personal que ocupe o se encuentre disponible para ocupar, etcétera. Quiero decir que habría que poner a todo el personal profesional, supongo y que no incluye para nada la escala de complemento.

El señor PRESIDENTE: El señor Elorriaga tiene la palabra.

El señor ELORRIAGA FERNANDEZ: Señor Ministro, yo quería hacerle una serie de preguntas, todas en relación con un único tema, y dado que va a contestar a todas en conjunto, hay disyuntivas según lo que conteste a la primera. El punto de arranque es si estima el Gobierno que el proyecto de ley de plantillas del Ejército del Aire le autoriza para suprimir la escala de tierra en el

arma de aviación, creada por leyes, teniendo en cuenta que tal supresión tan sólo figura en la memoria justificativa que no se publica. En relación con esta pregunta, y naturalmente a expensas de lo que el señor Ministro conteste a la misma, le haría una segunda, es decir, en el caso de que sea así como lo interpretamos nosotros, que prácticamente desaparece la escala de tierra del Ejército del Aire en estos proyectos de ley, por qué se suprime la escala de tierra del Ejército del Aire y no se suprime, por ejemplo, la escala de tierra de la Armada, cuando hay criterios que parece que pueden ser aplicables comúnmente a ambas y en cierto modo parece que hay una intención de seguir una máxima analogía entre los tres Ejércitos en relación con todas estas reorganizaciones. Y en el mismo sentido, en último lugar, le preguntaría si, en caso de suprimirse la escala de tierra en el proyecto de ley de plantillas del Ejército del Aire, la pérdida de condiciones que se pudiera dar en el caso de Jefes y Oficiales para permanecer en la escala del aire del personal de vuelo, no crearía para lo sucesivo vacantes para el ascenso. Es obvio que si esto es así podría producirse que, al no haber vacantes por pérdida de condiciones, vamos a poner una hipótesis poco habitual, pero supongamos que se intoxican en un comedor de oficiales un número considerable de capitanes de vuelo del Ejército del Aire y que esa intoxicación tenga secuelas que condicionen sus posibilidades de volar, ¿pueden ascender otros o no pueden ascender otros? Porque estos señores no pueden pasar a tierra. Ese es un poco el sentido de la pregunta que me gustaría que me aclarase.

El señor PRESIDENTE: Tiene la palabra el señor Muñoz.

El señor MUÑOZ GARCIA: Señor Presidente, en nombre del Grupo Parlamentario Socialista agradezco al señor Ministro su comparecencia y la clarificadora exposición, que consideramos, contrariamente a otros portavoces, oportuna y necesaria para poder abordar con rigor y profundidad, y también con responsabilidad, los proyectos de ley de plantillas de la Armada y del Aire. Creo que se han explicado con suficiente profundidad las bases de partida, los factores condicionantes, entre los cuales estaba el objetivo de fuerza conjunta, lo que es el Plan Estratégico Conjunto (lo que ocurre es que, evidentemente, este no era el momento específico de explicar un tema tan importante, aunque tiene, como ha dicho el señor Ministro, mucho que ver con lo que son las leyes de plantillas), los objetivos, los criterios, los problemas existentes y las opciones y soluciones del futuro, es decir que se da una visión tanto de las partes como del todo totalmente coherente. Creo que en pocos temas, señor Presidente, hemos podido disponer de tanta y tan buena información, hasta el punto de que esta información justifica, desde nuestro punto de vista, plenamente la propia brevedad de ambos proyectos de ley que próximamente vamos a debatir.

El señor PRESIDENTE: Tiene la palabra el señor Ministro.

El señor MINISTRO DE DEFENSA (Serra Serra): El señor Durán Lleida ha explicado que tiene una posición abs-

tencionista, porque tiene que hacer un acto de fe —lo ha dicho también el señor Mardones—, puesto que desconocen en este momento oficialmente el PEC y el objetivo de fuerza conjunta.

En cuanto a la adecuación de estos efectivos a las necesidades de los servicios, ya iremos arbitrando, como es lógico, alguna solución para el conocimiento del Plan Estratégico Conjunto, y uno de sus capítulos, el objetivo de fuerza conjunta, no es más que un capítulo del PEC, pero la adecuación de las plantillas a las necesidades del servicio es un tema de seguimiento diario, no es tanto un tema del Plan Estratégico Conjunto; el Plan Estratégico Conjunto trata en relación a unas amenazas y unas posibilidades económicas, unos recursos y unos efectivos; pero la adecuación estricta, es decir, el sintonizar exactamente a niveles de empleo es mucho más un problema casi de gestión anual de personal en los tres Ejércitos que de coherencia con el PEC. Lo que sí puedo asegurarle al señor Durán Lleida es que es evidente que el Plan Estratégico Conjunto, aprobado por el Gobierno, tiene en este momento las cifras de personal que están incluidas en las leyes, lo cual, insisto, no quiere decir que las tenga en el futuro, porque lo sustancial de entrar en el Plan Estratégico Conjunto, en cuanto a política de defensa, es entrar en un mecanismo racionalmente revisable en función de programación y de constatación del resultado de esta programación y, por tanto, más que si el punto de partida es perfecto, interesa saber que hemos entrado en una mecánica en la que hay un ciclo en que un Estado Mayor Conjunto, junto con cada Ejército, cada año tiene que revisar la coherencia, la adecuación en maniobras, en días de ejercicios, en estructura, etcétera, de estas mecánicas y el órgano central, en cuanto a grandes líneas de política de personal, tiene que ir revisando los ingresos en las academias con el acercamiento al modelo de carrera que hemos dibujado en la diapositiva que he explicado a SS. SS.

En cuanto al problema de los suboficiales del Ejército del Aire, existe una diferencia en el Ejército del Aire en relación a otros Ejércitos, por lo que se refiere al número de suboficiales como proporción del total de cuadros de mando.

Si examinamos la última diapositiva que he proyectado veremos que los suboficiales de Tierra serán 17.470, sobre una plantilla total de 35.000, es decir, aproximadamente la mitad de los cuadros de mando en Tierra; en cambio, en el Ejército del Aire son 7.700, sobre 12.000; es decir, oscilan entre dos tercios y tres cuartas partes. En la Armada la proporción es más parecida a la del Ejército del Aire que a la de Tierra.

He explicado que un criterio sustancial tiene que ser la adecuación a las necesidades objetivas de cada Ejército y la proporción de suboficiales sobre el total del Ejército es variable en los Ejércitos en los países europeos que nos rodean. ¿Por qué? Porque las necesidades de suboficiales en el sentido especialistas, no en el sentido mandos de tropa de pequeñas unidades, son mucho mayores en el Ejército del Aire que en la Armada y en el Ejército de Tierra. En el Ejército del Aire los suboficiales especialistas son especialistas de mantenimiento; en la Armada los suboficia-

les especialistas son especialistas de manejo de un determinado material. Por tanto, es normal pensar que se necesitan muchos más especialistas de mantenimiento, especialistas eléctricos, electrónicos, de radares, mecánica, de vuelo en motores. Este es un tema que tenemos que tener como base de cualquier planteamiento futuro. La proporción de suboficiales en el Ejército del Aire siempre será mayor que en Tierra o en la Armada, porque lo que importa es la forma de ser, las misiones, la estructura de mantenimiento en tierra del propio Ejército del Aire.

De todas formas, debo decir que las plantillas que hoy hemos presentado suponen no un cambio radical, ni mucho menos, pero sí una holgura mayor para los suboficiales del Ejército del Aire, en cuanto a la reducción de los suboficiales del Ejército del Aire, puesto que no se compara con la reducción de oficiales da mayor expectativas de ascenso a oficial. Precisamente los suboficiales en el Ejército del Aire, no mucho más, pero tiene una reducción del 8,6 que en este Ejército en concreto es algo superior a la reducción promedio del Ejército.

En la medida en que podamos reducir el número de suboficiales por la existencia de voluntarios por un período de tiempo, que en el Aire va a ser reducida, no va a ser importante, en la medida en que se reduzca por una mayor presencia de personal civil en tareas de mantenimiento, que en el futuro va a ser importante, se podrán ir equilibrando los temas. Es otra de las razones por las que parece aconsejable tener una base de partida clara, es decir, que no puede haber más suboficiales que los que aquí se dice, pero, en cambio, se conciba la política de personal con una flexibilidad en el futuro. En cualquier caso, como he dicho en mi exposición, creo que clarificamos la base de partida, las cifras máximas que por primera vez puede haber y, por tanto, tenemos una base real, también por primera vez, del planteamiento del tratamiento futuro en el tema de los suboficiales.

Hay un problema de base que no quisiera tratar aquí porque es más de concepción de futuro en los tres Ejércitos, y es que debemos hacer un esfuerzo de definición más nítida del papel del suboficial que el que tenemos en este momento.

De alguna forma somos prisioneros, incluso, de una política de retribuciones que obliga a un escalonamiento por niveles de formación total, en contra de la política de retribuciones aconsejable, que he explicado en esta Comisión de Defensa, que es en diente de sierra, y es que en las últimas etapas de la carrera de Suboficial los niveles de retribución son superiores que en las primeras etapas en la carrera de oficial. De esta forma, eliminaríamos uno de los elementos de tensión hacia el ascenso de oficial. En muchos países la carrera de suboficial no comporta, en absoluto, acabarla como oficial y sólo en España es una mecánica obligada. El tema del enfoque del problema de los suboficiales, que acepto que es distinto en los tres Ejércitos, porque es distinta la definición de suboficial que requiere cada uno de los tres Ejércitos, es un tema muy complicado y debe discutirse sobre la base de una nueva definición del papel del suboficial, un perfil de carrera distinta; por lo tanto, una redefinición de las Academias

de Suboficiales, una mayor parcialidad al pasar a ser suboficial desde la permanencia en el Ejército, por un voluntariado, y no a través de una academia desde el exterior, etcétera. Todos estos son temas que están sobre la mesa de la Subsecretaría, están debatiéndose ya en los cuarteles generales y sobre los que me parece que la peor política sería una política precipitada.

Otra vez más la asimilación de las soluciones de futuro por parte del colectivo Fuerzas Armadas en cada Ejército específico es una garantía absolutamente necesaria para que las soluciones a aplicar sean correctas.

El señor Mardones ha dicho que no sabemos lo que estamos aprobando. Yo no participaría totalmente de la expresión tan terminante del señor Mardones. Estamos discutiendo unos proyectos de ley que suponen una reducción cuantificada, explicada, en relación a la situación actual de existencias; estamos discutiendo unos proyectos de ley que suponen, por primera vez, un tope real al número de cuadros de las Fuerzas Armadas, porque anulan totalmente o derogan, por decirlo así, los mecanismos de creación adicional de puestos en relación a la Ley de Plantillas; estamos discutiendo unos proyectos de ley que modifican sustancialmente la estructura entre empleos y acercan, de una forma muy sustancial también a la estructura normal en los ejércitos europeos, las plantillas de nuestros ejércitos.

Estamos dibujando unas plantillas que permiten, tanto para quien tiene responsabilidades de política de defensa como para quien tiene responsabilidades de control de esta política, por primera vez saber exactamente qué es lo que puede y debe producirse, porque en este momento, y con la suma de disposiciones legales y la Ley de Clasificaciones y Ascensos, es prácticamente imposible para el Ministro de Defensa conocer cuál va a ser el número de coroneles del Ejército de Tierra o de coroneles y capitanes de navío en la Armada.

Por tanto, estamos aprobando unos proyectos de ley que tienen todos estos elementos y cuyos resultados numéricos son el fruto de unos trabajos en los cuarteles generales y una discusión pormenorizada, digo, desde el nivel de general hasta el de coronel, puesto a puesto y, a partir de aquí, por necesidades globales de unidades y de coherencia de carrera, en todos los niveles del organismo central.

En cuanto a si es el resultante o el condicionante del PEC, yo le diría al señor Mardones que ni lo uno ni lo otro; precisamente la ventaja del PEC es crear un procedimiento cíclico. Por tanto, ha sido condicionante del PEC, evidentemente, el nivel de existencias. Es resultante del PEC la plantilla propuesta en tanto que creen los Estados Mayores y cree el Ministerio que los objetivos del PEC son asequibles con esa plantilla reducida y esas transformaciones de estructura.

En la práctica, con la revisión del PEC anual o bianual, que es una decisión que también tiene que tomarse por la práctica de esta misma revisión, entraremos en el mecanismo de que, a veces, alteraciones del PEC, por visión de amenazas o programas de equipamiento, etcétera, modificarán la estructura de plantillas o al revés: constata-

ciones de excesos de empleo o distorsiones de modelos de carrera nos obligarán a replantear las cifras e introducirlas en el mecanismo de revisión conjunta.

En cuanto a que ha notado que no había transparencia, creo que he explicado en mi primera intervención que proponemos unas cifras globales absolutamente rigurosas, controlables totalmente y el Gobierno tendrá que ir publicando la división de estas cifras globales en decretos que las dividirán entre cuerpos, armas, escalas, etcétera, a medida que vayamos resolviendo las adecuaciones y también las propuestas de reducción de escalas, etcétera.

Por tanto, si creamos un mecanismo que genera la posibilidad de transparencia y no unos ascensos, y, por tanto, un número en cada nivel de empleos, que se producía por leyes que crean estas condiciones automáticamente y no por decisión del Ministerio o de la política de defensa que se hace.

La experiencia satisfactoria en relación al Ejército de Tierra la he mencionado cuando he explicado que la reserva transitoria había constituido una experiencia satisfactoria en cuanto al número de solicitudes y las posibilidades de que este mecanismo sea suficiente para adecuar las existencias actuales a la plantilla que queremos en cinco años. En este sentido considero que la experiencia es satisfactoria. El número de solicitudes permite pensar que el instrumento será suficiente para la política de adecuación, si bien con otras medidas, como la de control de ingresos, que he citado también, y otras, como acelerar alguna forma de ascenso, etcétera, en algunas categorías, sobre todo de suboficiales, y que ya estamos en ello.

