



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 1999

VI Legislatura

Núm. 798

DEFENSA

PRESIDENCIA DEL EXCMO. SR. D. ALEJANDRO MUÑOZ-ALONSO Y LEDO

Sesión núm. 44

celebrada el miércoles, 10 de noviembre de 1999

Página

ORDEN DEL DÍA:

Comparecencia del señor subsecretario de Defensa (Menéndez Menéndez) para informar sobre el Real Decreto de plantillas de cuadros de mando de las Fuerzas Armadas. A petición propia. (Número de expediente 212/002380.)

23783

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

El señor **PRESIDENTE**: Señorías, vamos a dar comienzo a esta sesión de la Comisión, que tiene como único punto del orden día la comparecencia del señor subsecretario de Defensa, don Adolfo Menéndez, para informar

sobre el Real Decreto de plantillas de cuadros de mando de las Fuerzas Armadas, a petición del propio Gobierno.

Doy la bienvenida al señor subsecretario en nombre de todos los miembros de la Comisión, y tiene la palabra.

El señor **SUBSECRETARIO DE DEFENSA** (Menéndez Menéndez): Señor presidente, señorías, com-

parezco hoy ante la Comisión para informar sobre el Real Decreto 1460/1999, que el Gobierno aprobó en su reunión del pasado 17 de septiembre, en el que se establecen las plantillas reglamentarias de los cuadros de mando de nuestras Fuerzas Armadas para los próximos cinco años, en concreto a partir del 1 de octubre, fecha en la que ha entrado en vigor, hasta el 30 de junio del año 2004.

Ha sido siempre motivo de honor para mí tener la oportunidad de comparecer ante esta Comisión y ante SS.SS. para explicar distintos aspectos de la política de Defensa, y en particular de la política de personal en el Ministerio de Defensa, que es la que me compete, de este Gobierno. Pero en este momento me van a permitir que añada la satisfacción de poder compartir con SS.SS. la explicación y el análisis de un instrumento fundamental de la política de personal, que es, como digo, el ámbito de mi especial responsabilidad, como lo es el diseño y la planificación a medio plazo de los cuadros de mando de las Fuerzas Armadas y su adaptación a las necesidades de la defensa militar, a los recursos de la nación y a lo que, en definitiva, constituye el objetivo fundamental de cualquier política de personal en materia militar.

Voy a referirme con brevedad a los antecedentes que enmarcan la publicación de este real decreto. En primer lugar, están constituidos por la Ley 14/1993, de 23 de diciembre, aprobada por el Gobierno anterior, de plantillas de las Fuerzas Armadas. Esta ley proporcionó al Gobierno un instrumento que permitía determinar las plantillas de cuadros de mando de los distintos empleos, cuerpos y escalas, teniendo en cuenta tres parámetros: en primer lugar, las previsiones de planeamiento de la defensa militar; en segundo lugar, los tiempos medios de permanencia en los empleos determinado en la ley entonces vigente, la Ley 17/1989, reguladora del régimen del personal militar; y en tercer lugar, como es lógico, los créditos establecidos en los Presupuestos Generales del Estado.

En aplicación de esta ley de 1993, se emprendió una política de ajuste de efectivos que ha permitido que en el Real Decreto 1185/1998, el último de los decretos publicados con arreglo a ese criterio, en el que se aprobaron las plantillas de las Fuerzas Armadas por cuerpos, escalas y empleos para el ciclo 1998-99, y que ha estado en vigor hasta el 30 de septiembre, se diera cumplimiento a lo establecido en la disposición transitoria primera de aquella ley de 1993 y se alcanzaran unas determinadas plantillas globales por ejército y para el conjunto de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas, a los cinco años de la entrada en vigor de dicha ley de 1993.

Pero este antecedente, como SS.SS. conocen perfectamente, ha quedado ampliamente desbordado tras la aprobación de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de régimen de personal de las Fuerzas Armadas, que estableció una nueva política de personal, dedicando un título propio, el título III, al tema de las plantillas, y no solamente esto, sino porque además el modelo de Fuerzas Armadas profesionales, como también SS.SS. conocen perfectamente, ha cambiado, está cambiando aceleradamente hacia un modelo de plena profesionalidad. Esta plena profesionalización de las Fuerzas Armadas, abordada en la presente legislatura, ha hecho necesario reconsiderar, entre otras cuestiones, los efectivos de militares de carrera y de militares de comple-

mento, y su adecuada distribución por ejércitos y para el conjunto de los cuerpos comunes de las Fuerzas Armadas.

La reciente Ley 17/1999, de régimen de personal, concebida ya para el nuevo modelo profesional, constituye, por lo tanto, el antecedente inmediato, desde el punto de vista no sólo legislativo sino de los instrumentos que establece como política de personal, de este Real Decreto sobre plantillas de cuadros de mando que ahora presento a sus señorías.

La ley que esta Cámara aprobó en mayo aporta nuevos principios para poder realizar una política de recursos humanos en una organización, como la militar, en la que el componente humano es, sin ambages, su mayor valor, y sin retórica alguna. Estos principios, si SS.SS. me lo permiten, podrían sintetizarse en los siguientes: la flexibilidad, la estabilidad en el planeamiento, la transparencia, el rigor y la practicabilidad. Me referiré de manera sumaria a cada uno de ellos para que se entienda el marco de los instrumentos que la ley establece.

En primer lugar, la ley aporta flexibilidad, al fijar una plantilla legal máxima. En el artículo 18 de la ley se establece, en sus tres primeros apartados, que esta plantilla legal máxima de cuadros de mando, constituida por los militares de carrera y los militares de complemento en situación de actividad, es de 48.000 en el total de las Fuerzas Armadas, dentro de los cuales están incluidos los 201 oficiales generales de las plantillas máximas para ocupar puestos orgánicos de los ejércitos y los 64 de la posible plantilla adicional máxima, también de oficiales generales.

En segundo lugar, la ley proporciona suficiente estabilidad, al contemplar, frente al mecanismo anterior de la ley de 1993, que dio su utilidad, como acabo de decir, pero que exige una nueva proyección, periodos quinquenales como horizonte temporal de vigencia de los reales decretos de plantillas, es decir, obliga a planificar a medio y a largo plazo con todo rigor. Es una novedad que en el apartado 4 del mismo artículo 18 se disponga que el Consejo de Ministros, a propuesta del ministro de Defensa, fijará con esta vigencia de cinco años cada una de las plantillas reglamentarias de cuadros de mando para los distintos empleos de los cuerpos y escalas de militares de carrera, excepto los correspondientes al primer empleo de cada escala, cuyos efectivos serán los que resulten de la provisión anual de plazas de las Fuerzas Armadas, y que especifique en su caso las asignadas a los militares de complemento. Porque, como inmediatamente vamos a ver, señorías, lo que hace, en definitiva, un decreto de plantillas es conducir el personal que tenemos dentro de la institución; pero donde está la verdadera clave de una política de personal es en el control de los ingresos.

Se ha pasado, por lo tanto, de una legislación que a partir de la aprobación de una ley de plantillas anualmente suponía la fijación de plantillas reglamentarias de los diferentes cuerpos y escalas de las Fuerzas Armadas, a una planificación, como decía, a más largo plazo, al exigir que se determinen de forma reglamentaria, con una proyección en principio quinquenal.

En tercer lugar —y esta comparecencia es quizás la primera expresión de este principio—, un principio de transparencia, que existía también en la ley anterior, toda vez que cualquier ley, naturalmente, es pública; pero que en

este caso se enfatiza, al tener que explicar con claridad ante la Cámara cuál es la planificación, cómo está concebida en cada uno de los decretos quinquenales, pensando a medio plazo y a largo plazo, y en definitiva que pueda ser debatida. Por eso el Gobierno informa a las Cortes Generales cada vez que aprueba un real decreto de plantillas en el ejercicio de su potestad reglamentaria.

