



Ministerio de Defensa

REVISIÓN ESTRATÉGICA DE LA DEFENSA

III SEMINARIO



2 de julio de 2002

SECRETARÍA GENERAL DE POLÍTICA DE DEFENSA

Publicación de ámbito interno de la
Administración del Estado

Edita:



Depósito Legal: M-01302-2003

Imprime: Imprenta Ministerio de Defensa

Tirada: 1000 ejemplares

Fecha de edición: Enero, 2003

NIPO
076-03-098-3

SUMARIO

PRESENTACIÓN

Domingo MARCOS MIRALLES. Teniente General. Director CESEDEN
Javier JIMÉNEZ-UGARTE, Secretario General de Política de Defensa

MESA REDONDA: “RECURSOS HUMANOS EN LAS FUERZAS ARMADAS”.

Moderador: *Víctor TORRE DE SILVA Y LÓPEZ DE LETONA,*
Subsecretario de Defensa.

Intervinientes: *Joaquín PITA DA VEIGA JÁUDENES, Almirante. Director General de Personal.*
Alberto MORAGUES GOMILA, Portavoz Adjunto del PSOE en la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados.
Luis SOLANA, Presidente de Garminsa
Gregorio LÓPEZ IRAOLA, Teniente General. Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

MESA REDONDA: “CAPACIDADES MILITARES Y SISTEMAS DE ARMAS”

Moderador: *Rogelio BAÓN RAMÍREZ. Presidente de la Comisión de Defensa del Congreso.*

Intervinientes: *Enrique de ALDAMA y MIÑÓN. Presidente Eurodefence España (CEOE).*
Jordi MARSAL MUNTALÁ. Portavoz del PSOE en la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados.
Carlos VALVERDE RODAO. General de División. Director General de Asuntos Económicos.
Carlos VILLAR TURRAU. General de División. Director General de Armamento y Material.

PRESENTACIÓN

PRESENTACIÓN
DOMINGO MARCOS MIRALLES
Teniente General. Director del Centro Superior de Estudios
de la Defensa Nacional

Buenos días. Excmo. Sr. Secretario General de Política de Defensa, Excelentísimos e Ilustrísimos, Señoras y Señores. Queridos amigos todos. Reciban mi más cordial bienvenida a esta casa, que se alegra y se honra de nuevo con su presencia, y que le desea una interesante y fructífera jornada.

El Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN) acoge este III Seminario sobre la Revisión Estratégica de la Defensa, que organiza la Secretaría General de Política de Defensa (SEGENPOL) con el mismo entusiasmo que acogió los dos anteriores, si recordamos en octubre y enero pasados, pues somos conscientes de lo fundamental y trascendente importancia del proceso, cuyo resultado condicionará la Defensa Nacional y, por tanto, y entre otros, la conformación del instrumento militar que la asegure; las Fuerzas Armadas, que veremos en su plenitud a medio plazo.

Si bien es cierto que una parte sustancial de la sociedad aún no se siente motivada ni a participar ni mucho menos a exigir su participación –quizá como debiera- en los debates sobre el futuro de su propia Defensa, también lo es que la cantidad y la calidad de los foros de debate han aumentado de manera tan extraordinaria como sorprendente y en ámbitos muy diversos, como el institucional, el universitario, el parlamentario, el de los medios de comunicación, el de la industria y comercio, etc.

El conocimiento de esta esperanzadora realidad me ha llevado al convencimiento, y a afirmar en determinados foros, que nos encontramos en un verdadero año de la defensa. Y toda aquella actividad siempre ha producido conclusiones muy válidas, las cuales, sin duda, han nutrido el proce-

so ya maduro y a punto de concluir. Entiendo, por ello, que este III Seminario representa una de las últimas oportunidades para participar en el debate, exponer opiniones e influir en su resultado desde el nivel de la ciudadanía, que a todos nos iguala, con intervenciones igualmente respetables.

Como también estoy igualmente convencido de que ninguno de los que aquí nos encontramos quiere renunciar ni a su deber de participar ni a su derecho a hacerlo en un debate sobre un asunto tan principal como la defensa, que, por ser nacional, es de todos y cada uno. Les animo a intervenir con sinceridad y valentía, nunca reñida con las buenas maneras, de modo que al final de la jornada, podamos clausurar este seminario con la íntima satisfacción de nuestro deber ciudadano responsable bien cumplido y sin la agobiante, y a veces acusadora sensación, de que algo que considerábamos fundamental, y quizá debimos decir, quedó en nuestro lado oscuro.

Tienen, como siempre, a su disposición el Centro, y a cuantos llevamos a cabo en él nuestra diaria labor para cuanto puedan necesitar. Agradezco a todos su amable atención y ruego al Excmo. Sr. D. Javier JIMÉNEZ-UGARTE, SEGENPOL, que tome la palabra.

JAVIER JIMÉNEZ-UGARTE

Secretario General de Política de Defensa

Buenos días a todos y gracias, en primer lugar, al Director del CESEDEN por sus palabras de bienvenida y por acogernos nuevamente en esta magnífica sede para llevar a cabo el tercer Seminario que hemos convocado dentro del proceso de la Revisión Estratégica de la Defensa, que estamos a punto de ultimar.

Pero antes de referirme a los trabajos que nos ocupan durante todo el día de hoy, tengo la enorme satisfacción de poder presentar ante ustedes, las Actas de los dos anteriores Seminarios.

El primero tuvo lugar poco más de un mes después de los trágicos atentados terroristas contra las Torres Gemelas de Nueva York y el Pentágono en Washington. Había significado ello un llamamiento de atención, que nos obligó a recoger en los trabajos en curso la gravedad de la nueva amenaza terrorista. Dicho primer Seminario de carácter internacional, que se prolongó durante más de dos días, nos permitió escuchar a los principales responsables de algunas de las más prestigiosas Revisiones Estratégicas de países amigos. En primer lugar, la británica, pero también la belga y la noruega, así como una valoración independiente, pero muy bien fundamentada, sobre la Revisión Estratégica norteamericana. Me correspondió a mí presentar entonces los principales pasos dados dentro de nuestra propia Revisión Estratégica, y debatir con los asistentes cuestiones no sólo de procedimiento, sino también de fondo.

Recuerdo bien que también quisimos incorporar a aquel Seminario una mirada de futuro sobre una concepción estratégica europea que, sin entrar en conflicto con la realidad de la Alianza Atlántica, fuese capaz de incorporar algunas valoraciones propias de las naciones europeas, y, sobre todo, de llenar algunos de los vacíos detectados, como el que tenía que ver con nuestra falta de previsión ante la nueva amenaza terrorista, que quedaba fuera de nuestras misiones Petersberg de gestión de crisis.

El Seminario se completó con tres Mesas Redondas dirigidas a avanzar en el objetivo fijado en la propia Directiva 1/2000, de buscar el mayor consenso político, institucional y social.

En la primera Mesa Redonda moderada por el Director General de Relaciones Institucionales del Ministerio, Jorge HEVIA, intervinieron un grupo amplio de representantes de la sociedad civil, entre los que eran mayoría los periodistas especializados, profesores universitarios y analistas junto con representantes de las propias Fuerzas Armadas.

En la segunda Mesa Redonda, moderada por el Secretario de Estado de Defensa, Fernando DÍEZ MORENO, pudieron intervenir los portavoces de todos los partidos políticos representados en el Congreso, con la justificada ausencia del representante de Coalición Canaria, Luis MARDONES, quien, sin embargo, nos acompañará durante este tercer Seminario.

La última mesa Redonda estuvo dirigida más al estudio de nuestra propia concepción estratégica, y, bajo la moderación del Director General de Política de Defensa, Rafael LORENZO, nos permitió escuchar a algunos exMinistros que tanto han aportado a la mejor organización y funcionamiento de este Departamento.

Presentamos hoy las Actas de aquel Seminario, Actas que son el resultado de un trabajo exhaustivo de nuestra colaboradora en el Área de Estudios de la Secretaría General de Política de Defensa María Angustias CARACUEL RAYA, lo que ha permitido dar a las mismas una claridad que va mucho más allá de la mera transcripción de las cintas que registraron las intervenciones y los debates.

María Angustias ha sabido, con paciencia y desde su exhaustivo conocimiento de todas estas cuestiones, dar a las Actas una gran armonía, manteniendo siempre el nivel máximo de calidad e interés. Ojeándolas ayer, pude revivir con satisfacción no sólo las intervenciones principales sino los animados debates que las siguieron.

Presentamos hoy también las Actas del segundo Seminario, celebrado el 17 de enero, de más breve duración y de carácter solo nacional. Nos dedicamos, en efecto, a acercarnos de nuevo a las personas interesadas en estas cuestiones de distintos ambientes de nuestra sociedad, público y privado, para comunicarles los avances del propio proceso de revisión estratégica. Pudo inaugurar el Seminario el Secretario de Estado de

Defensa, Fernando DÍEZ MORENO, con una conferencia referente al proceso de modernización de las Fuerzas Armadas españolas.

Hubo además dos Mesas Redondas sobre dos aspectos distintos de la Revisión. El primero tenía mucho que ver con la propia modernización de nuestras estructuras militares, pues fue dedicado a la realidad presente y futura de la acción conjunta dentro de las Fuerzas Armadas. La segunda Mesa Redonda insistía sobre la búsqueda del consenso institucional, recurriendo para ello a los buenos resultados alcanzados en las distintas encuestas que habíamos diseñado dentro del proceso de Revisión Estratégica.

Especial importancia tuvo el último cuestionario distribuido a un elevado grupo de personas de especial preparación para solicitarles comentarios más extensos sobre algunos elementos básicos, ya prácticamente ultimados dentro de la Revisión. En estas diez preguntas nos interesábamos por conocer la opinión de los destinatarios sobre las claves de la concepción estratégica que veníamos diseñando, como los intereses nacionales, los riesgos, los escenarios, las misiones de las Fuerzas Armadas tanto en el marco de la defensa aliada y colectiva como nacional, así como las tareas de la Administración Pública y de otras instituciones del Estado, junto con la importancia creciente de las misiones de paz asumidas por nuestros Ejércitos. También preguntamos sobre elementos muy útiles para la mejor imagen de nuestras Fuerzas Armadas, como su contribución al desarrollo tecnológico, y las esperanzas que pone el ciudadano medio en nuestras Fuerzas Armadas cuando se debate ese nuevo terrorismo exterior, que tanto ha influido en el panorama internacional.

Han sido, pues, editadas a tiempo las Actas, y hoy mismo iniciaremos su distribución con los asistentes a este Seminario, no sin antes agradecer a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa, y a la imprenta que de ella depende, el esfuerzo hecho para esta rápida tirada, pidiendo además a todos ustedes su condescendencia con los errores que puedan detectar, entre los que yo mismo destacaré el que no se haya podido finalmente reproducir a color, como lo apunta el texto, una serie de cuadros que fueron aportados por el representante belga, que tan detalladamente nos explicó la Revisión Estratégica de su país.

Cada una de las Actas lleva un prólogo firmado por el Ministro de Defensa que es testimonio, una vez más, del enorme interés con el que Federico

TRILLO FIGUEROA sigue y dirige este proceso de Revisión Estratégica, consciente no sólo de la enorme importancia que tiene para el futuro de nuestras Fuerzas Armadas, sino también de la manera en que el mismo contribuirá a incrementar lo que cada vez con más frecuencia denominamos cultura de defensa. Esta idea la recoge el Ministro en las últimas líneas de cada uno de los prólogos hablando en el primero de *“una relación cada vez más estrecha entre nuestras Fuerzas Armadas y la sociedad española”* y, en el segundo, de la *“necesidad de renovar nuestra política de Estado sobre temas de defensa, contando para ello con el mayor respaldo social posible”*.

No me alargo mucho más. Sí me ofrezco, en el tiempo que queda, a comentar cualquier aspecto que tenga que ver con los temas que he tratado durante esta breve presentación. Podría referirme también a las novedades surgidas durante este proceso de revisión desde que celebramos el último Seminario.

El Ministerio de Defensa se ha comprometido a ultimar la Revisión Estratégica próximamente. Queda, pues, muy poco tiempo, pero es verdad que una parte muy importante del trabajo está ya finalizada. Contamos con un cuerpo principal en el que se describe con un estilo ágil, y sin entrar en excesivos tecnicismos, el entorno internacional y nacional en el que se ha llevado a cabo la Revisión. De manera breve pero especialmente clara, se desarrollan en unas sesenta páginas cuatro capítulos de consideraciones generales y propuestas concretas bajo los siguientes títulos: “El marco de la Revisión Estratégica”; “Intereses nacionales y riesgos para la seguridad”; “Las misiones de las Fuerzas Armadas” y “Las Fuerzas Armadas del siglo XXI”. Un último capítulo, el 5º, denominado “Pautas para la Revisión” permite enunciar de manera sintética algunas de las principales conclusiones.

Evidentemente este trabajo no refleja nada más que una parte de los estudios hechos y, por ello mismo, se verá completado por una serie de documentos que tendrán la misma y en algún caso superior importancia al cuerpo principal.

Quedan por ultimar dos importantes documentos que serán objeto, como veíamos anteriormente, de las mesas redondas de hoy. El primero tendrá que ver con los recursos humanos de las Fuerzas Armadas, y el segundo con las capacidades concretas de las mismas que serán descritas dentro

de tres capítulos bajo los títulos de Política de armamento y material, infraestructuras, y sistemas de información y comunicaciones.

Terminaré describiendo los resultados de la Revisión con una referencia frecuentemente mencionada por el propio Ministro, según la cual todo este proceso llevará a fijar las bases de una nueva Ley de Criterios Básicos de la Defensa, que sustituirá a la normativa en vigor, y que servirá para confirmar la profunda transformación de nuestras Fuerzas Armadas de cara a las nuevas realidades nacionales e internacionales.

Después de la pausa para el café, tendrá lugar, como anuncia el programa, la primera Mesa Redonda sobre recursos humanos en las Fuerzas Armadas, que moderará el Subsecretario de Defensa, Víctor TORRE DE SILVA, y por la tarde se hará realidad la segunda Mesa Redonda, en la que el moderador, Fernando DÍEZ MORENO, Secretario de Estado de Defensa, por encontrarse fuera de España, será sustituido por el Presidente de la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, Rogelio BAÓN, que ha aceptado de muy buen grado este importante cometido. Me corresponderá a mí, en ausencia del Ministro, en la tarde de hoy, proceder a la clausura del tercer Seminario, oportunidad que me permitirá hacer un breve balance de esta jornada, que se presenta enormemente prometedora por la importancia de los temas a tratar y la alta calidad de los especialistas que intervendrán en la misma, así como por la asistencia de tan numeroso público.

MESA REDONDA

**RECURSOS HUMANOS EN LAS FUERZAS
ARMADAS**

RECURSOS HUMANOS EN LAS FUERZAS ARMADAS

VÍCTOR TORRE DE SILVA Y LÓPEZ DE LETONA

Subsecretario de Defensa

Buenos días. Siguiendo el esquema acostumbrado en estos Seminarios de la Revisión Estratégica de la Defensa, el moderador dirá unas palabras iniciales y, a continuación, se irá dando la palabra sucesivamente por turnos a los intervinientes. Muchas gracias a todos por su asistencia y participación.

Es una obviedad decir que, en cualquier organización, el aspecto esencial es el recurso humano. Esto, que probablemente ninguno de los que estamos aquí discutiríamos, resulta particularmente significativo en la que constituye, tal vez, la primera “empresa” de España, en sentido objetivo y subjetivo, que es la defensa de España: el Ministerio de Defensa.

Sin embargo, esta primacía del recurso humano, que a todas parece innegable, no ha sido siempre entendida de la misma manera a lo largo de los últimos años; a lo largo de los últimos siglos, si cabe. Recordarán todos ustedes que la revolución industrial en los siglos XVIII y XIX, el desarrollo tecnológico y la importancia de los recursos naturales que se estaban descubriendo hacían que el aspecto humano de las organizaciones, de alguna manera, pasara a oscurecerse.

En el siglo XXI, en la sociedad de la información, con un desarrollo propio de las distintas tecnologías de la información y de los sistemas de comunicación, podemos correr el riesgo de tener el mismo error. Este desarrollo tecnológico ha sido especialmente importante en el ámbito de la defensa, pero ello no debe hacer olvidar que el aspecto fundamental, el aspecto clave en cualquier organización y, por tanto, en la defensa, es siempre el factor humano.

Abordaré a continuación una serie de rasgos generales o de principios más o menos abstractos, que hacen referencia a la política de personal

dentro de las Fuerzas Armadas, dentro del Ministerio de Defensa y, a continuación, iré dando la palabra a cada uno de los intervinientes.

La Revisión Estratégica de la Defensa plantea, como no podía ser de otra manera, el futuro a medio plazo de la defensa. Si algún valor tiene, y tenía mucho valor, realmente importa trascender el planteamiento militar que, por su propia naturaleza, es un planeamiento a corto plazo.

Por ello, debemos destacar, quizás, en el principio de esta sesión la necesidad de perspectiva. Y esta necesidad, que es de la Revisión Estratégica de la Defensa, es algo particularmente importante en materia de personal. Los jóvenes, que en el próximo mes de septiembre ingresen en las Academias Generales Militares, desarrollarán una vida profesional que, tal vez, se extenderá hasta treinta y ocho años: cinco años de formación en la Academia y, posteriormente hasta treinta y tres años de vida profesional. Por tanto, las perspectivas del personal en cuanto a su desarrollo y desenvolvimiento son especialmente largas.

Esta perspectiva es tanto más necesaria en cuanto que el personal con el que contamos es un personal relativamente joven. Esto hace necesario proyectar unas carreras profesionales a lo largo del tiempo. Simplemente, sirva como dato que la edad media del militar profesional hoy en día en las Fuerzas Armadas Españolas es de treinta y un años, a diferencia del personal civil, que es de cuarenta y ocho años. Esta juventud del personal hace que la perspectiva sea una consideración ineludible.

Junto a la perspectiva, flexibilidad. Cualquier política, cualquiera que sea su naturaleza, siempre navega entre dos grandes obstáculos. Por un lado, la falta de planeamiento o de perspectiva, y por otro, un planeamiento rígido, unas previsiones, que serían un obstáculo más que una ayuda para abordar el futuro. En materia de personal, como en cualquier otra materia de la Revisión Estratégica de la Defensa, la flexibilidad es necesaria. Cualquier visión o revisión tiene que ser a medio plazo y, por ello, ha de tener en cuenta las variables de la situación internacional, y su naturaleza dinámica, incierta, así como las variables de la evolución de la sociedad y de la economía española. Por tanto, junto a perspectiva, flexibilidad.