Nuevos organismos en la Armada. No hemos pensado en absoluto en la Alianza Atlántica, como puede suponer el señor Mardones. Cuando decimos «nuevos organismos» estamos pensando en unos mucho más pequeños, mucho más triviales; muchas veces se generan puestos por el Patronato de Casas de la Armada, del Aire; instrumentos de este tipo, que, por ejemplo, en la Ley del Aire, que era del Estado Mayor, una ley que configura la situación del Ejército del Aire es la que se fija en las plantillas del Estado Mayor del Ejército del Aire y arma de aviación. Muchas veces las vacantes se aceptaban porque no estaban en esta ley inicial, y como consecuencia no hemos pensado en absoluto en otros organismos internacionales, ni mucho menos, sino precisamente en este tipo de organismos, que no son muy espectaculares, pero que muchas veces generan más inflación de necesidades de vacantes que otros organismos. En el Aire ha sucedido exactamente lo mismo.

En cuanto a que en la Armada no hay transparencia suficiente para saber cuáles son las expectativas de pilotos, de dónde salen, etcétera, he insistido siempre que estamos tratando con cifras globales. Es evidente que los pilotos de la Armada salen del cuerpo general, y es política de cada momento dividir los miembros del cuerpo general en formaciones específicas. De la misma manera que el Ejército de Tierra, de forma discutida, evidentemente, por el órgano central, decide, en función de las necesidades, cuántas plazas se convocan para ir a la Escuela de Es-

tado Mayor o para el diploma de carros, etcétera. Es decir, con la evolución de los medios de cada tipo se van adecuando los programas de formación.

En cuanto a sus posibilidades de tener empleos futuros, es conveniente que haya un currículum de especialización, que la inversión en capital humano que ha supuesto esta especialización sea rentable para el conjunto de la sociedad, en este caso para la defensa de España. Pero en cuanto a ser contraalmirante o vicealmirante, etcétera, no hay absolutamente ninguna distinción en relación al marino o al miembro de la Armada que ha tenido destino o mando en un submarino o en unos medios aéreos, etcétera. Estas son, simplemente, especializaciones de un mismo cuerpo general.

La enmienda del mismo señor Mardones ha dicho que se puede discutir por los Grupos. Entiendo que es una aportación positiva, en parte, pero también quiero reiterar que me parecería inaceptable que el Jefe de Estado Mayor de cualquier Ejército pasara a una situación «transitoria»; es un elemento crucial. Puede, en relación a nuestra redacción, estar en una plantilla transitoria adicional un teniente general que ocupe un alto cargo en el órgano central o que es Jefe del Cuarto Militar de Su Majestad el Rey, pero es, desde un punto de vista estrictamente de conocimiento de la estructura militar, impensable que puede estar en una plantilla transitoria adicional el Jefe de Estado Mayor. De todos modos, hemos de dejar este tema, como muy bien ha dicho, para la discusión que la Comisión de Defensa tenga en relación a las enmiendas que han sido presentadas.

Al señor Manglano quiero decirle que ayer cuando regresé de París tuve que estar estudiando la comparecencia y tuve que expurgar el enorme número de diapositivas que el Gabinete y la Subsecretaría me habían presentado. Es decir, no hemos presentado los modelos de carreras dibujados, pero están, evidentemente, todos. Sólo, a título de ejemplo, hemos hecho el Cuerpo General de la Armada y el Aire, y la Infantería de Marina por la trascendencia que tiene, pero es evidente que en los demás esto puede verse y estudiarse.

También es evidente que los modelos de carrera son objetivos siempre. Ningún profesional en su vida se ajusta exactamente a los Ejércitos. Es por las leyes de los grandes números por lo que el colectivo de capitanes de corbeta permanece ese tiempo; aproximadamente en esta proporción ascienden, pero pasan a la escala de tierra, etcétera. La constatación entre realidad y modelo de carrera es uno de los criterios que se utilizan para ir ajustando la política de personal año tras año. Las cifras totales son totales, incluyen escala de complemento. Esta es una de las características sustanciales de todo el tema que estamos tratando también con el Ejército de Tierra. Creo que el tema que ha planteado el señor Elorriaga es más complicado, lo cual podría permitir una conexión de la dirección de personal con el señor Elorriaga, porque hay temas que deberían clarificarse. Una cosa es pasar a la escala de tierra por aptitud y otra por edad. El pase a la escala de tierra por edad desaparecerá por la misma mecánica de la Ley de Reserva Activa, que también suprime la

«B», es decir, por edad se pasará directamente a la reserva activa cuando termine el período transitorio, que es en 1987, pero subsiste la posibilidad por condiciones psíquicas o de otro tipo, etcétera. Quizá en esta doble distinción residen algunos de los problemas que planteaba el señor Elorriaga. Por descontado que en la ley, en los trabajos de supresión de cuerpos y escalas, hay que considerar también el impacto de la Ley de Reserva Activa. Puede ser que en el futuro, hecho el ajuste del primer impacto de dicha Ley hasta 1987, convenga llevar a cabo algunas modificaciones de la Ley de Reserva Activa. Ahora bien, todos estos puntos sería bueno considerarlos de una forma global con esta nueva ley de clasificaciones y ascensos y de tratamiento homogéneo de los tres Ejércitos y, una vez que hayamos puesto en práctica una novedad de estas leyes, que es dura para los tres Ejércitos, novedad que consiste en que son totales máximos con independencia de que estén en la escala de tierra, los iremos desarrollando. Esto es lo único que decimos; dará igual que un Capitán de navío esté en la escala de mar o de tierra, ocupa plaza y las cifras totales son cifras globales por esta absoluta identidad que tiene que haber entre totales de leyes de plantilla y máximos que, como plantilla, colocamos en el presupuesto de cada año. Puede que sea ésta la explicación a los problemas que planteaba el señor Elorriaga y, si no se los he aclarado, puede volver a preguntarme y le responderé con más detalle. Si le interesa conocer con profundidad las expectativas de los dos Ejércitos en cuanto al tema de la escala de tierra, etcétera, quizá será mejor que estudie la cuestión con los responsables de personal en el Ministerio.

Creo que con esto, señor Presidente, he contestado a todo lo que se me ha preguntado.

El señor PRESIDENTE: Muchas gracias, señor Ministro.

¿Desea hacer algún señor Diputado alguna rectificación? (Pausa.)

El señor Mardones tiene la palabra.

El señor MARDONES SEVILLA: Muy brevemente, señor Presidente, señor Ministro, usted me ha dicho que hay transparencia en cuanto al tema que se ha explicado, pero yo no lo considero así, aunque comprendo las reservas que tiene que haber en relación con otros temas. Usted ha invocado varias veces, en cuanto al tema de las escalas, lo que ocurre en otros ejércitos europeos. Eso puede servir de argumento, pero hay que matizarlo y objetivarlo en cuanto a con qué país europeo nos estamos comparando: ¿tiene ese país un servicio militar obligatorio de conscriptos como tiene España o no tiene servicio militar obligatorio y es profesional? El señor Ministro sabe que los teóricos de la ciencia militar en cuanto a decidir si un país tiene un servicio militar obligatorio o es profesional. Por supuesto que en un país en el que el servicio militar es obligatorio, los suboficiales tienen un mayor entrenamiento con la tropa, y si son de tipo profesional, máxime en la Marina, en la Armada o en el Ejército del Aire, tiene un papel profesional, valga la redundancia, más predomi-

minante en la utilización de sistemas de armas, porque son especialistas. No se puede entregar el manejo de radares, de carros de combate o de unidades muy sofisticadas a conscriptos, a soldados que vienen del cupo correspondiente de un servicio militar obligatorio. Esto es fundamental para hacer la comparación.

También falta transparencia, porque no sabemos el contenido del Plan Estratégico Conjunto; le acepto las reservas porque soy consciente, señor Ministro, de la delicadeza de esta información y se lo respeto, pero hay datos que se pueden dar. Por ejemplo, en la Ley de plantillas del Ejército del Aire que usted ha presentado, yo no sé si los capitanes y los tenientes son o no suficientes. Hay un fenómeno evidente, las tripulaciones de las aeronaves han cambiado radicalmente desde la Segunda Guerra Mundial para acá. Ya no tenemos la superfortaleza B-29, en que iba una tripulación completa de los navegantes, de los ametralladores que van en las burbujas de ametralladora, los del compartimento de bombas, etcétera. Prácticamente se vuela con unidades monoplazas o biplazas en la aviación de intercepción al apoyo táctico. Por tanto, hay que pensar que los que van a tripular nuestra arma aérea son, fundamentalmente, los que tienen esa aptitud de vuelo no solamente porque lo diga una ley, sino porque tienen la edad y los reflejos para tripular los sofisticados sistemas de las armas actuales. Parece ser que estamos hablando de capitanes y tenientes. Usted me trae una ley que habla de dejar la plantilla de capitanes en 1.378 y la de tenientes en 1.459. No creo que sea revelar un secreto militar que diga usted en esta Comisión: señores parlamentarios, nosotros vamos a tener una fuerza aérea de tantas unidades y esas unidades necesitan estas tripulaciones, y esas tripulaciones van a ser de tantos miembros. Yo le he pedido la estadística de los aparatos de combate que tiene el Ejército del Aire; yo no puedo hacer la proporción con la información que usted nos ha dado. Sería bueno que usted nos diera esa proporción. Le he puesto este ejemplo, porque ese dato figura en los libros de táctica militar. En la guerra del Sinaí y en la Guerra de los Seis Días, la aviación israelí tuvo una preponderancia absoluta, sencillamente por la proporción de tripulaciones, porque hay un arma en la que el que dirige el sistema, el que está dentro no puede dormirse, y es el arma aérea; tiene un comportamiento distinto de una tripulación de mando de un navío de guerra en alta mar, aunque ambas sean operaciones bélicas, o respecto a una división de tierra; el que no puede dormirse dentro del sistema es el piloto de aviación. Pues bien, creo recordar que la aviación israelí tenía un promedio de 2,7 tripulaciones por aparato, porque lo que puede volar con una buena asistencia de mecánicos en suelo es la aeronave, es el avión. Si usted va a la plantilla de la compañía Iberia, puede ver que un Jumbo tiene asignadas tres o cuatro tripulaciones, porque el Jumbo tiene que estar volando continuamente, pero quien no puede estar volando más de doce horas es una tripulación, porque disminuyen sus reflejos y las normas internacionales o laborales lo prohíben.

Yo me pregunto: ¿nuestra aviación con esta plantilla,

al menos de tenientes y capitanes, que son comandantes —ustedes los introducen en los aviones de combate—, tiene la proporción adecuada para dar una garantía a la política de defensa, o no? Porque si estamos distribuyendo una tripulación por aparato, me parece que esto está mal. A lo mejor habría que tener la garantía, como en otras aviaciones, de que existieran dos o tres tripulaciones por aparato.

Esta es la matización que quería hacer, señor Presidente, le doy las gracias por su benevolencia.

El señor PRESIDENTE: El señor Ministro tiene la palabra.

El señor MINISTRO DE DEFENSA (Serra Serra): Estoy de acuerdo con el señor Mardones en que es distinto un país con servicio militar obligatorio que otro sin él, sobre todo en el Ejército de Tierra, en cuanto a necesidades de mando, de suboficiales, de entrenamiento, etcétera.

En cuanto al Ejército del Aire, ya no estoy tan de acuerdo, porque el servicio militar obligatorio en el Aire es absolutamente marginal respecto del funcionamiento normal del propio Ejército. El Ejército del Aire asegura su funcionamiento con un porcentaje de personal profesional, en el cual se incluyen los civiles que trabajan en los talleres de mantenimiento, y esto no tiene punto de comparación con la situación del Ejército de Tierra. Por tanto, estoy de acuerdo en que hay diversas situaciones. Por ejemplo, el modelo alemán sería más parecido al nuestro en cuanto a tierra por la preponderancia del servicio militar obligatorio. En cambio, sí puedo decirle que con independencia de estos temas, en los dos proyectos de ley que nos afectan hoy, que son los correspondientes a la Armada y al Aire, las relaciones suboficiales, conjunto de cuadros de mando tienen una flexibilidad y una independencia amplias respecto al servicio militar obligatorio; en el caso del Aire, mayor que en el de la Armada.

En cualquier caso, acepto que es una consideración que hay que tener en cuenta e insisto en que lo sustancial que hacemos es fijar unas cifras, conocidas por todos, de base de partida y, por tanto, permitir el mecanismo sistemático de revisión de la adecuación de estas cifras. Por consiguiente, tanto si es con servicio militar obligatorio como sin servicio militar obligatorio, nos colocamos en la situa-

ción de estar viendo si de verdad tenemos las cifras que nos corresponde tener.

En cuanto a sus consideraciones en relación a las tripulaciones en el Ejército del Aire, con su ejemplo israelí, yo diría al señor Mardones que, como siempre, cuando habla de temas de estricta técnica militar lleva razón, pero que también esto se ha tenido en cuenta y que, precisamente, el número de capitanes, de tenientes y de comandantes prácticamente no se reduce; porque la cifra de reducción de tenientes, por ejemplo, es engañosa, ya que no son de Academia; el de capitanes en el Ejército del Aire supone la reducción más baja en todos los proyectos de plantillas que habrá hecho este Ministerio, porque es el 1 por ciento, y la de comandantes, con el 3 por ciento, también es muy baja. En este momento, el Ejército del Aire español, con los programas futuros previstos, no tiene ningún problema, ni lo va a tener, de falta de personal para componer el número de tripulaciones, múltiplo del número de aeronaves necesario. La sola comparación del número de capitanes con el número de aparatos —que en este momento tampoco quisiera dar como previsto en el PEC, para el quinquenio y para los diez años del próximo futuro— nos da unas capacidades holgadas en esta dirección; aunque, insisto, no todos los capitanes son reactivistas, tampoco todos los pilotos tienen que estar exactamente en el empleo de capitán, aunque sea el empleo sustancial, junto con algunos tenientes y, sobre todo, algunos comandantes.

