



ESCRITO Nº 044/2021

01/03/2021

**INFORME DEL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL REGLAMENTO DE RETRIBUCIONES DEL PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS, APROBADO POR EL REAL DECRETO 1314/2005, DE 4 DE NOVIEMBRE.**

**PRIMERO.** - El proyecto de real decreto **fue entregado en mano** por el Ministerio de Defensa al final de la mañana del **día 26 de febrero y el pleno extraordinario del Consejo de Personal -convocado por la presidencia- se celebrará el 2 de marzo**, disponiendo esta asociación de menos de 4 días naturales para su estudio y presentación del correspondiente informe.

La Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio articula una obligación de información para con las Asociaciones Profesionales a fin de que puedan contribuir por medio de informes o consultas en el proceso de elaboración de proyectos normativos que afecten al régimen de personal. Cuatro días es un tiempo muy escaso para realizar una contribución adecuada.

Por otro lado, teniendo en cuenta la materia de la que versa el proyecto y que es una disposición reglamentaria debería tratarse en el Consejo de Personal conforme al art. 49.1.c) de la citada ley.

**SEGUNDO.** - Al proyecto le falta la memoria de análisis de impacto normativo y el correspondiente estudio económico que explique los datos que se recogen tanto en el preámbulo como en la parte dispositiva. Especialmente requiere de una explicación más profunda el segundo cuadro denominado "INCREMENTO TOTAL ESTIMADO DE MEJORAS APROBADAS".

**TERCERO.** – Se solicita que se informe y se remitan los datos relativos a la modificación del CSCE de los 13 primeros tipos que se recoge en el preámbulo y que esta asociación ni el Consejo de Personal han sido informados. Se desconocen, entre otros datos, las nuevas cuantías, el número de afectados de cada empleo y los parámetros que se han tenido en cuenta para su incremento.

**CUARTO.** - Observación del primer cuadro del preámbulo.

El proyecto dice:

*"La cuantía correspondiente a Oficiales incluye a todos los Suboficiales que al pasar a la situación de reserva se les concede el empleo de Teniente/ Alférez de Navío."*

Se propone su modificación en virtud del título de la disposición transitoria séptima de la Ley de la carrera militar que reza "Ascenso de suboficiales al empleo de teniente":

*"La cuantía correspondiente a Oficiales incluye a todos los Suboficiales que al pasar a la situación de reserva ascienden al empleo de Teniente/ Alférez de Navío."*

**QUINTO.** – Anexo III

El Anexo III establece los siguientes incrementos del Componente General del Complemento Específico:



ESCRITO Nº 044/2021

01/03/2021

EMPLEO	CUANTÍA ACTUAL	NUEVA CUANTÍA	INCREMENTO (%)	INCREMENTO EN EUROS
Soldado o Marinero	147,66	167	13,10%	19,34
Cabo	199,08	216,2	8,60%	17,12
Cabo Primero	252,50	273,2	8,20%	20,70
Cabo Mayor	333,21	352,2	5,70%	18,99
Sargento	271,64	295	8,60%	23,36
Sargento Primero	356,44	376,4	5,60%	19,96
Brigada	437,92	487,4	11,30%	49,48
Subteniente	588,33	625,4	6,30%	37,07
Suboficial Mayor	692,86	728,2	5,10%	35,34
Alférez o Alférez de Fragata	294,43	333	13,10%	38,57
Teniente o Alférez de Navío	321,37	362,5	12,80%	41,13
Capitán o Teniente de Navío	442,71	489,2	10,50%	46,49
Comandante o Capitán de Corbeta	530,28	590,2	11,30%	<b>59,92</b>
Teniente Coronel o Capitán de Fragata	651,80	687	5,40%	35,20
Coronel o Capitán de Navío	840,34	879	4,60%	38,66
General de Brigada o Contralmirante	986,72	1025,2	3,90%	38,48
General de División o Vicealmirante	1187,23	1227,6	3,40%	40,37
General Ejército, Almirante General, General del Aire, Teniente General o Almirante	1387,77	1429,4	3,00%	41,63

Según los datos, es posible concluir que la escala más beneficiada por el incremento es la de oficiales, que también recibe el complemento de dedicación especial en mayor cuantía y número de perceptores.

