

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE DEFENSA

25056 *Resolución 420/38463/2023, de 28 de noviembre, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento, para la ejecución de actividades de investigación e intercambio de información y experiencias en la aplicación de la psicología al área de los recursos humanos.*

Suscrito el 27 de noviembre de 2023 el Convenio entre el Ministerio de Defensa con la Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento para la ejecución de actividades de investigación e intercambio de información y experiencias en la aplicación de la psicología al área de los recursos humanos, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, procede la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de dicho convenio, que figura como anexo de esta resolución.

Madrid, 28 de noviembre de 2023.—El Secretario General Técnico, P. S. (Real Decreto 372/2020, de 18 de febrero), el Vicesecretario General Técnico, Francisco Javier Granados Peñacoba.

ANEXO

Convenio entre el Ministerio de Defensa y la Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento para la ejecución de actividades de investigación e intercambio de información y experiencias en la aplicación de la psicología al área de los recursos humanos

En Madrid, a 27 de noviembre de 2023.

REUNIDOS

De una parte, don Guillermo Manuel Fernández Sáez, Jefe del Mando de Personal del Ejército de Tierra, nombrado por Real Decreto 438/2020, de 3 de marzo, actuando en representación del Ministerio de Defensa, por delegación de firma otorgada por el Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, expresamente para este acto mediante documento de fecha 29 de agosto de 2023, en uso de las facultades que le fueron delegadas a esa Autoridad por la persona titular del Ministerio de Defensa, de acuerdo con la Orden DEF/3015/2004, de 17 de septiembre, sobre delegación de competencias en autoridades del Ministerio de Defensa en materia de convenios de colaboración.

Y de otra parte, don Alberto Barrientos Álvarez, como Representante Legal de la Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento, según acta número 51 de la Asamblea General en sesión extraordinaria de la Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento, ratificada mediante escritura notarial, con CIF G-79251716 y domicilio social en la Ciudad Universitaria de Cantoblanco, calle Francisco Tomás y Valiente, número 11, 28049 de Madrid, en nombre y representación de la misma, en virtud de escritura de poder notarial autorizada el día 16 de enero de 2015 por el Notario de Madrid don Ignacio Maldonado Ramos bajo el número 104 de su protocolo.

Ambas partes, en la representación que ostentan, se reconocen mutua capacidad para obligarse y convenir, y

EXPONEN

Primero.

Que la Instrucción 14/2021, de 8 de marzo, del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, por la que se desarrolla la organización del Ejército de Tierra atribuye a su Mando de Personal la responsabilidad de la dirección, gestión, administración y control en materia de gestión de personal, asistencia al personal y asistencia sanitaria. De acuerdo con lo determinado en el artículo 12.2 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, también corresponde al Mando de Personal del Ejército de Tierra participar en el planeamiento y programación de la política de personal y aplicar y controlar la ejecución de esta política, especialmente en lo relativo a informes personales, evaluaciones, asignación de destinos, asistencia a cursos y cuantos asuntos condicionan la carrera militar, siendo de su responsabilidad la orientación profesional de todos los miembros del Ejército de Tierra.

En concreto, a través de su Subdirección de la Carrera Militar, es responsable de la gestión, administración y control de las actuaciones que correspondan al Ejército de Tierra en materia de reclutamiento, de los modelos de personal de las diferentes escalas, de la evolución de sus efectivos o la orientación profesional a todo el personal militar, según sus diferentes modelos de carrera, así como la investigación en materia de trayectorias y perfiles profesionales.

Respecto de la Psicología, a través de su Dirección de Sanidad, le corresponde coordinar y, en su caso, aportar el apoyo psicológico en el ámbito del Ejército de Tierra.

Finalmente, la Directiva 02/08, actualizada el 16 de julio de 2020, del Plan de Acción de Personal del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, trata de adecuar los perfiles de carrera y las trayectorias del personal a la estructura orgánica, conciliando en lo posible sus aspiraciones con las necesidades de la Institución.

Segundo.

Que con independencia de la consolidación de los procedimientos de evaluación para el ascenso, basados en el Plan de Acción de Personal citado en el exponendo anterior, y su asunción plena por parte de los interesados, el Mando de Personal del Ejército de Tierra ha sentido la necesidad de profundizar en la incorporación progresiva de una visión más global de la gestión del talento en las organizaciones, no sólo desde la perspectiva de la selección de los más aptos para los puestos de creciente responsabilidad y complejidad o la estimulación del perfeccionamiento que marca el perfil de carrera, sino también desde la necesidad de mejorar el bienestar psicosocial del personal en el desempeño de sus puestos orgánicos, su compromiso con la institución y la motivación del conjunto del personal del Ejército de Tierra a través de la alineación de los requerimientos de cada puesto con sus competencias y motivaciones específicas.