Por tanto, si debo dar el sentimiento personal de futuro, las plantillas, si las aprueban el Congreso y el Senado, suponen un punto de partida, como digo, que al ser total permite política de futuro, y la política de futuro permite una adecuación a las necesidades reales, más bien en una continuación de reducción en determinados empleos, no en todos, en que podamos prever que en ningún caso pueda haber necesidades de ampliación a ninguno de los niveles de empleo.

El señor PRESIDENTE: En nombre de la Mesa, quiero agradecer al señor Ministro su comparecencia y, si no hay nada más que tratar, se levanta la sesión.

Era la una y cuarenta y cinco minutos de la tarde.

OBJETIVOS GENERALES
PARA LA LEGISLATURA

N.º 1
POTENCIACION Y MODERNIZACION DE LA
DEFENSA NACIONAL Y DE LAS FUERZAS
ARMADAS

- REFORMA DE LA LEY ORGÁNICA 6/1980.
- ORGANIZACIÓN MILITAR DEL TERRITORIO NACIONAL.
- LEY DEL SERVICIO MILITAR.
- PLAN GENERAL DE LA DEFENSA.
- PLAN ESTRATÉGICO CONJUNTO.
- PROGRAMAS DE MODERNIZACIÓN DE LOS MEDIOS DE COMBATE.
- POLÍTICA DE PERSONAL.

- LEY 40/1984 DE PLANTILLAS DEL EJÉRCITO DE TIERRA.
- POLÍTICA DE INGRESOS.
- PLANTILLAS DE LA ARMADA Y DEL EJÉRCITO DEL AIRE.

FACTORES QUE CONDICIONAN LOS EFECTIVOS

LA LEY ORGANICA 6/1980, DE CRITERIOS BASICOS DE LA DEFENSA NACIONAL Y LA ORGANIZACION MILITAR ESTABLECE LOS SIGUIENTES:

- EL OBJETIVO DE FUERZA CONJUNTO (PEC)
- LEYES ESPECIALES DE DOTACIONES
- LEYES DE PRESUPUESTOS

CRITERIOS SEGUIDOS PARA LA DETERMINACION DE LAS PLANTILLAS
DE LAS FUERZAS ARMADAS

- GLOBALIDAD
- ADECUACION AL OBJETIVO DE FUERZA CONJUNTO
- ADECUACION A LA ESTRUCTURA ORGANICA Y MODELOS DE CARRERA
- PERIODO DE ADAPTACION

ESCALAS ACTUALES

VIGENTES:

EJERCITO DE TIERRA	65
ARMADA	54
EJERCITO DEL AIRE	<u>45</u>
S U M A	164

A EXTINGUIR:

EJERCITO DE TIERRA.....	28
ARMADA	2
EJERCITO DEL AIRE	<u>14</u>
S U M A	44

TOTAL DE ESCALAS	208
------------------------	-----

ESCALA BASICA DEL CUERPO GENERAL

Diapositiva 5

GRAFICO PROGRESION DE CARRERA

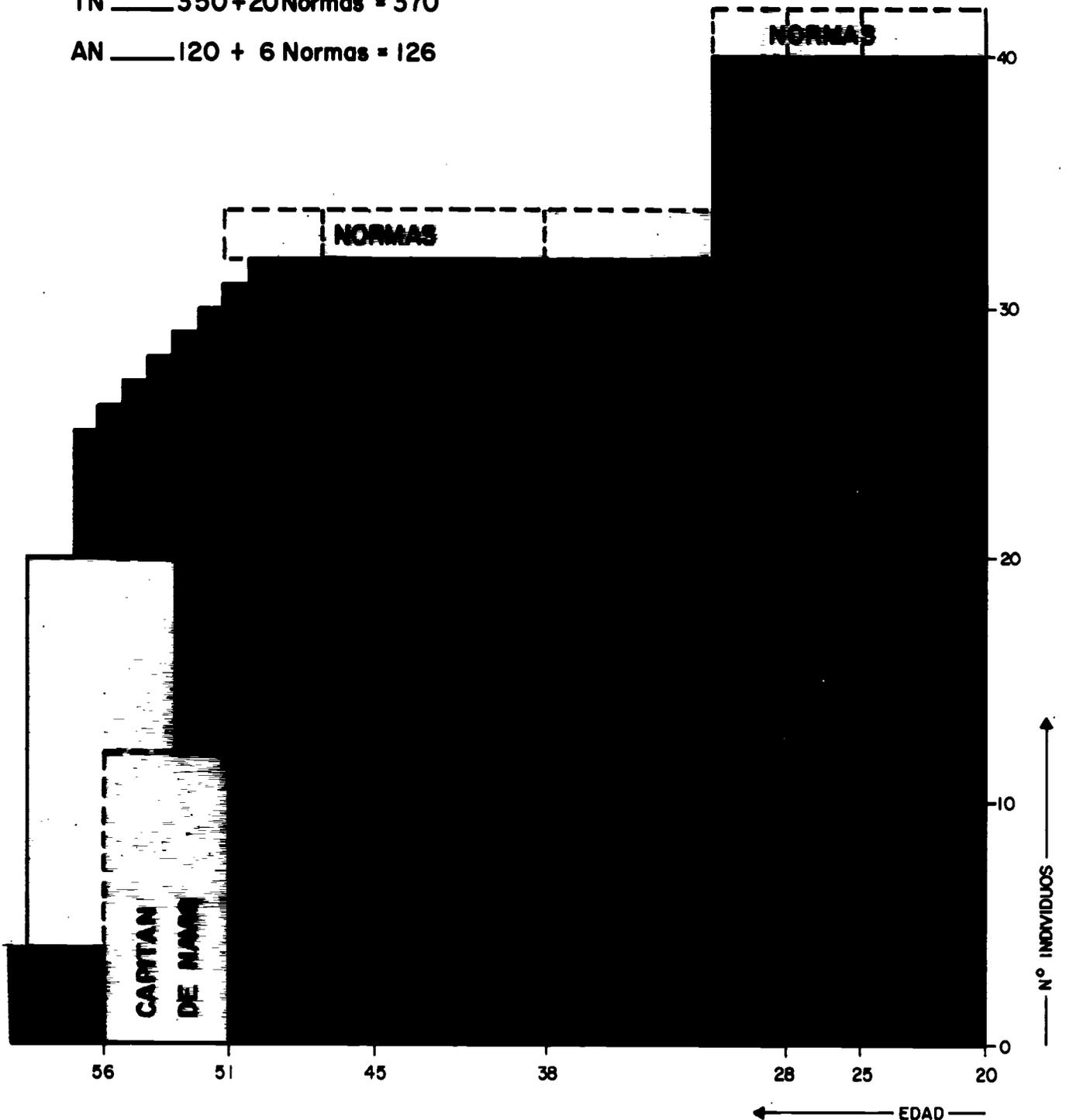
CN ____ 132

CF ____ 216 + 8 Normas = 224

CC ____ 254 + 18 Normas = 272

TN ____ 350 + 20 Normas = 370

AN ____ 120 + 6 Normas = 126



ESCALA BASICA DEL CUERPO DE INFANTERIA DE MARINA

GRAFICO PROGRESION DE CARRERA

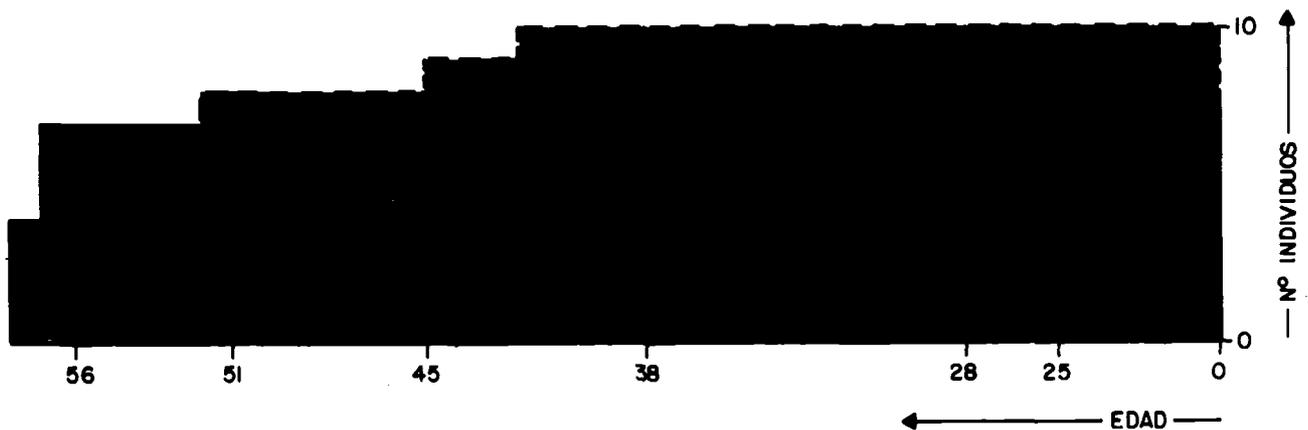
CORONEL _____ 25

TTE. CORONEL _ 46 + 4 Normas = 50

COMANDANTE _ 76 + 14 Normas = 90

CAPITAN _____ 80 + 20 Normas = 100

TENIENTE _____ 24 + 6 Normas = 30

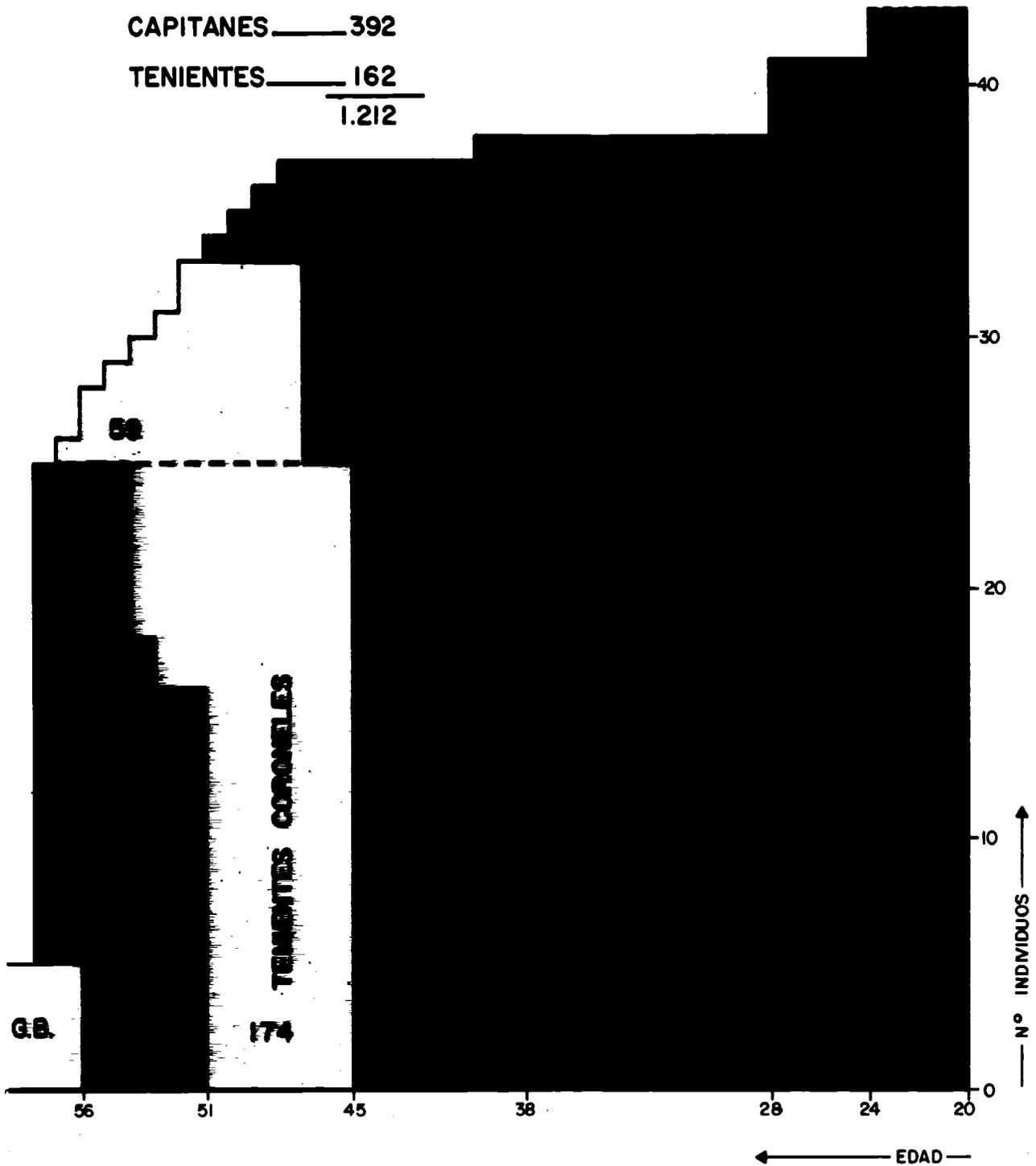


ESCALA DEL AIRE + TIERRA

Diapositiva 7

CORONELES _____ 140
TTE. CORONELES. 233
COMANDANTES _____ 285
CAPITANES _____ 392
TENIENTES _____ 162

1.212



CONVENIENCIA DE LA PRESENTACION SIMULTANEA DE AMBAS PLANTILLAS

- ENTIDAD SEMEJANTE DE EFECTIVOS
- PLANTILLAS VIGENTES ESTABLECIDAS POR LEY
- LEYES DE ASCENSO DE CARACTERISTICAS SIMILARES
- IDENTICO PERIODO TRANSITORIO