Junto a estos dos rasgos, globabilidad. Tal vez comenzaría haciendo una pequeña autocrítica del título de esta mesa redonda. Hablé de recursos humanos en las Fuerzas Armadas. La forma más correcta, a mi modo de ver, de afrontar el recurso humano no es pensar sólo en el recurso huma-

no de las Fuerzas Armadas. Es necesario pensar en los recursos humanos de la Defensa, la cual incluye, por supuesto, al personal civil; esa fuerza colosal que tenemos y que es absolutamente necesaria para la Defensa. Pero incluso, tal vez, sea conveniente añadir el personal de las empresas externalizadas, de las empresas que trabajan también para el Ministerio de Defensa. Por tanto, a la hora de hablar del personal, la perspectiva y la globalidad resultan también absolutamente claves. Y esto con frecuencia se olvida cuando se hacen porcentajes de Fuerzas Armadas sobre poblaciones en otros países o se hacen comparaciones en temarios de las Fuerzas Armadas. Hay que hacer siempre una reflexión global que acoja a todo el factor humano que tenemos.

Como cuarto rasgo, tal vez, economía. Es una obviedad que cualquier política y, por supuesto, la de Defensa tiene como un factor determinante el principio económico. Y esto es una constante, por supuesto, en el Ministerio de Defensa y también ha tenido su consecuencia en el proceso de profesionalización que todos hemos vivido. Realmente cabe preguntar: unas Fuerzas Armadas profesionales, ¿son tan caras o no son tan caras como unas Fuerzas Armadas de reemplazo?. La respuesta obvia es que efectivamente son más caras unas Fuerzas Armadas profesionales. Sin embargo, si uno detalla los números, y afila el lápiz, se da cuenta de que el incremento del presupuesto en gasto de personal del Ministerio de Defensa en la última década, por ejemplo, entre 1992 y 2002, no ha sido tan espectacular como cabría suponer. En pesetas constantes, entre 1992 y 2002, el aumento en los gastos de personal del Ministerio de Defensa es inferior al 8%. La profesionalización se está haciendo en España con un incremento presupuestario relativamente modesto del que cabría esperar. Esto es simplemente un botón de muestra de cómo el principio de economía es absolutamente trascendental a la hora de enfocar cualquier política de personal.

Junto a economía, equilibrio. Un equilibrio, que siempre me gusta decir que es doble: un equilibrio vertical y un equilibrio horizontal. Un equilibrio vertical, de todos conocidos, entre cuadros de mando y tropa y marinería; equilibrio que no debe limitarse a una comparación superficial entre números, sino que es necesario profundizar en él. Por otra parte, un equilibrio horizontal. Ésta es una novedad también de la profesionalización: entre los militares de carrera y permanentes, por una parte, y los militares temporales, por otra parte.

Por tanto, perspectiva, flexibilidad, globalidad, economía y equilibrio son los rasgos introductorios que me gustaría destacar a la hora de afrontar el recurso humano dentro de la Defensa.

Me gustaría concluir con una consideración general que hace referencia a otros ámbitos de la Administración, pero que tiene particular incidencia en materia de Defensa.

La política de personal de las Fuerzas Armadas siempre se ha considerado como parte de la Política de Defensa, como una cuestión de Estado; como una cuestión en la cual era necesario y sigue siendo imprescindible alcanzar el mayor consenso posible. Pienso que este seminario público, donde se discuten abiertamente las líneas generales de la política de personal puede contribuir precisamente a lograr ese consenso; no ya ante las fuerzas políticas, que lógicamente tiene su lugar propio en el Parlamento, sino, sobre todo, el consenso en la sociedad.

El proceso de la profesionalización ha sido un proceso histórico y trascendental. Ojalá la política de personal en los años que nos siguen tenga el mismo grado de consenso del que ha gozado la profesionalización hasta la fecha. Muchas gracias.

JOAQUÍN PITA DA VEIGA JÁUDENES
Almirante. Director General de Personal

Una vez trazados por el Subsecretario los aspectos generales a los que debe responder una política de personal, pretendo ahora definirla más concretamente, yendo de lo general a lo particular. Posteriormente, el general Iraola hará mayores precisiones.

Una política de personal, como toda política, tiene que partir de una situación suficientemente conocida; establecer un objetivo apropiado, practicable y aceptable; disponer de un soporte jurídico suficiente; y disponer, asimismo, de un recurso financiero imprescindible.

¿En que situación nos encontramos ahora?. Actualmente nos encontramos en un periodo que podíamos llamar de transición del modelo mixto de Fuerzas Armadas a un modelo totalmente profesional. Es de destacar que, desde diciembre del año 2001, ya no existe ningún militar de reemplazo proveniente del servicio militar obligatorio.

De esta forma, puede considerarse concluida una importante fase dentro del periodo transitorio para la adaptación al nuevo modelo de Fuerzas Armadas. Se puede considerar que, con las medidas en vigor adoptadas, se están superando los problemas derivados de un cambio evidentemente radical y desafiante en la concepción del modelo de Fuerzas Armadas. Es, pues, necesario, como ya esbozaba el Subsecretario, dotarse de una adecuada política de personal, y esa adecuada política de personal es la que pretendemos definir conceptualmente en la Revisión Estratégica. Luego vendrán procesos de planeamiento, que establecerán hitos concretos que habrá que alcanzar en función del recurso financiero disponible, de la situación estratégica; etc.; pero, en principio, hay que fijar las ideas básicas, las líneas de acción fundamentales, a las que habrá que ajustarse.

Existe una tendencia natural a hacer, de todos los procesos relacionados con el planeamiento, procesos finalistas. Esto no es un proceso finalista. El objetivo es asentar claramente las ideas. Se dice, a veces, que eso no es práctico, olvidando que no hay cosa mas práctica que una buena teoría. Entendemos, pues, la política de personal, o la política en términos generales, pero concretamente la política de personal, como el conjunto coordinado de todas aquellas acciones destinadas a

planificar, reclutar, integrar, gestionar y formar los recursos humanos necesarios.

Su objetivo, obviamente, es satisfacer las necesidades en cantidad y calidad de recursos humanos, que demandan los Ejércitos, por medio de que el elemento humano se sienta el componente fundamental de las Fuerzas Armadas y se identifique con los objetivos de la Defensa Nacional; por medio de que el establecimiento de unos procedimientos para la selección permita que cada persona ocupe el puesto para el que esté más capacitada; por medio de definir y desarrollar un sistema de enseñanza, que sea una herramienta fundamental no sólo para conseguir el recurso humano que las Fuerzas Armadas precisan, sino también para facilitar su posterior integración en la vida civil; y, por último, mediante la consecución de un sistema de asistencia al personal que satisfaga al militar y a su entorno familiar inmediato, y que tiene su plena justificación en las propias peculiaridades de la profesión militar.

¿Cuál es el marco jurídico al que antes me refería y en el que nos movemos?. La Ley 17/99, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas y su normativa de desarrollo, se constituye en el marco básico estatutario de la profesión militar con una visión integradora de la política de personal militar; como la Ley 30/84, de Medidas para la Reforma de la Función Pública lo es para el personal funcionario; y el Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado lo es para ese colectivo. Su aplicación quedará determinada por el desarrollo de los planes cíclicos anuales de los cuadros de mando, de la tropa y marinería, y del personal civil.

Esta política de personal se fundamentará en los principios ya establecidos y definidos, siendo sus aspectos claves los siguientes:

- Preparar y obtener. Preparar, colaborando de forma activa dentro de los ámbitos de actuación de la sociedad al fomento de la conciencia de defensa nacional, a través de la cultura de defensa; y obtener, atrayendo, reclutando y proporcionando una formación de calidad al personal altamente motivado.
- Retener, es decir, proporcionar al personal una profesión gratificante que le estimule y realice, y sirva de base a aquellos que finalizan su compromiso con las Fuerzas Armadas para desarrollar una nueva profesión al abandonar el servicio.

- Sostener, que es establecer un entorno en el que el personal en servicio activo y sus familias, estén dispuestos a mantener sus compromisos.
- Y, por último, recordar, es decir, proporcionar al personal en reserva o en retiro y a sus dependientes ayuda y apoyo, particularmente en el momento de reintegrarse a la vida civil.

Repito: preparar y obtener, retener, sostener y recordar son los aspectos claves de la nueva política de personal.

La aplicación de esta política de personal para alcanzar, consolidar y mantener a las Fuerzas Armadas profesionales ha de hacerse en un entorno temporal, mediante una programación a medio plazo, que permita fijar objetivos a alcanzar, y una previsión a largo plazo que posibilite establecer líneas de acción generales que señalen el camino a seguir. Ello posibilitará la aplicación de medidas para corregir desvíos indeseados, introducir las modificaciones necesarias a la situación cambiante y a la incertidumbre con la que hay que acostumbrarse a convivir.

El soporte metodológico para la aplicación de todas estas actuaciones sobre la política de personal será el de los procesos de personal. Hoy, en las teorías actualmente en práctica a las que se ajustan las organizaciones modernas, la organización ya no es una simple estructura. Ya ha quedado superado FAYOL hace muchos años. Hoy hay que atender no sólo a las estructuras sino a las personas, a los entornos, a los procesos y a las tecnologías. Todos esos aspectos son criterios a los que hay que ajustar las organizaciones modernas. Y, por eso, la política de personal va a utilizar la reingeniería de procesos, y concretamente los procesos que paso inmediatamente a concretar.

¿Qué entendemos por proceso?. Antes de nada, los procesos representan conjuntos de actividades relacionadas entre sí y sometidas a control, que se encomiendan a un grupo de personas u organismos para alcanzar un fin. Estas personas u organismos pueden depender de autoridades diferentes, pero las actividades relacionadas con el personal se desarrollarán en torno a unos procesos fundamentales, que constituyen aquellos conjuntos de actividades, cuyos resultados afectan a todo el personal. Estos procesos fundamentales son el proceso de planificación de personal, el proceso de reclutamiento de personal, el proceso de integración de personal, el proceso de gestión de personal y, por último, el proceso de formación de personal.

El **proceso de planificación de personal** estará formado por el conjunto de actividades que se desarrollan desde la determinación de efectivos a largo plazo para las Fuerzas Armadas hasta el plan para la distribución de dichos efectivos. Comprende, por tanto, entre otras, las siguientes actividades: las que permiten prever y proponer las necesidades de personal a largo plazo y participar en el proceso de asignación, lo que incluye el seguimiento de la distribución de efectivos totales entre los Ejércitos; las necesarias para determinar planes cíclicos anuales, de cuadros de mando, tropa y marinería, y personal civil; las que determinan las plantillas de destinos; las que permiten las actuaciones orientadas a la selección y desarrollo de una carrera profesional para el personal civil; las orientadas a la correcta distribución de ese personal civil; y las que permiten determinar, por último, las necesidades de reservistas.

¿Cuáles serán las líneas generales de acción dentro de este proceso de planificación?. Las líneas generales de acción, serán las siguientes. Por un lado, potenciar la figura del militar de complemento como la vía adecuada para asegurar la ósmosis permanente que debe existir entre la sociedad y las Fuerzas Armadas, lo que permitirá una mayor flexibilidad en la determinación y un ajuste de las plantillas, alcanzando unos efectivos significativos con una adecuada proporción sobre el total de los cuadros de mando. Por otro lado, reconsiderar globalmente la política del personal civil para conseguir un personal civil técnicamente preparado y en número suficiente para responder a las necesidades de las Fuerzas Armadas y del Ministerio de Defensa.

La realidad actual es que tenemos una grave pérdida, que se ha verificado en los últimos años, de decrecimiento del personal, cuya edad media, como ha señalado el Subsecretario, es muy alta, y con una formación heterogénea. Todo eso hay, naturalmente, que corregirlo. Es imprescindible frenar este proceso de deterioro, invirtiendo el signo mediante personal con una preparación adecuada. Probablemente, una de las líneas de acción, en las que habrá que embarcarse, será definir la tasa de encuadramiento en analogía con los países de nuestro entorno.

En cuanto al **proceso de reclutamiento de personal**, en el que entrará con más precisiones el general IRAOLA, comprende las siguientes actividades: las que permiten atraer al suficiente número de personas para cubrir en cantidad y calidad las plantillas y las relaciones de puestos de

trabajo, y las que permiten atraer al suficiente número de personas para cubrir en cantidad y calidad la necesidad de reservistas.

El **proceso de integración de personal** es el conjunto de actividades que desarrollan la política de personal, orientándola hacia la consecución de los objetivos de la organización, al tiempo que se fomenta la participación y responsabilidad de las personas, para lo que la organización debe fomentar las medidas que contribuyen a que las personas hagan suyos estos objetivos. Esa es la definición auténtica de liderazgo: que los componentes de las Fuerzas Armadas compartan los objetivos, para lo cual es imprescindible que los conozcan.

En síntesis, estas medidas son: las necesarias para conocer los factores de motivación de cada uno de los grupos de personas, que dentro del ámbito del Ministerio de Defensa se vinculan con relación directa o indirecta a las Fuerzas Armadas; y las que permiten adoptar medidas para mejorar el rendimiento, teniendo en cuenta la motivación; son las que facilitan la retención de las personas una vez incorporadas a la organización, con el objeto de garantizar, mediante la selección y clasificación de los mejores, el adecuado nivel de calidad.

En este sentido, la valoración y clasificación exige dos tipos de actividades: las preparatorias, que llevan a cabo órganos de trabajo permanentes o temporales nombrados al efecto, y las que establecen canales de comunicación entre la organización y las personas, proporcionando vías adecuadas para garantizar el flujo necesario de información, prestando, en el caso de personal civil, especial relevancia a las instituciones representativas de los intereses de los trabajadores. Otras medidas incluyen las actividades de asistencia al personal en activo, tanto en los aspectos derivados de lo específico de la vida en las Fuerzas Armadas como en el aspecto familiar. Finalmente, otras medidas que aseguran un desarrollo reglamentario sobre personal, ordenado a satisfacer los objetivos de la organización y que tenga en cuenta los intereses de las personas.

¿Cuáles serán las líneas generales de acción de especial énfasis a desarrollar dentro del proceso de integración del personal contenidos en la Revisión Estratégica?. Mejorar la integración de las Fuerzas Armadas en la sociedad, asegurando la transparencia de su actuación con una buena información y la comunicación con los ciudadanos en las instituciones, y equiparar los regímenes específicos de los funcionarios de la

Administración General del Estado y del personal de las Fuerzas Armadas en lo que se refiere a las retribuciones medias, haberes pasivos y asistencia al personal, atendiendo las peculiaridades de la carrera militar y la singularidad de sus cometidos.

El **proceso de gestión de personal** está formado por las actividades que permiten mantener las plantillas de destino, relaciones de puestos de trabajo y cuadros numéricos adecuadamente cubiertos en cantidad y calidad. Comprende, por tanto, las siguientes actividades: las que aseguran que las plantillas de las unidades, centros y organismos se encuentren cubiertas por el personal militar con la cualificación adecuada; las que mantienen actualizadas y adecuadamente cubiertas las relaciones de puestos de trabajo y cuadros numéricos; las que permiten el acceso de personal a diferentes cursos, de acuerdo con las necesidades de servicio; las encaminadas a promover al personal a los diferentes empleos; y las que mantienen al día los datos correspondientes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Por último, el **proceso de formación de personal** está formado por el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar y mantener la formación adecuada al personal que va a formar parte de las Fuerzas Armadas. Adicionalmente, se incluyen aquellas actividades de formación que, realizándose en el seno de las Fuerzas Armadas, facilitan su reincorporación al mundo laboral. Comprende, por tanto, las siguientes actividades: las que aseguran la calidad y el control de la enseñanza; las que aseguran la coordinación y actualización de los planes y programas de estudio; las que aseguran que el personal que se incorpora a las Fuerzas Armadas recibe la enseñanza y formación necesaria; las que aseguran la actualización y reciclaje de conocimientos para ocupar ciertos destinos; las que proporcionan los conocimientos necesarios para ocupar destinos de alta dirección en las Fuerzas Armadas; y las que facilitan la reincorporación al mundo laboral.

¿Cuáles serán las líneas generales de acción de especial énfasis a desarrollar dentro del proceso de formación del personal contenidas en la Revisión Estratégica?. Alcanzar los adecuados niveles de calidad en los militares profesionales, que les permitan operar sistemas cada vez más complejos, potenciando la formación específica combinando la formación teórica y práctica; y potenciar las actividades formativas del personal civil para optimizar su rendimiento en el puesto de trabajo.

Todos estos aspectos conceptuales recogidos en la Revisión Estratégica, que configuran lo que será la política de personal de los próximos años, serán desarrollados con más precisión en un Plan Director de Personal que saldrá, probablemente, en el próximo otoño.

ALBERTO MORAGUES GOMILA

Portavoz Adjunto del PSOE en la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados

Buenos días. Me toca presentar la postura que el grupo socialista mantiene en relación a las capacidades humanas de las Fuerzas Armadas. Visión, si se quiere, más partidista, pero hecha desde los mismos principios de lealtad en los que siempre hemos enmarcado los temas de seguridad y defensa en el Grupo Parlamentario Socialista.

Lo primero que debo decirles es que no voy a hacer planteamientos revolucionarios, ni tan siquiera nuevos. Todo lo que hoy tendré ocasión de exponerles no será más que un resumen de las intervenciones que desde mi Grupo Parlamentario hemos venido haciendo de un tiempo a esta parte en relación con el tema que nos ocupa. Y éste es el primer mensaje que quiero trasladarles, independientemente de que es verdad que hemos hecho públicas dos cuestiones que nos han separado en los últimos tiempos de la doctrina oficial. Me estoy refiriendo, claro está, al modelo de Ejército y a la cuestión de los derechos y libertades de los militares, de los que hablaré a continuación. Bien es verdad que incluso la discrepancia queremos enmarcarla en la vigente Ley 17/99 del Personal Militar, que, de alguna manera, da continuidad a la Ley 17/89 del Régimen del Personal Militar Profesional, introduciendo algunas modificaciones y, de manera muy especial, introduciendo la novedad del Ejército profesional derivado del acuerdo de la Comisión Mixta Congreso-Senado para la profesionalización de las Fuerzas Armadas.