En cuarto lugar, habré de destacar el rigor que supone el compromiso, establecido en la propia ley y aprobado por esta Cámara, de que el Gobierno asuma la obligación, en función de cómo se vaya desarrollando en cada momento histórico, en éste en concreto, el proceso de profesionalización y de modernización de los ejércitos, de, en su caso, remitir eventualmente un nuevo proyecto de ley, cuando procediera, a las Cámaras, fijando una nueva plantilla legal en el máximo.

Y en quinto lugar, quiero señalar la practicabilidad, en definitiva, del objetivo final que se ha establecido. Para que el diseño sea realista, se ha previsto su ejecución progresiva, con el fin de adecuar las existencias reales a las plantillas máximas autorizadas. La disposición transitoria segunda de la ley establece en su apartado 2 que la adaptación de los efectivos existentes a la entrada en vigor de la ley a las plantillas establecidas en el artículo 18 de la misma, se llevará a cabo de forma progresiva, mediante reales decretos de plantillas de cuadros de mando, en los que, para determinados cuerpos, escalas y empleos, se podrán fijar efectivos distintos para uno o varios años. El primero de estos decretos quinquenales, reitero, señorías, es el que ahora presento.

Si bien este principio de practicabilidad, que se materializa en una ejecución progresiva a medio y a largo plazo, es piedra angular del proceso, es la propia ley la que establece, por una parte, el horizonte temporal en el que se deben de alcanzar los efectivos máximos fijados, antes del 30 de junio del año 2014, y, por otra parte, que en las plantillas que se establezcan para el periodo que finalice el 30 de junio del año 2004, es decir, en este primer decreto quinquenal, al terminar el mismo el número de oficiales generales no exceda de los 265 fijados en los apartados 2 y 3 del artículo 18, a los que me he referido antes, y el número de coroneles no sea superior a 1.235.

Éstos son, señorías, los principios rectores que sobre plantillas de cuadros de mando ha establecido la reciente Ley de régimen del personal de las Fuerzas Armadas. Pero no serían suficientes para una planificación racional de recursos si además no se proporcionasen los instrumentos necesarios para llevar a cabo una política más dinámica, que pueda utilizar con equilibrio tanto las entradas como las salidas de la organización, y así ajustar de forma gradual el total de cuadros de mando. Estos instrumentos son básicamente dos, la amortización de vacantes y la reducción de ingresos, mecanismos que, utilizados conjuntamente, nos permitirán lograr el número de cuadros de mando previsto para cada período.

Por lo que respecta a la amortización de vacantes, la ley establece un procedimiento muy exigente para que, a partir de las existencias reales a su entrada en vigor, se puedan alcanzar los máximos autorizados, al determinar el proceso de amortización de las vacantes que se produzcan en cada uno de los empleos. Y así, obliga a amortizar la primera de

cada dos vacantes que se produzcan en la categoría de oficiales generales, y la primera de cada tres vacantes que se produzcan en los restantes empleos.

Pero la amortización de vacantes no sería suficiente para garantizar que se alcanzase la plantilla máxima autorizada, y por ello es la propia ley la que establece una rigurosa política de ingresos. Mientras el total de los efectivos de cuadros de mando supere la plantilla legal máxima de 48.000, la provisión anual de plazas que cada año deberá aprobar el Gobierno se reducirá, de forma que los ingresos totales para el acceso a militar de carrera estén comprendidos entre el 50 y el 70 por ciento de la media de los retiros previstos para los siguientes diez años. En este momento, en el proyecto de ley de Presupuestos que están SS.SS. debatiendo, y que en lo que se refiere a la información a la Comisión de Defensa tuvo la oportunidad de presentar hace escasos días, figura esta restricción de los ingresos para el próximo año.

Tenemos, por lo tanto, señorías, un objetivo de plantillas legal máximo de cuadros de mando fijado por la ley en 48.000, así como los principios básicos y los instrumentos con los que llevar a cabo una política de recursos humanos racional y realista en el medio plazo (2004) y en el largo plazo (2014). Pero partimos, a 1 de octubre pasado, fecha, como he dicho, de la entrada en vigor del real decreto, de una determinada situación, de unos determinados efectivos, y debemos analizar esta realidad de partida sobre la que va a actuar la norma aprobada. Por ello, permítanme que me detenga, aunque sea brevemente, en describir la situación al 1 de octubre del año pasado, fecha, digo, de entrada en vigor de este Real Decreto de plantillas.

Hasta esa fecha, las plantillas estaban reguladas por el Real Decreto 1185/1998, el último de la ley de 1993, en el que se incluían unos efectivos correspondientes a los primeros empleos de cada escala que no coincidían con la realidad, que venía determinada por la política de ingresos de los años anteriores, que es uno de los mecanismos, como acabo de decir, que trata precisamente de corregir la nueva ley.

He de recordar que con cargo al capítulo 1 de los presupuestos del Ministerio de Defensa se abonan las retribuciones correspondientes al personal militar de carrera y de complemento en servicio activo, y también las de aquellos que se encuentran en situación de reserva. El 1 de octubre de 1999 los efectivos en dicha situación (reserva), eran 24.783, de los cuales, 7.813 se encontraban anteriormente en esa situación; 1.079, en segunda reserva; y 15.891 procedían de la situación de reserva transitoria. El 1 de octubre de 1999 la situación de efectivos de militares de carrera y de complemento era, por lo tanto, la siguiente: en servicio activo, 49.323 y en reserva, 24.783; lo que ofrece un total de 74.106.

Debo hacerles a SS.SS. dos pequeños comentarios sobre estas cifras.

En primer lugar, los efectivos en servicio activo son ligeramente superiores a los fijados en el Real Decreto 1185/1998, que acabo de citar, que eran 49.315, porque las incorporaciones a las diferentes escalas durante el mes de julio, después de terminar los periodos de formación en las academias, han dado lugar a que los primeros empleos de cada escala sean superiores a las plantillas previstas, cir-

cunstancia que se repite siempre al comienzo de cada ciclo, para iniciarse después una progresiva disminución de efectivos por los pases a la situación de reserva.

En segundo lugar, que de los 49.323 efectivos en servicio activo, a efectos de una planificación futura, deben descontarse, conceptualmente quiero decir, los 921 que corresponden a las escalas de complemento, puesto que la evolución de éstos tiene que estar supeditada, por razón de completar las plantillas de cuadros de mando, al exceso o defecto de militares de carrera de un cuerpo determinado. Por lo tanto, podemos concluir que los efectivos de militares de carrera en servicio activo eran, a 1 de octubre del año 1999, si descontamos el complemento, 48.402.

Vamos a ver con más detalle, señorías, una serie de cuadros que, si me lo permite el señor presidente, repartiría a SS.SS. para hacer más comprensible el resto de mi exposición y, si lo estima oportuno la Mesa, solicitaría que se incorporaran en el «Diario de Sesiones», para que quede inteligible esta exposición. No sé si todas SS.SS. tienen los cuadros, pero si no les repartiríamos copias para que puedan seguir la exposición.

El primero de los cuadros expresa los efectivos de las Fuerzas Armadas en activo, en reserva y procedentes de reserva transitoria, y sus edades, a 1 de octubre de 1999. De este cuadro hay que destacar claramente, primero, el personal que no puede pasar ya a la situación de reserva, porque se encuentra en esa situación voluntariamente a través del esquema de la reserva transitoria. Aquí se ve claramente que todo el personal que está en blanco, con las edades que corresponden, ya no puede pasar a reserva, porque con el mecanismo del año 1993 ha pasado a la reserva transitoria, que es una situación irreversible, a diferencia de la reserva, es decir, no podemos recuperar ni utilizar a esas personas y, por lo tanto, tampoco utilizar eficientemente el dinero que se gasta en la reserva transitoria. En segundo lugar, está todo el personal en activo entre los 35 y los 45 años, que como SS.SS. ven claramente es excesivamente numeroso. Ahí tenemos una especie de montaña de personal que ha ingresado en años muy anteriores, sobre todo desde los años setenta, como vamos a ver ahora, y que en este momento forman parte de la institución.