NORMATIVA VIGENTEARMADA

- LEY 78/1962, DE 24 DE DICIEMBRE, DE PLANTILLAS DE LOS CUERPOS DE OFICIALES DE LA ARMADA.
- LEY 142/1964, DE 16 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE TRANSFIEREN A LA ESCALA DE TIERRA DEL CUERPO GENERAL DETERMINADAS VACANTES DE OTRAS ESCALAS.
- LEY 94/1966, DE 28 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE TRANSFIEREN A LA ESCALA DE MAR 25 PLAZAS DE CAPITÁN DE LA ESCALA DE TIERRA DEL CUERPO DE MÁQUINAS.
- LEY 57/1967, DE 22 DE JULIO, DE MODIFICACIÓN DE PLANTILLAS DE CAPITANES DE FRAGATA Y CAPITANES DE NAVÍO DE LA ESCALA DE TIERRA DEL CUERPO GENERAL.
- LEY 62/1967, DE 22 DE JULIO, DE PLANTILLAS DEL CUERPO DE INGENIEROS.
- LEY 37/1972, DE 22 DE DICIEMBRE, DE TRANSFERENCIA DE PLAZAS DE TENIENTE DE NAVÍO DE LA ESCALA DE MAR DEL CUERPO GENERAL A LA RESERVA NAVAL ACTIVA.
- LEY 23/1973, DE 21 DE JULIO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY 78/1962, EN LAS PLANTILLAS DEL CUERPO DE INFANTERÍA DE MARINA.
- LEY 22/1975, DE 21 DE JUNIO, DE PLANTILLAS DE ESPECIALISTAS DE LA ARMADA.
- DECRETO 2556/75, DE 16 DE OCTUBRE, DE DESARROLLO DE LA ANTERIOR.
- REAL DECRETO-LEY 30/77, DE 2 DE JUNIO, POR EL QUE SE MODIFICA LA PLANTILLA DE DETERMINADOS EMPLEOS DEL CUERPO DE MÁQUINAS.
- REAL DECRETO 2552/82, DE DESARROLLO DEL ANTERIOR.
- LEY 9/1982, DE 31 DE MARZO, DE TRANSFERENCIA DE PLAZAS EN LA RESERVA NAVAL ACTIVA.

NORMATIVA VIGENTE

EJERCITO DEL AIRE

- DECRETO 2062/69, DE 16 DE AGOSTO, POR EL QUE SE FIJAN LAS PLANTILLAS DEL EJERCITO DEL AIRE.

- LEY 18/1975, DE 2 DE MAYO, DE REORGANIZACION DEL ARMA DE AVIACION.

- REAL DECRETO 388/79, DE 2 DE FEBRERO, POR EL QUE SE FIJAN LAS PLANTILLAS DEL ESTADO MAYOR GENERAL DEL EJERCITO DEL AIRE Y DEL ARMA DE AVIACION.

- LEY 10/1984, DE 12 DE ABRIL, POR LA QUE SE REORGANIZA LA ESCALA AUXILIAR DEL CUERPO DE SANIDAD DEL EJERCITO DEL AIRE.

- LEY 17/1984, DE 1 DE JUNIO, POR LA QUE SE MODIFICAN LAS PLANTILLAS DE LAS MUSICAS Y BANDAS DEL EJERCITO DEL AIRE.

- - - - -

FACTORES QUE INCIDEN EN EL TOTAL DE EFECTIVOS

- LEY 78/1968, DE 5 DE DICIEMBRE, DE ESCALAS Y ASCENSOS EN LOS CUERPOS DE OFICIALES DE LA ARMADA.
- LEY 51/1969, DE 26 DE ABRIL, DE ASCENSOS PARA EL PERSONAL DEL ARMA DE AVIACION Y CUERPOS DEL EJERCITO DEL AIRE PROCEDENTES DE LA ENSEÑANZA MILITAR SUPERIOR O DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR.
- CREACION NUEVOS ORGANISMOS EN EL AMBITO DE CADA EJERCITO.
- DESTINOS A LOS ORGANOS CENTRALES.

EJEMPLO DEMOSTRATIVO DE LA
EVOLUCION DE EFECTIVOS

A R M A D A

	<u>PLANTILLA</u>	<u>EXISTENCIAS FEB 85</u>	<u>DIFERENCIA</u>
C.N. ESCALA DE MAR	68	114	+ 46
C.F. ESCALA DE MAR	138	162	+ 24
C.N. SECCION TRANSITORIA .	6	9	+ 3
C.F. SECCION TRANSITORIA .	32	38	+ 6
COR. INFANTERIA DE MARINA.	15	23	+ 9
TCOL. INFANTERIA MARINA ..	30	52	+ 22
C.N. INGENIERO	34	49	+ 15
C.F. INGENIERO	43	56	+ 13
COR. DE INTENDENCIA	16	28	+ 12
TCOL. DE INTENDENCIA	39	55	+ 16

**EJEMPLO DEMOSTRATIVO DE LA
EVOLUCION DE EFECTIVOS**

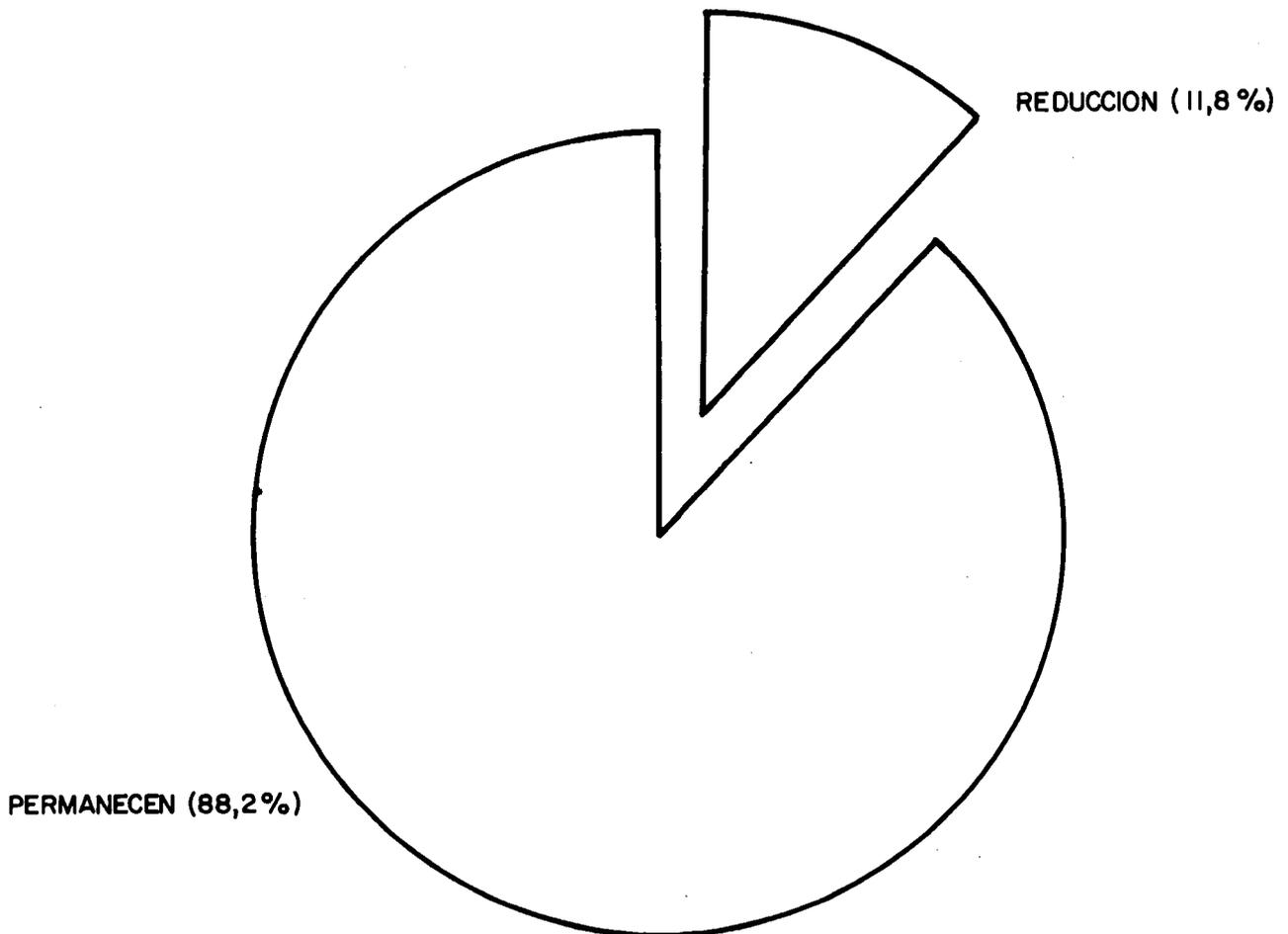
EJERCITO DEL AIRE

	PLANTILLA	EXISTENCIAS SEP 85	DIFERENCIA
COL. ESCALA DEL AIRE	69	89	+ 20
TCOL. ESCALA DEL AIRE	168	192	+ 24
COL. ESC.TROPAS Y SERVs	18	67	+ 49
TCOL.ESC.TROPAS Y SERVs	78	90	+ 12
COL.CUERPO ING.AERONAUT.	15	23	+ 8
TCOL.CUERPO ING.AERONAUT.	22	34	+ 12
COL. CUERPO INTENDENCIA	12	25	+ 13
TCOL.CUERPO INTENDENCIA	28	42	+ 14

COMPARACION DE EFECTIVOSA R M A D A

<u>EMPLEOS</u>	<u>EXISTENCIAS 01-03-85</u>	<u>PLANTILLA ART. 1º</u>	<u>REDUCCION</u>	<u>%</u>
ALMIRANTE	7	5	2	28,6
VICEALMIRANTE/GD ..	22	20	2	9,1
CONTRALMIRANTE/GB .	39	35	4	10,3
CN/CORONEL	341	240	101	29,6
CF/TCOL	488	470	18	3,7
CC/CTE	976	947	29	3,0
TN/CAP	1.517	1.482	35	2,3
AN/TTE	1.790	1.570	220	12,3
SUBOFICIALES	6.656	6.130	526	7,9
	<u>11.836</u>	<u>10.899</u>	<u>937</u>	<u>8,0</u>