En el Documento de Análisis del Mando de Adiestramiento y Doctrina del Ejército de Tierra, de 2019: «la gestión del talento en el Ejército de Tierra», el talento se puede definir como la combinación de tres elementos: la competencia, el compromiso y la contribución. La competencia se refiere a las habilidades, el conocimiento y los valores necesarios para cada puesto, adquiridos mediante la formación, el perfeccionamiento y la instrucción y el adiestramiento. El compromiso conduce al profesional a alinear su comportamiento con los valores de la institución y el cumplimiento de la misión. Finalmente, la contribución es la aportación que el individuo hace a la organización, muy determinada por su motivación y el significado con el que quiere dotar a su trabajo.

En conjunto, el talento tendría dos facetas, la puramente técnica, basada en la preparación antes citada y el desempeño efectivo, pero además la personal, definida por rasgos de personalidad, aptitudes cognitivas, habilidades y actitudes, por un lado, y la

motivación, por el otro. Estas dos facetas configuran el perfil profesional de cada militar en relación con los profesiogramas de los puestos que pueda ocupar. La adecuación del primero a los segundos se estima como un predictor de éxito en el futuro desempeño.

Las organizaciones empresariales prestan una gran atención a la gestión del talento, promoviendo una selección estructurada de los más cualificados para cada puesto, adecuando sus competencias y motivaciones a los cometidos asignados, generando un bienestar emocional en el trabajo, reduciendo la conflictividad y la siniestralidad y potenciando el compromiso con la organización.

La Psicología Militar en su faceta organizativa, puede realizar importantes aportaciones a la gestión del talento, actuaciones que deberán estar sincronizadas con las desarrolladas en otras áreas funcionales como la promoción de la salud psicosocial o la preparación psicológica del personal para afrontar los retos del ámbito cognitivo de las operaciones. Todas esas actuaciones deben contribuir a dotarse de un personal mentalmente más fuerte y resiliente, óptimamente adaptado a los distintos puestos de la organización e integrado en equipos fuertemente cohesionados, altamente motivado y plenamente comprometido con la Institución.

Para poder desarrollar las actuaciones en el amplio abanico de funciones de la Psicología Militar del Ejército de Tierra, será imprescindible disponer de un sistema de evaluación digitalizado y multipropósito que restrinja el uso de los test de lápiz y papel a aplicaciones más individualizadas. Se trata no solamente de la realización periódica y masiva de cribados de salud psicosocial para poder actuar de manera proactiva y precoz antes de que se manifieste cualquier posible alteración, sino también, de la captación de información sobre rasgos, aptitudes, habilidades, actitudes y motivaciones de todo el personal para su explotación en la gestión del talento. Estos perfiles ajenos al ámbito del psicodiagnóstico, recogerán esencialmente las competencias profesionales basadas en habilidades psicológicas, actitudes y aptitudes que sean predictoras de éxito en el desempeño de los distintos puestos de la organización. La comparación entre los profesiogramas de esos puestos, en sus aspectos técnicos (preparación, experiencia, desempeño) en conjunción con los relativos a las competencias, personalidad y motivaciones deseables, por un lado, y los perfiles profesionales individuales, por otro lado, obtenidos a través de procedimientos psicométricos y el análisis de los expedientes militares de los interesados permitirá la generación de asesoramientos más completos para lograr una mejor adaptación de los individuos a aquéllos, al tiempo que se complementan los procesos de selección y de orientación profesional que ya viene desarrollando el Mando de Personal del Ejército de Tierra.

Los datos así obtenidos, junto con los informes asociados, deberán registrarse posteriormente con las debidas condiciones de acceso protegido a dicha información, pero permitiendo a su vez compartirla directamente y en tiempo real en beneficio del personal facultativo. Esta información podrá ser reelaborada mediante aplicaciones informáticas que permitan agrupar y analizar los datos y generar informes adaptados a cada tipo de destinatarios: unos de carácter técnico, para uso exclusivo del personal psicológico, y otros más descriptivos o comprensivos para su explotación por los mandos que se determinen, siempre con el asesoramiento psicológico preciso.