Si pasamos al segundo cuadro podremos ver cómo, entre los años 1960 y 1985 se produjo la evolución del personal militar. La evolución en el conjunto de esos años supone, señorías, un incremento de 14.500 hombres, desde el año 1960 al año 1985. **(Rumores.)**

El señor **PRESIDENTE**: Señorías, por favor, guarden silencio. Si no, es imposible seguir al señor subsecretario.

El señor **SUBSECRETARIO DE DEFENSA** (Menéndez Menéndez): Los ingresos de 1960 a 1985 fueron coyunturalmente muy elevados. Hay que recordar que en esa época se produjo, por ejemplo, la crisis del Sahara y se desarrollaba todo el proceso de transición política.

Por dar alguna referencia, señorías, la media de ingresos de suboficiales en el Ejército de Tierra durante los años 1975-1982 es de 1.243. Los ingresos de suboficiales en el Ejército de Tierra en el año 1999 son 405, como SS.SS. tienen en el cuadro. La media de ingresos en la escala superior de oficiales del Ejército de Tierra, como mero ejemplo,

en los años 1979-1983, era de 224 anuales. Los ingresos en la escala superior de oficiales del Ejército de Tierra en el año 1999 han sido de 98.

El tercer cuadro contempla el periodo que va desde el año 1985 y las leyes de plantillas que entonces se aprobaron, hasta el año 1999. Las leyes de plantillas de los años 1984 a 1986 pretendían reducir los efectivos existentes de 67.895 a 58.223, utilizando como instrumento la reserva transitoria. Efectivamente, la reserva transitoria disminuía los efectivos en servicio activo a costa, naturalmente, de aumentar los efectivos en reserva, y es la razón por la que en los años futuros inmediatos a partir de ahora los pases a reserva, como he dicho, no serán numerosos, toda vez que ya se ha producido el pase a través de este mecanismo.

La evolución de la situación entre los años 1996 y 1999, que SS.SS. tienen en el cuadro en la parte izquierda abajo, es de 77.531 a 74.106 efectivos en servicio activo y en reserva, una disminución aproximada de 3.500 hombres. ¿Por qué destaco este periodo de los últimos tres años? Porque, con independencia, como reiteradamente he expuesto ante la Cámara, de seguir en materia de Defensa una política de Estado y, por lo tanto, dar cumplimiento a la ley de 1993 con los instrumentos que estaban previstos, el Gobierno ha ido anticipando ya algunos de los criterios en su gestión de personal que están hoy en la ley, reconduciendo algunos aspectos, por ejemplo, lo de la reserva transitoria, no convocando plazas prácticamente, por poner un ejemplo, en los cuerpos comunes y reduciendo significativamente, como vamos a ver inmediatamente, la cuota de ingresos, porque la política de personal, señorías, sólo se ve a largo plazo y la situación que tenemos a 1 de octubre del año 1999 es producto de esta evolución, que ahora estoy describiendo de una manera puramente crónica o efectivamente descriptiva.

El siguiente cuadro plantea cuál ha sido la evolución real de los militares de carrera entre los años 1985 y 1999 y tiene tres líneas muy claras: quienes están en servicio activo, quienes están en reserva y la suma de quienes están en servicio activo y en reserva que, como acabo de decir, señorías, es lo que pesa sobre el capítulo 1 del presupuesto del Ministerio de Defensa.

Hay que resaltar en este cuadro tres datos. La disminución de los efectivos en servicio activo de 67.895 a 49.323 en quince años, que es la cifra que tenemos ahora, como hemos dicho, a 1 de octubre, se produce, efectivamente, pero a costa de aumentar los efectivos en reserva desde 12.275 a 24.783. Es decir, que el dinero que se está pagando, que se está utilizando en el capítulo 1 se va mucho más a la reserva que al activo. Y la disminución del total de efectivos en quince años, de la línea roja, señorías, que es la que importa, de los efectivos que paga el Ministerio de Defensa, es de 6.000. Pasamos de 80.170 a 74.106 cuadros de mando pagados, repito, por el Ministerio de Defensa.

En el siguiente cuadro tienen SS.SS. la previsión de la evolución, de acuerdo con los parámetros y con los mecanismos establecidos en la ley, para los próximos quince años, hasta el año 2014, que incluye, naturalmente, el primer tramo de estos cinco años y que es, en lo que se refiere tanto a este primer tramo de plantillas máximas con los mecanismos de la ley como a la proyección global, una previsión que puede tener ajustes en función de las circunstan-

cias, pero que es absolutamente razonable y fundada en las existencias vigentes.

En primer lugar, se produce en estos primeros años un incremento de los cuadros de mando en activo, para alcanzar en el año 2006 los 50.856, y disminuir a partir de ahí hasta 45.052, con las cuotas de ingresos que están establecidas en la ley. Y este incremento, señorías, no es consecuencia ni de la ley ni de la nueva política, es un hecho condicionado por lo que tenemos de existencias al 1 de octubre del año 1999; porque al no pasar gente a la reserva, puesto que ha pasado ya a la reserva transitoria, y al haber ingresado en las academias un número excesivo (excesivo visto desde la perspectiva de hoy, porque hay que entender también cada momento histórico) de cadetes, que al cabo de dos, tres o cinco años, según los periodos de formación, ingresan dentro de los cuadros de las Fuerzas Armadas, se produce este efecto; de tal manera que si ni el Gobierno, ni SS.SS., ni el Parlamento, hubiesen aprobado la nueva ley, este efecto sería inexorable. A pesar de este inevitable incremento del personal en servicio activo, el total de efectivos, entre servicio activo y reserva, disminuirá en esos quince años, en principio, en 11.400. Y voy a destacar inmediatamente el efecto presupuestario que eso tiene y del que ya hablamos al debatir la Ley de Presupuestos de estos años.

El cuadro siguiente hace una comparación entre los ingresos y las medias de retiro del año 1991 al año 2000, por coger un periodo suficientemente razonable, una década. Lo que quiero enfatizar, señorías, es que la política de personal se hace en los ingresos y que los decretos de plantillas conducen, en definitiva, la gente que está en cada momento dentro de la institución.

Los ingresos de los años 1991 al 1993 son, como se ve, prácticamente iguales, o un poco más elevados, a los retiros previstos para los siguientes diez años. Es decir, que no se ha producido, lo mismo que hacia atrás, una reducción en ese sentido del conjunto de cuadros de mando. A partir del año 1994 comienza a disminuirse. En el año 1999, pese a que todavía no había entrado en vigor la ley, son ya del 54,2 por ciento; y en el año 2000, lógicamente, del 50 por ciento. Y, como he dicho, el Gobierno ha ido anticipando ese criterio de controlar rigurosamente los ingresos, precisamente por los efectos que tienen en el futuro.

El siguiente cuadro, señorías, y ya el último, para no agotar su paciencia, se refiere a los militares de carrera en servicio activo y en reserva entre los años 2000 y 2004, es decir, el que estamos presentando en este momento, este decreto quinquenal. De acuerdo con el real decreto propuesto, los efectivos en servicio activo aumentarán de 48.367 para el año 2000 a los 50.678 para el año 2004, consecuencia de las circunstancias a las que ya he hecho referencia. Estos efectivos son reales y no están contemplados en los totales del real decreto, ya que en él no figuran los asignados al primer empleo de cada escala, como ocurría antes, precisamente porque el primer empleo de cada escala es el que debe estar controlado por la política de personal, que es la política de ingresos. Y ésa es la modificación que SS.SS. han aprobado en la Ley de Régimen de Personal reciente, que creo que claramente es un avance, me atrevo a decir tajantemente que histórico desde ese punto

de vista, para la planificación a medio y a largo plazo de las plantillas de cuadros de mando.