EMPLEO	INCREMENTO EN EUROS
Comandante o Capitán de Corbeta	<b>59,92</b>
Brigada	49,48
Capitán o Teniente de Navío	46,49
General Ejército, Almirante General, General del Aire, Teniente General o Almirante	41,63
Teniente o Alférez de Navío	41,13
General de División o Vicealmirante	40,37
Coronel o Capitán de Navío	38,66
Alférez o Alférez de Fragata	38,57
General de Brigada o Contralmirante	38,48
Subteniente	37,07
Suboficial Mayor	35,34
Teniente Coronel o Capitán de Fragata	35,2
Sargento	23,36
Cabo Primero	20,7
Sargento Primero	19,96
Soldado o Marinero	19,34
Cabo Mayor	18,99
Cabo	17,12



ESCRITO Nº 044/2021

01/03/2021

En todo caso estos incrementos siguen muy alejados de las retribuciones de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, con las que los militares deben equipararse.

Desde ASFASPRO, consciente de que esa equiparación debe ser progresiva, se propone como mínimo para este año 2021 una subida lineal para todos los empleos de 100 euros en el componente general del complemento específico.

**SEXO.** - Se propone la modificación del Anexo II complemento de empleo del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre.

Se proponen los siguientes niveles de complemento de empleo:

Empleos	Niveles actuales	Niveles propuestos
General de ejército, almirante general, general del aire		
Teniente general, almirante		
General de división, vicealmirante		
General de brigada, contralmirante		
Coronel, capitán de navío	29	30
Teniente coronel, capitán de fragata	28	29
Comandante, capitán de corbeta	27	28
Capitán, teniente de navío	26	27
Teniente, alférez de navío	24	26
Alférez, alférez de fragata*	24	26
Suboficial mayor	23	26
Subteniente	22	25
Brigada	21	24
Sargento primero	20	23
Sargento	19	22
Cabo mayor	18	22
Cabo primero (permanente-C1)	17	21
Cabo (permanente-C1)	15	20
Soldado, mariner (permanente-C1)	13	19
Cabo primero (temporal-C2)	17	18
Cabo (temporal-C2)	15	17
Soldado, mariner (temporal-C2)	13	16

\*Debe tenerse en cuenta que el empleo de alférez/alférez de fragata ha quedado restringido a los alumnos de formación y a los reservistas voluntarios en virtud de los artículos 68.2 y 128 de la Ley de la carrera militar.

**Justificación:**

Los niveles de complemento de empleo vienen establecidos en el anexo II del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas:

Empleos	Niveles	Importe (euros)
General de ejército, almirante general, general del aire		1.473,92
Teniente general, almirante		1.179,14
General de división, vicealmirante		1.063,59
General de brigada, contralmirante		939,22
Coronel, capitán de navío	29	842,46
Teniente coronel, capitán de fragata	28	807,03
Comandante, capitán de corbeta	27	771,59
Capitán, teniente de navío	26	676,93
Teniente, alférez de navío	24	565,16
Alférez, alférez de fragata	24	565,16
Suboficial mayor	23	529,74
Subteniente	22	494,29
Brigada	21	458,91
Sargento primero	20	426,29
Sargento	19	404,52
Cabo mayor	18	382,74
Cabo primero	17	360,96
Cabo	15	317,45
Soldado, marinero	13	273,91

El complemento de empleo corresponde al complemento de destino de los funcionarios civiles. El artículo 70 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado establece lo relativo al grado personal. Con algunas excepciones, todos los funcionarios de carrera adquirirán un grado personal por el desempeño de uno o más puestos del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción e incluso los funcionarios que obtengan un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al correspondiente a su grado personal, consolidarán cada dos años de servicios continuados el grado superior en dos niveles al que poseyesen.