Quiero recalcar, desde el principio, que mantenemos sustancialmente el acuerdo al que llegamos con el Gobierno acerca de la ley 17/99, exceptuando, como sabe todo el mundo, la cuestión del número total de efectivos y el período transitorio excesivamente largo, que entendíamos iba a hacer imposible gestionar, en un contexto social y, por tanto, también judicial como pudimos comprobar, favorable a la objeción de conciencia. Como digo, era muy difícil de gestionar en los últimos tiempos este modelo mixto, cosa que efectivamente ocurrió. Mantenemos el acuerdo sobre esta Ley porque entendemos que esta es una buena ley, que puede y seguramente debe ser mejorada en algunos aspectos, pero

que, a mi entender, debe aún desarrollar algunos aspectos novedosos; alguna de sus potencialidades, por ejemplo, potenciar la inspección, las posibilidades de quejas y recursos, y el funcionamiento de los Consejos Asesores que es un gran paquete novedoso de la Ley, o temas relacionados con el funcionamiento de la enseñanza militar. La calidad tiene mucho que ver con la formación, tanto la enseñanza de formación como la de perfeccionamiento requieren modificaciones para adaptarse a las nuevas realidades.

Otra cosa que quiero decirles también desde el principio es que nuestras propuestas son fruto de un proceso de reflexión que los socialistas hemos abierto tras la puesta en marcha del proceso de profesionalización, y que hemos acelerado a partir del inicio del proceso de la Revisión Estratégica. De alguna manera, queríamos que estas ideas fueran nuestras propuestas al debate, pensando, como es obvio, que, a pesar de la seriedad con la que las hemos confeccionado, y estando como estamos en la oposición, seguro que les faltan una mayor concreción. Es decir, les parecerá seguramente que son propuestas de trazo gordo, por decirlo de alguna manera. Pero desde el grupo socialista hemos creído más interesante aportar la frescura de los conceptos, fruto de nuestra situación política actual, que una total rigurosidad a la que obliga especialmente la pertenencia a un Gobierno con todos sus condicionantes, porque creemos precisamente que de esto se trata en el marco de la Revisión Estratégica: de aportar ideas y de sacar conclusiones.

Aunque sigo pensando que el gran peligro de la Revisión Estratégica -que, a priori, es una buena idea, aunque no parece que planteada en el momento más oportuno, estando como estamos en puertas de que la OTAN inicie su propia Revisión Estratégica- podía ser caer en la tentación de recoger en un documento todos los cambios, en algunos casos muy grandes, ocurridos en estos últimos años, incorporar los compromisos ya existentes y liquidar la Revisión sin abrir paso a reflexionar realmente sobre nuestras necesidades, aquí y ahora, aportando tantos conceptos novedosos como seamos capaces de articular.

Nosotros hoy queremos recordar y aportar nuestras dos propuestas más importantes: modelo de Fuerzas Armadas, y derechos y libertades de los militares.

No voy a aburrirles a ustedes contándoles los precedentes y condicionantes de la aplicación del modelo de Ejército profesional que se ha impulsado en España, ni recordarles las experiencias de muchos países de nuestro entorno geográfico o estratégico, pero quiero que sepan que efectivamente esos antecedentes fueron tenidos muy en cuenta a la hora de elaborar nuestra propuesta para, a partir de una reflexión rigurosa, definir un modelo, que no es para implantar de hoy para mañana. Nuestra propuesta habla de diez años, y quiere cambiar el centro de gravedad del actual modelo, que gira en torno a la dimensión y a las dificultades que se tienen para alcanzar unas determinadas cifras, es decir, habla de cantidad, por un modelo que quiere poner como elemento nuclear la idea de calidad.

Para nosotros el debate no puede quedar en si deben ser ciento sesenta mil, ciento cuarenta mil o ciento veinte mil. Nuestra propuesta es una propuesta abierta, sujeta al contraste, que parte de la actual estructura de nuestras Fuerzas Armadas, pero que, a la vez, es muy consciente de que éstas deberán sufrir, como ya lo están haciendo, profundas reorganizaciones. Y parte también de la constatación del esfuerzo que la actual sociedad española y sus gobernantes, pueden o quieren hacer en relación con la defensa, tanto en parámetros macroeconómicos, como en capacidades demográficas, facilidades del mercado de trabajo incluidas y, por tanto, nos obligan muy mucho a mejorar las eficiencias del sistema.

¿Qué características fundamentales definen nuestro modelo? En primer lugar, globalidad. Cuando hablamos de personal en las Fuerzas Armadas, hemos de hablar tanto del elemento fundamental, los militares, como de un elemento que en una última larga etapa ha ido perdiendo fuelle e importancia: los civiles. Me refiero a aquellos civiles que están implicados en trabajos en relación directa con las Fuerzas Armadas. Hacían referencia a ello los oradores que me han precedido. Me refiero, obviamente, a aquellos civiles que tienen una relación directa con las Fuerzas Armadas, como las empresas, que cada vez prestan e irán prestando mayores servicios desde fuera de la organización. Es decir, me estoy refiriendo al concepto que hemos definido con una horrible palabreja: la externalización.

En segundo lugar, eficiencia. No nos queda más remedio que optimizar al máximo los recursos humanos y los recursos económicos realmente disponibles sin cerrar la puerta, claro está, a trabajar para que estos aumenten, y sólo aumentarán cuando la sociedad española sea más consciente

de lo que es hoy una de las necesidades de una buena defensa, es decir, esto será posible en tanto en cuanto el concepto de cultura de defensa se vaya abriendo más y mayor camino en nuestra sociedad. Debemos, por tanto, realizar una redefinición de la organización y la estructura de las Fuerzas Armadas, porque, a partir de ellas, es posible llegar más fácilmente a la definición cualitativa y cuantitativa de cada uno de los Ejércitos y de lo conjunto en los tres Ejércitos. Y debemos tener más en cuenta las consecuencias de la revolución tecnológica y, por tanto, las necesidades de más y mejores especialistas.

Y esto nos lleva al tercer concepto de nuestro modelo: la calidad. La demanda de especialización para sacar las mayores potencialidades de un recurso escaso, como es el personal, y de un presupuesto corto, como son los Presupuestos Generales, así como las consecuencias de la revolución tecnológica, que acabo de citar, nos obligan a apostar de manera decidida por una nueva composición interna de las Fuerzas Armadas, que nos asemeje más a otros Ejércitos, que son punteros no sólo en tecnología sino también en organización y en gestión de recursos humanos.

De ahí que en nuestra propuesta se plantee un modelo con una tasa de encuadramiento del 50%, o sea, que tendamos a equilibrar la composición entre militares de tropa y marinería y los cuadros de mando; mandos en los que queremos ver de manera muy clara el factor especialidad, donde cada Ejército tiene un porcentaje distinto, y un incremento real de los militares de complemento. En este sentido, nuestra propuesta habla de 6.000 militares oficiales de complemento. No como pasa actualmente, en el que, a pesar de que las plantillas prevén 4.000 plazas, existen unos 900. Todo ello nos lleva a una nueva dimensión, que no parece -y a las pruebas objetivas me remito- que pueda asumir un número muy superior a los ciento veinte mil.

Esto significa, por tanto, que un modelo reducido, como el que nosotros proponemos, y que se está conformando por la fuerza de los hechos, debe basarse en la calidad; en la posibilidad de realización de una auténtica selección, de una reestructuración de las calificaciones y de las capacidades del personal civil, así como en estudios de la externalización con suficientes garantías para la seguridad y la operatividad de nuestros Ejércitos. Un modelo reducido debe prever, de una vez por todas, la creación de una reserva efectiva, con un nuevo marco legal para la movilización de los recursos de este tipo. Este modelo debe apostar claramente

por aumentar la calidad de vida para nuestros soldados y, dentro de esta calidad de vida, aumentar la calidad de las condiciones en que desarrollan su trabajo nuestros militares.

Y esto me sirve de excusa para exponerles nuestra propuesta de modificación legislativa de derechos y libertades de los militares. Como he dicho cuando he hablado de nuestra propuesta de modelo, también debe tenerse en cuenta que nuestra propuesta, ya discutida y rechazada por la mayoría parlamentaria, era y continúa siendo una propuesta más conceptual que de detalle. Lo que quería, y pienso que ha logrado, era incorporar a la agenda del debate político la discusión sobre algo tan elemental, y que tanto ha cambiado en nuestra sociedad, como son los derechos y las libertades dimanantes de la Constitución. Queríamos, con la misma satisfacción y confianza con la que vemos su desarrollo en la sociedad civil, verlos desarrollados también en el ámbito militar.

Estoy hablando, como todo el mundo supone, de regular el derecho de asociación. Esta fue la gran novedad en la proposición de Ley que presentamos ante el Congreso de los Diputados y sobre la que no me extenderé demasiado, porque no creo que ello sea el motivo de mi presencia hoy aquí, aún cuando quiero sacarlo a colación, porque nuestro modelo de gestión de personal, de alguna manera, cierra su círculo con las asociaciones militares; círculo que empieza en unos Departamentos de personal profesionalizados, pasa por el reforzamiento del papel de los Consejos Asesores y acaba en el rol que deben desempeñar las asociaciones militares.

¿Por qué no fuimos capaces en las Cortes de reflexionar sobre esta propuesta, que, como he dicho antes, no fue tomada en consideración?. ¿Por qué no se aceptó reflexionar sobre la posibilidad de que los militares puedan ejercer el derecho de asociación sin más límites que los impuestos por la Constitución?. ¿Por qué me parece que vamos a la aceptación tácita de que el nuevo marco legal que contemple este ejercicio será más una consecuencia de sentencias de tribunales que un ejercicio de voluntad política?

Seguramente, por varias razones. Para mí que en la base de la postura histórica y también en la actual, de rechazo, existe un poso de desconfianza hacia los militares. Por parte de la sociedad, por hechos relacionados con el papel desempeñado históricamente por las Fuerzas Armadas.

Por parte de algunas estructuras políticas, por el miedo a perder una posición y una influencia sobre las mismas. Y, si me apuran un poco, incluso por parte de algunos componentes de las propias Fuerzas Armadas, que no están muy convencidos ni de la necesidad ni de la conveniencia de contar con asociaciones profesionales.

Quiero decirles que entendemos que el colectivo militar ha dado suficientes pruebas de madurez, de respeto a las decisiones democráticas, por lo menos al mismo nivel, sino mayor, que el resto de la sociedad española y, por tanto, y a pesar de la historia, que todos debemos conservar fresca en nuestra memoria, estamos en un tiempo en el que, nos guste más a unos o menos a otros, nos toca dar un nuevo paso en el ejercicio de la normalización de la aplicación y del reconocimiento de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas en la Constitución.

Seguramente que es muy difícil de entender por nuestros jóvenes soldados, acostumbrados como están a un ejercicio pleno de derechos civiles, tener que renunciar por razones legales, a mi entender absolutamente superadas, al ejercicio pleno de sus derechos ciudadanos, y esto también debe formar parte de la calidad de vida de nuestros militares.

Y paso rápidamente a plantear el tercer y último apartado de mi intervención: el que hace referencia a estructuras y gestión de personal, que, si bien supongo no será objeto de atención principal en la Revisión Estratégica, creo que debemos decir alguna cosa en la mesa redonda de hoy.

Queremos, necesitamos, una gestión de personal absolutamente profesionalizada con personal que acredite especialización en el tema. Nadie puede entender -yo por supuesto no lo entiendo- que en una "empresa" (y utilizo conscientemente este término que ha sido utilizado por el Subsecretario en su intervención), que tiene actualmente alrededor de 130.000 militares (todos ellos profesionales) y alrededor de 40.000 civiles, no cuente con una estructura profesional de gestión de recursos humanos. Pero es que lo nuestro es aún peor: no se cuenta entre las especialidades militares ni en las fundamentales ni en las complementarias. Generalmente gestionamos con muy buena voluntad, pero muchas veces aún con mentalidad de ejército de conscripción.

¿Por qué no existen aún especialistas en recursos humanos? Yo no puedo responder a esta cuestión, aunque espero de la calidad de las personas

que se encuentran sentadas en esta mesa que alguna respuesta nos puedan dar. En este sentido, sí que les puedo decir que nuestro grupo presentó una proposición en la Comisión de Defensa del Congreso de los Diputados, que fue estimada parcialmente por el Grupo Parlamentario Popular. Así, se acordó proponer la gestión de recursos humanos como especialidad complementaria, pero desde aquel momento, y han pasado bastantes meses, nada más se ha sabido.

A mí me hubiera gustado que las Fuerzas Armadas hubieran reaccionado a un cambio de realidad tan importante como el que ha significado cambiar de modelo, como lo hacen habitualmente cuando se produce, por ejemplo, la aparición de un nuevo sistema de armas. ¿Qué hacen entonces las Fuerzas Armadas? Rápidamente se forma el personal necesario para su utilización, se manda a realizar cursos, se realizan seminarios para explicar las novedades, etc.

¿Por qué no ha sucedido esto en relación con la gestión del personal en el marco de una nueva realidad?. ¿Se han interesado ustedes por casualidad en conocer cuantas actividades de formación, cuántos seminarios existen en relación con la gestión de recursos humanos, pues no hay que olvidar que hoy por hoy significa el 50% de los recursos económicos gastados por el Ministerio de Defensa?. Háganlo si quieren, y estoy seguro de que se sorprenderán.

Otra cuestión importantísima para mí con relación a la gestión de personal y que no nos quedará mas opción que planteárnosla rápidamente es la revisión de la política de retribuciones. En primer lugar, porque es una de las causas del poco éxito del alistamiento, y causa también de insatisfacción de muchos cuadros de mando. A mi entender por dos razones, la primera, que es la histórica por decirlo de alguna forma, es que debe hacerse un mayor esfuerzo presupuestario para homologar los niveles salariales de los militares con los que perciben el resto de trabajadores de la Administración Pública por similares o menores responsabilidades. La otra razón, que me parece mucho más importante, es la necesidad de traducir en emolumentos el constante aumento en sus capacidades al que estamos obligando a nuestros profesionales militares.

Si queremos, si les exigimos a nuestros Ejércitos, la necesidad de aumentar sus capacidades en ámbitos tan variados, y a la vez tan alejados de

una formación castrense clásica, como pueden ser capacidades diplomáticas, capacidades policiales, capacidades en atención a civiles en situaciones extremas, capacidades en relaciones públicas o informativas, etc. hemos de estar dispuesto a pagarlo. Y, por tanto, hemos de estar dispuestos a contestar aquella vieja pregunta que se hacía en una situación parecida de reformas en sus Fuerzas Armadas, el Secretario de Defensa de los Estados Unidos W.S. COHEN a principios del año 1999. ¿Qué es un sueldo justo para alguien que está dispuesto a servir veinticuatro horas al día, que es trasladado un buen número de veces a lo largo de su vida profesional, que encima está dispuesto a hacerlo y además, vive una vida con restricciones, que no afectan a otros ciudadanos?.

Alguien que está preparado para conducir colectivos humanos de tropa en operaciones de alto riesgo; que está adiestrado con respecto a tecnologías de altísimo coste, de altísima precisión; y que cada vez más es llamado a solucionar conflictos políticos, pues nuestras obligaciones internacionales nos exigen que de la mano de un militar vaya un diplomático para resolver problemas de la más variada índole social. ¿Qué vale esto?. Estoy seguro de que nunca podremos pagar lo bastante, pero de lo que sí estoy seguro es de que podemos y debemos pagarles más de lo que ahora cobran.

Si queremos conservar a unos militares altamente cualificados, como los que acabo de mencionar, y reclutar a los mejores de nuestros jóvenes, tenemos que ofrecerles una calidad de vida satisfactoria y esto, entre otras cosas, se concreta en unas mejores retribuciones.

Y junto a esto que acabo de referirles, debemos continuar profundizando en simplificar el funcionamiento orgánico y la estructura militar. Debemos repensar la conveniencia de mantener dos escalas de Oficiales, con todas las disfunciones que esto genera, empezando por el diferente nivel académico exigido a dos personas que pueden desarrollar el mismo cometido. Debemos reflexionar sobre la posibilidad de ampliar los cuerpos comunes, incorporando, por ejemplo, el Cuerpo de Intendencia y el Cuerpo de Ingenieros Politécnicos. Debemos considerar la posibilidad de reducir el número de unidades, y de centros o de servicios que se mantienen actualmente. Por ejemplo, el servicio de remonta y cría caballar o el servicio de construcciones militares o el regimiento de ferrocarriles. ¿Tienen razón de ser hoy en día?.

Si hemos de apostar decididamente por el concepto de eficiencia, ¿por qué mantenemos centros separados de las estructuras centrales de los Ejércitos, como el Mando de Adiestramiento y Doctrina (MADOC) en Granada o la Inspección de Movilización en Burgos?. Seguramente no por estrictas razones de la organización militar. En cambio, razones de índole económica han de obligarnos a mejorar la gestión, a medio plazo, para generar ahorro que nos permita atender alguna de las necesidades, que he puesto sobre la mesa del debate.

Y entrando ya en el final de mi intervención, lo primero que debo decirles es que, a pesar de que he hecho hincapié, como no podía ser de otra manera, en los aspectos que diferencian nuestra postura de la que mantiene el Gobierno, he de decir, que ni las cosas están tan separadas como parecen ni nosotros tenemos la voluntad política de separarlas más. Al contrario, y es más, pensamos que la Revisión Estratégica es un buen marco para provocar incluso un mayor acercamiento de posturas en algo que nos separa del Gobierno desde la aprobación del dictamen de la Comisión Mixta Congreso-Senado para la plena Profesionalización de la Fuerzas Armadas. Nuestro modelo es defendible y se encuentra cómodo –discrepancias incluidas- en el modelo de Revisión Estratégica, que ha esbozado tanto el Subsecretario como el Director General de Personal.

A partir de aquí acabo con el enunciado de unas reflexiones finales, a modo de conclusión, que enumeró en otro foro Jordi MARSAL, portavoz del Grupo Parlamentario Socialista, y que yo voy a hacer mías porque resumen muy bien nuestra visión sobre el modelo de Fuerzas Armadas.