De acuerdo con el real decreto que ahora se propone, los efectivos en servicio activo y en reserva van a disminuir de 72.735 para el año 2000 a 69.285 para el año 2004. Es decir, el total de dinero que el Ministerio de Defensa gasta en el capítulo 1 durante este periodo se va a reducir en esa proporción de hombres. Y en términos cuantitativos, sin perjuicio de que estemos entre la cifra que voy a citar ahora mismo, y que está en el cuadro, y a lo mejor 15.000 millones, si hay que utilizar complemento para ir completando determinadas escalas, el ahorro será de 16.650 millones de pesetas en estos cinco años. Ahorro, naturalmente, en lo que se refiere a esta parte del coste de personal, que no supone necesariamente el decremento del capítulo 1, porque, como SS.SS. saben perfectamente, estamos en el proceso de profesionalización. Pero lo que se quiere destacar aquí es que, dentro del gasto que hay que hacer en el capítulo 1, hay que introducir una racionalidad que nos lleve a reducir el gasto donde es menos eficiente, para colocarlo donde es más eficiente.

Si me lo permiten SS.SS., quisiera compartir, para terminar, lo que pueden ser algunas conclusiones de mi exposición, sin perjuicio, naturalmente, de las preguntas o de las aclaraciones que cada grupo a continuación estime oportuno realizar.

En primer lugar, las plantillas para los próximos cinco años son un ejercicio de rigor en la programación de los recursos humanos de la organización militar, y destaco el rigor en la programación porque por primera vez se abandona el horizonte anual y se diseñan objetivos a medio y a largo plazo, de acuerdo, como he dicho, con la nueva ley, junto con unas perspectivas financieras de contención del coste global y un número de efectivos progresivamente decreciente pero siempre acorde con las necesidades operativas de la defensa y nuestros crecientes compromisos internacionales.

Este principio básico de rigurosa programación impregna todo el sistema de recursos humanos, que se plasma en el decreto de plantillas y se traduce en un severo control de los ingresos, que se reducen al 50 por ciento de la media de los retiros previstos en la década. No será nunca excesivo, señorías, a juicio de este subsecretario, el énfasis en la necesidad de mantener este criterio como factor clave de la programación futura, si no queremos vernos de nuevo ante una organización sobredimensionada y gravemente perjudicada en su calidad y en su eficacia.

Pero el rigor no solamente está presente en los ingresos, también lo estará en el desarrollo de la carrera profesional de los militares. No olvidemos que se reducen los efectivos de oficiales generales y de coroneles al término de los próximos cinco años, y esta reducción impacta sobre toda la pirámide, como no podía ser menos en una estructura como la militar, por esencia jerarquizada y de base ancha. Todos los profesionales militares van a desarrollar su carrera futura en este nuevo contexto, en el que se compagina un respeto a las expectativas legítimas de proyección y de carrera profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas con las necesidades de redimensionamiento del conjunto de la organización militar.

En definitiva, es toda la organización militar la que se comprime, se rediseña de la cúpula a la base, y apunta una carrera futura para sus profesionales más exigente, pero abierta al mérito y a la capacidad porque, como característica singular del nuevo modelo, quiero destacar que se apuesta más por los militares, tanto por los que están en actividad, quienes podrán prestar un servicio más prolongado a las Fuerzas Armadas, como por quienes desde la situación de reserva podrán eventualmente, si las necesidades lo requieran, ser incorporados de la reserva *stricto sensu*.

Éste es un claro ejemplo de cómo se han conjugado con armonía las necesidades de la organización militar y las expectativas profesionales de sus integrantes, quienes tendrán una mayor permanencia en las Fuerzas Armadas, con mejor provecho para sí mismos y para la organización.

Les he presentado, señorías, un instrumento, el decreto de plantillas, al servicio de una rigurosa planificación, respetuosa con las peculiaridades de la organización militar y las expectativas de sus profesionales, que tiene un claro objetivo a corto, medio y largo plazo, pero que además se llevarán adelante reduciendo los gastos en determinados segmentos de la organización, para reorientar estos recursos hacia la plena profesionalización, que es el modelo de Fuerzas Armadas del futuro. Y todo ello se hace desde los condicionantes y el punto de partida en el que nos encontrábamos. No se construye *ex novo* un modelo ideal, ni sería realista ni posible en una organización como la militar; ni estamos ante una reconversión laboral como las experimentadas por los sectores industriales. Construimos partiendo de las variables que nos han sido dadas. Se recoge la política seguida en etapas anteriores, desde la política de ingresos de las décadas de los sesenta y setenta, a los pasos a reserva transitoria de los ochenta y primera mitad de esta década. Todos esos condicionantes han sido tenidos en cuenta y sus efectos negativos corregidos a través de los mecanismos que establece la ley.

Creo, señorías, que si los objetivos se mantienen en el horizonte del año 2004-2014 con rigor y al mismo tiempo flexibilidad, y los instrumentos introducidos por este real decreto se aplican con acierto, podremos sin ninguna duda tener las Fuerzas Armadas adecuadas y capaces para cumplir con las exigentes misiones que de ellas demanda, y cada vez más, la sociedad. Y también —termino, señorías— haremos una política, en materia en este caso de plantillas y de personal de las Fuerzas Armadas, también de Estado, de continuidad y que responda en cada momento histórico a las necesidades del planeamiento de la defensa militar, de las disponibilidades presupuestarias y también de las expectativas, pero no del planteamiento, y ahí hay alguna discrepancia política que se ha puesto de manifiesto en la tramitación de la Ley de régimen de personal de las Fuerzas Armadas, a los tiempos medios de carrera cristalizados en la ley, sino a una política flexible, que permita ir adecuando de verdad a las necesidades de cada día la expectativa de disponibilidad de recursos humanos en el Ministerio de Defensa.

Nada más, señorías.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Socialista, tiene la palabra el señor Moragues.

El señor **MORAGUES GOMILA**: En primer lugar, quiero agradecer la presencia del subsecretario y también la explicación y los cuadros, que a todos creo que nos han ayudado a comprender cuál es el alcance de la medida que el Gobierno está presentando esta mañana en el Congreso de los Diputados.

Yo quiero decir por adelantado que el Grupo Socialista está de acuerdo con las cifras macro, por decirlo de alguna manera, que plantea el Gobierno. Por otro lado, creo que no puede ser de otra manera. La reducción de los cuadros de mando tiene que venir unida a la reducción de tropas, a la reducción de efectivos de tropa, que también se está produciendo y, por tanto, es lógico que haya una reducción paralela a la propia reducción, que yo me atrevo a decir que se va a tener que profundizar en los próximos años.

Desde el Grupo Socialista entendemos que la perspectiva de un ejército profesional de 120.000 hombres era muy difícil de cumplir y seguramente las previsiones que el subsecretario ha presentado esta mañana tendrán que rectificarse a lo largo de los próximos años, porque, como digo, a mi entender, el ejército profesional de 120.000 hombres, que es el máximo que contempla el acuerdo del modelo de profesionalización que tenemos en marcha, difícilmente será alcanzable.

Estamos de acuerdo, como es natural, en que el control de las plantillas de cuadros de mando solamente es posible si se controla el ingreso. Esto es algo que hemos discutido a lo largo de las distintas tramitaciones que ha tenido la nueva Ley de régimen de personal, estamos absolutamente de acuerdo con ello y no tenemos nada más que decir.

Las reducciones, efectivamente, se producen. El cuadro que nos ha enseñado el señor subsecretario, el cuadro número 5, muestra la previsión de evolución de militares de carrera, y en él que se contempla una reducción importante del capítulo 1. Yo tengo que decir que, efectivamente, el cuadro adelanta unas previsiones de reducción de alrededor de 4.000 cuadros de mando, más los de la reserva que van a pasar al retiro; es decir, que la gran reducción se produce por una cuestión de edad. Estamos hablando de que en quince años se van a reducir 4.000 efectivos reales de cuadros de mando, que es una previsión que nos parece interesante, pero que tampoco es excesiva. Porque la reducción real del capítulo 1 de los presupuestos del Ministerio de Defensa se va a producir, como digo, por una reducción de la propia reserva de efectivos, que van a pasar a la situación de retiro. Y aquí ya hay casi 12.000 efectivos. Pero, claro, esto no es producto de medidas incentivadoras por parte del Ministerio, sino por una cuestión estrictamente biológica. Los efectivos que van a pasar al retiro a partir de los 65 años difícilmente pueden ser objeto de algún tipo de atención especial por parte de la Subsecretaría.