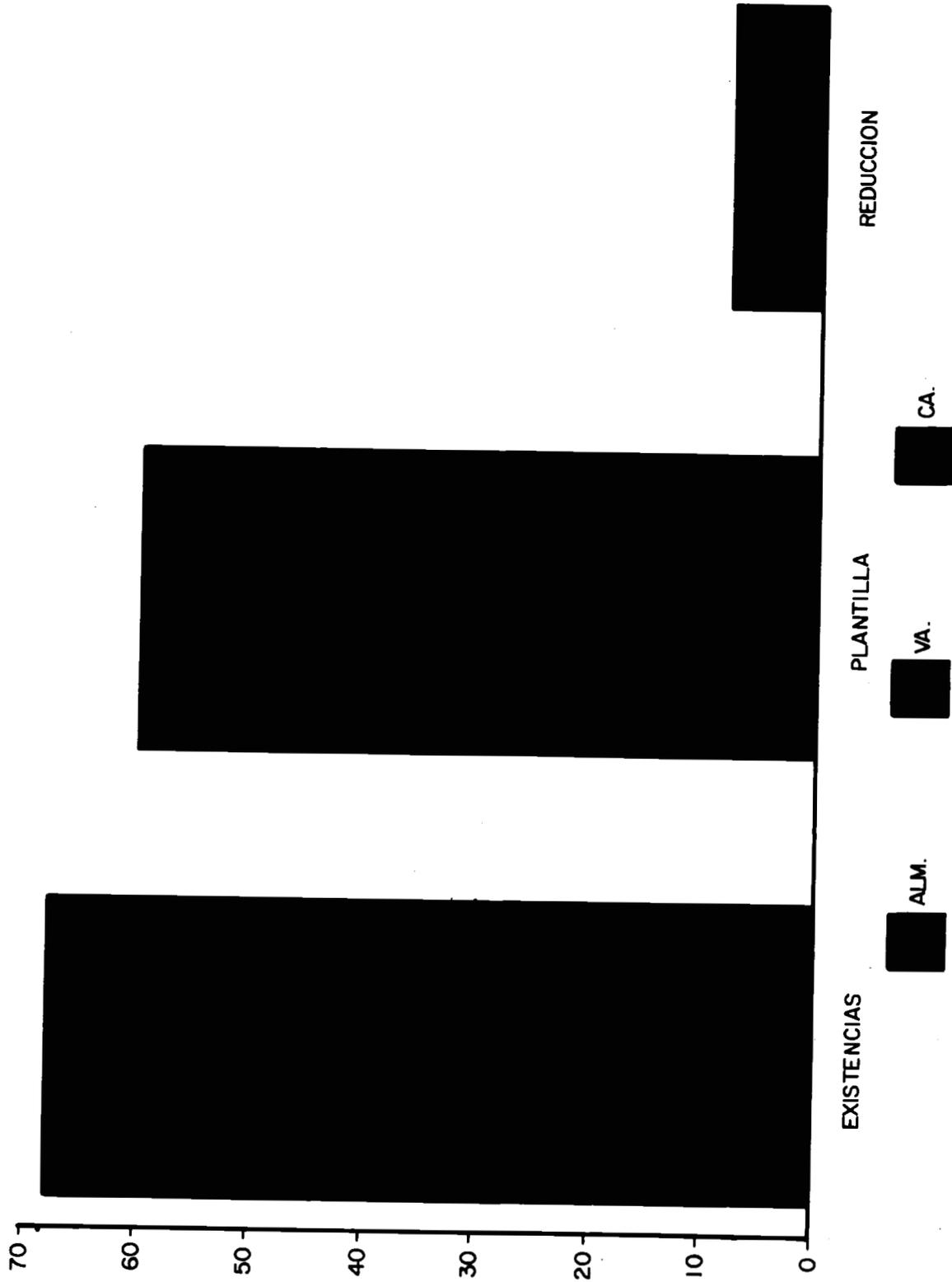
ARMADA
REDUCCION DE EFECTIVOS



OFICIALES GENERALES

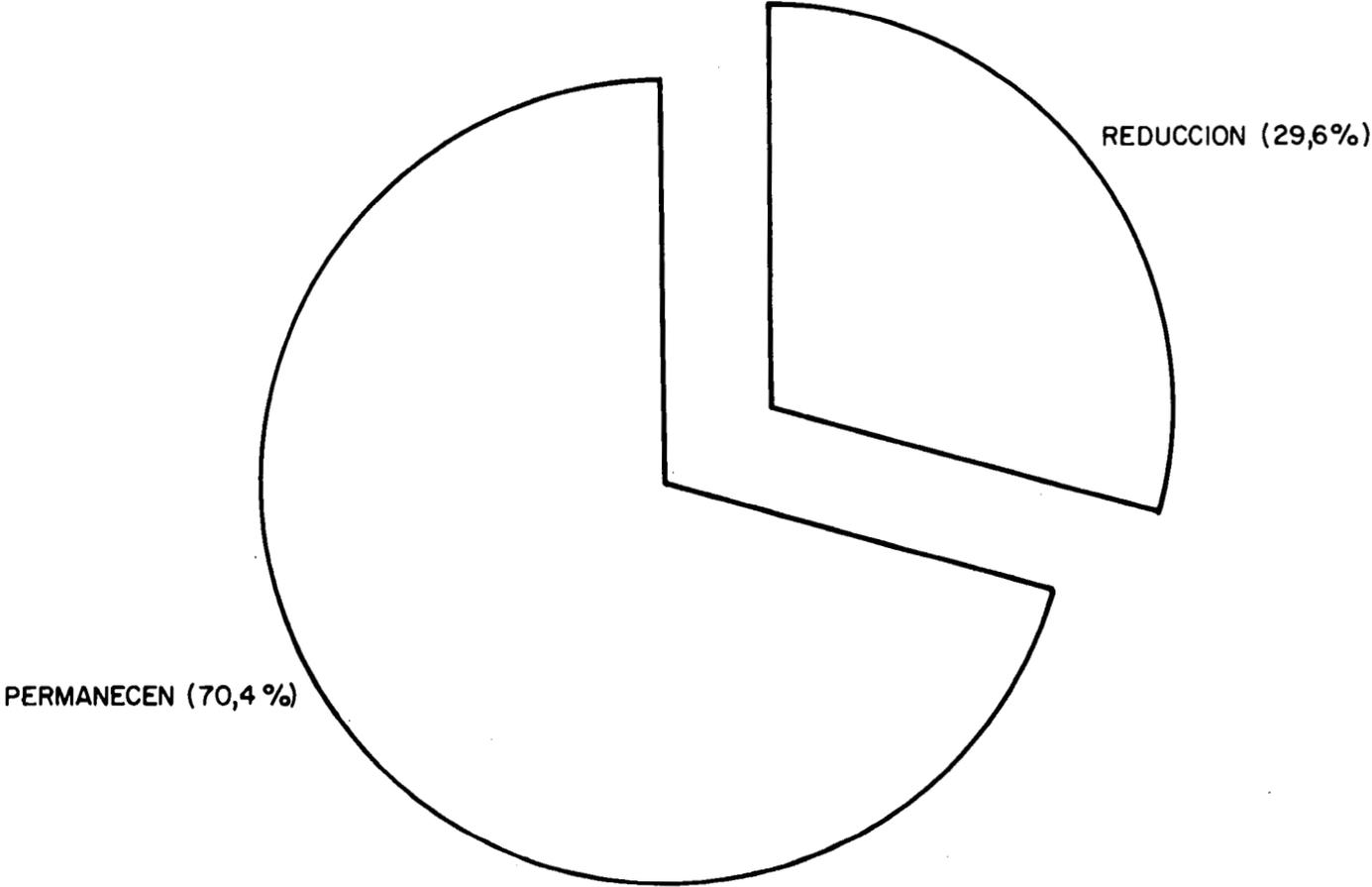
ARMADA

COMPARACION EXISTENCIAS / PLANTILLAS



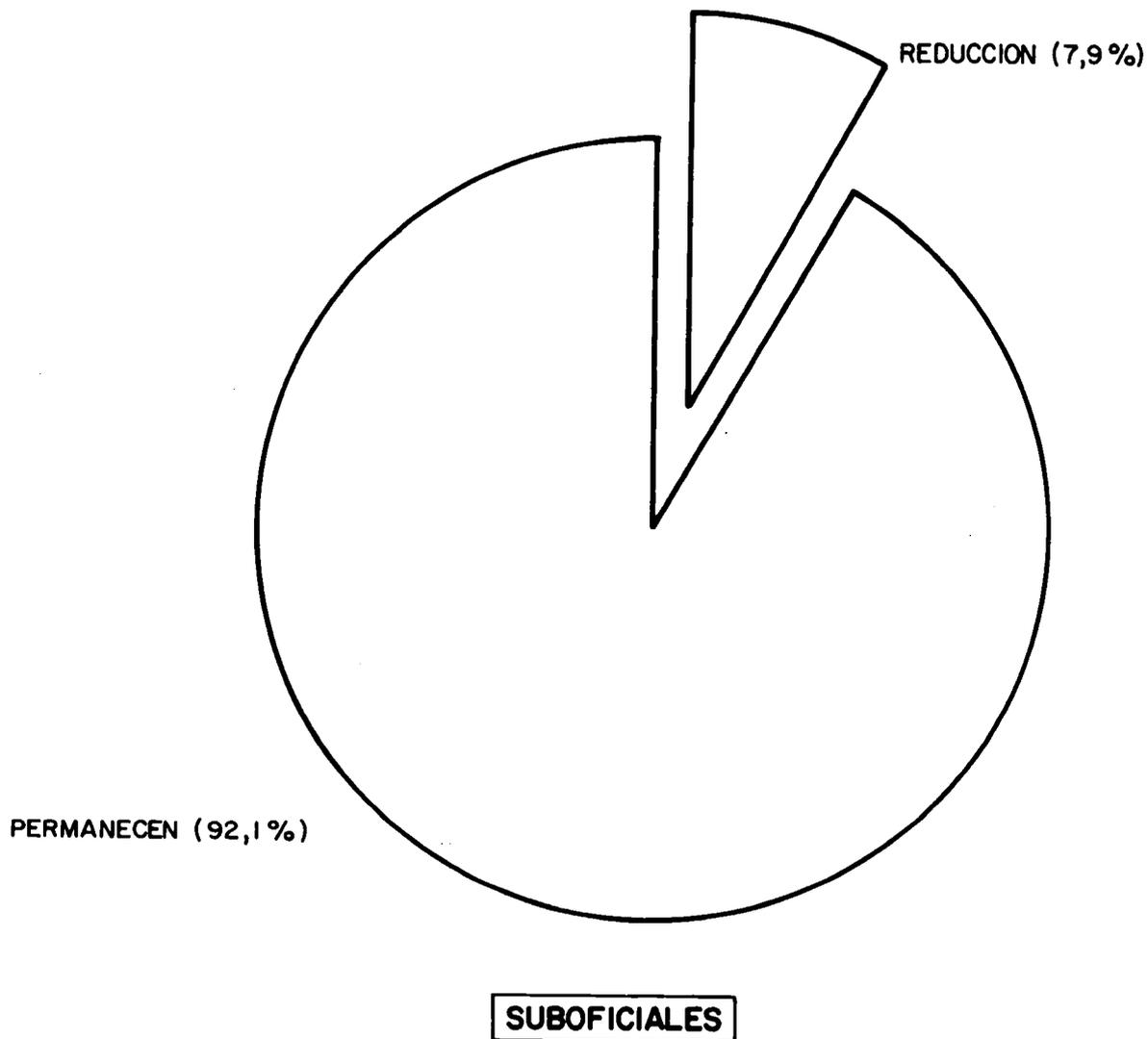
OPERALES CENTRALES

ARMADA
REDUCCION DE EFECTIVOS



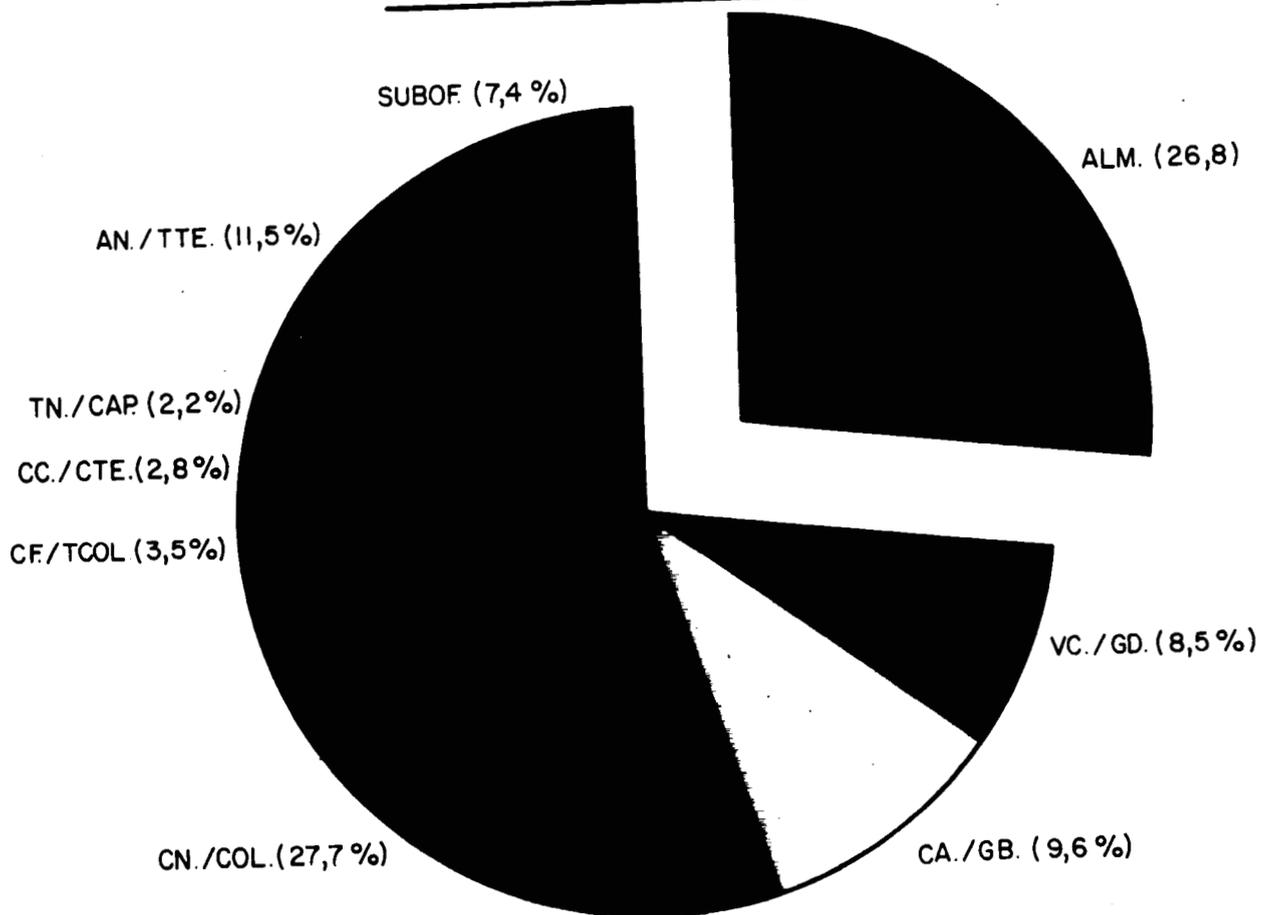
CAPITANES DE NAVIO Y CORONELES

ARMADA
REDUCCION DE EFECTIVOS



ARMADA

REDUCCION PORCENTUAL

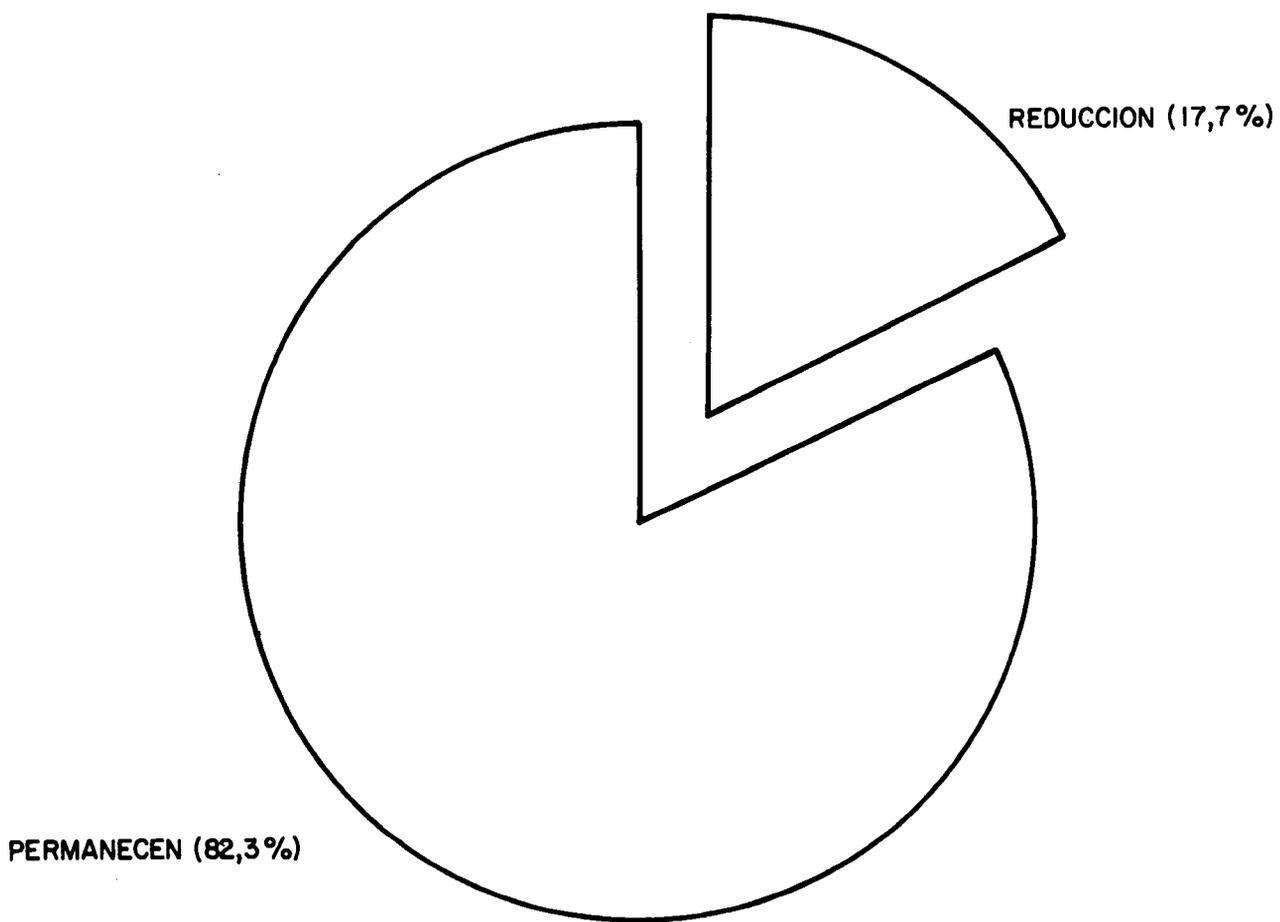


COMPARACION DE EFECTIVOSEJERCITO DEL AIRE

<u>EMPLEOS</u>	<u>EXISTENCIAS 01.09.85</u>	<u>PLANTILLA PROPUESTA</u>	<u>REDUCCION</u>	<u>%</u>
TTE. GENERAL.....	12	5	7	58,3
GRAL. DE DIVISION...	23	19	4	17,4
GRAL. DE BRIGADA ...	39	37	2	5,1
CORONEL	334	248	86	25,7
TTE. CORONEL	468	451	17	3,6
COMANDANTE	756	733	23	3,0
CAPITAN	1.396	1.378	18	1,3
TENIENTE	1.630	1.459	171	10,5
ALFEREZ	36	35	1	2,8
SUBOFICIALES	8.471	7.746	725	8,6
	<u>13.165</u>	<u>12.111</u>	<u>1.054</u>	<u>8,0</u>