- El modelo debe adecuarse y dar respuesta a las realidades existentes y no al revés.
- El modelo no debe ser básicamente una cuestión de cantidad sino una cuestión de calidad.
- El modelo debe ser global e integrador en todos los sentidos.
- La estructura y la organización del modelo deben garantizar la operatividad de las Fuerzas Armadas.
- No hay auténtica profesionalización sin modernización.

- Un modelo, por bueno que sea, mal gestionado está condenado al fracaso.
- Sin satisfacción de los profesionales no hay viabilidad del modelo.
- Para garantizar el éxito del proceso es necesario un coliderazgo civil y militar. La inexistencia de cualquiera de ellos dos puede hacerlo fracasar.

Y acabo definitivamente, Sr. moderador, señoras y señores agradeciendo al Ministerio el ofrecimiento que nos hizo para participar en esta jornada y a todos ustedes la paciencia que han tenido soportando mi intervención. Muchas gracias.

GREGORIO LOPEZ IRAOLA

Teniente General. Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar

Como Director General de Reclutamiento y Enseñanza Militar me corresponden cometidos de actuación directa para desarrollar la política de recursos humanos en sus dos pilares de personal (militar y reservistas), sin olvidar al personal civil, y ello en ambas actividades que, de alguna manera, son la columna vertebral para el desarrollo del nuevo modelo profesional de las Fuerzas Armadas, del profesional militar en el horizonte del 2014-15.

Por ello descenderé en este corto resumen, para facilitar el posterior debate, a un nivel de aplicación de la mencionada política, donde hay que sentar previamente las premisas o aspectos que, en todo momento, están presentes y que, de alguna manera, son coincidentes en las naciones de nuestro entorno.

También quiero destacar que la profesionalización afecta a todos los estamentos internos de las Fuerzas Armadas y a nuestra sociedad con sus agentes sociales, laborales, de comunicación, incluida la administración pública, tanto estatal, como la autonómica y local. Se requiere un gran esfuerzo de información externa y un apoyo decidido de nuestra sociedad.

Misiones generales de las Fuerzas Armadas

Dadas las características del escenario estratégico actual en el que España se encuentra y su previsible evolución a corto y medio plazo, las FAS deberán desarrollar sus misiones atendiendo, normalmente a tres grandes categorías:

- Defensa ante las agresiones que puedan sufrir la seguridad e intereses nacionales o de países aliados, en virtud de nuestros compromisos internacionales.
- Contribución militar al mantenimiento de la paz y estabilidad internacionales.

- Colaboración con las autoridades civiles para preservar la seguridad y contribuir al bienestar y salvaguardia de los españoles y de los ciudadanos de otros países, en función de nuestros compromisos y de la solidaridad del pueblo español.

Características modificativas e identificativas de los recursos humanos en las Fuerzas Armadas actuales

Centrémonos ahora en aquellos aspectos que caracterizan a los recursos humanos e identifican a las Fuerzas Armadas actuales, en el horizonte temporal antes expresado que, como se ha citado, suelen ser coincidentes en las naciones de nuestro entorno.

1. Profesionalización total.

Es una de las consecuencias más importantes de los cambios estratégicos que se han producido y de las capacidades que han de poseer las Fuerzas Armadas. El escenario estratégico, en el que han emergido nuevas misiones, que se añaden a las tradicionales, como antes se ha citado, y en el que la convergencia de esfuerzos impone la interoperabilidad con los aliados, plantea exigencias concretas para los componentes de las Fuerzas Armadas, requiriendo la total profesionalización, tanto de los cuadros de mando como de la tropa y marinería.

Es indudable que, bajo estas circunstancias de complejidad y calidad, se requieren hombres y mujeres mucho más cualificados tanto tecnológicamente, por la modernización de nuestros equipos y materiales, como humanísticamente donde el liderazgo, la responsabilidad y la iniciativa deben predominar, sin olvidar los valores militares, lo cual obliga a buscar soluciones que permitan compaginar la entidad de los efectivos con su calidad y preparación, pero, además, sin olvidar los aspectos que aseguren su integración plena en la propia sociedad nacional, pues de esa manera se contará con cuadros de mando para puestos muy cualificados que tengan seguridad en su futuro social y laboral, tanto para los que lo deseen a nivel interno (promoción) como externo (reincorporación).

Este planteamiento, actualmente en período de consolidación, y que además desde el 1 de enero de este año 2002 con el adelanto de la suspensión del servicio militar tiene clara actuación en un sistema único, exige un

gran esfuerzo en todos los campos legislativos; en mentalización (cuadros de mando y tropa); en captación y publicidad; en formación, tanto operativa como educativa; en la reincorporación, etc.. En concreto, la profesionalización debe impregnar cuantas actuaciones se desarrollen en las Fuerzas Armadas. Por otra parte, no hay que olvidar en ningún momento que el modelo descansa, además de en la total profesionalización, en un concepto de permanencia para los militares de carrera y un porcentaje de los Militares Profesionales, Tropa y Marinería (MPTM), que adquieren la condición de permanentes, y en otro de temporalidad, más o menos extensa en el tiempo, para una gran mayoría de MPTM. y de Oficiales de complemento, que no accedan a otra escala o permanencia por promoción interna.

II. La Especialización -diría exclusiva- del personal necesario para dar vida a la profesionalización, en cuanto a transmitir, gestionar e impulsar el proceso en todas sus fases: en el campo de la información, selección y captación en toda clase de actividades de apoyo a la formación para promoción interna y de reinserción laboral, y en el aspecto social y de bienestar. Esta especialización es un reto que afrontamos en la actualidad, pero que debe mantenerse en el futuro. Con ella se consigue también liberar a los operativos de tareas complejas, que les distraerían de su cometido, por otra parte, esencial y prioritario.

Pero, además, se requiere la coordinación plena de actuaciones. Primero, a nivel de la Dirección General de Enseñanza (DIGEREM), toda vez que los aspectos de información y publicidad, captación y selección, apoyo a la calidad de vida y futura formación, así como el proceso educativo están constantemente interrelacionados. Y luego del Ministerio con el EMAD y los tres Cuarteles Generales, distribuyendo, de acuerdo con la Ley 17/99, cometidos bien definidos de responsabilidad directa de cada uno de ellos, pero siempre con el necesario apoyo complementario de los otros.

III. Régimen de derechos y deberes

Dentro del amplio ámbito del régimen de personal, la condición de militar que, en su sentido más amplio queda configurado por la sujeción a los principios de disciplina, jerarquía y unidad, característicos de la organización militar, y a unas reglas morales de actuación así como a las leyes penales y disciplinarias militares, **impone un régimen específico, tanto de deberes como de derechos**, absolutamente necesario, más aún en el

contexto de la profesionalidad total y, por ello, una asignación clara de cometidos y responsabilidades de cada uno de los militares profesionales, de acuerdo con su empleo, categoría y formación. Eso sí, atendido claramente, en sus aspectos sociales y de calidad de vida, por la propia estructura militar.

Expresado de otra forma, ha de existir en las Fuerzas Armadas del siglo XXI un equilibrio entre bienestar y profesionalidad. Debemos compaginar la eficacia profesional y operativa con la calidad de vida que merecen nuestros hombres y mujeres en un marco bien definido y sugerente para la participación activa.

IV. Temporalidad

Es un concepto fundamental, ya anteriormente definido, que caracteriza a las nuevas Fuerzas Armadas, y que consecuentemente condiciona una serie de actuaciones dirigidas a limitar su incidencia negativa en el reclutamiento y facilitar la retención. Dichas actuaciones comprenden entre otras las siguientes:

- a) Utilización de la tecnología informática durante todo el proceso -SELCON, INFOTROPA, FASEMPLEO, SIPERDEF (Sistema de Información de Personal)- para el desarrollo y gestión de la trayectoria en el modelo de tropa profesional, incrementando la calidad, facilitando la información y las disponibilidades de todo tipo que brinda el sistema en marcha, lo que significa generar confianza en la política de personal.
- b) Adecuada actuación para lograr un equilibrio entre la formación operativa, prioritaria, contrastada y evaluada para tener la máxima eficacia, y una formación educativa, que les facilite tanto la promoción dentro de las Fuerzas Armadas a los que lo deseen, como la reincorporación laboral al finalizar su compromiso.
- c) Homologación y convalidación de las titulaciones militares para asegurar la entrada y salida en un necesario avance histórico de integración real en el sistema educativo nacional, primero de los MPTM y luego de los militares de carrera. Avance claro y en ejecución con el Ministerio de Educación.
- d) Prestigiar la figura del Soldado –hombre o mujer- ante la sociedad de tal modo que esta lo asuma como algo suyo, a lo que apoya y sostiene.

- e) Hacer viable el proceso, logrando una permanencia de MPTM y Oficiales de Complemento en las Fuerzas Armadas acorde con las posibilidades reales de reclutamiento, con las apetencias de los solicitantes, extendiendo el reclutamiento a la realidad social de España y del nuevo cuadro social que aporta la emigración y el regreso de los hijos de inmigrantes.
- f) Obtener el firme apoyo de la sociedad para la reincorporación laboral mediante la información clara a la misma y a otros grupos, conciertos con otros ministerios, relaciones con los medios de comunicación, convenios con organizaciones empresariales y agentes sociales, etc.

V. La incorporación en igualdad de la mujer

Es una de las principales características diferenciadoras de las Fuerzas Armadas del nuevo siglo. Ello obliga a un mayor esfuerzo, no sólo en la superación de los problemas que representa la convivencia de personal de ambos sexos en instalaciones y unidades militares, sino todas aquellas de carácter social de adaptación o de su propia condición femenina, que surgen con el número y el afianzamiento de su presencia.

VI. El reservista

En Fuerzas Armadas del nuevo siglo destaca la **figura del reservista**, tanto **temporal** como **voluntario** de nuestra Ley, ya existente y en funcionamiento en todos los Ejércitos de nuestro entorno, y objeto de atención y desarrollo legislativo en estos momentos en España, ya que, por una parte, permite incorporarse voluntariamente a las Fuerzas Armadas, atendiendo el derecho constitucional que les asiste a los españoles que lo deseen y, por otra, permite cubrir determinados puestos o plantillas inicialmente desde la voluntariedad. Es, junto a los efectivos en activo y el complemento de la externalización de servicios y la disponibilidad adecuada del personal civil, una de las cuatro figuras que debe asegurar, conjugándolas adecuadamente, la profesionalización. Deben existir de manera simultánea, no homogénea por Ejércitos y, además, con flexibilidad para actuar en cada ámbito según situación y necesidades, pero eso sí, sin olvidar la prioridad en el personal militar, auténtico motor de las Fuerzas Armadas.

Conclusión

Hoy nuestras Fuerzas Armadas tienen un importante y apasionante reto en el que hay aún un largo camino por recorrer, pero en el que también se conocen, más que nunca, los desafíos a alcanzar y las acciones, numerosas y complejas, pero concretas y definidas, que nos llevan a dotar a España y a nuestra sociedad de unas Fuerzas Armadas eficaces, operativas y equiparables a las de las naciones de nuestro entorno, lo que permitirá la participación interoperable activa y con capacidad de liderazgo en estructuras multinacionales, auspiciadas bajo la dirección de nuestros órganos institucionales, con la aprobación de nuestra sociedad.

Para ello, la formación, en su mayor y más amplio sentido, de todos los componentes de las FAS, debe ser el auténtico soporte y cimiento, para proporcionar hombres y mujeres motivados y preparados al máximo con cometidos claros y definidos en un ambiente de plena profesionalidad, con todo el contenido que expresa esta palabra.

En conjunto, las enseñanzas de formación, recogidas en los planes de estudios, deben facilitar la renovación y adaptación de las ya existentes promulgadas con los parámetros de la Ley 17/89, sin originar cambios tan completos que supongan roturas pedagógicas en la propia organización de los centros docentes. Eso sí, habrá que profundizar, además de en los aspectos de instrucción y adiestramiento, en otros conocimientos en materias comunes (estructuras organizativas de las administraciones públicas, estructuras de organizaciones de seguridad y defensa y fuerzas multinacionales, etc), y en marcar itinerarios educativos a todos los niveles para facilitar y hacer sugestiva la profesión militar y facilitar, al que lo desee a lo largo de su carrera, la integración en la vida laboral civil.

Además, cada Ejército, por sus características, procedimientos de actuación y medio en que se desenvuelve, requiere una parte de su formación general de carácter específico; eso sí, tal y como señala la Directiva de Defensa Nacional 1/2000, imbuida del espíritu conjunto, integrando eficientemente las capacidades operativas de cada Ejército y de Armada.

Para concluir, debe destacarse que, en la actualidad, el proceso de profesionalización está totalmente definido; los planes que lo integran, la mayoría en ejecución o en fase final de elaboración; y las acciones en ellos establecidas, identificadas y ejecutándose. Actualmente se procede a redactar

un documento, titulado “Directrices del proceso de profesionalización de las Fuerzas Armadas”, que proporcione una visión general y, sobre todo, de conjunto del proceso de profesionalización, determinando todos sus aspectos y estableciendo a quién/es corresponde cada una de las acciones definidas para su total desarrollo, especialmente centrado en lo referente a la tropa y marinería profesionales, por ser lo que constituye nuestro desafío y que, por tanto, requiere el mayor esfuerzo normativo. Las directrices permitirán, sobre todo, un apoyo para coordinar la información y adoptar una línea común, aunque claro está, salvando las especificidades de cada Ejército.

Una secuencia deseable y progresiva de plazos para alcanzar la consolidación total del proceso en el horizonte citado sería:

- a) Inicial: todo el proceso en ejecución, incluidos reservistas voluntarios.
- b) Intermedia: finalizada toda la fase de desarrollo e iniciada la de consolidación. Implantación de los reservistas voluntarios y sentar las bases propicias para tener los primeros de carácter obligatorio, si es necesario.
- c) Final: profesionalización consolidada, en su completa estructura de recursos humanos, en los tres pilares citados.

LUIS SOLANA

Presidente de Graminsa

Señoras y señores: Me parece un gran acierto que, en encuentros donde se debaten asuntos militares, se invite siempre a gentes que pueden definirse como de la sociedad civil. Eso de incorporar a los civiles a la concepción de la Defensa, se repite mucho, pero –ya me perdonarán– se lleva a la práctica en contadas ocasiones. Que esto se haga, nada menos, que para revisar la definición estratégica de España es como para reiterar mi agradecimiento por estar en esta mesa.

Supongo que podrán entender que, siendo mi intervención la última de esta mesa redonda, no trate sólo de los asuntos de efectivos o la reserva. Unos profesionales y unos políticos de primera categoría han explicado tan bien los asuntos como para dificultar nuevas matizaciones. Una ocasión como esta para dejar algunas ideas ante los responsables de la redacción de la Revisión Estratégica, no se puede desperdiciar. Acépteme, señor moderador, una cierta indisciplina.

A pesar de las palabras del Sr. JIMÉNEZ-UGARTE sobre la puntualidad del informe final, déjenme que les pida a los organizadores que no se den prisa. Desde el final de la II Guerra Mundial no habíamos vivido cambios tan profundos en los asuntos de Defensa. Como más adelante les expondré, si esta Revisión no es un verdadero vuelco en muchos conceptos y definiciones de la Defensa, será una mala noticia para todos. Me permito una petición, Señores redactores. Si precisan de más tiempo para preparar un buen texto, tómenselo. La sociedad civil, a la que hoy por las razones que sean represento se lo agradecerá. Una definición de nuestra estrategia bien hecha y creíble será mejor que un esfuerzo frustrante lampedusiano. Me atrevo suponer, además, que, desde la oposición, habría las mejores reacciones para un texto con dos ingredientes: la bondad del mismo y su redacción desde el pacto político. Dejen tiempo, pero no desaprovechen la ocasión.

¿Por qué cuesta tanto explicar, a unos y otros, para qué nos gastamos ingentes cantidades de dinero en soldados y armas? Déjenme la osadía

de que, un civil que ni siquiera está en el Ministerio de Defensa, les diga que no se acierta del todo con el mensaje. Lo que nosotros, los ciudadanos que pagamos los impuestos, queremos saber es si nos sirven los gastos de Defensa para nuestra seguridad.

Señores, no insistan tanto en eso de la Defensa; la Defensa no lo sienten la mayoría de los ciudadanos como un problema. En lo que el ciudadano español sí cree es en la idea de Seguridad. Me da la impresión de que no tardaremos mucho en continuar el proceso de cambio de denominación departamental del Ministerio, que hoy nos trae aquí. En un tiempo hubo ministerios de los tres Ejércitos. En otro, se denominó Ministerio de la Guerra. Más adelante, Ministerio de Defensa. ¿Hay quién dude de que más pronto que tarde tendremos algo así como el Ministerio o la Vicepresidencia de Seguridad Nacional?. Hago la correspondiente apuesta y el tiempo dirá.

Con esta idea central de Seguridad es como creo que debería definirse la nueva concepción de un Plan Estratégico. No hay enemigos claros; no hay riesgos bien definidos; se ha derrumbado un mundo de “buenos y malos” localizables, y, sin embargo, sigue siendo fundamental el dar a los ciudadanos el mensaje de que están seguros.

¿Seguros frente a quién?. Algo se intuye y poco se puede afirmar con certeza, pero debo exigir a los responsables de cada parcela de la Seguridad que me den las garantías posibles de que mi vida y mis bienes tiene los riesgos justos. Ni uno más.

A mí no me importa que quien me proteja sea un paracaidista, un guardia civil, un policía o un mosso de escuadra; lo que quiero es que alguien, que detenta la fuerza del Estado, la use para defenderme de la inseguridad y con los medios proporcionales a las amenazas.

Esto que me cuentan que en la Revisión Estratégica de Italia ya está en negro sobre blanco, me gustaría que en España se aceptara en este texto, que desearía tuviera revisiones importantes.

Yo no sé si la opinión ciudadana (de uniforme o de paisano) se ha dado cuenta del impresionante giro en el organigrama de la defensa que hemos vivido durante la cumbre europea de Sevilla. Como en otras Cumbres, se pusieron a disposición de su seguridad unidades antiaéreas y cazas del Ejército del Aire. Pues bien, el mando operativo de esas fuerzas no lo tuvo

el Jefe de Estado Mayor de la Defensa (JEMAD), ni el Ministro de Defensa, lo tuvo el Sr. MORENÉS, Secretario de Estado para la Seguridad del Ministerio del Interior. A él le hubiera correspondido tomar –nada más y nada menos- que la decisión de atacar a cualquier aeronave que se hubiera considerado hostil. Con la excepción de una nota en el diario LA RAZÓN, nadie ha subrayado lo que de cambio profundo en el concepto de defensa entraña esa decisión del Gobierno. Mensaje más claro sobre la identificación de la defensa con la seguridad, imposible. Pues no ha originado debate alguno. Ni los que han tomado la decisión lo han explicado y razonado a los ciudadanos, ni los críticos a la disponibilidad de las Fuerzas Armadas en la lucha contra el terrorismo han dicho nada ante un caso tan ejemplarizante como éste. El secretismo en temas de seguridad y defensa es un viejo “tic” que urge modificar.