A largo plazo, se prevé avanzar en la creación de un banco de ítems validados que permita generar instrumentos únicos, por aleatorización, para cualquier propósito. Este reto se ha planteado ya a la Inspección General de Sanidad a través de su convenio con el Consejo General de Psicología de España.

Se da la oportunidad de que para mejorar el apoyo psicológico a las Unidades del Ejército de Tierra, su Mando de Personal lidera un proyecto dotado de una organización de carácter matricial, con tres niveles de interrelación vertical: un Comité de Dirección, presidido por el propio General Jefe del Mando de Personal del Ejército de Tierra y con participación de los Mandos de ese Ejército adheridos al proyecto y del Estado Mayor del Ejército de Tierra; un Grupo de Trabajo, presidido por un Oficial General Asesor del precitado Mando de Personal y que integra a los vocales designados por las Autoridades antes mencionadas; y una Comisión de Seguimiento con representantes de los Oficiales

Generales del Comité de Dirección para desarrollar actividades de intercambio de información y de coordinación de las actividades en los ejes de promoción de la salud psicosocial, la preparación psicológica en el ámbito cognitivo de las operaciones y la gestión del talento.

Este proyecto ofrece una posibilidad de apertura a una colaboración con otros organismos de las Administraciones Públicas que tengan también entre sus finalidades compartir y acumular conocimiento sobre la evaluación y gestión del talento en las organizaciones.

Tercero.

Que la Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento (ADIC), entidad sin ánimo de lucro, constituida por los miembros asociados IBM España, Grupo Santander, MAPFRE y la Universidad Autónoma de Madrid, que actúa a través del Instituto de Ingeniería del Conocimiento (IIC), centro de I+D+i fundado en 1989, tiene como fin último el cumplimiento de objetivos de difusión y transferencia de la tecnología en el ámbito de la ingeniería del conocimiento. Su apuesta de valor es el desarrollo de algoritmos y soluciones de analítica a medida de diferentes negocios en diferentes sectores, basadas siempre en la investigación aplicada.

La ADIC se autofinancia a través de la venta de los productos y servicios resultantes de sus investigaciones, reinvertiendo los beneficios en innovación e investigación. El IIC es considerado actualmente como una referencia en el desarrollo y aplicación de herramientas de gestión del talento a través de su aplicación «eValue», un sistema integrado de evaluación psicológica orientada al liderazgo, las aptitudes cognitivas, la personalidad y a otras variables complementarias, sin dejar de citar la valoración de otras competencias como las digitales.

Las actividades de la ADIC responden a las finalidades de investigación, de difusión del conocimiento obtenido y de transferencia de tecnología en el ámbito de la ingeniería del conocimiento.

Cuarto.

Que existe una evidente sinergia entre las funciones del Mando de Personal del Ejército de Tierra en lo relativo a la gestión del talento en el ámbito de los Recursos Humanos y los fines de la ADIC, y que ambas organizaciones cuentan con la estructura adecuada para establecer la colaboración que materialice la precitada sinergia.

Quinto.

Que ambas instituciones, en cumplimiento y desarrollo de sus fines propios, están interesadas en articular un marco de cooperación mutua para promocionar y dar a conocer esos fines, facilitando un mejor aprovechamiento de sus recursos, capacidades y experiencias en el ámbito de la mejora de la gestión del talento y de los recursos humanos.

Por lo expuesto, ambas partes acuerdan suscribir el presente convenio, que se registrará por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Objeto.*

Este convenio tiene por objeto establecer la colaboración entre el Ministerio de Defensa, a través del Mando de Personal del Ejército de Tierra, y la Asociación para el Desarrollo de la Ingeniería del Conocimiento (ADIC) para el desarrollo de actividades de investigación e intercambio de conocimientos, información y experiencias en los ámbitos de los recursos humanos, especialmente en lo relativo a la gestión del talento, así como

de cualquier otra actividad que contribuya a optimizar la aplicación de la Psicología en el área de la organización.

Segunda. *Fases de la colaboración.*

Para alcanzar lo anteriormente expuesto, se establecen tres fases:

1. Fase 1. Las actividades de esta fase se enmarcan en el proyecto de mejora del apoyo psicológico a las unidades del Ejército de Tierra (MAPSIET) citado en el exponiendo segundo. En concreto, se pretende:

a) Realizar de manera conjunta pruebas piloto de gestión del talento centradas en la determinación de las características competenciales, motivacionales y de personalidad que sean complementarias a los perfiles técnicos de los profesiogramas, sobre la base de muestras de personal prototípico en el ejercicio de esos cometidos, que serán sometidas a la evaluación de determinadas variables, complementada con juicios de expertos.

b) Evaluar a una serie de candidatos reales en las variables estimadas como relevantes, una vez definidas las características predictoras de éxito en el desempeño de los puestos considerados, que se someterán luego a procesos experimentales de orientación profesional o selección, en función del grado de adecuación al patrón establecido.