Como decía, estamos de acuerdo con los planteamientos que ha hecho el subsecretario en cuanto a la reducción, en cuanto a la previsión de evolución de las plantillas. Y yo querría introducir un tema nuevo, a raíz precisamente de la aprobación de la Ley 17/1999, de personal, porque yo me he mirado el decreto con una atención preferente a ver de qué manera se solucionaban las cuestiones que intentaba a su vez solucionar la Ley de personal de las Fuerzas Armadas. Me estoy refiriendo, naturalmente, a algunas cuestiones relativas a disposiciones transitorias, que hacen refe-

rencia, como sabe muy bien el subsecretario, a colectivos concretos que deberían ver alguna salida, a partir de lo aprobado en la Ley 17/1999, en el decreto de plantillas que el señor subsecretario ha presentado. Naturalmente, yo entiendo que no se haya referido a ello, porque se ha dedicado más bien a contemplar los grandes números.

Ya he dicho que en los grandes números estamos de acuerdo, pero yo tengo una curiosidad especial por ver de qué manera la Subsecretaría pretende dar cumplimiento a las soluciones que plantea la Ley 17/1999 en algunos colectivos concretos. No es el caso de oficiales generales tanto de la plantilla general como de la plantilla adicional, ni es el caso de los coroneles, que está muy bien regulado y que aquí da cumplimiento exacto de las cifras de la propia ley, sino que me estoy refiriendo, naturalmente, a otros empleos que la propia ley también contempla con salidas específicas para ellos.

A mí me gustaría plantear, en primer lugar, el tema de la carrera de los oficiales de complemento. Aquí, en el decreto de plantillas se está hablando de oficiales de complemento sin especificar sus empleos, estamos hablando de oficiales de complemento, sin especificar si son alféreces, tenientes o capitanes, y como esto para nosotros, para el Grupo Socialista, que estuvo muy interesado en la tramitación de la ley, es una cuestión importante, nos gustaría saber de qué manera pretende el Ministerio plantear la carrera de los oficiales de complemento. Porque si la ley prevé la posibilidad de una carrera desde alférez a capitán, a mí me gustaría saber de qué forma tiene previsto el Ministerio el cumplimiento de esta carrera, si se me permite la expresión, de estos oficiales, si, como digo, el planteamiento que hace el decreto de plantillas es un planteamiento global, sin especificar qué ocurre.

Yo entiendo que esto tiene algún problema, porque otra cosa que no aclara, o por lo menos a mí no me ha aclarado el decreto de plantillas, son las plazas que se podrán ocupar desde la reserva. Es verdad que la situación de reserva actual en las plantillas es más clara que el tema anterior del mantenimiento de la reserva transitoria y de la reserva, pero la ley también abre la posibilidad de que muchos destinos, o algunos destinos, sean ocupados por personal perteneciente a la reserva. Por tanto, también me gustaría saber, si es posible, de qué manera el personal que está en reserva podrá o no cubrir plazas orgánicas de la plantilla de personal. Porque seguramente sería muy fácil cubrir unas ciertas plazas con personal de la reserva, y entonces se tendrían más dificultades para acelerar la carrera de los oficiales de complemento.

También me gustaría saber de qué manera ha sucedido la integración en el cuerpo de sanidad de los psicólogos militares; —cuestión que el Grupo Socialista ha suscitado en la tramitación de la ley— y cómo ha quedado el personal de complemento, que era la inmensa mayoría del personal que prestaba los servicios en psicología antes de integrarse en sanidad militar; de qué forma ha quedado contemplado tras la aplicación ya de la Ley 17/1999.

Por último —y ya termino, señor presidente—, nos gustaría conocer qué perspectivas tiene el personal militar, después de la aprobación del decreto de plantillas, en tres cuestiones concretas: Primera, el acceso de suboficiales al empleo de teniente, elemento que seguramente más corres-

pondencia ha generado entre el colectivo de afectados y los representantes de los grupos parlamentarios, y en el que me gustaría saber de qué manera las expectativas creadas a lo largo de la tramitación de la ley se han podido solucionar; segunda, la integración de los cabos primeros permanentes de la Armada en las nuevas plantillas; y, tercera, la integración de los oficiales procedentes de complemento y de reserva naval.

Señor subsecretario, le formulo estas preguntas porque a lo largo de la tramitación de la ley se levantaron expectativas para solucionar problemas que venían arrastrándose desde hace mucho tiempo, y me gustaría saber de qué manera el decreto contempla la solución a las reivindicaciones que estos colectivos han presentado a los distintos grupos parlamentarios.

El señor **PRESIDENTE**: Por el Grupo Popular, tiene la palabra el señor Fernández de Mesa.

El señor **FERNÁNDEZ DE MESA DÍAZ DEL RÍO**: Gracias, señor subsecretario, por su comparecencia aquí esta mañana a petición propia, para dar cuenta del Real Decreto 1460/1999, de 17 de septiembre, sobre las plantillas de los cuadros de mando de las Fuerzas Armadas, tal y como estaba previsto por los compromisos adquiridos por el propio Gobierno a lo largo de estos últimos años, teniendo en cuenta sobre todo el nuevo desarrollo legislativo, y sobre todo la profesionalización de las Fuerzas Armadas tan en boga estos días.

Esta comparecencia del subsecretario reitera el rigor y la seriedad de este Gobierno a la hora de cumplir sus compromisos, no sólo de cara a la opinión pública, a todos los ciudadanos, sino también de respeto hacia esta institución, el Congreso de los Diputados, dando cuenta puntualmente de aquellas resoluciones que, encomendadas en leyes o en proposiciones no de ley aprobadas en el Congreso de los Diputados, vienen a cumplir reiteradamente con su obligación.

Nosotros no tenemos más que felicitar al Gobierno por este real decreto, que cumple y amplía los horizontes de las leyes de plantillas de las Fuerzas Armadas, teniendo en cuenta que es una institución que en estas dos últimas décadas, probablemente la más numerosa que ha existido desde el punto de vista público en España, ha sido la que ha estado sometida a mayores reducciones de plantillas, a mayor reordenación del personal y a mayor cuestionamiento público de su labor. Con este instrumento lo que se hace es darle estabilidad a largo plazo, hecho beneficioso no sólo para Defensa, para las plantillas, sino también para España, desde el punto de vista de la proyección exterior de las Fuerzas Armadas y de los compromisos nacionales e internacionales.

En estas dos últimas décadas se han hecho importantes esfuerzos por parte de los diferentes gobiernos para adecuar y amoldar las Fuerzas Armadas de España a unas Fuerzas Armadas que fueran las que realmente necesitábamos todos los españoles. Quizá se deba a ello la cantidad de legislación dispersa, diferente y solapada que se ha producido en estos últimos años, así como los diferentes cambios que han venido sufriendo las expectativas de futuro de las Fuerzas Armadas. De aquellas Fuerzas Armadas de

principios de esta década, en al que se hablaba de un ejército mixto, de modelo mixto y dual, a un ejército totalmente profesionalizado como el que se plantea en estos momentos, no ha habido más que ir readaptando situaciones anteriores. Precisamente ha habido que reorganizar la legislación, en unas ocasiones con el apoyo, en otras, con la abstención, y en muchas de ellas con el acuerdo de los grupos mayoritarios de la Cámara, para conseguir algo que todos hemos venido en llamar cuestión de Estado y que es tan fundamental para el futuro de unas Fuerzas Armadas como las que todos proponemos en este momento.