Lo advierto hoy: o se explican bien las razones de los gastos de defensa o la simple acción mimética con los EE.UU. (como ahora ocurre) acabará por ser rechazada por los ciudadanos. El 11-S de 2001, para Europa, tiene fecha de caducidad (no sé cual). Sin embargo, el concepto de seguridad y defensa no la tiene. Mucho cuidado pido a los responsables actuales de la defensa, no vaya a ser que se nos quiera colocar en la vía del abandono en asuntos de defensa. No será mañana, pero puede ser pasado mañana. La responsabilidad la tendrán aquellos que hoy no saben, no se atreven o no quieren explicar que defensa y seguridad son la misma cosa.

Sigamos con la idea de plantear el concepto de seguridad junto al de defensa. ¿Hay alguien que dude en aceptar la adquisición de unos coches blindados para la policía?. Nadie. ¿Hay alguien que dude sobre la oportunidad de adquirir unos cientos de carros de combate?. La inmensa mayoría. Hay que rehacer el mensaje, de tal forma que también se pueda entender, como aporte a la seguridad, el incremento de la capacidad militar.

Aquí un pequeño paréntesis. Es muy importante que todos, Ministerio y Cuarteles Generales, expliquen a los ciudadanos que más seguridad no significa menos libertad. No engañarse, existe ese riesgo. Y, por el bien de la Defensa ante los ciudadanos, tendría que ser constante el mensaje de que el Ministerio de Defensa y los Cuarteles Generales trabajan por la seguridad sin poner en peligro la libertad. Nadie, como el que tiene la fuerza, tiene que ser tan cuidadoso en las formas democráticas: cuantos más cañones, más citas de la Constitución...

Vamos a suponer que ya hemos logrado este giro en el lenguaje y en el mensaje. Ahora vendría el momento de que convenciésemos a quien corresponda (nuestros conciudadanos y nuestros posibles adversarios) de que esa defensa es creíble; que es eficiente para nuestra seguridad.

Hoy en día lo primero que exigiría un analista para garantizar que el modelo es eficiente, sería la medición de la capacidad tecnológica de las Fuerzas Armadas. ¿Tenemos unas Fuerzas Armadas con capacidad tecnológica suficiente?. Para mí (y supongo que para la opinión pública) la forma de medir sería equivalente a la que se utiliza para hacerlo con el sector privado. Si los militares tienen capacidades compartidas con las primeras empresas tecnológicas españolas, europeas o americanas, me lo creo. Si están haciendo invenciones sólo dedicadas a problemas militares, casi seguro que no me creo nada.

Aquí ya hay una posibilidad de debate: ¿las empresas americanas deben estar en nivel equivalente de contratación con las europeas?. Supongo que es mal momento para defender la idea de Europa (y encima entro en terrenos de otra mesa redonda), pero soplan aires de aceptación total del liderazgo americano. Yo no dudaría en realizar una discriminación positiva a favor de la industria de defensa europea. Voy más allá. Si queremos que los ciudadanos acepten los altísimos (y seguramente necesarios) gastos de defensa, tienen que sentir, por lo menos, que ese dinero genera actividad industrial. Con las empresas americanas eso es muy complicado. Se me ha dicho por importantes responsables de este sector y por altos grados militares, que los productos americanos son mejores que los europeos o que ya están testados y los europeos no, o que todos los empresarios europeos cruzan participaciones con empresas americanas. Hay algo que se tiene que entender: si lo que se quiere tener es el máximo nivel de eficacia en defensa lo lógico sería convertirse en el estado número 51 de los EE.UU. Lo más conveniente para que Europa sea algún día una potencia capaz de defenderse es gastar aquí todo lo más posible. Incluso arriesgando eficacia. Es muy importante que la política prime sobre los intereses sectoriales, incluida la defensa y los militares. Yo quisiera un Ministerio de Defensa que acordara con los Jefes de Estado Mayor un reforzamiento del polo industrial europeo. Hubo un tiempo en que los militares exigían a los políticos el proteccionismo de la industria de defensa nacional. Y lo identificaban con una idea de patriotismo. Pero, ahora, es difícil escuchar este mismo mensaje proteccionista, o como se quiera definir, de la industria europea de defensa. Estamos ante un acto

de voluntad política. Los militares deberían ser cómplices y asesores de esta operación.

Si ya hemos definido la capacidad tecnológica, hablemos algo de la capacidad de acción. Ya están los medios. Ahora quiero garantías de que se sabe para qué se van a usar. Me gustaría que los Estados Mayores (y la Revisión Estratégica es un buen momento) se replanteasen medios y fines. No quiero que me respondan, pero ¿saben cuáles son las preguntas que los ciudadanos hacen a los militares cuando de defensa se habla? Algunas como estas: ¿tienen preparados los planos de Ceuta y Melilla?. ¿Saben dónde están los pozos de gas argelinos?. ¿Tienen claras dónde se encuentran las plataformas petrolíferas del entorno canario? ¿Qué fuerza podría proyectarse ante un conflicto no Petersberg coincidente, por ejemplo, con la pacificación de la ex Yugoslavia?. Acéptenme que haga preguntas torpes para respuestas delicadas. Estoy seguro que me entienden.

Otro dato fundamental es el conocimiento, eso que procede de la formación. ¿Cómo se forman nuestros militares?. ¿Dónde se forman nuestros mandos? Estimo que el modelo de Academias por Cuerpos o Armas está terminado. El problema puede ser cómo se cancela sin traumas. Pero que haya una Academia con un puñado de alumnos en Segovia, en Burgos o en Valladolid no tiene sentido. Hay que plantearse que sólo existan tres Academias: la de Tierra, la de Mar y la de Aire. La racionalidad del sistema de educación militar lo entendemos los civiles y lo entienden los militares. Lo que hay que hacer es decidirse a ponerlo en marcha. Que hay que formar a los soldados es crítico, pero nuevamente pregunto. ¿No hay centros civiles que puedan complementar la formación de los soldados?

Déjenme que en este punto de la enseñanza y la formación deje caer algo que no suele ser corriente: cuando se prepara a unos ciudadanos para matar o morir, es importante cargar su educación con la ideología necesaria para semejante esfuerzo o sacrificio. Ya sé que entramos en terreno muy pantanoso para un civil, pero a mí me gustaría que lo hiciéramos todos. Seguramente que, aquí, el patriotismo de lo pequeño es fundamental. El regimiento o la unidad especial generan más identificación y capacidad de esfuerzo que una gran unidad o que un gran concepto. Vamos a conflictos en los que las naciones ricas no aceptarán bajas. Los muertos serán mayoritariamente de otros. Pero aún así pueden aparecer sacos de plástico negro. ¿Cómo se prepara para esos eventos a los mili-

tares profesionales?. ¿Cómo se prepara a una nación para que conozca los riesgos que entraña una buena seguridad?. Supongo que de todo eso se hablará en la Revisión Estratégica.

Pero al hablar del asunto del personal militar se impone también recordar lo que la sociedad civil puede aportar a su gestión y funcionamiento. Acepto –como es lógico– que la autoridad de Defensa y los mandos militares sean quienes decidan ascensos, nombramientos o condecoraciones, pero eso en una empresa está siempre acompañado de la presencia de los responsables de recursos humanos. Esta figura de los gestores de persona en las Fuerzas Armadas es imprescindible si queremos que unos recursos que van a ser escasos sean utilizados con la máxima eficacia. No hay que preocuparse. Los militares ya saben que, para ser eficaces, deben hacer una mezcla de la eficiencia militar con la eficacia civil. Falta –me parece– la normativa que lo potencie.

Mantengo mi hilo conductor de la credibilidad de la defensa. Ahora pregunto: ¿y si un día se necesitasen más soldados de los que están en ese momento incorporados a las Fuerzas Armadas?. ¿Qué hacemos?. ¿Qué pasa?.

Probablemente el concepto de reserva sea el fallo más importante de la definición de defensa que tienen hoy nuestras Fuerzas Armadas. La idea de reserva es crítica para un momento de tensión militar máxima, pero –hasta hoy– nadie parece dispuesto a afrontar el asunto. Para colmo resulta que ese concepto de reserva está perfectamente legislado, pero nunca llevado a los reglamentos.

Parece mentira que, en este mismo momento, sea imposible saber dónde están todos los que sirvieron a las Fuerzas Armadas en los últimos años. Y ya no se puede hacer de forma coercitiva. ¿Cómo no se han implementado premios económicos por pasar cada seis meses por el regimiento que formó a un soldado?. No engañarse: sin premios económicos no tendremos nada en la base.

Y qué decir de los reservistas voluntarios. Nunca entenderé por qué no lo ha puesto decididamente en marcha. Conozco muchos jóvenes a los que les encantaría vivir el riesgo de participar en operaciones especiales de la OTAN o de la ONU, pero no tienen encaje orgánico, a pesar de unas leyes que lo permiten. ¿Dónde están los redactores de los reglamentos de la reserva voluntaria?. Supongo que todos están obsesionados con las difi-

cultades de encontrar soldados profesionales. Bien está. Pero si se olvidan de la reserva, un día pueden provocarnos a todos los españoles un susto en nuestra seguridad.

Si alguien pensó que la Revisión Estratégica de este año era un trámite burocrático sin mayores consecuencias, se equivocó. La defensa y la seguridad de España requieren de cambios importantes después de la caída del muro y del 11-S de 2001. Se puede hacer que parezca que todo cambia sin cambiar en profundidad nada, pero los ciudadanos sabremos decir en algún momento que eso no debe ser así.

Pido al Ministerio de Defensa y a los Cuarteles Generales que se tomen el tiempo que sea necesario y no desperdicien esta gran ocasión de la Revisión Estratégica para avanzar en la racionalidad deseada de la Defensa y la Seguridad. Un ciudadano que les estima se lo pide.

MESA REDONDA

**CAPACIDADES MILITARES Y SISTEMAS DE
ARMAS**

ROGELIO BAÓN RAMÍREZ

Presidente de la Comisión de Defensa del Congreso

Me corresponde en calidad de presidente de la Comisión de Defensa del Congreso, moderar la mesa redonda del III Seminario en torno a la Revisión Estratégica de la Defensa, dedicado hoy a “Capacidades militares y sistemas de armas”. A fin de darle viveza al debate, si fuera necesario, mi papel de moderador se trocaría en provocador.

El final de la guerra fría produjo la reducción de la demanda, de tal manera que provocó el saneamiento, mediante la desaparición de las industrias débiles y la reconversión de las supervivencias. No pocas veces tal supervivencia se encontraba en la fusión de empresas o en la aceptación de proyectos compartidos de producción. Lo cierto es, en todo caso, que este proceso darwiniano europeo tuvo por protagonistas a las propias empresas implicadas, al margen de las operaciones directas de los gobiernos. El pragmatismo de las cuentas de resultados frente a los accionistas prevaleció sobre las inexistentes decisiones políticas.

Los llamados “dividendos de la paz” supusieron en los años noventa una reducción importante de los presupuestos. En los países de la OTAN, entre la caída del muro de Berlín y el año 2000, Estados Unidos redujo su presupuesto de defensa en casi la cuarta parte, el 24%, mientras que los demás países lo hicieron con una media del 13,8% en términos reales. El problema adicional consistía en que aquellas reducciones del gasto presupuestario no era homogéneo, sino que incidió con especial intensidad en las partidas de equipos y material.

España ha experimentado fuertes recortes en su gasto de defensa, pero, en los últimos años, lo aumenta gradualmente en términos reales, siendo el único país de la Unión Europea que lo hace, aunque el alto coste de la profesionalización en marcha puede drenar la inversión, si bien se prevén ingresos extraordinarios (venta de patrimonio o fórmulas novedosas de financiación).

El nuevo orden internacional, donde el mantenimiento de la estabilidad es casi tan importante como la preservación de la paz, ha obligado a los paí-

ses democráticos a asumir responsabilidades internacionales, que han elevado las capacidades de las Fuerzas Armadas, operándose una recuperación de los recursos e inversiones en armamento, munición y equipamiento, así como la actualización de todas la infraestructura de transporte y comunicaciones.

De otra parte, los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001 han reevaluado las responsabilidades de defensa porque, mal que bien, la vulnerabilidad del sistema defensivo se ha puesto de manifiesto para “hacer justicia” en términos de castigar a los autores, grupos o países, y a quienes que les dan cobijo o ayuda.

En términos comparativos con los Estados Unidos, el sector europeo de armamentos tiene una debilidad estructural importante, como pone de manifiesto el dato de que la industria de defensa apenas representa un 3% de la producción industrial de la Unión Europea, aparte de que existe un gran fraccionamiento de su mercado. Pero la dependencia externa de los países de la Unión Europea hacia los Estados Unidos, a los que compra el 75% de las armas convencionales, acentúa de modo contundente la debilidad estructural europea.

Los Estados Unidos, el Departamento de Defensa, a la vista de la crisis de los noventa, impulsó un plan de reestructuración a fin de adaptar la industria de defensa al nuevo marco económico y estratégico. Así, el proceso de concentración de industrial norteamericano ha conducido a que, de las veinte empresas que suministraban a las Fuerzas Armadas norteamericanas, se haya llegado a que sean sólo cuatro los grupos suministradores. Como derivada de esta concentración, aumenta la innovación tecnológica y la agresividad comercial y, en definitiva, la competitividad, proyectadas actualmente en abrir nuevos mercados en el Medio y Lejano Oriente.

La industria europea de defensa hubo de reaccionar, en vista del comportamiento de su competidor, los Estados Unidos, y el proceso al que llegó se resume en tres actuaciones: privatización, concentración interna e integración supranacional.

Con relación a la privatización, el cambio de titularidad desde el Estado hacia los particulares ha supuesto también un cambio de lógica y de gestión, de manera que aquella producción sensible desde el punto de vista estratégico –y excesivamente cara– ha aumentado en calidad y cantidades en nombre de la sagrada cuenta de resultados.

La integración supranacional reside solamente en la obtención de grandes proyectos comunes, cristalizando en la formación de sociedades multinacionales dentro de la Unión Europea y se ha dado, singularmente en el sector aerospacial, con la constitución de *European Aeronautic, Defence and Space Company* (EADS).

Importa, de otra parte, ahora que la Unión Europea ha retomado el impulso de la Identidad Europea de Defensa, pararse a considerar el papel que corresponde a los Estados en cuanto a la fabricación de armas, de manera que puedan conciliarse los intereses nacionales y los del conjunto supranacional europeo. Si la política de colaboraciones (uniones temporales) y de fusiones están constreñidas por las cláusulas de excepcionalidad en el derecho comunitario, acaso convenga ir tratando de aflojar o suprimir esas limitaciones.

Los gobiernos deben expresar su voluntad de que sus industrias nacionales puedan integrarse en grupos europeos, propiciando esa política solamente, ya que el liderazgo y la decisión última debe corresponder a sus titulares. En este sentido, es anacrónico intentar ser autosuficiente en el ámbito nacional, pues lo que corresponde es buscar la implementación. En todo caso, el papel del Estado no es suficiente pero sí imprescindible, y hay que lograr acuerdos intergubernamentales y en su caso transatlánticos que, bajo la rúbrica de la Política Europea Común de Seguridad y Defensa, permita:

- El desarrollo de un estatuto de la empresa europea.
- La armonización de los regímenes tributarios de las empresas europeas, fomentando las uniones temporales o la integración, en su caso.
- La homogeneización del mercado laboral a escala europea.
- La aceptación de un marco común legal y político para la exportación de armas.
- Y la adopción, bajo el patrocinio político y legal de los órganos comunitarios, de una política de investigación y desarrollo diseñada para la industria de defensa al igual que ya existe para otros sectores.

Durante el primer semestre de 2002, marcado esencialmente porque la mayor parte de la Unión Europea (doce de los quince países que la for-

man) han estrenado la moneda única, el Euro, la Presidencia de España ha sembrado muchas iniciativas que seguramente fructificarán en el futuro, como las conclusiones del “I Seminario de Capacidades de Defensa en el marco de la UE”, excelente documento que nutrirá el debate de hoy.

Por último, los diferentes ponentes intervendrán conforme al orden del programa.

ENRIQUE DE ALDAMA Y MIÑÓN
Presidente de Eurodefensa España

Hace aproximadamente un año que me incorporé a Euro-Defensa España como presidente de la Asociación y con ese motivo tuve la ocasión de presentar, en el mes de septiembre, en Chatam House durante la reunión anual de las Asociaciones de *EuroDefense*, un primer documento sobre la posición de nuestra organización en relación con la política de defensa de la UE.

Entonces decíamos: *“Pero una Defensa Europea no consiste solamente en tropas, Estados Mayores y Comités Militares y Políticos. Necesita unos equipos y unos medios propios producidos por una industria Europea y necesita, sobre todo, tener una razón de ser. Un propósito que se pueda alcanzar a través del esfuerzo conjunto de todos los miembros de la UE”*.

¿Es ese propósito el que se identifica con las misiones Petersberg?. Sí y no. Evidentemente hasta el pasado 11 de septiembre de 2001 podía decirse que sí: que éste era el único objetivo común. Sin embargo, después de lo entonces acontecido, es evidente que la situación ha cambiado y que la Revisión Estratégica debe, además, tener en cuenta estas nuevas circunstancias si se quiere jugar un papel en el contexto internacional.

Ya en noviembre del año 2000, el Ministro de Defensa del Reino Unido decía que *“una Defensa Europea es necesaria para respaldar la Política Exterior europea. Esa Defensa debe ser lo más eficaz posible a base de dotarnos de las capacidades militares requeridas para apoyar los objetivos de la Política Exterior y de Seguridad Común. Para ser los mejores a la hora de preservar la paz, tenemos antes que ser los mejores a la hora de hacer la guerra”*.

Después de la implantación del euro es claro que Europa es una superpotencia en el campo de la economía, pero está todavía muy lejos de ser una superpotencia política.