En las Fuerzas Armadas cada empleo tiene asignado un nivel, excepto el 24 que tiene los empleos de teniente y alférez. No hay posibilidad de perfeccionar el grado o nivel personal, sino que es un complemento en atención a la distinta responsabilidad según el empleo alcanzado y no dependiente del destino desempeñado. Esta diferencia en el concepto aplicado termina perjudicando económicamente al militar: un civil perfecciona en dos años un nivel y un militar tarda muchos más años en ascender. Sirva como ejemplo que un sargento del EA o del ET tarda 8 años en pasar del nivel o grado 19 al 20 que corresponde a un sargento primero.

El artículo 71 del citado reglamento establece los intervalos de los niveles de puestos de trabajo que corresponden a cada Cuerpo o Escala, de acuerdo con el Grupo en el que figuren clasificados:

<b>Cuerpos o Escalas</b>	<b>Nivel mínimo</b>	<b>Nivel máximo</b>
Grupo A (actual A1)	20	30
Grupo B (actual A2)	16	26
Grupo C (actual C1)	11	22
Grupo D (actual C2)	9	18
Grupo E (Agrupaciones Profesionales)	7	14

Los oficiales con el ascenso a oficial general llegan a superar el nivel 30. Ni los suboficiales ni los militares de tropa y marinería pueden alcanzar el nivel máximo de su grupo. Un suboficial mayor (A2) tiene un nivel 23 y un cabo mayor (C1) un 18.

El Acuerdo sobre la aplicación de los fondos adicionales previstos en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, establece unos nuevos niveles mínimos:

<b>Cuerpos o Escalas</b>	<b>Nivel mínimo</b>
A1	24
A2	20
C1	16
C2	14
E	13

En el caso de los suboficiales (A2) el empleo de sargento está en el nivel 19. En relación a los militares de tropa y marinería de carácter permanente (C1) los empleos de cabo y soldado están en el 15 y 13, en el caso de los de carácter temporal (C2) el empleo de soldado está en el 13.

Como se ha visto los militares de tropa y marinería están en dos grupos diferentes según su relación con la Administración, si tienen carácter permanente en el C1 (niveles 16-22) y en el C2 (niveles 14-18) si tienen carácter temporal.

En resumen, hay tres circunstancias que provocan un desfase con las retribuciones de los funcionarios civiles y que deberían corregirse:

- Los militares no pueden perfeccionar grados o niveles en dos años de servicios continuados, sino a través del ascenso que conllevan muchos más años de servicio. Los funcionarios civiles suelen alcanzar niveles retributivos superiores en menos tiempo.
- Los suboficiales y los militares de tropa y marinería no pueden alcanzar el nivel máximo de su grupo.
- Hay empleos de suboficial y de militar de tropa y marinería que están en niveles inferiores al nivel mínimo de su grupo.

**SÉPTIMO.** - Se propone la modificación del Anexo IV Tabla de componentes singulares del complemento específico del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre.

Se proponen 25 niveles de componente singular del complemento específico (CSCE), partiendo del nivel actual 32, una diferencia de 30€ entre ellos, y un nivel mínimo o perfeccionado por empleo.

NIVELES ACTUALES (2020)		NIVELES PROPUESTOS		NIVEL MÍNIMO POR EMPLEO
32	1222,77	1222,77	25	
31	1150,47	1192,77	24	
30	1080,14	1162,77	23	
29	1012,02	1132,77	22	
28	952,15	1102,77	21	
27	891,96	1072,77	20	
26	828,65	1042,77	19	
25	766,82	1012,77	18	
24	705,28	982,77	17	
23	656,52	952,77	16	COL
22	609,7	922,77	15	TCOL
21	566,45	892,77	14	CTE
20	524,96	862,77	13	CAP/SUB MAYOR
19	485,6	832,77	12	TTE/ALF*/STTE
18	446,44	802,77	11	BGDA
17	409,02	772,77	10	SGTO 1º
16	371,53	742,77	9	SGTO/SGTO ALUM.
15	335,83	712,77	8	CABO MAYOR
14	301,62	682,77	7	CABO 1º
13	270,6	652,77	6	CABO
12	239,6	622,77	5	
11	210,33	592,77	4	
10	184,56	562,77	3	
9	160,16	532,77	2	
8	137,39	502,77	1	SOLD/SOLD ALUM.