Señor presidente, las previsiones del Gobierno de alcanzar esa horquilla entre 102.500 y 220.000 profesionales de cara al futuro es creíble y factible y el rigor de este Gobierno es lo que hace que esa propuesta tenga más credibilidad. Nosotros estamos convencidos de que esta propuesta alcanzada no sólo por el Gobierno o por el Grupo Parlamentario Popular, sino por el voto mayoritario del Congreso y del Senado a la hora de votar la nueva Ley del Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas, llegará a buen puerto. Todos somos conscientes de que este período transitorio es importante; es un período delicado en el precisamente el Gobierno tendrá la mayor responsabilidad de administrar los tiempos, teniendo en cuenta, como no puede ser de otra forma, las necesidades de operatividad de nuestras Fuerzas Armadas.

Yo estoy convencido de que con la aprobación de este real decreto se abre un nuevo período de estabilidad, con un modelo ampliamente consensuado, con un modelo aceptado por la mayoría de la sociedad española, un modelo de Fuerzas Armadas totalmente profesionales. Asimismo, estoy convencido de que esa estabilidad le servirá en el futuro a cualquier Gobierno que se sienta al frente, en este caso, de los destinos de las Fuerzas Armadas. Está claro que lo que se ha pretendido ha sido que no vuelva a haber esa legislación solapada o superpuesta que no dé estabilidad a las plantillas más que, como hasta este momento, una década después, teniendo en cuenta las diferentes leyes que se han aprobado y que al final se han resumido, aparte de este real decreto, en la nueva ley que aprobamos en el Congreso de los Diputados la pasada primavera.

Nosotros felicitamos al Gobierno, a la Subsecretaría del Ministerio de Defensa por la presentación que ha hecho esta mañana del real decreto de plantillas de los cuadros de mando, y desde luego respaldamos la acción que se está llevando, tanto en esta materia como en cuanto a la plena profesionalización de las Fuerzas Armadas y estamos convencidos que con la voluntad, el rigor y la seriedad llegará a buen puerto.

El señor **PRESIDENTE**: Señor subsecretario, tiene la palabra.

El señor **SUBSECRETARIO DE DEFENSA** (Menéndez Menéndez): Señor Moragues, quiero agradecerle esa expresión pública —lo que, por otra parte, es una obviedad en la tramitación de la ley— de acuerdo en las grandes cifras macro, en las grandes referencias que este decreto de plantillas incorpora.

Como ha destacado también el portavoz de mi grupo, estamos aportando algunos elementos muy importantes

para hacer la transformación, sin duda alguna histórica —no me gusta utilizar calificativos, que siempre son excesivos o gastados—, de nuestras Fuerzas Armadas en unas Fuerzas Armadas profesionales. En materia de personal, donde hay que trabajar siempre a largo plazo, en cualquier organización —y, muy singularmente, en la organización militar— es posible hacerlo en un marco en el que no sólo el partido del Gobierno y aquellos grupos políticos que le apoyan, sino también el principal partido de la oposición, están básicamente de acuerdo. Esto da a la organización tranquilidad, sosiego, proyección y capacidad de adaptarse según las necesidades del servicio público, que en definitiva presta, a las circunstancias de cada momento.

Su señoría ha puesto de manifiesto que eventualmente, en función de diferentes parámetros, habría que producir rectificaciones. En eso también coincidimos, porque ese es el espíritu de la ley y, como acabo de expresar, la propia ley prevé que, en función del desarrollo de los acontecimientos, se pueda producir un retoque de este tope de cuadros de mando, que este momento se sitúa en 48.000. De ser eso posible, tendría que realizarse después de los estudios oportunos, con el sosiego y la calma necesaria, y teniendo siempre en cuenta, señoría, que son hombres y mujeres concretos los que sufren los avatares de la política de personal que se siga en cualquier institución, en este caso en la militar, que forman parte de la misma y que tienen que ver a lo largo de su vida una cierta proyección de estabilidad en el desarrollo de sus carreras, como S.S. también ha puesto de manifiesto.

Me gustaría aprovechar esta ocasión para decir, no sólo porque corresponda al guión del Gobierno sino porque es mi profunda convicción, que a lo largo de estos años —como ha destacado también el señor Fernández de Mesa— la institución militar ha sabido hacer una transformación radical —en este momento estamos en pleno proceso de esa transformación hacia el modelo de Fuerzas Armadas profesionales— con la disciplina, la disponibilidad y el entusiasmo para con la sociedad que les caracteriza. Creo sinceramente, porque lo vivo todos los días en el Ministerio de Defensa, que los militares no asumen el proceso histórico en el que están como una mera circunstancia dada o el cumplimiento de una orden, sino con el entusiasmo absoluto de quienes creen claramente que el futuro pasa por ahí y ponen todo su mejor saber y hacer para que eso sea posible.

En segundo lugar, S.S. ha puesto de manifiesto otro aspecto en el que quisiera introducir algún matiz, porque tanto en este decreto de plantillas como en la propia ley, se contemplan siempre máximos. Dice S.S. que hay un decrecimiento de pases a retiro producto únicamente del crecimiento vegetativo de las edades de pases a retiro. Eso es en parte así, porque no puede ser de otra manera. La ley establece algunos mecanismos que permiten hacer una anticipación de esa reducción; no están en la planificación, porque es de máximos, pero trataremos de introducirlos y lo hemos hecho ya este año. Desaparece el mecanismo de la reserva transitoria, pero se contempla todavía en la ley el pase a reserva voluntaria de coroneles, con 20 años de servicio. Ese es un mecanismo que puede permitir trasladar todavía algunos recursos a la reserva. Por otra parte, el

Gobierno, como he dicho anteriormente y como no puede ser de otra manera, es transparente y ha hecho la planificación con las cifras que S.S. han visto en ese tope máximo. Pero hay que tener en cuenta, aunque es muy difícil de establecer, que hay también un 10 ó 12 por ciento de reducción, consecuencia de las vicisitudes normales de las plantillas; piénsese en accidentes o en otras circunstancias no deseables en algunas de las operaciones que desarrollan las Fuerzas Armadas en el día a día. Por lo tanto, hay todavía un margen y una previsión de actuación, en su caso, incentivadora en unos o en otros momentos, para poder acelerar en la medida de lo posible esa reducción. Pero siempre desde la perspectiva de la razonabilidad.

En tercer lugar, pregunta S.S. —efectivamente, son algunos de los problemas que se podrían enfocar— cómo responde el decreto de plantillas no a la gran política macro del número global de efectivos, sino a cada uno de los problemas de las diferentes escalas, y destaca algunos suscitados en la tramitación de la Ley de régimen de personal y que S.S. con sus votos han orientado para resolver algunos problemas. Le contesto brevemente. En relación con los oficiales de complemento, hay que distinguir entre el pasado y el futuro. En relación con el pasado, se ha producido ya la integración de los psicólogos en las escalas sin mayor distorsión y forman parte del cuerpo militar de sanidad. Y en relación con la plantilla de complemento, se ha publicado ya la orden ministerial —porque luego la plantilla concreta se hace cada año— y tendríamos a disposición de S.S. los datos de qué puestos van a ocupar. Me gustaría establecer algunas reglas de carácter general en relación con el complemento para el futuro.