Entonces terminaba mi intervención señalando que *“el próximo paso a dar en el proceso de construcción de una Defensa Europea es el de organizar*

una Industria europea de Defensa con la participación de todos los países miembros de la UE”.

II Seminario sobre la Revisión Estratégica.

El 17 de enero de 2002 tuve la oportunidad de participar con una ponencia en el II Seminario sobre la Revisión Estratégica presentada por el general MICHAVILLA, ya que me encontraba fuera del país, que, como en esta ocasión, organizaba la Secretaría General de Política de Defensa. En dicha ocasión señalaba que España ocupaba un lugar destacado en la economía europea y mundial gracias al esfuerzo que todo el país había desarrollado, bajo la dirección del Gobierno, para alcanzar las metas que nos habíamos señalado para incorporarnos con todo derecho a la moneda única sin traumas de ninguna especie. Señalaba entonces, también, la necesidad de dotar a nuestras Fuerzas Armadas de los medios necesarios para poder cumplir su función en relación con la política exterior de nuestro país y de incorporarnos como miembros de pleno derecho a las organizaciones tipo Organización Común para la Cooperación en materia de Armamento (OCCAR) para que España participe activamente en todo el proceso de reestructuración de la industria europea de defensa.

El Seminario sobre Capacidades.

El pasado 12 de junio se celebró en este mismo lugar un seminario que trató, a nivel europeo y dentro del marco de la Presidencia española de la UE, el tema de las capacidades de defensa en el marco de la UE, la respuesta de la industria europea de defensa, y los sistemas de financiación posibles para abordar estos programas. En esta ocasión, también tuvimos la oportunidad de participar de forma activa en la definición de los contenidos del mismo y en uno de los tres paneles que se analizaron.

Las conclusiones que se obtuvieron, desde mi punto de vista, podrían resumirse como sigue:

- Los trabajos sobre capacidades están todavía en una fase muy inicial, detectándose la conveniencia de incorporar a los distintos grupos de trabajo expertos en las áreas industriales y financieras. En este senti-

do, es imprescindible una fuerte conexión de los grupos de trabajo con la industria europea del armamento.

- La industria está capacitada para atender a la gran mayoría de los programas, pero es necesario también conocer en qué casos específicos debe mantenerse una relación más estrecha con la industria de los EE.UU.
- La industria, como todos los sectores privados, se adapta con gran agilidad a la evolución de la demanda, por lo que está dispuesta a avanzar en procesos de integración siempre que se agrupe también la citada demanda. Una actuación en esta línea permitiría conseguir importantes economías de escala y permitiría dedicar mayores medios a la investigación y el desarrollo.
- Las inversiones en defensa y seguridad fomentan el desarrollo económico dentro de la UE si están adecuadamente dimensionadas, y su planificación permite que la tecnología a emplear se desarrolle por empresas tanto de carácter militar como civil.
- Existe conformidad general en la existencia de un “*gap*” enorme entre los presupuestos de defensa de los EE.UU. y los de la UE; “*gap*” que se ha acentuado aún más con las últimas decisiones tomadas por el gobierno americano como consecuencia del 11 de septiembre de 2001, pero también existe una conformidad general que los EE.UU. necesitan de la colaboración de la UE para dar lugar a una “actuación global EE.UU.-UE”.
- El actual nivel de inversión que la UE viene desarrollando en defensa hace muy difícil el cumplimiento de los objetivos políticos y estratégicos que su posición en el contexto internacional le exigen, por lo que su dependencia, en este campo, de los EE.UU. tenderá a aumentar. España dentro de la UE presenta, además, un especial desfase respecto a sus inversiones en defensa.
- Los países que forman la UE deberían adoptar una decisión conjunta de aumentar los fondos que cada país dedica a la seguridad y la defensa y, en todo caso, buscar unos sistemas de financiación para los grandes proyectos, más flexible desde el punto de vista contable del déficit público. En una visión de futuro, la UE debería utilizar los fondos estructurales para financiar su política común de defensa y seguridad,

coordinando sus inversiones en los grandes programas, creando para ello órganos comunes de gestión como son el Consejo de Ministros de Defensa, la Agencia Europea del Armamento y el Presupuesto común de Seguridad y Defensa.

El III Seminario sobre Revisión Estratégica

Dado el trabajo realizado en el seminario al que antes he hecho referencia, entiendo que en esta Mesa deberíamos discutir de forma esencial los principios necesarios que debe guiar nuestra actuación.

Para abordar la Revisión Estratégica de la Defensa, el primer tema que debe definirse es el papel que nuestro país quiere desempeñar en política exterior. En ese sentido, un observador exterior diría que España ha decidido que su política exterior se enmarque casi en su totalidad en la política exterior europea que, por otra parte, hay que señalar que no aparece todavía claramente definida. Tampoco hay que olvidar que España tiene además una serie de intereses específicos, exclusivamente nacionales, que requieren una actuación exterior y, por ende, una estrategia de defensa adecuada.

Partiendo de ese principio, la Revisión Estratégica de nuestra Defensa debería orientarse en tres grandes líneas de actuación: una estrategia en el marco de las actuaciones conjuntas con la UE; una estrategia específica en defensa de nuestros propios intereses en Hispano-América, Norte de África y otros países donde España tiene intereses económicos definidos; y una estrategia en relación con la seguridad en nuestro propio territorio.

1. Estrategia en el marco de la UE.

España, como ya lo ha hecho con ocasión de Presidencia de la UE durante el primer semestre de 2002, debe ser motor e impulsor de la Política europea de Defensa. Para ello, debe continuar desarrollando los trabajos iniciados en el seminario del pasado 12 de junio en relación con las capacidades militares, la industria europea del armamento y los sistemas de financiación.

El primer aspecto, las capacidades, tiene ya establecidos muy claramente las líneas de actuación y los objetivos a alcanzar, por lo que nuestro

papel debe ser el de continuar colaborando e impulsando los trabajos en marcha.

En el segundo aspecto, la industria europea de defensa, España debe participar e impulsar desde su inicio la creación de la Agencia Europea del Armamento, tema sobre el cual empieza a existir un consenso, que la puede hacer viable a corto o medio plazo.

Debe, además, participar también desde su inicio en aquellos proyectos conjuntos de armas estratégicas para lograr que las especificaciones técnicas que se exijan nos sean favorables, tanto desde el punto de vista estratégico como industrial.

Debe buscar las alianzas necesarias dentro de la UE para lograr la creación del Consejo de Ministros de Defensa y el presupuesto común, como elementos básicos de la política de defensa y seguridad de la UE y, por ende, de España en el marco comunitario.

Por otra parte, debería, a partir de los trabajos realizados en el seminario, proponer las soluciones más adecuadas para la financiación de los grandes proyectos de armamento. En ese sentido, se propone constituir un grupo de trabajo formado por expertos de la Administración y del mundo económico, que preparen un documento con la propuesta o propuestas de solución al problema financiero y de déficit, que para estas inversiones existe en toda la UE.

Por último, España dentro de la revisión del plan estratégico debería preparar un “Plan de Convergencia” en relación con sus inversiones en defensa para, en un período de no más de 5 ó 6 años, situarse en la media de inversión en defensa respecto al PIB de la UE, es decir, en el entorno del 2% del PIB.

Dado que en la actualidad estamos en cifras del orden del 1,3% del Producto Interior Bruto (PIB), el programa sería incrementar cada año un 0,1% del PIB en inversión en Seguridad y Defensa para poder estar en el año 2007 en esa cifra media del 2% del PIB.

De esta manera, nuestra posición en el contexto de la política exterior europea y de defensa sería la de un país que está apostando claramente por la construcción política europea y, por consiguiente, podría jugar el papel político que su posición económica le asigna.

II. Estrategia específica en defensa de nuestros propios intereses en aquellas áreas geográficas donde España tiene intereses económicos definidos.

Como decía anteriormente, España no debe olvidar sus interés particulares, los exclusivamente nacionales, que pueden no coincidir con los de la UE en una serie de áreas geográficas.

El 60% del PIB español se genera allende nuestras fronteras, y, de este 60% aproximadamente, el 70% lo hace en Iberoamérica (Argentina, Brasil, Chile, Venezuela) y en Africa (Argelia, Libia, Marruecos y Namibia, principalmente).

La política exterior en el norte de África, como se viene demostrando continuamente, no es la misma para todos los países europeos, y así vemos que, aunque España ha conseguido un importante avance en los temas de la inmigración ilegal a nivel de la UE, hemos visto también que otros países se oponían a que estas medidas fueran más eficaces desde un primer momento. En esta situación es evidente que una de las misiones estratégicas de nuestras Fuerzas Armadas debe venir definida por la política que a estos efectos quiera realizar el Estado en los próximos años en el norte de África y los medios con los que, por consiguiente, hay que dotar a nuestras Fuerzas Armadas.

En un sentido muy distinto, pero que tiene también un peso específico muy importante, es la presencia de nuestro país en Latino-América como consecuencia de los lazos históricos que nos unen, pero no menos importante por los intereses económicos de España en dichos países. Los medios que se pueda disponer de apoyo a los gobiernos legítimos en materia de defensa mediante la preparación y dotación de sus Fuerzas Armadas, y muy especialmente de sus oficiales, crea un enlace estable y seguro en el actual marco globalizado de la economía. Por ello, se debería diseñar una política exterior específica en relación con estos países, en cuyo marco se inscribirían la política de defensa y de dotaciones.

III. Estrategia en relación con la seguridad en nuestro propio territorio.

Los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001, junto con la ya dilatada experiencia que en España desgraciadamente tenemos sobre el terrorismo, aconsejan que otro de los marcos estratégicos a contemplar sea el de la seguridad interior. En el proceso de la Revisión Estratégica

actualmente en curso debería incluirse la colaboración de expertos en seguridad del Ministerio del Interior en nivel apropiado (Guardia Civil y Policía Nacional), con el fin de adecuar el concepto estratégico no sólo en el ámbito de la defensa sino también en el de la seguridad. Para ello nuestro país debe continuar profundizando en la política de colaboración europea, tanto en materia policial como en justicia, y dedicar suficientes medios a los servicios de información.

Conclusiones

La capacidad y los sistemas de armamento que necesitan las Fuerzas Armadas españolas debe responder a las misiones que nuestra política exterior nos asigne.

Las misiones Petersberg han quedado superadas por la realidad de las actuaciones posteriores al 11 de septiembre, como se ha demostrado en las actuaciones en Afganistán o en los planteamientos que la política americana está desarrollando en su lucha contra el terrorismo internacional.

España ha definido su participación en estas misiones a través de su integración en la política europea exterior de seguridad y defensa. El cumplimiento de estas misiones exige disponer de los medios necesarios a nivel europeo, para lo que se debe impulsar la creación de órganos específicos, como son: un presupuesto común, un Consejo de Ministros de Defensa y la Agencia Europea del Armamento.

España, cuyo PIB por habitante está convergiendo año a año con la media de la UE (alcanza cotas del 85% de la media), presenta, sin embargo, un desfase mucho más importante en cuanto a nuestra participación en las inversiones en defensa, que no llegan al 65% de la media de la UE. Por ello, se propone elaborar y apoyar un “Plan de Convergencia” en política de defensa que permita que en 2007 estemos en el 2% del PIB y, con ello, en el entorno de la media europea.

Esta integración en la política común de Defensa no nos debe hacer olvidar los intereses económicos e históricos que España tiene en el Norte de África, en Latino-América y en algunos otros países. La política de Defensa y Seguridad debe servir como un medio más en el logro de los intereses generales que nos deben guiar en relación con estos territorios.

JORDI MARSAL I MUNTALÁ

Diputado del Partido Socialista y Portavoz de la Comisión de Defensa en el Congreso de los Diputados

Si la caída del muro de Berlín significó el fin del siglo XX, los atentados del 11 de septiembre de 2001 pueden interpretarse como el inicio del siglo XXI. El fin de la guerra fría significó la apertura de una nueva situación internacional, la desaparición de la gran amenaza soviética, el inicio del fin del equilibrio del terror, expresada en la idea de la Destrucción Mutua Asegurada (MAD), la sustitución de las amenazas por los riesgos, la incierta definición de unas nuevas reglas de juego en el campo de la Seguridad, el descenso de los presupuestos de Defensa y, con ello, el reparto de los llamados dividendos de la paz, la incertidumbre sobre los sistemas de armas necesarios, etc.

Con los hechos del 11 de septiembre, los riesgos vuelven a convertirse en amenazas -amenazas asimétricas- frente a la simetría de las antiguas; se abre un debate sobre las misiones de las Fuerzas Armadas; se constata con mayor claridad el “*gap*” presupuestario, tecnológico y doctrinal entre EE.UU. y una Europa en proceso de construcción; se debate la validez de las alianzas político-militares estables frente a las coaliciones *ad hoc* según cada operación; las Fuerzas Armadas profundizan sus cambios organizativos, y definen nuevas necesidades y prioridades en el campo de los armamentos en un marco de acelerada revolución tecnológica general, pero específica en la llamada Revolución en Asuntos Militares (RMA), etc.

¡Qué momento más oportuno para el debate de una Revisión Estratégica de la Defensa! Las nuevas Fuerzas Armadas, resultado del perfeccionamiento de lo válido existente y de inevitables cambios, deben ser un instrumento renovado para garantizar la paz, una estabilidad justa y la defensa de legítimos intereses y de los valores democráticos y de los derechos humanos. Unas Fuerzas Armadas que deben tener su pilar básico en sus profesionales, hombres y mujeres motivados, bien pagados, adiestrados y equipados; pilar que requiere un liderazgo civil y militar convencido y capaz de llevar a la práctica los nuevos conceptos y

doctrinas adecuados a la nueva situación. Unas Fuerzas Armadas con armamento y material capaces de realizar eficazmente las misiones que se le exigen.

La Revisión Estratégica requiere un análisis de la nueva situación y consecuentemente los riesgos y amenazas que comporta, las misiones que las Fuerzas Armadas tendrán encomendadas, y una política realista y eficaz para dotarlas de suficientes recursos humanos, materiales y financieros para realizar estas misiones en un ámbito de seguridad compartida y de defensa colectiva.

En Jornadas anteriores se ha hablado de estos diversos aspectos. Esta mañana en la Mesa Redonda hablábamos del elemento fundamental: los recursos humanos. Ahora debemos hablar de capacidades, lo cual comporta hablar también de financiación y de las consecuencias para nuestra base tecnológica e industrial para la Defensa.

Capacidades

En un auditorio como el presente, y con los componentes de esta mesa, sería ingenuo y atrevido por mi parte tratar de hacer grandes descubrimientos. Por otra parte, creo que le robaría al gobierno la responsabilidad de hacer los planteamientos y las propuestas concretas sobre las capacidades necesarias y posibles para que nuestras Fuerzas Armadas cumplan las misiones y cometidos que le sean asignados.

Esta mañana hemos hablado extensamente de los recursos humanos, elemento fundamental para cualquier capacidad. Y parece evidente que debemos seguir avanzando en la definición y organización de la acción conjunta, así como en la organización y mandos en cada uno de los Ejércitos y, a partir de esto, en un dimensionamiento y composición interna del modelo a desarrollar en el que el papel de unas reservas eficaces posibiliten la aportación de recursos suplementarios necesarios.

En este marco, permítanme algunos criterios generales sobre las capacidades que debemos desarrollar a través de los programas pertinentes.

- En una situación de recursos siempre insuficientes es necesario definir lo más claramente posible las prioridades.

- El marco en que se mueven estas prioridades deberá tener en cuenta el desarrollo de los trabajos que se realizan en la OTAN con la Iniciativa de Capacidades de Defensa (DCI) y en la UE en el marco de PESD con el Plan de Acción Europeo de Capacidad (ECAP), y con especial atención a los acuerdos que se tomen en la cumbre de la Alianza en Praga.
- Sería lógico, en primer lugar, completar las capacidades de los proyectos que ya están en marcha. En segundo lugar, mantener las capacidades que ya poseemos, procediendo a su modernización cuando sea necesario y, en tercer lugar, adquirir las nuevas capacidades requeridas para llevar a cabo las misiones propias como las del ámbito de la defensa colectiva.
- Priorizar dentro de las áreas más necesarias para las misiones, como en las áreas de comunicaciones, mando y control; adquisición de inteligencia en todos los ámbitos; capacidad de despliegue, tanto aérea como naval; eficacia operativa, potenciando los multiplicadores de fuerza, y supervivencia para operar.
- Tener en cuenta, tanto a la hora de presupuestar como de desarrollar los distintos proyectos, el ciclo de vida del sistema, con especial interés en los sistemas logísticos para garantizar su operatividad.
- Deberemos potenciar la acción conjunta, tanto desde la perspectiva orgánica y doctrinal como desde la operativa, la logística y la de adquisiciones.
- Deberemos tener presentes las características que deberán tener cada una de las Fuerzas, y que deberían ser básicamente -permítanme la osadía de intentar sintetizarlo- de la siguiente manera:
 - a) Las Fuerza Terrestres deberán tener mayor capacidad de proyección y despliegue, movilidad táctica y capacidad de resolución.
 - b) Las Fuerzas Navales deberán estar orientadas a operaciones en el litoral con especial énfasis en la proyección de sus capacidades sobre tierra.
 - c) Las Fuerzas Aéreas deberán tener capacidad de combate todo tiempo, mayor capacidad de transporte, y mayor alcance y precisión.

Financiación

Tras una década larga de dividendos para la paz, la necesidad de garantizar un marco de suficiente seguridad internacional para posibilitar el progreso de nuestras sociedades nos obliga a plantearnos a fondo las políticas de financiación de las capacidades, tanto humanas como materiales. Algunos países son más conscientes de ello, por motivos históricos y de su papel internacional, o la voluntad de jugar este papel; otros, se encuentran en una situación más compleja y más difícil.

Para realizar una política realista y eficaz debemos partir de dos premisas:

- Debe plantearse en un marco a largo plazo (unos 20 años) de planeamiento, con programaciones plurianuales y concreciones presupuestarias anuales, es decir, utilizar la técnica del PPBS.
- No existe una medida milagrosa, sino un amplio conjunto de medidas, que deben aplicarse al mismo tiempo y de forma rigurosa.

Y ello sólo será posible en un marco de suficiente conciencia social, de compromisos políticos, y de un consenso responsable y necesario para ejecutar medidas complejas y a largo plazo, que suponen el ejercicio de la normal alternancia de gobiernos.