\*Debe tenerse en cuenta que el empleo de alférez/alférez de fragata ha quedado restringido a los alumnos de formación y a los reservistas voluntarios en virtud de los artículos 68.2 y 128 de la Ley de la carrera militar.

### Justificación.

El componente singular es la parte del complemento específico que retribuye las especiales condiciones en que la unidad de destino desarrolla su actividad, así como, dentro de ella, las particulares condiciones de responsabilidad, preparación técnica, peligrosidad y penosidad del puesto. La percepción de este componente es independiente del empleo del militar que ocupe el puesto.

Los niveles del componente singular del complemento específico no se perfeccionan, a diferencia de lo que ocurre con los funcionarios civiles y su complemento de destino. Vienen establecidos en el anexo IV del Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas:

1.395,00	562,46	141,22
1.306,82	522,57	120,12
1.231,82	484,16	100,76
1.160,26	446,80	85,61



ESCRITO Nº 044/2021

01/03/2021

1.090,68	410,55	70,70
1.023,18	375,30	58,21
957,34	341,11	46,12
892,39	308,02	35,10
829,45	276,01	25,00
767,95	245,71	
708,65	217,11	
654,09	190,07	
605,50	164,47	

Son 35 niveles con una diferencia desigual entre ellos, en unos casos apenas hay 10€ y en otros sobrepasa los 60€. Con las cuantías actualizadas a 2020:

NIVEL	ACTUAL (2020)	DIFERENCIA ENTRE NIVELES
35	1466,84	92,58
34	1374,26	77,03
33	1297,23	74,46
32	1222,77	72,3
31	1150,47	70,33
30	1080,14	68,12
29	1012,02	59,87
28	952,15	60,19
27	891,96	63,31
26	828,65	61,83
25	766,82	61,54
24	705,28	48,76
23	656,52	46,82
22	609,7	43,25
21	566,45	41,49
20	524,96	39,36
19	485,6	39,16
18	446,44	37,42
17	409,02	37,49
16	371,53	35,7
15	335,83	34,21
14	301,62	31,02
13	270,6	31
12	239,6	29,27
11	210,33	25,77
10	184,56	24,4
9	160,16	22,77
8	137,39	19,84
7	117,55	16,2
6	101,35	16,19
5	85,16	13,28
4	71,88	13,07
3	58,81	12,25
2	46,56	9,97
1	36,59	-

ESCRITO Nº 044/2021

01/03/2021

Según información de la Subsecretaría de Defensa la ocupación por categorías es la siguiente (2020):

	NIVELES	NIVEL CON MAYOR NÚMERO DE EFECTIVOS
OFICIALES GENERALES	26 AL 29 (4)	27
OFICIALES	10 AL 27 (18)	15
SUBOFICIALES	6 AL 21 (16)	12
TROPA Y MARINERÍA	2 AL 15 (14)	6

El Informe del Observatorio de la Vida Militar del año 2016 incluye un estudio sobre retribuciones en las Fuerzas Armadas, señalando sobre este complemento:

*"(...), se subraya que, en algunos casos, los niveles son comunes a varios empleos. En una institución fuertemente jerarquizada, se debería reducir este solapamiento de niveles entre empleos.*

*Además, dado el mínimo aumento de sueldo que en algunas ocasiones implica un ascenso al empleo superior (nuevo puesto con un CSCE menor), unido a los inconvenientes de un posible cambio de residencia, hace que algunos profesionales se planteen renunciar al ascenso.*

*La citada reducción del solapamiento de niveles entre empleos del CSCE estaría en consonancia con una institución que se fundamenta, entre otros factores, en la jerarquía, contribuiría a incentivar el ascenso e incrementaría la motivación para ocupar otros puestos."*

El Dictamen emitido por la Comisión de Defensa el día 21 de febrero de 2018, en relación con el Informe Anual de 2017 del Observatorio de la Vida Militar insta a revisar el CSCE:

*"36. Se insta al Gobierno a revisar algunos conceptos retributivos, en especial aquellos que han perdido poder adquisitivo, o que en comparación con puestos de trabajo o escalas profesionales similares dentro de la Administración se identifica un agravio comparativo, entre ellos:*

*a) El componente singular del complemento específico (CESCE), que debe adecuarse a los nuevos requerimientos de los puestos de trabajo en los que cada vez adquiere más valor la preparación técnica y la responsabilidad.*

*(...)*

*41. Instar a revisar que los niveles no sean comunes a varios empleos, así como evaluar cómo el impacto en la capacidad adquisitiva de la modificación de nivel y residencia con motivo de la promoción desincentiva el interés en el ascenso."*

El Reglamento de retribuciones establece que el CSCE no depende del empleo sino del puesto. Si varios empleos pueden ocupar un mismo puesto, tendrán el mismo nivel de CSCE. Así ocurre con numerosas vacantes de suboficiales del Ejército del Aire, que un mismo puesto puede ser ocupado por los empleos de sargento, sargento primero, brigada y subteniente. Sirva también como ejemplo que puestos de jefe de sección del Ejército de Tierra son ocupados por suboficiales o por tenientes. Además, hay numerosas sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que avalan la ocupación de puestos en principio asignados a determinados empleos, por empleos subordinados. Si un militar desarrolla un puesto de nivel superior debe ser retribuido por ello: si un capitán con nivel 16 desempeña con carácter de titular, interino o accidental un puesto de nivel 18 que normalmente corresponde a un comandante, debe ser retribuido con este último nivel.

Asumir lo indicado por el Observatorio o por la Comisión de Defensa, eliminando que un mismo nivel -puesto- no sea común a varios empleos, requiere del cambio del propio concepto del complemento: No se retribuiría el puesto sino el empleo que lo ocupa. Así, un mismo puesto de



ESCRITO Nº 044/2021

01/03/2021

jefe de sección llevaría un CSCE distinto según el empleo que lo ocupara, aunque los cometidos a desempeñar serían los mismos.

Cosa diferente es que el empleo implique la consolidación de un nivel de CSCE determinado, aunque se ocupe un puesto de nivel inferior.

La implantación de los niveles de CSCE propuestos rondaría los 700 millones de euros, si bien dependerá finalmente de la clasificación de puestos en cada nuevo nivel.

**OCTAVO.** - Se propone crear un nuevo complemento retributivo que compense el diferencial del coste de la vida en función de la localidad de destino.

### **Justificación.**

Según el Informe del Observatorio de la vida militar de 2014, el porcentaje medio de movilidad con carácter forzoso de los militares españoles en ese año fue de 4,77%. Este índice, osciló entre el 0,29 y el 0,67 en el colectivo de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

El Dictamen emitido por la Comisión de Defensa el día 21 de febrero de 2018, en relación con el Informe Anual de 2017 del Observatorio de la Vida Militar insta a la creación de un concepto retributivo que considere el coste la vida en el lugar de destino:

*"36. Se insta al Gobierno a revisar algunos conceptos retributivos, en especial aquellos que han perdido poder adquisitivo, o que en comparación con puestos de trabajo o escalas profesionales similares dentro de la Administración se identifica un agravio comparativo, entre ellos:*

*(...)*

*c) La movilidad del militar que incide de forma negativa en su poder adquisitivo, por lo que debería crearse un nuevo concepto retributivo que permita tomar en consideración el coste de la vida en el lugar de destino forzado."*

El vigente Real Decreto 1314/2005, de 4 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas no recoge este tipo de complemento.

Este concepto no puede entenderse incluido en el componente singular, que es la parte del complemento específico que retribuye las especiales condiciones en que la unidad de destino desarrolla su actividad, así como, dentro de ella, las particulares condiciones de responsabilidad, preparación técnica, peligrosidad y penosidad del puesto.