Su señoría sabe perfectamente cuál fue el debate en la tramitación de la ley y el modelo que ha quedado, y ese es el que va a cumplir el Gobierno. Lo que ocurre es que el complemento, como su propio nombre indica y acabamos de señalar, completa los cuadros de mando de carrera de las Fuerzas Armadas y hay que ir utilizándolo en función de las necesidades de esos cuadros de mando. Por eso en el decreto están previstos sólo números máximos de oficiales de complemento a poder convocar en cada año, que naturalmente ingresarían por el empleo inferior y tendrían la carrera correspondiente; hay que tener en cuenta que es difícil que en un plazo de cinco años, que es este primer quinquenio, nadie pase de alférez a capitán, es decir, que no hay perjuicio alguno para la carrera. Repito que su número dependerá de las necesidades, porque, al final, lo que estamos haciendo es conducir la gente que tenemos, a través del plantillas, a donde es necesario desde el punto de vista operativo, así como un ingreso que está apuntando, como se ve claramente en la curva, a un número total de miembros de las Fuerzas Armadas inferior a 48.000. Hay que tener en cuenta que si a esa cifra que está en el cuadro, —45.000, en el año 2014—, le sumamos 3.000 de complemento —que es aproximadamente la estimación que hay—, saldrían 48.000. Pero habrá que ver, en función de la evolución a quince años, cuándo es necesario colocar el complemento y dónde; porque el complemento, repito, como su nombre indica, sirve para completar los cuadros de mando en activo. Quiero dejar claro, señoría, que tendrán la carrera que está prevista en la ley, en los términos en que lo está, con S.S. la necesidad de dar esta-

bilidad y seguridad a la carrera de los militares en el desarrollo de su futuro. El Real Decreto de 17 de septiembre de 1999 apuesta también por la flexibilidad y por establecer una prioridad de las necesidades de la organización, es decir, que no haya unos tiempos medios de carrera tan esclerotizados como lo estaban en la Ley 17/1989, sin perjuicio de que en este primer decreto quinquenal se conserven todavía en la planificación esas estimaciones porque hay que tener una idea de cómo se va a ir conduciendo el escalafón.

En cuarto lugar, cita S.S. el problema de las plazas de la reserva, es decir, de la gente que pueda venir a ocupar puestos de plantilla orgánica. No ocupará puestos exactamente de plantilla. La plantilla es siempre de gente en activo, más reserva, perfectamente separada. En la ley que S.S. han aprobado en mayo quedan mucho más claramente establecidos los parámetros del modelo que en la ley de plantillas, porque también históricamente se va aprendiendo a no colocar el primer empleo que depende de los ingresos, y a establecer claramente la situación administrativa en activo, que antes era en excedencia, de quienes estén en periodo de formación, etcétera. S.S. conoce perfectamente los detalles. Lo que sí va a hacer el Ministerio es manejar eficientemente el dinero que paga a los oficiales que están en reserva y tratar de utilizarlos en determinados puestos, de acuerdo con los mecanismos que la propia ley ha establecido de transparencia, etcétera, sin que eso perjudique a las plantillas en activo o al complemento. Como se ve claramente en el diseño del decreto, lo que va a ocurrir es que los ingresos se van a reducir significativamente para reducir la base, lo cual al final también repercute en un beneficio para la carrera, porque tendrá mayor proyección; se va a completar en su caso con el complemento, según vaya siendo necesario; y se va a utilizar los oficiales en reserva, sin perjuicio de lo anterior, cuando también sean necesarios para determinados puestos. S.S. sabe perfectamente que no es lo mismo pilotar un F-18, en que obviamente no podemos poner a un coronel en reserva, que hacer trabajos en una determinada oficina. La idea global será la de obtener la mayor eficiencia en el gasto: tratar de obtener el mayor rendimiento en cada peseta que se gaste en personal.

En cuanto al acceso de los suboficiales a teniente, la disposición transitoria de los subtenientes se está también cumpliendo y están ya publicadas las disposiciones correspondientes. En todos estos aspectos, los que las disposiciones transitorias de la ley contemplarán como problemas específicos de determinadas escalas o cuerpos, el Gobierno prácticamente ha cumplido ya las previsiones y no existe hasta ahora ningún problema, la integración, se está produciendo con naturalidad. Por recordar el detalle, que en el caso de la incorporación de los oficiales de complemento que quedaban descolocados con la Ley 17/1989 y que han visto una nueva expectativa en la nueva ley, pasan a ser cuadros de activo, y por lo tanto computarían en activo, y a su vez eso provoca, en el cálculo del complemento correspondiente, los ajustes que sean necesarios. Pero se está produciendo ya y con mucho gusto le podríamos remitir a S.S. las disposiciones, con rango de orden ministerial, en que esto se ha ido produciendo.

Al señor Fernández de Mesa, tengo que agradecerle la felicitación. Todos debemos felicitarnos, también esta

Cámara, por lograr el consenso en materia de personal, que permite que los militares desarrollen su carrera con estabilidad; no exactamente la Subsecretaría, sino el Gobierno como equipo y, dentro de la Subsecretaría, el conjunto de hombres y mujeres que trabajan en ella, que son los que dan el tono del resultado que se puede percibir. En definitiva, —es lo que quiero enfatizar con esta derivación dialéctica—, lo que estamos acometiendo es la reforma de un aspecto muy sustancial de nuestra vida en común: la seguridad y la defensa. Yo soy de los convencidos de que este esfuerzo —estoy seguro de que todas SS.SS. que tienen una vocación pública lo comparten— es de los que merecen la pena; es un esfuerzo de los que —utilizando palabras de la oposición en este caso o de la Internacional Socialista— exige que la política esté por encima del mercado. En eso, señorías, estaremos de acuerdo. Otra cosa es qué políticas en cada caso concreto. En ésta, afortunadamente, tenemos el consenso necesario.

Nosotros creemos —termino— que se van a cumplir las previsiones. Cuando el próximo decreto quinquenal, —por quien corresponda— se presente ante esta Cámara seguramente se podrá hacer una planificación, ya en un segundo nivel, sobre la experiencia en estos cinco años, y además podrá hacer otra cosa, porque SS.SS. se habrán fijado —como el señor Moragues ha puesto de manifiesto— en que el decreto contempla los máximos y luego los divide año por año. La planificación futura seguramente se podrá hacer ya sobre el global cuando tengamos resueltas otras incógnitas del desarrollo del proceso en marcha.

Nada más y muchas gracias.

El señor **PRESIDENTE**: Dada la importancia del tema, si algún portavoz quiere hacer alguna pregunta concreta.

Señor Moragues, tiene la palabra.

El señor **MORAGUES GOMILA**: Tengo que decirle al señor subsecretario que me gusta compartir con usted, además de proyectos, también algunos planteamientos ideológicos, aunque la verdad es que sé si le van a ir muy bien para su carrera política. A mí me produce satisfacción que lo diga públicamente.

Querría aprovechar la intervención del señor subsecretario para hacerle una petición concreta de información. Dado que ha dicho que estaba dispuesto a mandarnos datos, al Grupo Socialista (supongo que también a los demás grupos), le gustaría conocer cómo ha ido la evolución de la integración de todos los colectivos que las disposiciones adicionales y transitorias tocaban en la ley; es decir, el personal que ha pedido las prórrogas de contrato, que se ha integrado, dónde se ha integrado, qué gente ha quedado descolgada, etcétera. Porque, como digo, las disposiciones adicionales y transitorias en la Ley 17/1999 han sido muy amplias, porque se reconoce un tratamiento especial para colectivos que tenían algunas reivindicaciones que se debían resolver de manera concreta, seguramente al margen de la normativa general. Yo le agradecería al señor subsecretario que nos enviara cómo se ha producido la evolución de estas integraciones.

Por otra parte, quiero hacerle dos pequeñas matizaciones. Estoy de acuerdo con el planteamiento que hace S.S.

de la función del oficial de complemento. Difícilmente se pueden hacer previsiones muy justas de dónde deben estar destinados los oficiales de complemento, cuáles han de ser los destinos, pero al Grupo Socialista le gustaría conocer cómo se contempla la carrera de los oficiales de complemento, es decir, que, aunque sea difícil, haya previsiones detalladas por empleos, aproximadas, porque supongo que esto hará más atractivo a los jóvenes españoles que quieren acceder durante algunos años a una experiencia profesional en las Fuerzas Armadas, en las categorías o en los empleos que están reservados a los oficiales de complemento. Si un joven español quiere tener una experiencia en las Fuerzas Armadas y quiere entrar de alférez o de teniente, estaría bien que tuviera unas previsiones de carrera, las limitadas que ofrece la Ley 17/1999, pero que estuvieran explicitadas y no fueran objeto de un tratamiento conjunto para todos los empleos.