Enumeremos varias de estas medidas para conseguir suficientes recursos y aplicarlos de una manera eficaz, en un contexto en el que no debemos prever, en el marco europeo, incrementos significativos, lo que nos lleva a políticas de gastar mejor para conseguir más recursos.

- Si gastamos un 70% en defensa de lo que gasta EE.UU. y sólo conseguimos un 30 ó 40 % de resultados, parece evidente que debemos mejorar mucho la gestión. Es evidente que, para ello, deberíamos tener un único presupuesto europeo y gestionarlo conjuntamente. Pero mientras ello no sea así (y tal vez nunca lo será), sí debemos impulsar programas multinacionales, con participación europea, pero también trasatlántica, desde las fases de definición de requerimientos y de I+D hasta la de utilización de sistemas de armas, pasando por la producción y adquisición, para obtener economías de escala que permitan ahorros y mayores posibilidades para las industrias.

- Mejoremos nuestros sistemas de gestión nacional, introduciendo, si es necesario, cambios normativos y mejoras en la organización y el funcionamiento, generando cuando sea posible economías de escala y reducciones en el tiempo de obtención, así como otras medidas que permitan generar ahorros.
- Mantener y mejorar los créditos reintegrables a las industrias, que permiten su fortalecimiento y, con ello, la posibilidad de mejorar condiciones de adquisición.
- Conseguir un aplanamiento de las curvas de pagos paralelamente a un aplanamiento de la curva de devoluciones, permitiendo un equilibrio de costes financieros para ambos y garantizando el mantenimiento de los ahorros anuales en el presupuesto de defensa.
- Seguir trabajando para introducir cambios en el sistema de contabilidad europeo SEC-95 en relación a la inversiones en defensa, en la línea señalada en el punto 5 del documento de *“Bases de una política europea de armamento”* y el punto 11 de las conclusiones del I seminario *“Capacidades de defensa en el marco de la UE. Respuesta de la industria europea de defensa y sistemas de financiación”*.
- Mantener la aplicación al programa de modernización de las Fuerzas Armadas de los recursos extraordinarios (y, por ello, no indefinidos en el tiempo), obtenidos por la Gerencia de Infraestructuras y Armamento de la Defensa, el INVIFAS, y como consecuencia de la reforma del sistema hospitalario militar, teniendo en cuenta el compromiso, en este caso, de su aplicación a la mejora del conjunto del sistema sanitario militar, y considerando que las capacidades sanitarias proyectables son una prioridad para las operaciones futuras.
- Una reestructuración de los presupuestos consolidados de Defensa, entre gastos de capacidades humanas y materiales; gastos de personal, de mantenimiento y de inversiones; y considerando que unos y otros no son compartimentos aislados, sino que cada uno de ellos tiene incidencia en los otros.

Si se me permite, en este campo querría compartir algunas conclusiones, que hemos obtenido de estudios sobre la comparación diacrónica y sincrónica de la liquidación de los presupuestos consolidados de defensa del año 1996 al 2001 en pesetas constantes. En estos años los gastos reales (obli-

gaciones reconocidas) se han incrementado una media del 0'7%. Del 96 al 2001 el capítulo 1 se ha incrementado un 3.1 %; el conjunto del capítulo 6, un 6 %; y el programa 213 A de Modernización de las FAS, un 0'1 %.

Si realizamos una simulación de crecimiento total de 1 punto aplicado a modernización durante 20 años, los recursos suplementarios para modernización serían de unos 2'7 billones de pesetas. La priorización de los gastos, una nueva estructura de fuerzas y sus apoyos, la nueva dimensión y su composición interna, la consideración de que los gastos en infraestructuras y en modernización son en parte también gastos para la mejora de la calidad de vida y de las condiciones de trabajo del personal, nos deben llevar también a una mejora de la eficacia del gasto de defensa.

Base tecnológica e industrial para la Defensa

Sólo unas reflexiones generales sobre un tema de importancia capital para garantizar una seguridad y defensa con suficiente grado de autonomía y eficacia.

- La existencia de una planificación y una programación es fundamental para la planificación de las inversiones de las empresas, que incide en su eficiencia y sus cuentas y, con ello, en las del presupuesto de defensa.
- Según los datos de que disponemos, aproximadamente el 60% de la producción nacional de defensa se vende al Ministerio de Defensa y el 40% se exporta. Del total de compras del Ministerio, un 60% se adquiere nacionalmente y un 40% se importa.
- Deberíamos desarrollar, de una forma paralela, una política europea de armamento con una política tecnológica e industrial también a nivel europeo.
- El diseño de estas políticas debería tener presente la existencia de empresas de diverso tamaño y de características distintas en cada subsector. La diferenciación entre empresas civiles y militares en muchos casos no tiene sentido.
- El desarrollo de políticas europeas, incluso para desarrollar nuestra autonomía, para ser realista y eficaz, no debe plantearse como de confrontación con el aliado trasatlántico.

- Considerando la imprevisibilidad de la evolución internacional y los problemas de financiación, la política tecnológica y de I+D es fundamental y prioritaria.
- Aunque el elemento central para decidir sobre cualquier sistema de armas deba ser la adecuación de dicho sistema a las misiones a realizar, sería erróneo no tener en cuenta el valor e impacto que tienen los gastos públicos y que inciden sobre distintos aspectos de la realidad (p.e. laborales), y específicamente los propios impactos económicos que pueden tener en la sociedad y en los propios ingresos presupuestarios, por lo que sería importante realizar el estudio de todos los elementos en el proceso de producción.

Voy a terminar. Si la política es el arte del convencimiento a través del debate para llevar a la práctica un programa político, previa consecución de la confianza popular, también debe ser el arte de la planificación y de la correcta gestión para hacer realidad este planeamiento y, especialmente en nuestro campo, el arte de conseguir el suficiente consenso social y político para garantizar una suficiente continuidad que permita el éxito del planeamiento.

La Revisión Estratégica debe ser un instrumento eficaz de la política de planificación y gestión de la defensa. Tengan ustedes la seguridad de nuestro esfuerzo y compromiso en el servicio a nuestros ciudadanos y en la defensa de los intereses y valores democráticos de España.

CARLOS VALVERDE RODAO

General de División. Director General de Asuntos Económicos

Mi exposición tratará de reflejar una visión panorámica de la financiación de la Defensa y de dar conocimiento de ciertas intenciones que den adecuada respuesta, desde el punto de vista económico, a la Revisión Estratégica, aunque la respuesta parece estar en la mente de todos nosotros. En los últimos días he asistido a dos interesantes Seminarios, uno de carácter internacional en este Centro, que trataba sobre Capacidades Militares e Industriales, y otro más reciente en la Cátedra GUTIÉRREZ MELLADO sobre Seguridad, Paz y Defensa en el ámbito Iberoamericano. En ambos, la conclusión a la que llegué, desde mi deformación profesional lo reconozco, fue: más Presupuesto para Defensa; algo que los tratadistas clásicos en la materia de siglos pasados ya expresaban con la frase rotunda “dinero, dinero y dinero”. Parece que sí es ésta la respuesta, pero veamos.

La financiación de la Defensa, en el momento actual, viene condicionada por la necesidad de conciliar dos objetivos no fácilmente compatibles: Por una parte, participar en el esfuerzo del Estado para lograr los objetivos que preconizan las nuevas normas presupuestarias. Por otra, atender a los compromisos y a las necesidades ineludibles, que debe seguir afrontando el Ministerio de Defensa para culminar la implantación y consolidación del modelo de Fuerzas Armadas profesionales y su adecuación al escenario estratégico internacional.

Analizando el primer objetivo, la participación española en el inicio de la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria (UEM), como socio fundador del Euro, constituye un hecho histórico que culmina nuestra plena integración en Europa, reforzando la presencia española en la economía internacional.

Este logro ha sido el resultado de una clara determinación del conjunto de la sociedad española de estar en el Euro y crear un entorno macroeconómico estable, en el que se eliminen los tradicionales desequilibrios en inflación, déficit público y tipos de interés, todos ellos recogidos como criterios de convergencia en el Tratado de Maastricht.

En 1997, España presentó en la Unión Europea el programa de convergencia, que, aunque pudo parecer muy ambicioso, especialmente en cuanto al objetivo del déficit público, se ha cumplido más allá de lo esperado. La credibilidad de la política económica española ha producido un cambio muy positivo en las expectativas de los agentes económicos.

Posteriores reformas continuaron en los siguientes años con el esfuerzo de reducción del déficit público, como el Plan de Acción sobre el Empleo, el Informe de Progreso sobre las Reformas de los Mercados de Bienes, Servicios y de Capitales y, en último lugar, el Programa de Estabilidad del Reino de España, que en su actualización para el período 2001–2005 recoge los nuevos objetivos económicos.

El principal objetivo de la política económica de España es continuar avanzando con rapidez en la senda de convergencia real con los principales países de la Unión Económica y Monetaria, y aumentar el nivel de vida y bienestar de la sociedad, prolongando la expansión y creación de empleo iniciados anteriormente, siendo los instrumentos principales la estabilidad presupuestaria y las reformas estructurales.

La Ley General de Estabilidad Presupuestaria, junto con su complementaria Ley Orgánica, suponen una nueva filosofía presupuestaria para el futuro, con mayor rigor y transparencia, y establecen los principios rectores a los que deberá adecuarse la Política Presupuestaria de todo el sector público de un país tan descentralizado como España, que permita alcanzar el equilibrio de las finanzas públicas. El requisito de estabilidad presupuestaria, si bien se extiende al conjunto de países que conforma la U.E.M., ha tenido un carácter más profundo en nuestro país, ya que, desde que se inició este proceso hemos tenido que afrontar una reducción del déficit público desde un nivel del 6,6% de PIB hasta alcanzar el equilibrio en 2002.

Es cierto que hemos vivido un proceso de desaceleración económica mundial en el último año y medio, casi dos años. Empezó en Estados Unidos y siguió en la Unión Europea, pero, según los expertos en la materia, la coyuntura económica actual parece estar marcada por los primeros síntomas de cambio de tendencia y de vuelta al crecimiento, aunque algunos mercados, como el bursátil, no parecen de momento decir lo mismo.

En cualquier caso, España, que ha crecido en estos años sensiblemente por encima del conjunto de los países de UE, ha sentado mejores bases

y más sólidos fundamentos, es decir, se encuentra mejor situada para encarar el siempre incierto futuro económico.

Hasta aquí, el marco económico en el que nos encontramos, en el cual la Defensa debe participar y contribuir en ese esfuerzo común para lograr las más altas cotas de desarrollo. Y es evidente que ya lo venimos haciendo. El crecimiento que España ha experimentado, ha obligado a una reestructuración de muchos programas de gasto dentro de la Administración y especialmente de los que afectan a Defensa.

En el otro platillo de la balanza que tratamos de conciliar se encuentran las crecientes necesidades financieras de las Fuerzas Armadas, derivadas de las líneas básicas de la Política de Defensa, establecidas en la Directiva de Defensa Nacional 1/2000, sancionada por el Presidente del Gobierno y que, en líneas muy generales, definen el siguiente escenario presupuestario.

- Un modelo de Fuerzas Armadas profesionales, que permita precisar los efectivos de personal adecuados a las capacidades militares requeridas.
- Potenciación de los planes de instrucción y adiestramiento que nos integren activamente en el marco de esa seguridad compartida con nuestros socios y aliados.
- La modernización de las Fuerzas Armadas, contemplada no sólo desde el punto de vista del sostenimiento de las capacidades actuales, sino también de la mejora de las mismas para hacer frente a los compromisos nacionales e internacionales que hemos asumido. Entiendo por modernización, lo que atañe al armamento e infraestructura, además de los sistemas de gestión, procedimientos, formación, etc.
- Mayor participación en la escena internacional y particularmente en el marco de la Política Europea Común de Seguridad y Defensa.
- Por último, promoción y desarrollo de la conciencia y cultura de Defensa, para que la sociedad española comprenda, apoye y participe con mayor intensidad, en mantener un dispositivo de defensa adaptado a las necesidades, responsabilidad e intereses estratégicos españoles.

En el actual proceso de Revisión Estratégica, próximo ya su conclusión, se van a determinar las capacidades esenciales que precisan nuestras Fuerzas Armadas para actuar en el escenario estratégico del nuevo siglo.

El reto principal es conseguir que la Revisión Estratégica sea realista. La demanda creciente de nuevos y costosos sistemas de armas necesarios para el cumplimiento de las misiones de las Fuerzas Armadas y de sus compromisos internacionales tienen una gran e inmediata repercusión económica.

Es por ello que debemos contar con un escenario financiero que estudie con el máximo detalle nuestras posibilidades reales en los próximos años en un recurso, el económico, tan escaso como necesario y que va a condicionar de manera inevitable nuestras expectativas.

Pero el compromiso de establecer un escenario financiero estable de la Defensa no debe tener únicamente un carácter cuantitativo, de nueva búsqueda de fondos. Este compromiso ha de ser también cualitativo, porque la propia estructura deberá proporcionar ayuda a la financiación por vía del ahorro, como fruto de la mejora de la gestión y mediante la racionalización de la propia organización. Como ya se ha oído en este mismo foro, no sólo consiste en gastar más, sino en gastar mejor.

Desde el punto de vista cuantitativo, la primera y principal fuente de financiación es el presupuesto. Pero para hablar de presupuesto es necesario hacer ciertas matizaciones.

En primer lugar, cuando aludimos al Presupuesto de Defensa, solemos referirnos sólo al Presupuesto inicial aprobado en Cortes y que es referencia obligada para el cálculo de todos los ratios al uso, respecto al PIB, peso específico dentro de los Presupuestos Generales del Estado, incrementos anuales etc.

Al mismo tiempo, estamos hablando del presupuesto de defensa-subsector Estado y nos olvidamos de los organismos autónomos adscritos al Departamento, que participan y contribuyen a los programas de Defensa.

Por último, solemos también dejar al margen, ese aporte adicional de recursos financieros que recibimos a lo largo del Ejercicio y que se realiza a través de esa figura legal, que en la normativa presupuestaria se denomina “modificaciones de crédito”. Y de su importancia, basta decir que el pasado año estas modificaciones representaron más de un 10% del presupuesto inicial.

En consecuencia, debemos dejar constancia que el escenario que dé soporte financiero al desarrollo de la Revisión Estratégica debe considerar un presupuesto de defensa consolidado (subsector Estado + organismos autónomos) y desde el punto de vista de las obligaciones reconocidas al final de cada ejercicio, no presupuesto inicial. De ésta manera, tendremos una visión global del gasto real en Defensa a través de la vía presupuestaria, con independencia de su procedencia. Aunque esa procedencia introduce alguna complejidad en la propia gestión de los recursos: así, los créditos que proceden de la venta del patrimonio inmobiliario desafectado por la Gerencia de Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (GIED) son más fácilmente ejecutables al figurar en su propio presupuesto, como inversiones en armamento e infraestructura. No así los que corresponden al excedente de los ingresos del INVIFAS, que revierten a las Fuerzas Armadas a través de generaciones de crédito que demoran su ejecución. También algunas modificaciones de crédito cuando son aprobadas en los últimos meses del año, implican cierta complejidad.

En todo caso, estas dificultades de gestión son comunes a todos los Departamentos y, a pesar de ello, Defensa ejecuta sus presupuestos a un nivel bastante aceptable. Entre un 98 ó 99% de los recursos que se nos asignan.

Por dar alguna cifra, les diré que durante los últimos cinco años, la GIED ha aportado 770 millones de Euros para los programas de armamento, material e infraestructura, y las modificaciones de crédito más de 2.000 millones de Euros, entre las que cabe destacar las ampliaciones de crédito por nuestra participación en operaciones de mantenimiento de la paz y ayuda humanitaria, por importe aproximado de 1.100 millones de Euros.

En los mismos cinco años, las obligaciones reconocidas, es decir, el gasto real en Defensa, ha tenido un crecimiento de 1.750 millones de Euros, lo que representa un incremento anual medio del 2,5%.

Siguiendo con este punto de vista cuantitativo, no sólo es el presupuesto de defensa el que aporta recursos para la Defensa, hay una segunda fuente de financiación que coadyuva a la obtención de esos grandes sistemas de armas que definimos como singulares, por ser inversiones de gran cuantía, con períodos de tiempo dilatados hasta su entrega y por integrar un gran componente de I+D. Se trata de la cooperación del Ministerio de Ciencia y Tecnología, que prefinancia esos importantes programas, antici-

pando a las empresas suministradoras los créditos que, con posterioridad, serán reintegrados por el Ministerio de Defensa. Hasta la fecha la aportación del Ministerio de Ciencia y Tecnología, desde el año 1997 cuando se inició, ha sido de millones de Euros y es a partir del año 2006, cuando se comenzará la devolución de éstos créditos.

Hasta aquí hemos dado un repaso de la financiación de la Defensa en estos años. Pero de inmediato todos nos hacemos la misma pregunta: ¿Y, a partir de ahora, qué?. ¿Cuáles son las estimaciones financieras con las que contamos en un futuro inmediato para la satisfacción de las necesidades de la Defensa?.

Vayamos por partes, y analicemos una a una la procedencia de nuestros ingresos en esa vía presupuestaria a la que antes me refería, sin olvidar ese realismo que debe presidir tales estimaciones si no queremos crear-nos nosotros mismos falsas expectativas.

En primer lugar, ese presupuesto inicial, la Ley de Estabilidad actual, con vigencia para los tres años siguientes, aunque revisable en función del crecimiento de la economía española, está marcando unas pautas de incrementos en los presupuestos generales del Estado, con techos máximos de gasto público aprobados en las Cortes Generales para cada año.

Con esta hipótesis, podemos estimar para los próximos años un crecimiento medio anual en torno al 4%, aunque en nuestros cálculos sería deseable llegar hasta un 5,9%, bien entendido que, al tener casi consolidados nuestros gastos de personal, los incrementos anuales tendrán que ser dirigidos a los gastos de sostenimiento e inversión y, dentro de la inversión, al programa de modernización, pues la adquisición de los grandes sistemas de armas incluyen en sí mismos el apoyo logístico integrado.

Respecto a las modificaciones de crédito que recibimos a lo largo de cada ejercicio, también la Ley de Estabilidad Presupuestaria incluye una importante novedad, al establecer un techo máximo llamado “fondo de contingencia”, para el conjunto de todas estas modificaciones de crédito en el ámbito de la Administración del Estado.