El desarrollo conjunto de las actividades y el análisis de los resultados obtenidos permitirá ampliar el conocimiento sobre variables y procesos, especialmente en lo relativo a las competencias críticas del liderazgo y al campo de las actitudes.

2. Fase 2. Una vez integrado el conocimiento obtenido en la fase anterior, se procederá a la extensión de las competencias, rasgos y motivaciones sobre los que investigar conjuntamente y al proceso de mejora de:

a) La progresiva elaboración de las competencias, personalidad y motivaciones adecuadas a cada puesto.

b) La integración de esos resultados en los perfiles técnicos para generar los profesiogramas de interés.

c) A través del proceso psicométrico y de la recopilación de los datos profesionales disponibles, la determinación del perfil profesional tentativo del personal que esté afectado por procesos de orientación profesional o de selección para la asistencia a cursos o asignación de destinos.

d) La elaboración automatizada de los resultados obtenidos en los procesos psicométricos para la generación de informes facultativos de asesoramiento, y adaptados a cada finalidad, ya sea de orientación o de selección.

e) La gestión de los datos de carácter psicológico en el expediente psicofísico y el procesamiento automatizado de la información relevante en cada caso, manteniendo siempre su debida protección.

f) La digitalización de instrumentos psicométricos desarrollados y validados por el propio Ejército de Tierra.

3. Fase 3. La aplicación del conocimiento y la tecnología adquirida a lo largo de la colaboración entre las partes permitirá:

a) Extender el campo de actuación de la gestión de los recursos humanos a la identificación ágil y previa de potenciales candidatos para la asistencia a cursos de interés, o para la cobertura de determinados puestos con la finalidad de orientarles hacia ellos mediante la comparación entre las características personales y profesionales requeridas y la elaboración de los datos almacenados.

b) Ampliar la elaboración de los profesiogramas a un mayor número de puestos, incluidos los tácticos del personal profesional de tropa.

c) Abordar, en su caso, la evolución de un sistema de evaluación digitalizado y multipropósito basado en instrumentos hacia otro fundamentado en un banco de ítems. Este reto de investigación conjunto, amparado por el presente convenio, puede ser puesto en relación sinérgica con el existente entre el Ministerio de Defensa y la Fundación Española para la Promoción y el Desarrollo Científico y Profesional de la Psicología (PSICOFUNDACIÓN) y que podría abordar conjuntamente ese mismo objetivo.

Tercera. *Aportaciones de las partes.*

1. Aportaciones del Ministerio de Defensa, a través del Mando de Personal del Ejército de Tierra:

El Mando de Personal del Ejército de Tierra, a través del proyecto MAPSIET, en la Fase 1 y, posteriormente, de su Subdirección de la Carrera Militar, se compromete a colaborar con la ADIC en las acciones de interés que se detallan a continuación:

- a) Fomentar un ámbito de encuentro profesional y de difusión de la cultura de defensa.
- b) Contribuir conjuntamente al desarrollo de la evaluación digital y multipropósito con fines relativos a la gestión del talento en las organizaciones.
- c) Facilitar la relación directa de la ADIC con el Grupo de Trabajo del proyecto MAPSIET durante la Fase 1 antes citada y, posteriormente, con la Subdirección de la Carrera Militar, así como el acceso a las instalaciones militares para el desarrollo de las actividades objeto del convenio.
- d) Fomentar la participación de personal de la ADIC en congresos, seminarios y todo tipo de eventos relacionados con la psicología militar, la gestión del talento y demás aspectos relativos a los recursos humanos.
- e) Difundir las acciones y actividades de la ADIC al personal del Ejército de Tierra y, especialmente, a los psicólogos encuadrados en él así como en el ámbito del Ministerio de Defensa.
- f) Compensar a la ADIC por los gastos en los que pudiera incurrir en las actividades objeto del presente convenio, dentro del límite máximo anual de 65.000 euros anuales, que se compromete a aportar el Ministerio de Defensa durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