E. AIRE

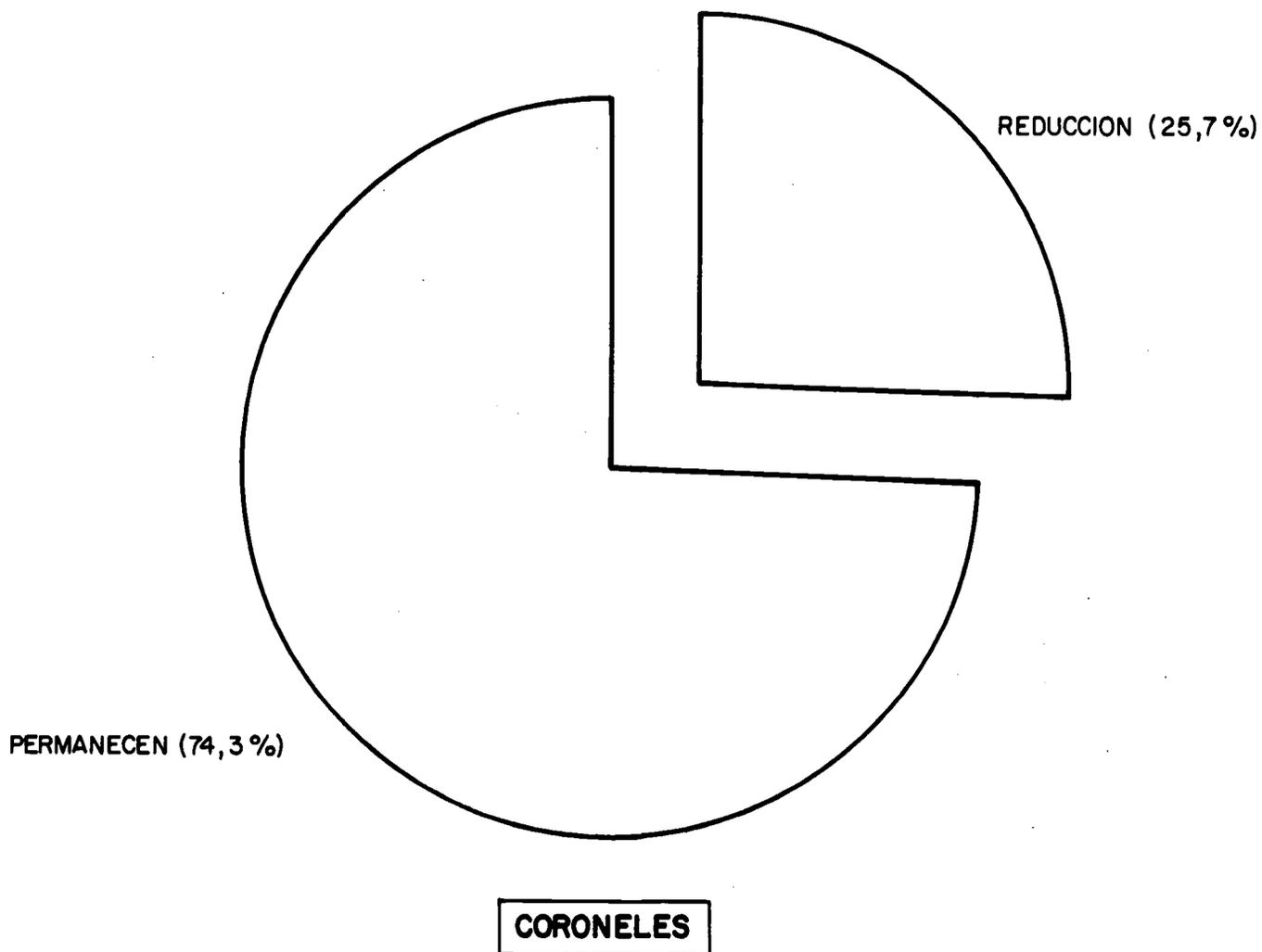
REDUCCION DE EFECTIVOS



OFICIALES GENERALES

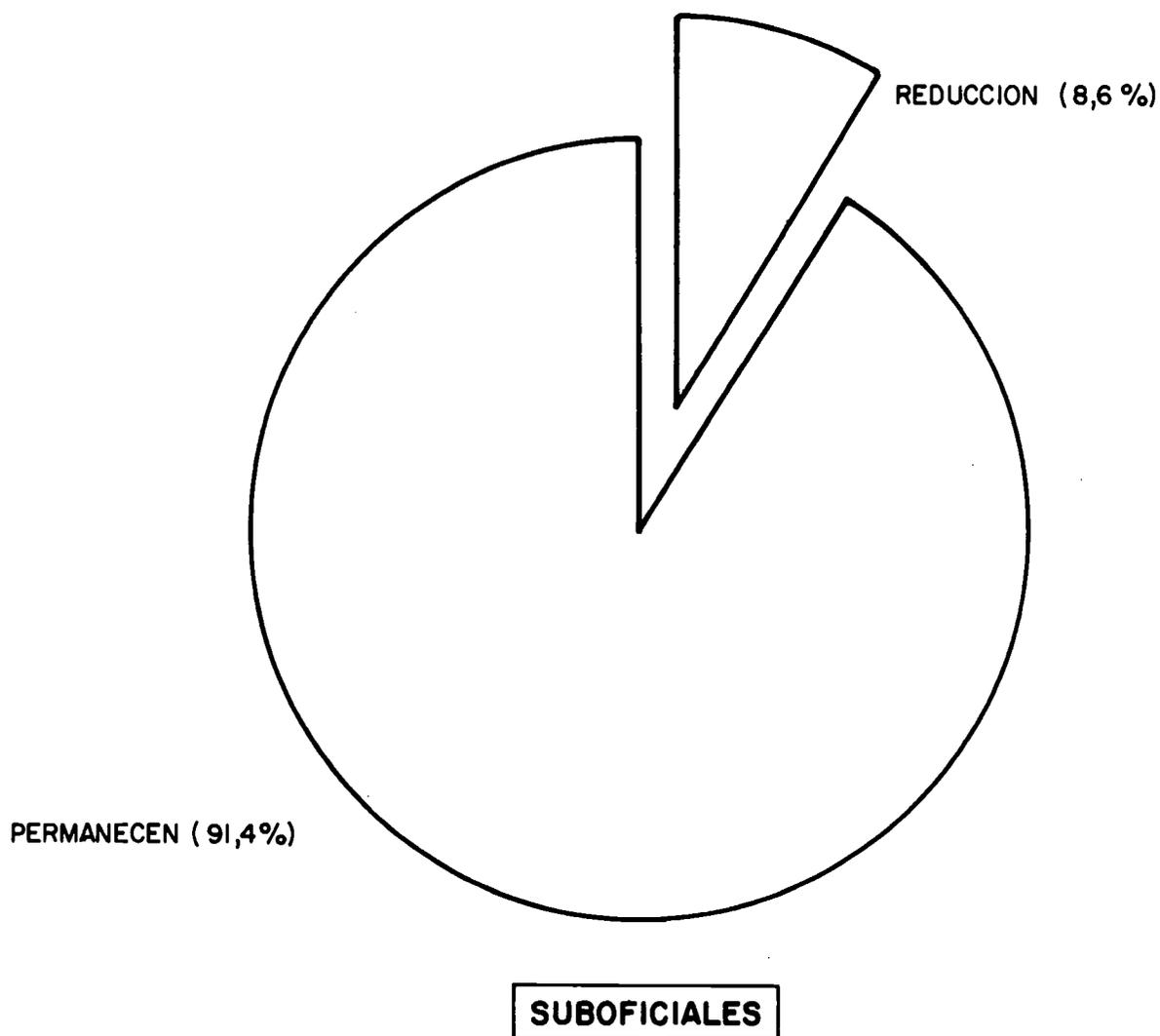
E. AIRE

REDUCCION DE EFECTIVOS

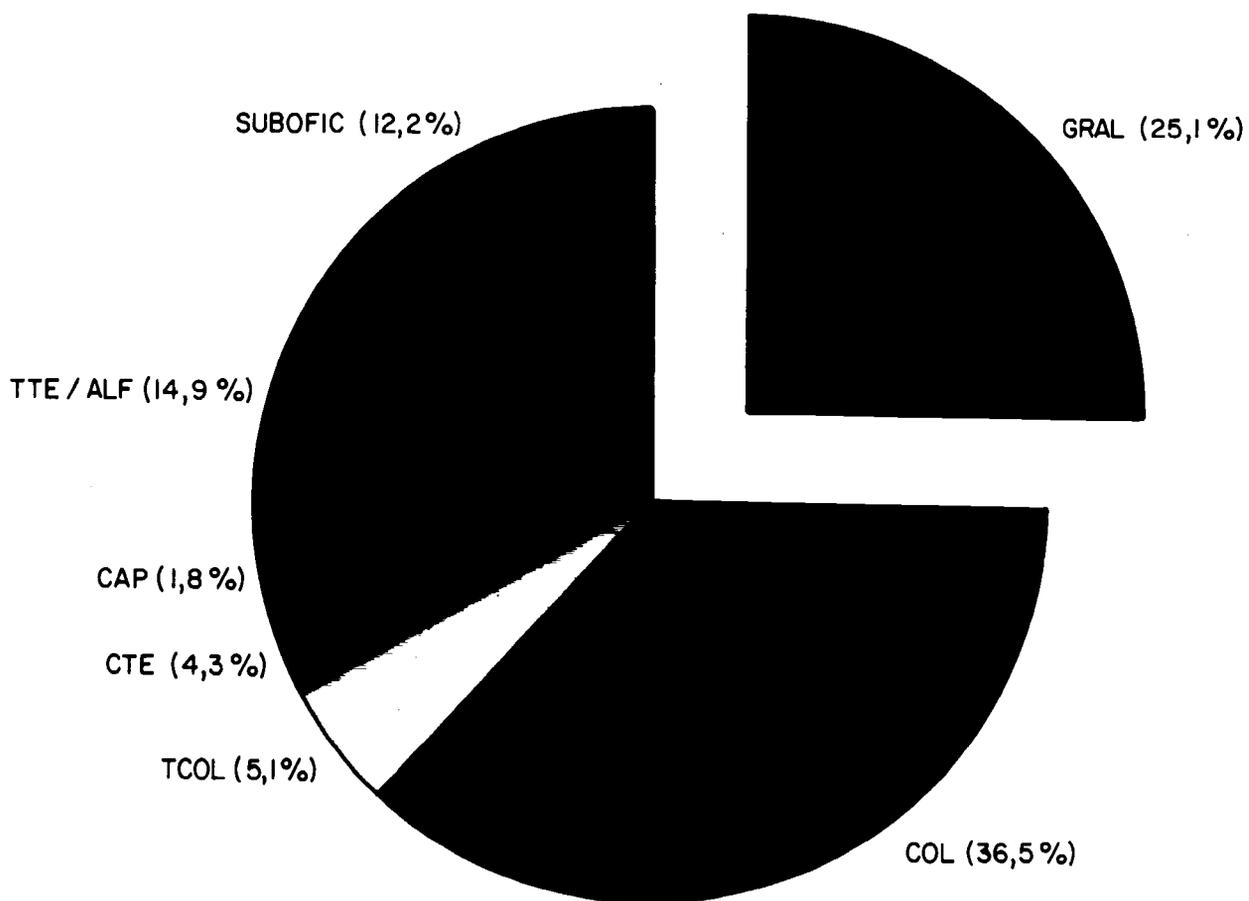


E. AIRE

REDUCCION DE EFECTIVOS

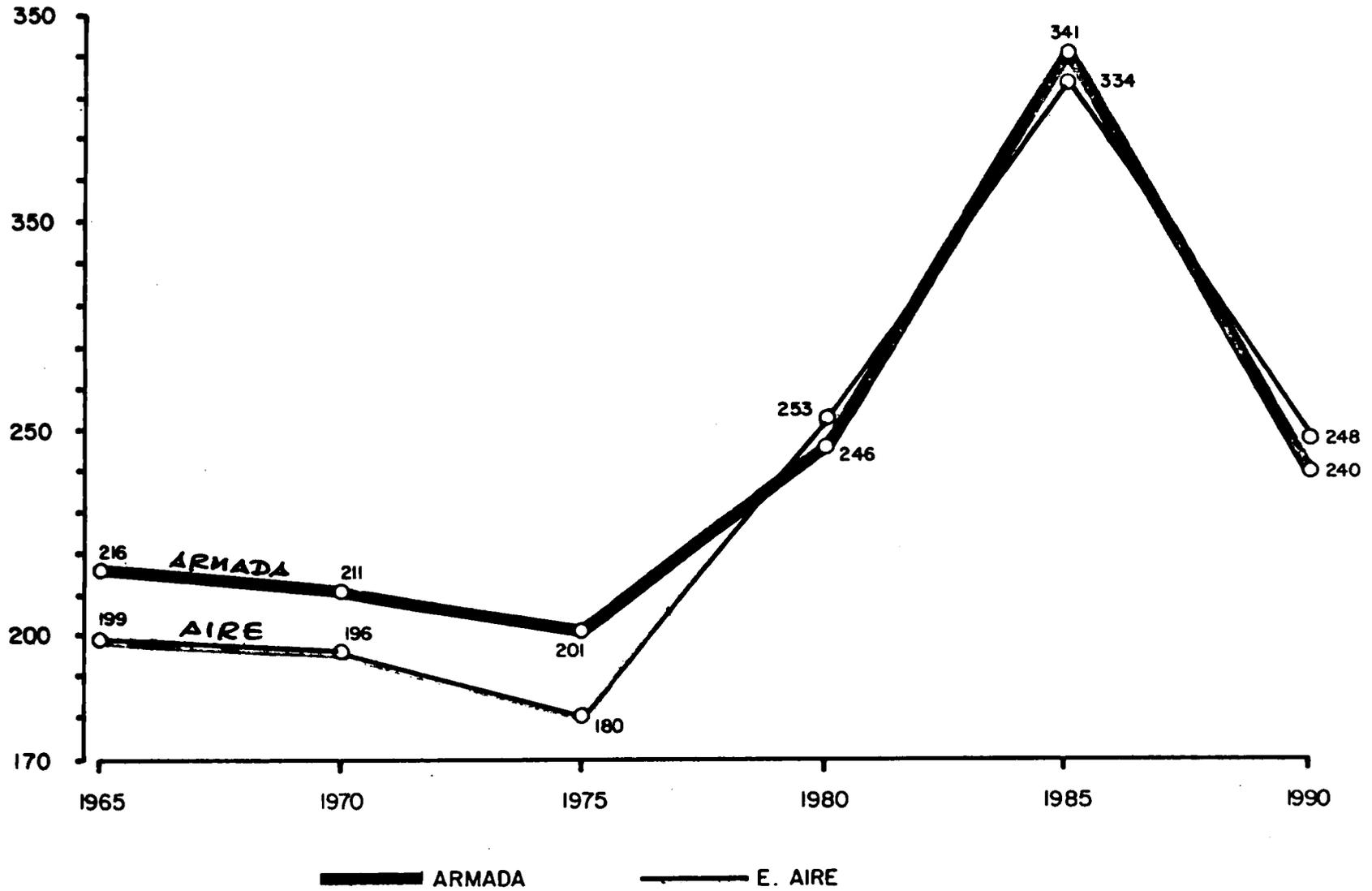


E. AIRE
REDUCCION PORCENTUAL



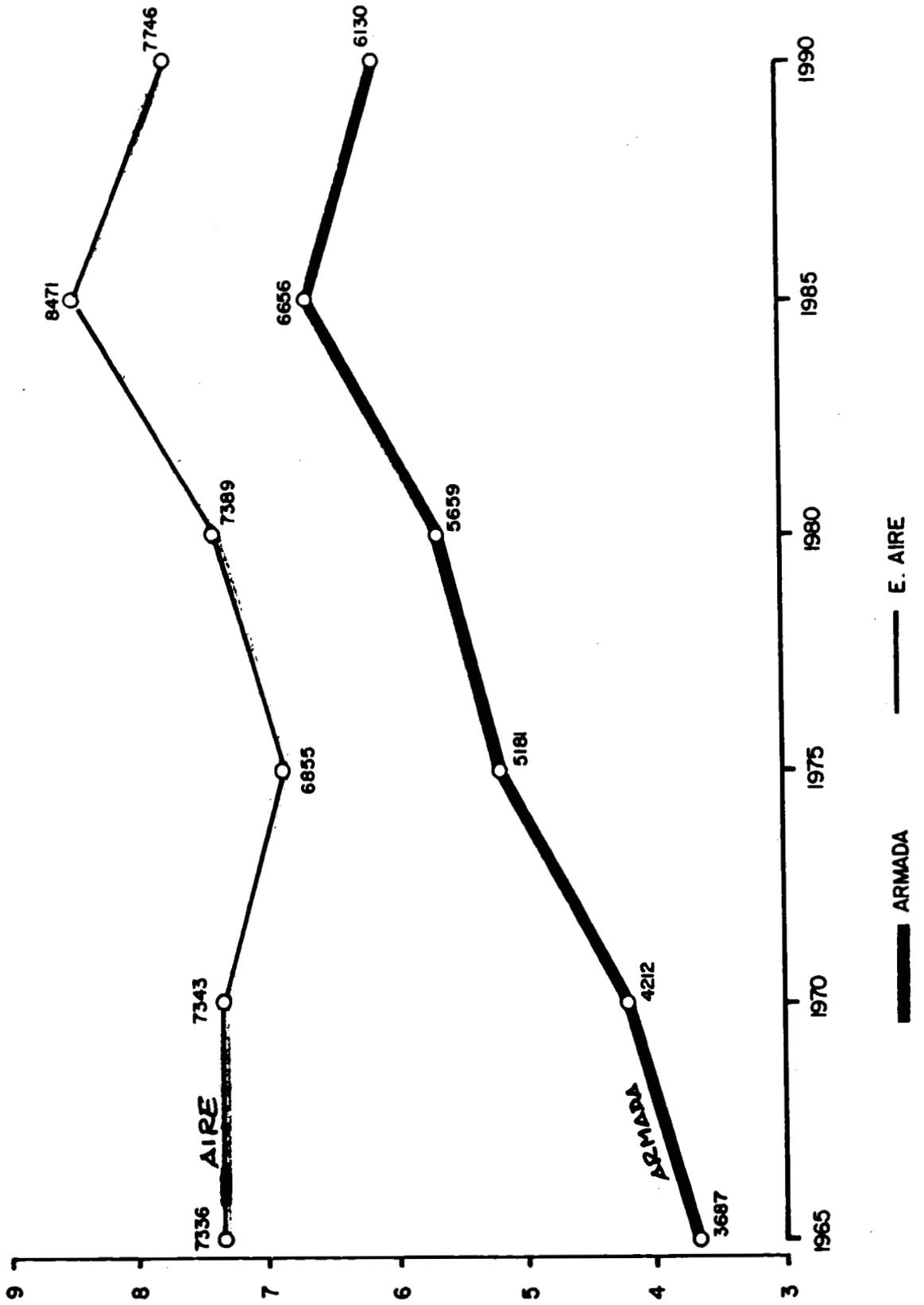
EVOLUCION COMPARADA DE EFECTIVOS

CORONELES / CAPITANES DE NAVIO



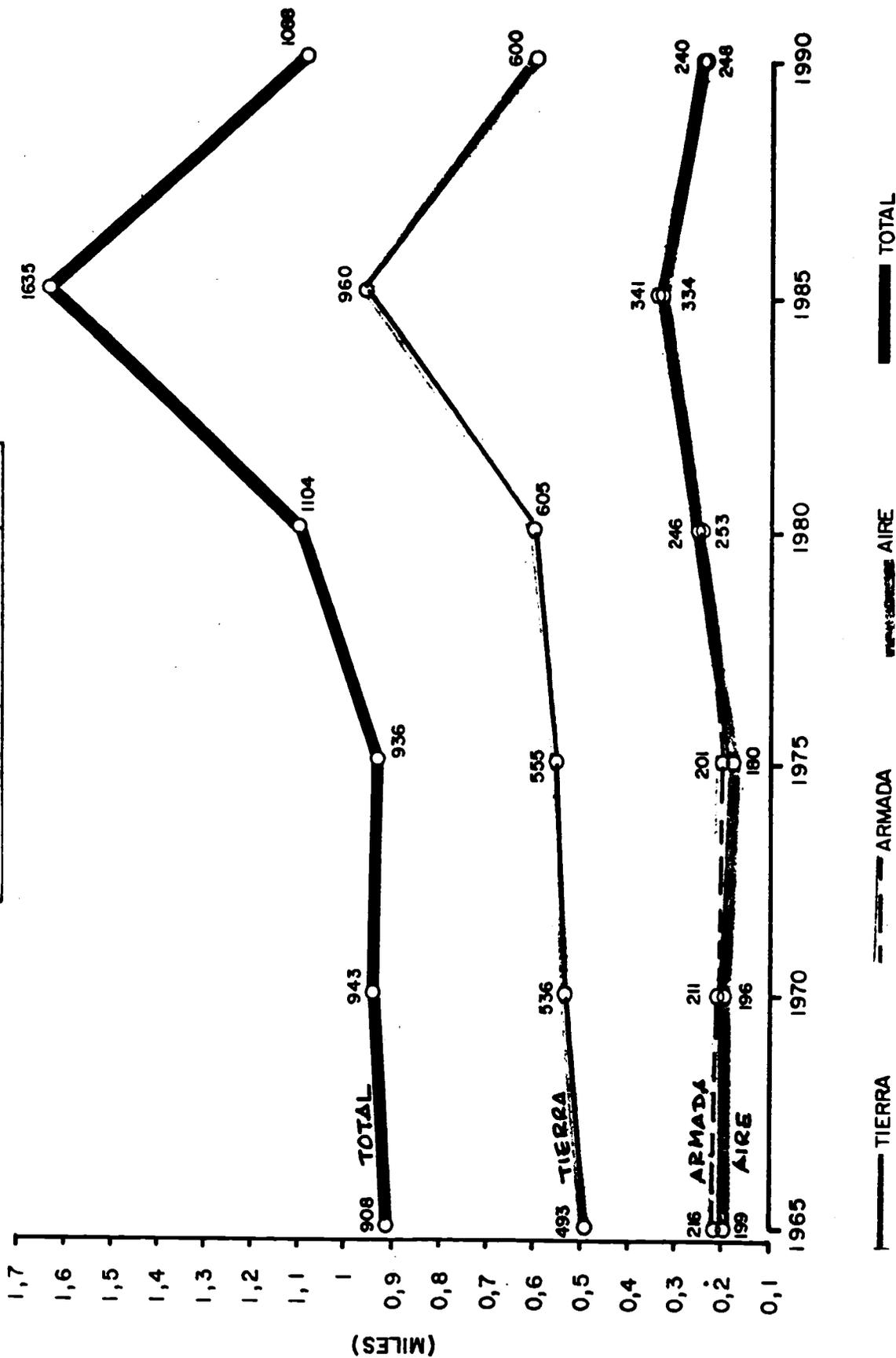
EVOLUCION COMPARADA DE EFECTIVOS

SUBOFICIALES



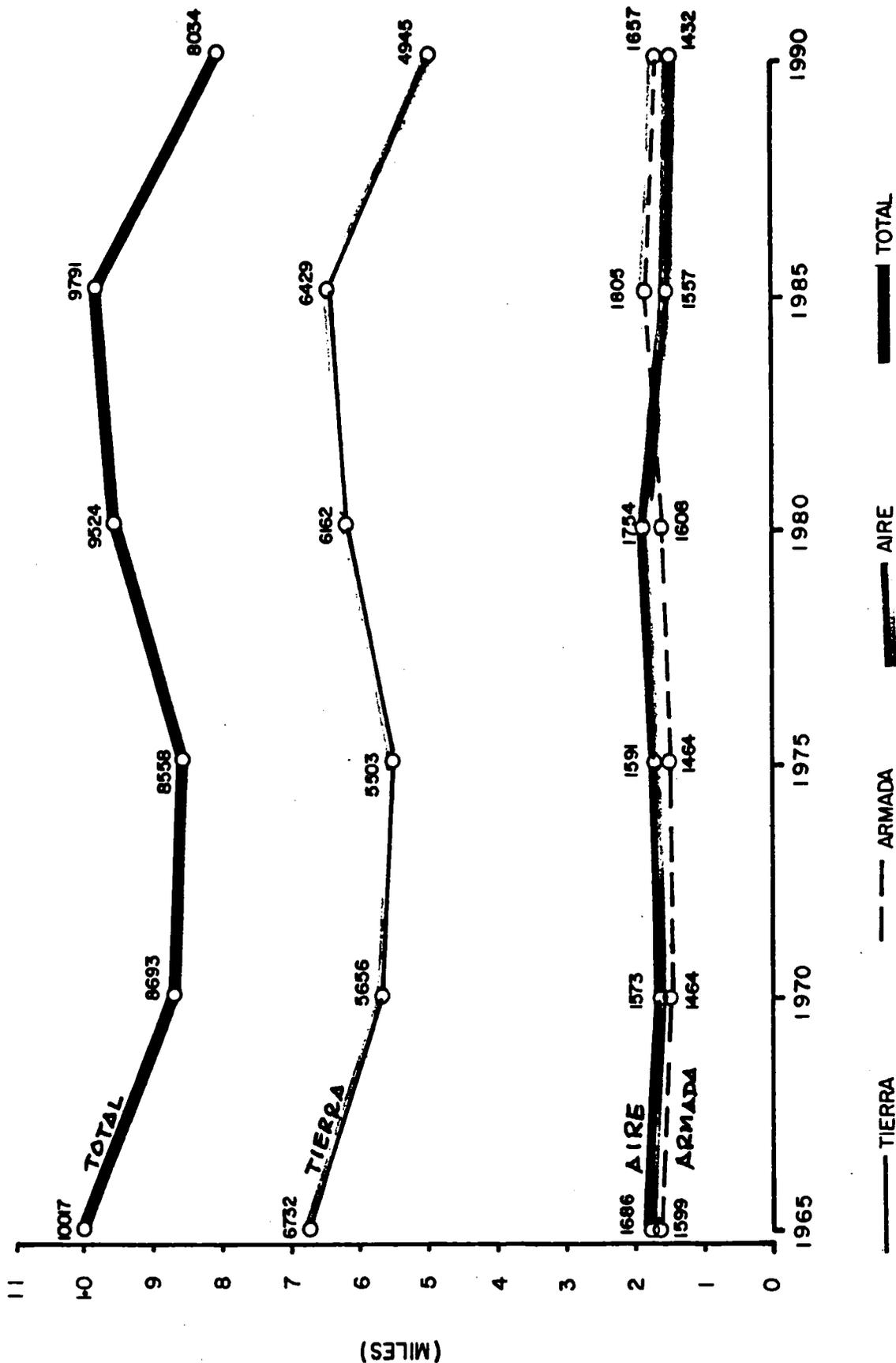
EVOLUCION COMPARADA DE EFECTIVOS

CORONELES / CAPITANES DE NAVIO



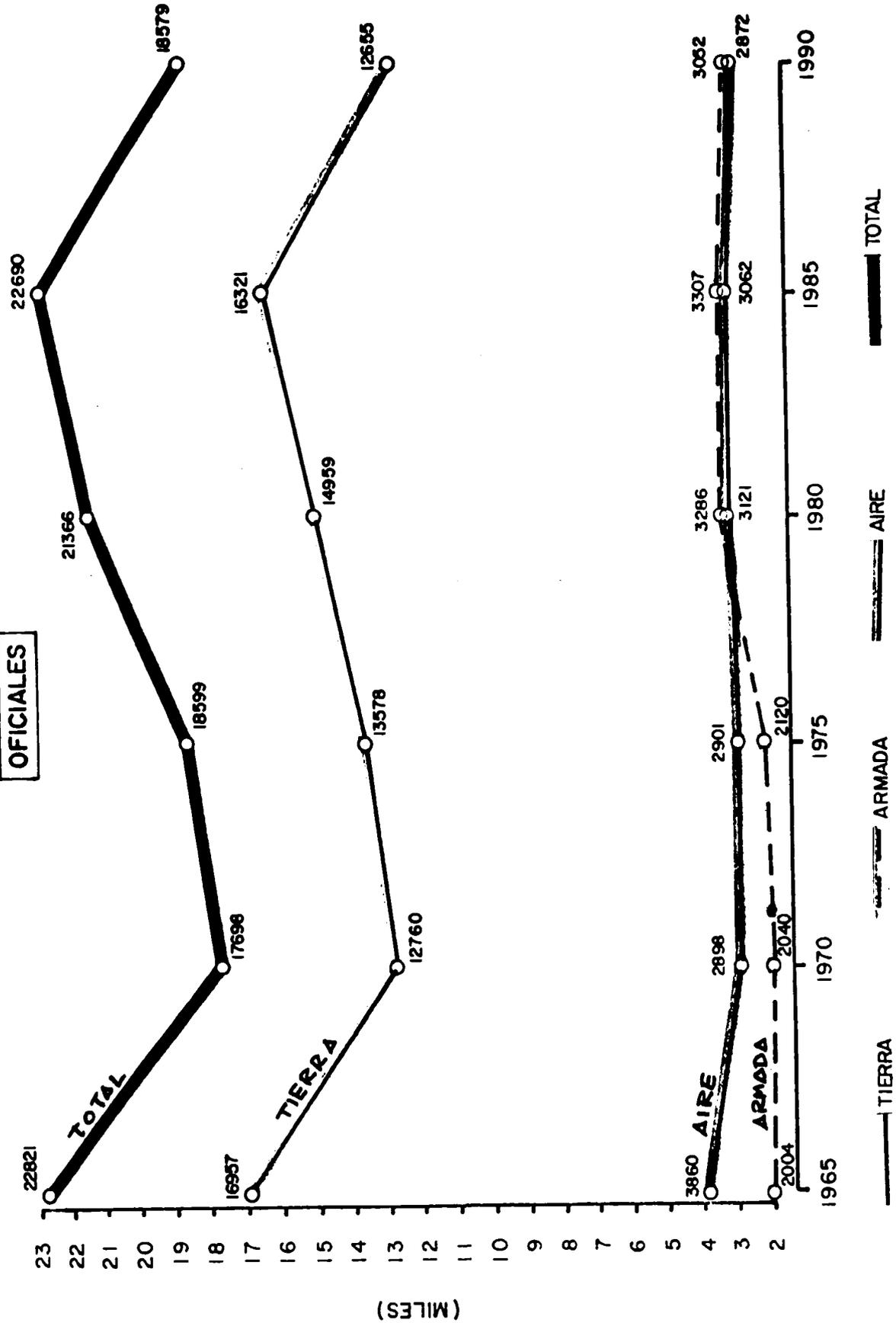