¿Y cómo nos puede afectar al Ministerio de Defensa? Ya sabemos que nos obligará a ser más rigurosos en el tratamiento de nuestras modificaciones, en especial en las dos de mayor cuantía: la ampliación de crédito, que financian la participación en operaciones de Mantenimiento de la Paz;

y las incorporaciones de un ejercicio al siguiente por créditos comprometidos, que tendrán una minoración con tendencia a corto plazo a ser suprimidas en su totalidad.

En relación a los recursos procedentes de los organismos autónomos adscritos, existen mejores expectativas. En la GIED, mediante un aumento de sus ingresos por venta del patrimonio inmobiliario no útil para la Defensa, con la operación campamento por ejemplo. En el INVIFAS, al haberse acortado el plazo previsto para la venta del parque de viviendas, pudiendo así aportar recursos en los próximos años mayores de los esperados.

Y nos queda la cooperación del Ministerio de Ciencia y Tecnología. Es muy deseable para el Ministerio de Defensa seguir manteniendo estas relaciones financieras, para iniciar nuevos programas de armamento esenciales para las Fuerzas Armadas y para la industria de defensa, estudiando en profundidad nuevas fórmulas de amortización de éstos créditos, haciéndolas compatibles en el tiempo con el ciclo de vida de estos sistemas.

Desde el punto de vista cualitativo, debemos acometer procesos internos en la búsqueda de una gestión administrativa más eficiente, y un mayor aprovechamiento de los recursos económicos puestos a disposición de la Defensa. Para ello, primero hay que redefinir y simplificar las organizaciones financieras y de adquisiciones; en segundo lugar, establecer nuevos métodos y procedimientos de gestión económica; en tercer lugar, acometer las reformas normativas necesarias y, por último, involucrar más a las industrias del sector en la resolución de los problemas de la defensa.

En el primer caso, de acuerdo con los principios de “dirección centralizada” y “acción de conjunto”, se consideran los siguientes aspectos:

- Potenciar la gestión conjunta mediante una mayor integración de los órganos económico-administrativos, en aras de la eficiencia y economías de escala.
- Racionalizar los órganos de gestión económica y, en particular, los de contratación, situándolos en el nivel más adecuado de centralización.
- Profundizar en la gestión centralizada, en busca de una normalización de los procedimientos y optimización de los recursos.

- Revisar las estructuras presupuestarias orgánica y funcional y, dentro de los códigos que definen la estructura económica, estudiar una más adecuada imputación de gastos.

En el segundo caso, impulsando desde el Órgano Central la integración ó modificación de los métodos y procedimientos usados por los Ejércitos, hasta lograr una eficiente gestión económica de carácter conjunto, con el uso más intensivo de las nuevas tecnologías.

En tercer lugar, promoviendo las reformas normativas necesarias para una gestión más ágil, sin ánimo de privilegio alguno para la Defensa, pero sí comprendiendo la singularidad y peculiaridades de las Fuerzas Armadas.

También, para facilitar y mejorar las relaciones con las empresas del sector defensa, desde el punto de vista financiero. Se han dado ya pasos importantes.

Por último, España como país miembro de la OTAN y de la UE y dentro de la Iniciativa de Capacidades de Defensa, o dentro del Headline Goal del segundo pilar de la UE, deberá buscar con nuestros aliados fórmulas de financiación conjuntas de los diferentes sistemas de armas que cubran nuestras carencias colectivas de seguridad y defensa.

CARLOS VILLAR TURRAU

General de División. Director General de Armamento y Material

De las dos partes que tiene el título de esta mesa redonda, capacidades militares y sistemas de armas, me voy a concentrar en la segunda de ellas, que son los sistemas de armas, que me parece que es lo mío, ya que hay voces más cualificadas para hablar de capacidades. Además, voy a referirme a los sistemas de armas desde un punto de vista un tanto particular. No voy a hablar de futuros programas de armamento y material, concretos, que puedan derivarse de la Revisión Estratégica de la Defensa, sino que quería hablar de los procesos a través de los cuales se adquieren y posteriormente se sostienen estos sistemas de armas.

¿Por qué y para qué quiero hablar de esto?. La primera respuesta ha sido una reflexión que se ha llevado a cabo al amparo precisamente de la Revisión Estratégica de la Defensa, de la Secretaría de Estado de defensa y de la propia Dirección General de Armamento y Material (DGAM). Pero además, y fundamentalmente, porque creo que es necesario.

Se ha repetido en varias ocasiones en esta mesa, y en muchos otros ámbitos análogos a este, que es necesario gastar más, y también se suele añadir que es necesario gastar mejor.

Mi intervención, en concreto, va dirigida a exponer algunas conclusiones, que creo que nos permitirán gastar mejor. En cualquier caso, es una exigencia que tiene que cumplirse en una sociedad como la española, para que admita ese gastar como parte de un todo, al menos, en foros como éste.

En términos generales, se puede decir que el Ministerio de Defensa es una organización eficaz. Como mi compañero Carlos VALVERDE ha expuesto hace unos minutos, el Ministerio de Defensa ejecuta el presupuesto en una proporción muy elevada. Participamos o desarrollamos por nosotros mismos programas de armamento y material, que son en algunos casos francamente complejos; equipamos y adiestramos a las unidades; sostenemos razonablemente bien ese material y, con esas unidades así equipadas, organizadas y adiestradas, llevamos a cabo despliegues que, en

algunos casos, serían absolutamente impensables hasta hace muy poco tiempo y, además, lo asumimos con normalidad, lo cual es indicio de que tenemos unidades razonablemente buenas. Pero, sin embargo, creo también, que el Ministerio de Defensa debe ser más eficiente, o puede ser más eficiente en la manera en que gasta los recursos que tiene. Ya se ha repetido que hay que gastar mejor antes que gastar más. Además de gastar más –se ha dicho también en esta mesa- ser más eficiente equivale a tener una mayor cantidad de recursos reales con la misma cantidad de recursos monetarios. Además, hay una necesidad práctica, derivada del hecho de que cada vez tenemos más misiones, y además son misiones reales, que generan unas capacidades o unas necesidades crecientes, cada vez más variadas, en tanto que los recursos crecen en la medida en que pueden crecer, según el juicio del gobierno.

De manera que, por todas esas razones, la Secretaría de Estado de Defensa, y dentro de ella la Dirección General de Armamento y Material, ha aprovechado la ocasión que le brindaba la Revisión Estratégica para hacer un análisis muy profundo de los actuales procesos mediante los cuales se obtiene y se sostiene el armamento y material, tratando aún de mejorarlo.

Voy a referirme ahora, a las conclusiones que hemos obtenido de este proceso, haciendo referencia sucesiva, a las necesidades, a los recursos, a los sistemas de armas y a las consecuencias que eventualmente traerían aparejadas la puesta en práctica de las soluciones que consideramos adecuadas.

Respecto a las necesidades

En cuanto a las necesidades, creemos que se pueden depurar, concretar y perfilar mejor, pero ¿por qué vías creemos que se puede hacer esto?.

En primer lugar, creemos que hay que diferenciar conceptualmente lo que es el planeamiento de fuerzas de lo que es el planeamiento de recursos. No se trata de hacer dos compartimentos estancos o de que cada cual juegue sólo en uno de los terrenos. Son procesos que deben ser plenamente participativos. Creo que todos los organismos destinados tienen que participar en los dos procesos, pero son dos procesos que deben tener objetivos diferentes y que, en consecuencia, deben estar dirigidos por autoridades diferentes.

El proceso de planeamiento de fuerzas -si se me permite una síntesis un poco burda- conlleva, al final, decidir el número de unidades militares, que se consideren necesarias, junto con las capacidades operativas que esas unidades deben tener. Esta es una tarea en la que, como he dicho, predominan los factores operativos y debe estar protagonizada, en primer lugar, y ante todo, por el Jefe del Estado Mayor de la Defensa y por su Estado Mayor de la Defensa.

En cuanto que el planeamiento de recursos, sería -si se me permite de nuevo una simplificación tanto burda- aquel proceso, por el cual esas necesidades se transforman, en la medida que lo permiten los recursos, en sistemas de armas y equipos y en sostenimiento para esos sistemas. Aquí ya no hay que tener en cuenta solamente los factores operativos, que siempre deben guiarnos -pues, en el fondo, son la razón por la cual acometemos este proceso de planeamiento de recursos- sino que, además, se debe tener en cuenta otra gama bastante variada de necesidades o de consideraciones, como son las consideraciones industriales, por supuesto, las económicas, las de cooperación internacional, las tecnológicas y así otras muchas.

En función de esta diferencia de objetivos, así como del planeamiento de fuerzas, entendemos que el planeamiento de recursos debe quedar en el ámbito de los Estados Mayores, fundamentalmente, y dirigido por el Jefe del Estado Mayor de la Defensa y, dentro del ámbito de competencia del Secretario de Estado de la Defensa, debe ser el actor principal, la Dirección General de Armamento y Material.

Esta sería una primera vía, por la cual creemos que se puede depurar y precisar mejor esas necesidades. Es necesario, además, mejorar o hacer más visible la relación existente entre las capacidades militares buscadas y los sistemas de armas o los equipos, mediante los cuales pretendemos satisfacerlos, pero, sobre todo, fundamentalmente, entendemos que debemos mejorar nuestra actual planificación, que está centrada a medio plazo. Cuando digo a largo plazo me refiero como mínimo a quince años, deseable a veinte e incluso más, si fuera posible.

El Ministerio de Defensa tiene que conocer cuales van a ser sus posibles necesidades a dos décadas vista -por sintetizarlo- no con el objeto de pretender establecer cauces de presión sobre el presupuesto de defensa de aquí a entonces -tarea imposible y que, además, no tendría la menor

utilidad- sino con objeto de orientar la preparación del futuro, orientar los programas de investigación y desarrollo, tratar de determinar dónde y cuándo van a surgir las grandes demandas de recursos económicos y otras actividades similares.

Respecto a los recursos

Como ya se ha mencionado, los recursos que tienen orígenes muy diversos, y no descubro ningún secreto si digo que deben integrarse en un programa de armamento y material a medio plazo, como me parece que se ha mencionado aquí anteriormente.

Sobre todo, quería hacer hincapié y poner el énfasis en que creo que debemos modificar el enfoque con el cual gastamos estos recursos.

¿A qué me refiero con esto?. Hasta ahora, cuando nuestras Fuerzas Armadas o las Fuerzas Armadas de cualquiera de los países de nuestro entorno sentían una necesidad, la respuesta de la organización era que había que comprar aquello de que se trataba. Si el Ejército del Aire sentía necesidad de adiestrar pilotos, naturalmente la respuesta era comprar aviones de entrenamiento, y así sucesivamente en la Armada y en el Ejército de Tierra.

Creo que ahora debemos tener una actitud diferente e intentar ver si esa simple adquisición del bien, en el producto de que se trate, es lo más adecuado o si, por el contrario, como ya hay iniciativas en ese sentido, otras fórmulas, por ejemplo, la contratación de servicios o el arrendamiento de los bienes, serían o no más adecuadas para cada caso concreto.

Es necesario, además, recurrir sistemáticamente -pues nuestra actual situación internacional nos lo permite- a fórmulas cooperativas. Cada vez más -ya se ha mencionado esto anteriormente- debemos tender a unificar requisitos operativos y calendarios de obtención para tratar de desarrollar en común, si hace falta, y adquirir y sostener después en común, equipos y sistemas que son cada vez más complejos y más caros.

El hecho de recurrir a fórmulas cooperativas no tiene porqué hacerse extensivo solamente a otros países. Es posible hacerlo también en España con programas de investigación y desarrollo, que ya se están llevando a la práctica, en combinación con el Ministerio de Ciencia y Tecnología y

con empresas que posteriormente se van a ver beneficiadas por los conocimientos que adquieran, etc. Y es posible, por último, combinar ambas fórmulas, es decir, no nos tenemos ni que limitar a comprar ni a comprar dentro de España. Podemos llegar a soluciones que sean bastante abiertas. No quiero exagerar tampoco, porque se trata siempre de fórmulas que, además de novedosas, son fórmulas complejas. No representan una panacea. Son difíciles de establecer contractualmente y de aplicar posteriormente. Pero, con todo, no dejan de ser fórmulas nuevas, que deben inspirar y modificar ese tradicional enfoque que han tenido todos los Ministerios de Defensa, es decir, cuando se sentía la necesidad, directamente se trataba de comprar aquello que la autoridad se permitía.

Respecto a los sistemas de armas y equipos

En este campo, considero que debemos ver estos sistemas más globalmente que hasta la fecha. ¿Qué quiero decir con ver más globalmente los sistemas de armas y equipos?

Pues, en primer lugar, ya que hablamos tanto de sistemas, debemos tener una visión sistémica de estos y considerar no solamente, por ejemplo, la plataforma principal o el equipo principal, sino todos aquellos que coadyuven o que sean necesarios para la correcta operación y el mantenimiento de este equipo principal. Estoy pensando, por ejemplo, en bancos automáticos de pruebas, simuladores, munición especial, sistemas de apoyos, etc.

Debemos también pasar de una visión un tanto esquemática, en la que lo principal era el coste de adquisición de ese equipo principal, a otra en la que lo principal no sea ya el coste de adquisición, sino que consideremos, y de forma cada vez mayor, los costes de utilización para tratar de llegar a unos costes globales de utilización y de posesión, que nos permitan tomar decisiones mucho más fundadas y mucho más orientadas a largo plazo.

Otro punto que va a influir en esa visión más global es que, desde el comienzo mismo de su concepción, debemos ir pensando en cómo sostendremos y cómo apoyaremos logísticamente esos sistemas de armas. Eso, por cierto, conduce a una cuestión de suma importancia en relación con el mantenimiento, y concretamente con el mantenimiento

de nivel industrial, que es aquel que, en la actualidad, están llevando a cabo las empresas del sector de la defensa -establecimientos industriales del Ministerio de Defensa- como puedan ser parques o arsenales y maestranzas.

Hasta ahora, y por el hecho de que tales establecimientos existían, han venido haciéndose cargo de una parte del trabajo de mantenimiento y de modernización. Creo que ha llegado el momento de preguntarnos y de analizar si esos establecimientos trabajan o no eficientemente a nivel de desarrollo industrial, porque puede llegar a darse el caso, o puede llegar a ocurrir, que un análisis exhaustivo y riguroso de los costes de funcionamiento de estos establecimientos nos lleven al convencimiento de que una parte, por no decir todos los trabajos que en ellos se realizan, merece la pena externalizarlos.

Y, por último, otra consecuencia de ese enfoque también global que consideramos necesario, es que creemos que debe dejar de hablarse de sistemas de armas de un determinado Ejército para empezar a pensar en sistemas de armas de las Fuerzas Armadas, tanto por lo que hace el desarrollo, como por lo que hace a la obtención, como por lo que hace al mantenimiento, de tal manera que el Ministerio de Defensa se configure como un cliente único frente a las industrias del sector Defensa. En este sentido, quiero hacer valer el peso específico y su capacidad de compra para obtener esas ganancias en eficiencia de las que llevo hablando desde el primer momento.

Conclusiones

Finalmente, quiero repasar brevemente las consecuencias que tendrá este nuevo enfoque en el supuesto, desde luego, de que sea aprobado.

En primer lugar, este nuevo enfoque cambiará nuestra manera de trabajar. El hecho de establecer un planeamiento de recursos con identidad propia va a significar que el Ministerio de Defensa se dotará, como mencioné anteriormente, de un plan a largo plazo de armamento y material, con un nuevo horizonte de dos décadas, aproximadamente, que nos permitirá orientar el futuro; plan que, además, debe ser único para el conjunto de las Fuerzas Armadas. No se trata de que cada Ejército por separado tenga su propio plan, sino de refundirlos todos, sintetizarlos,

eliminar solapes, eliminar redundancias y tener un único documento para el Ministerio de Defensa.

Este planeamiento de recursos traerá también como consecuencia, según dije, la existencia de un Programa a medio plazo de armamento y material, que realimentará, a su vez, el proceso de planeamiento de fuerzas, modificará la presupuestación y modificará también la ejecución. Esta visión de sistemas de armas o de equipos –no propietarios en exclusiva de un único Ejército, sino de sistemas de armas o equipos propiedad de las Fuerzas Armadas- nos va a llevar a modificar las adquisiciones y nos va a llevar a modificar el mantenimiento, y traerá consecuencias como, por ejemplo, una necesidad de mayor control, centralizado en oficinas de programas y otras consecuencias similares. Deberá llevarse a cabo, además una reflexión, que ya anuncié sobre la externalización, con todas las consecuencias que ello pueda tener para una serie de establecimientos.

Por último, además de cambiar los procesos de trabajo y la manera con que afrontamos nuestro trabajo cotidiano –y ya que me encuentro aquí, en el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional- no quería dejar de señalar que un cambio como el que se propone requerirá también un cambio en las personas que deben llevarlo a la práctica, que no son solamente personas en la Dirección General de Armamento y Material (DGAM), sino que son personas a lo largo y ancho de todo el Ministerio de Defensa, pues este cambio no afectaría solamente a la DGAM. Creo que será preciso llevar a la práctica un profundo esfuerzo para mejorar la formación del personal. Y es que se da la paradoja –y no desvelo ningún secreto pues, como pueden ver, basta con leer el Boletín Oficial de Defensa- de que siendo la adquisición de armamento y material una actividad tan importante para la operatividad y para el futuro de las Fuerzas Armadas, no tenemos –con la honrosa excepción del primer curso que ha convocado este año el Ejército de Tierra- o no teníamos hasta que lo convocaron, ningún curso, por ejemplo, que enseñe cómo gestionar programas que pueden importar cientos de miles de millones de pesetas. Creo que, en este campo de la formación, como complemento y como sustento ineludible de ese profundo cambio en los procedimientos, será preciso que nos esforcemos también y considerablemente. Y con esto finaliza mi intervención.

ÍNDICE

| | <u>Página</u> |
|---|---------------|
| SUMARIO | 3 |
| PRESENTACIÓN | 7 |
| MESA REDONDA:“RECURSOS HUMANOS EN LAS FUERZAS ARMADAS” | 17 |
| MESA REDONDA:“CAPACIDADES MILITARES Y SISTEMAS DE ARMAS” | 57 |