Sirva como precedente que el Cuerpo Nacional de Policía tiene un complemento de territorialidad que trata de compensar el diferencial del coste de vida en función de la localidad en que se preste el servicio. Viene recogido en un acuerdo de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) del año 2009. A este complemento se destinan alrededor de 55 millones de euros anualmente. Se distinguen 11 zonas diferentes y sólo lo percibe el personal destinado en ellas. La siguiente tabla corresponden a las cuantías del año 2019:



ZONA GEOGRÁFICA	CUANTÍA MENSUAL
Barcelona (capital)	55,68 €
Madrid (capital)	184,63 €
Comisarías Locales de Madrid	97,12 €
Aeropuerto Adolfo Suárez-Madrid Barajas	178,42 €
Resto de Cataluña	42,02 €
Valencia, Sevilla y Málaga (en la capital)	36,76 €
Las Palmas y Tenerife (toda la provincia)	146,23 €
Baleares (toda la provincia)	145,50 €
Melilla	53,52 €
Ceuta	22,84 €
País Vasco y Navarra	678,61 €

Tanto la Guardia Civil como la Policía Nacional perciben en determinados casos un plus de residencia que viene a ser un pago por los desplazamientos forzosos, si bien es confuso determinar si su naturaleza es indemnizatoria o es un verdadero complemento salarial. Entre los dos cuerpos policiales este concepto ronda los 40 millones de euros anuales.

Mediante diferentes estudios publicados por el Instituto Nacional de Estadística es posible hacer una aproximación a las zonas donde el coste de la vida es superior.

En definitiva, teniendo en cuenta que la movilidad geográfica es intrínseca a la profesión militar, se propone que crear un complemento retributivo que tenga en cuenta el coste de la vida en el lugar de destino.

**NOVENO.** - Se propone la modificación del complemento de dedicación especial, estableciendo una cantidad única por categoría y estableciendo diferentes tramos según cometidos desarrollados.

A falta de un estudio más profundo sirva como ejemplo:

A) Se establece una dedicación especial para la categoría de suboficial de 700€.

B) Cometidos cumplidos en el mes -lógicamente algunos de ellos deberán adaptarse a cada categoría-:

- 1.- Realización de una a dos guardias o servicios de 24 horas.....15%
- 2.- Realización de tres o más guardias o servicios de 24 horas.....15%
- 3.- Extensión de una o dos jornadas.....15%
- 4.- Extensión de tres o más jornadas.....15%
- 5.- Maniobras, comisión de servicio o jornada continuada que implique una o dos pernoctaciones.....15%
- 6.- Maniobras, comisión de servicio o jornada continuada que implique tres o más pernoctaciones.....15%
- 7.- Desempeñar puesto de trabajo de superior empleo de forma accidental o interina.....25%
- 8.- x días de navegación.....15%



ESCRITO Nº 044/2021

01/03/2021

- 9.- Más de x días de navegación.....15%
- 10.- Horario habitual de 40 horas semanales.....15%
- 11.- Llevar más de X años en el mismo puesto de trabajo.....
- 12.- Realizar x Saltos paracaidistas .....
- 13.- Realizar más de x saltos paracaidistas .....
- 14.- Realizar x horas de vuelo ....
- 15.- Realizar mas de x horas de vuelo .....
- 16.- Finalizar x expedientes administrativos .....
- 17.- Realizar x servicios de menos de 24 horas ....
- 18.- Realizar x servicios on call ...
- 19.- Turnicidad ....
- 20.- Nocturnidad ....
- 21.- Realización de servicios en fechas especialmente señaladas
- 22.- No disfrute de día de descanso obligatorio por necesidades del servicio...
- 23.- Sufrir x cambios de horario de trabajo por necesidades del servicio ...
- 24.- Impartir x clases ....
- ...
- XX.- Desempeño a criterio del jefe de unidad..... 10%

C) Se suman las cantidades y su resultado sería lo que el militar percibirá sin sobrepasar los 700€.

**DÉCIMO.** - Se propone que se incluya en el reglamento la regulación del personal militar en la situación administrativa de servicio activo ocupando puestos de trabajo en la Casa de su Majestad el Rey, Presidencia de Gobierno, Centro Nacional de Inteligencia y puestos orgánicos relacionados con la seguridad y defensa en organizaciones internacionales o en otros departamentos ministeriales.