EVOLUCION COMPARADA DE EFECTIVOS

JEFES



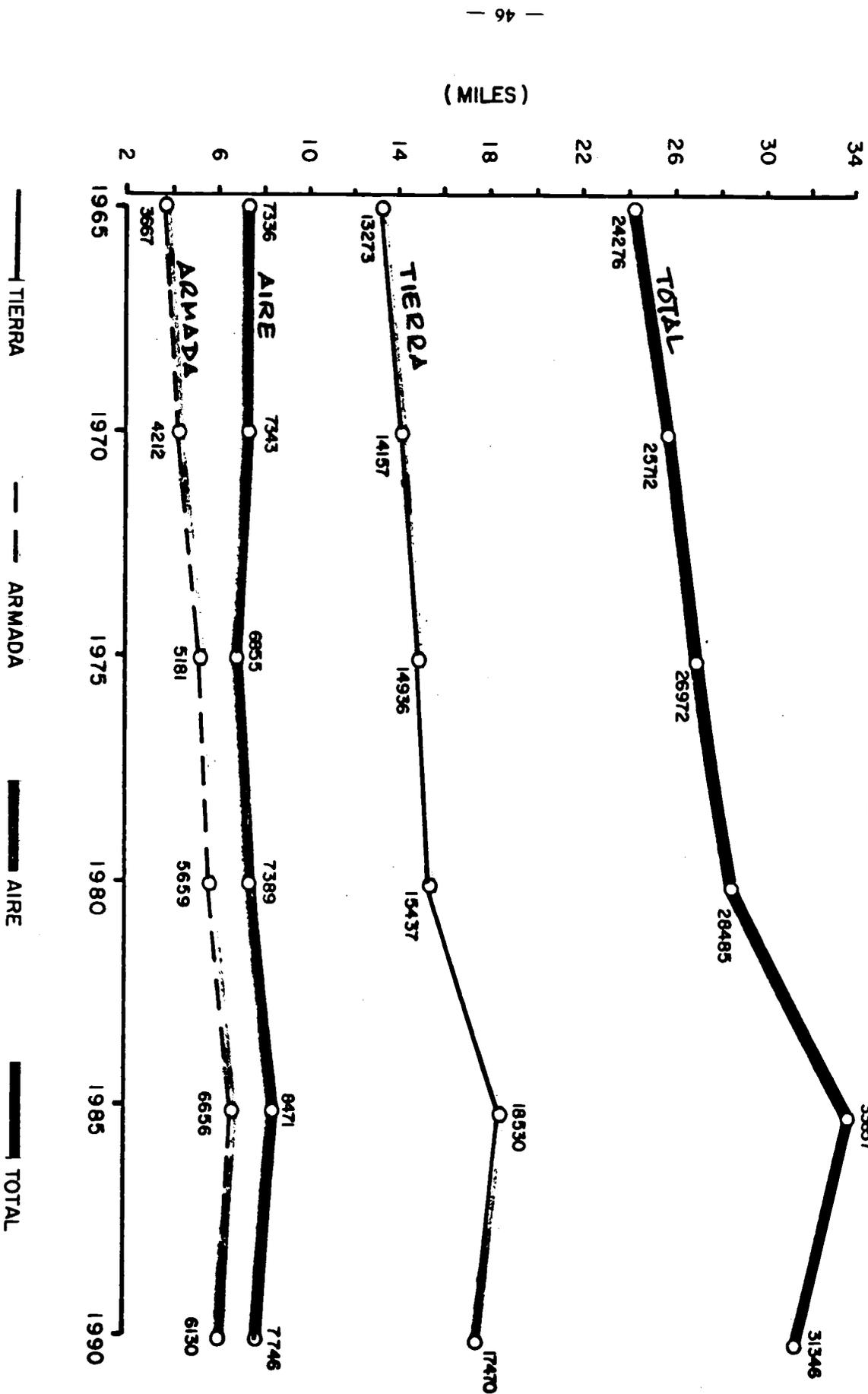
EVOLUCION COMPARADA DE EFECTIVOS

OFICIALES



EVOLUCION COMPARADA DE EFECTIVOS

SUBOFICIALES



COMPARACION EXISTENCIAS/PLANTILLAS POR EJERCITOS Y EMPLEOS

EMPLEOS	EJERCITO DE TIERRA			ARMADA			EJERCITO DEL AIRE		
	EXISTEN- CIAS	PLANTI- LLAS	% REDUCC.	EXISTEN- CIAS	PLANTI- LLAS	% REDUCC.	EXISTEN- CIAS	PLANTI- LLAS	% REDUCC.
GRAL.	200	143	28,5	68	60	11,8	74	61	17,5
COL.	960	600	37,5	341	240	29,6	334	248	25,7
TCOL.	1.969	1.475	24,9	488	470	3,7	468	451	3,6
COMTE.	3.524	2.870	18,55	976	947	3,0	756	733	3,0
CAP.	7.228	5.995	17,1	1.517	1.482	2,3	1.396	1.378	1,3
TTE/ALF.	9.093	6.660	26,8	1.790	1.570	12,3	1.666	1.494	10,3
SUBOFIC.	18.530	17.470	5,7	6.656	6.130	7,9	8.471	7.746	8,6
TOTALES..	<u>41.504</u>	<u>35.213</u>	<u>15,2</u>	<u>11.836</u>	<u>10.899</u>	<u>8,0</u>	<u>13.165</u>	<u>12.111</u>	<u>8,0</u>

COMPARACION EXISTENCIAS/PLANTILLAS
POR EMPLEOS DEL TOTAL DE LAS
FUERZAS ARMADAS

EMPLEOS	T O T A L E S		
	EXISTEN- CIAS	PLANTI- LLAS	% REDUCC.
GRAL.	342 .	264	22,8
COL.	1.635	1.088	33,45
TCOL.	2.925	2.396	18,1
COMTE.	5.256	4.550	13,43
CAP.	10.141	8.855	12,7
TTE/ALF.	12.529	9.724	22,4
SUBOFIC.	<u>33.657</u>	<u>31.346</u>	<u>6,9</u>
TOTALES..	<u><u>66.505</u></u>	<u><u>58.223</u></u>	<u><u>12,5</u></u>