La segunda matización es que no me ha quedado muy claro —no sé si es que no le he entendido muy bien—, pero S.S. ha dicho que las plazas que pueda ocupar el personal de la reserva en las plantillas no van a computar. Si hay unas reservas de plazas en las plantillas que pueden ser ocupadas por el personal por reserva cómo es que no se computan. Supongo que el personal en la reserva va a ocupar plazas limitadas, por su experiencia, por su valía, etcétera, pero, naturalmente, si ocupa una plaza debe estar en la plantilla; y si ocupa una plaza en la plantilla una persona de la reserva, quiere decir que el personal en activo no la podrá ocupar. No le he entendido demasiado bien —a lo mejor ha sido culpa de este portavoz que le habla—, no he entendido cómo va a funcionar el mecanismo de ocupar plazas de personal en la reserva. Aunque supongo que este tema no va a tener demasiada importancia, quiero recordarle al señor subsecretario que fue una de las grandes argumentaciones que se nos dio cuando el Gobierno presentó en la ley la desaparición de la reserva transitoria. Se dijo entonces que la nueva reserva, que hacía desaparecer la reserva transitoria, tenía dos cuestiones importantes, que a nosotros no nos parecieron mal: una, que dejaba todo el personal en la reserva bajo disciplina militar, no como la reserva transitoria en la que estaban exentos a partir de unos ciertos años, lo cual nos pareció bien, sobre todo a raíz de las experiencias que tenemos en este país de algunos desmarques de personal militar en la reserva transitoria. Y el otro gran objetivo que perseguía la nueva reserva era el uso del personal en la reserva. Nos parece importante que se pueda definir con mayor profundidad del uso del personal en la reserva en relación con las plantillas, y me gustaría aprovechar la comparecencia del subsecretario para que nos pudiera aclarar dudas al respecto.

Para acabar, ha hecho S.S. una referencia a los tiempos medios de la carrera, señalando que la anterior legislación contemplaba unos plazos muy esclerotizados en relación con la actual normativa, en la cual estos tiempos medios son más amplios. Yo quería decirle al señor subsecretario que, efectivamente, en la anterior legislación eran más esclerotizados, más fijos, porque eran la garantía de que mucho personal que había en las Fuerzas Armadas de aquel momento, producto, naturalmente, de los ingresos que ha comentado muy bien el señor subsecretario, tuvieran una garantía de tiempos mínimos para el ascenso, porque si no

se eternizaban en algunos empleos, y también sabemos todos lo que ha sucedido. Con esto, lo único que quiero decir, señor subsecretario, es que estoy de acuerdo con la nueva filosofía de la ley, pero deseo matizar el que la esclerotización de los tiempos medios que apuntaba en su intervención, como casi todo lo que ocurre en las Fuerzas Armadas en cuestión de plantillas, fue consecuencia de medidas tomadas hace mucho tiempo y que naturalmente limitaban las carreras de los profesionales de las Fuerzas Armadas. Nada más.

El señor **PRESIDENTE**: Señor subsecretario.

El señor **SUBSECRETARIO DE DEFENSA** (Menéndez Menéndez): Señor Moragues, no se preocupe por mi carrera política. Justamente lo que usted acaba de decir era lo que tratábamos de enfatizar. Lo que importa no es la carrera de cada uno de nosotros aquí, sino el objetivo de tener una Defensa adecuada para España. Eso es lo que a mí me ocupa y me preocupa. Por otra parte, puedo compartir perfectamente que la política tiene que estar por encima del mercado, la cuestión es qué políticas. Y en eso no se preocupe S.S., que desde luego tenemos conceptos ideológicos claramente diferenciados. Lo que quiero enfatizar — y aprovecho la ocasión para hacerlo — es que lo importante no es la carrera de cada uno de los que estamos aquí, de los miembros de la Cámara, o de un miembro eventual y siempre transitorio de un determinado Gobierno; lo importante aquí es una cuestión de Estado, que es la Defensa. En ese sentido, todos coincidimos en cuáles pueden ser las líneas. Desde luego, le enviaremos los datos de la integración y las disposiciones que se han ido introduciendo, con toda precisión, en cada uno de los grupos. En lo que se refiere al complemento, quiero reiterarle que hay una orden ministerial de la plantilla de este año, donde ya hay unas determinadas expectativas, y hay una previsión de cumplir, como no puede ser de otra manera, con la carrera, pero siempre condicionado al desarrollo del proceso.

En cuanto a la reserva, a lo mejor es que no me he explicado, no que S.S. no haya entendido; más bien, será lo contrario. El decreto de plantillas contempla tanto la gente en activo como en reserva; y esa gente en reserva, efectivamente, vamos a poder utilizarla. Lo que subyace es en qué plazas, en su caso, de plantillas orgánicas podremos hacerlo. Eso lo iremos haciendo y lo vamos haciendo poco a poco en cada momento, en función de las necesidades. Porque los oficiales en reserva pueden servirnos, en determinadas circunstancias, para completar también algunas necesidades, sin perjuicio del complemento al que S.S. hacía referencia. Por un dato elemental: los suboficiales en la reserva están en la parte de arriba de las edades; el com-

plemento va a completar es la parte de abajo. A medida que vayan ingresando ese 50 por ciento, junto a ese 50 por ciento, hay que ir metiendo el complemento; en la parte de arriba es donde tenemos la gente que S.S. ha visto y que estamos conduciendo, de la que podremos sacar partido. De manera que no ha colisión ninguna entre una cosa y otra, y el mecanismo de la incorporación de los reservistas no altera para nada el número de plazas, en cuanto a la plantilla de oficiales en activo y de complemento; es un tema distinto. En ese sentido decía que no computaban, no que no lo tengamos en cuenta. Lo tenemos tan en cuenta, señoría, que queremos utilizar el dinero que se paga a esos oficiales en reserva en determinadas circunstancias para que efectivamente puedan estar en activo y cubrir determinadas necesidades.

En cuanto al detalle de los tiempos medios, no hay contradicción, salvo en un matiz importante. He dicho que estaban esclerotizado en la ley anterior en el sentido de que estaban consagrados en la ley claramente. Ni que decir tiene que este decreto de plantillas contempla unos tiempos medios de desarrollo de carrera, como no puede ser de otra manera en cualquier planificación militar. Lo que sí hace la ley nueva es abrir, permitiendo a la gestión de personal de cada Gobierno una mayor flexibilidad para adecuarse a las circunstancias, y estableciendo la posibilidad de que haya matices en los desarrollos de carrera en función, por ejemplo, de necesidades circunstanciales. Podemos necesitar —no se me ocurre ningún ejemplo ahora— especialistas en informática en un momento determinado y especialistas en no sé qué otra cosa. En ese sentido, la ley nueva es más flexible, sin perder de vista un parámetro de referencia.

Hemos dicho muchas veces —acabo de señalar, y creo que S.S. lo compartirá— que hay que conjugar —es lo que hace el decreto— las expectativas de carrera de todos y cada uno de los miembros de las Fuerzas Armadas con las necesidades de la organización, con el interés general, que en definitiva no siempre necesariamente tienen por qué coincidir.

El señor **PRESIDENTE**: Agotado el orden del día y dándoles las gracias, señorías, señor subsecretario, se levanta la sesión.

Eran las once y cincuenta minutos de la mañana.

Nota.—El presente «Diario de Sesiones», de la Comisión de Defensa, del miércoles, 10 de octubre de 1999, no guarda la relación cronológica habitual, con el fin de no retrasar la publicación de los «Diarios de Sesiones» ya elaborados.

Edita: **Congreso de los Diputados**. C/. Floridablanca, s/n. 28071 Madrid
Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional**. B.O.E.
Avda. Manoteras, 54. 28050 Madrid. Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24

Depósito legal: M. 12.580 - 1961