2. Aportaciones de la ADIC:

El Instituto de Ingeniería del Conocimiento se compromete a colaborar con el Ministerio de Defensa, a través del Mando de Personal del Ejército de Tierra, en las acciones de interés que se detallan a continuación:

- a) Fomentar un ámbito de encuentro profesional y de difusión de la aplicación de la tecnología en el ámbito de los recursos humanos y de la evaluación de personas en las organizaciones.
- b) Contribuir conjuntamente al desarrollo de la evaluación digital y multipropósito con fines de gestión del talento en las organizaciones.
- c) Colaborar con el Grupo de Trabajo del proyecto MAPSIET en el desarrollo de la Fase 1 antes citada.
- d) Colaborar con la Subdirección de la Carrera Militar para el desarrollo de las Fases 2 y 3 antes citadas.
- e) Aportar las pruebas de evaluación digitalizadas necesarias para el desarrollo de las Fases 1, 2 y 3 anteriormente citadas.

3. Las actividades a desarrollar en cada fase serán aprobadas en la comisión de seguimiento prevista en la cláusula undécima este convenio, que también autorizará las modificaciones de las mismas.

4. Asimismo, el Ministerio de Defensa, a través del Mando de Personal del Ejército de Tierra, y la ADIC acuerdan que, a través de las instancias que sean competentes, se

promoverán proyectos de investigación y desarrollo o programas de formación conjuntos y, a tal efecto, ambas partes podrán informarse recíprocamente de las actividades que desarrollen y puedan ser de interés para la otra parte.

Cuarta. Confidencialidad de la Información y protección de datos de carácter personal.

La información que, en el marco de la ejecución de este convenio, obtenga la ADIC del Ministerio de Defensa, con la expresa autorización de éste para su explotación, tendrá la consideración de «uso público» y podrá ser usada públicamente sin restricciones.

Las partes acuerdan que el resto de la información que se revelen mutuamente o a la que puedan acceder durante las actividades amparadas por este convenio tendrá la consideración de «uso oficial», por lo que se comprometen a guardar la debida reserva sobre dicha información.

El citado deber de reserva permanecerá durante el periodo de vigencia del presente convenio y subsistirá con posterioridad a la extinción de éste. Asimismo, las partes se comprometen a devolverse o destruir la documentación recibida en el momento de extinción del presente convenio sin que sea necesario requerimiento previo para ello.

Queda excluida del presente convenio la Información Clasificada del Ministerio de Defensa, cuya protección se regula por la normativa específica, y que no puede ser cedida a organismos o personas que no cuenten con los acuerdos o habilitaciones de seguridad pertinentes.

Se respetará la normativa en vigor sobre seguridad en la información y seguridad militar, así como cualquier otra normativa que fuera de aplicación.

Las partes se comprometen a limitar el acceso a la información que pueda generarse en las actividades objeto de este convenio si existieran motivos de seguridad y defensa nacionales.

En relación con la protección de datos de carácter personal, las partes asumen las siguientes actuaciones y compromisos:

a) La colaboración objeto de este convenio no conllevará acceso alguno a ninguna base de datos de la que sea responsable la otra parte.

b) Las partes se comprometen a cumplir, en los términos que sea de aplicación, lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE, Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como en las disposiciones de desarrollo que se dicten.

c) Sobre el Ministerio de Defensa recaen las responsabilidades que se deriven de la condición de Responsable del Tratamiento de datos personales y en la ADIC, recaen las responsabilidades de Encargado de Tratamiento.

d) La determinación concreta de la esfera de responsabilidades de las partes signatarias se comunicará a los titulares de los datos al informarles de sus derechos.

e) Las obligaciones de confidencialidad y secreto que establece la normativa de protección de datos antes citada tendrán una duración indefinida, manteniéndose en vigor con posterioridad a la finalización de la prestación de aportaciones entre las partes.

f) Los datos a tratar serán los estrictamente necesarios para dar cumplimiento a lo dispuesto en el objeto establecido en el convenio.

g) En el caso de que se produzcan incidentes de seguridad que afecten a los sistemas objeto de este convenio, las partes se comprometen a informarse mutuamente con la máxima celeridad posible con objeto de identificar si el incidente es susceptible de comunicación a la Autoridad de Control (Agencia Española de Protección de Datos) y a las personas concernidas, sin sobrepasar el límite de setenta y dos horas, según establece el RGPD en su artículo 33. A su vez, las partes se comprometen a colaborar para resolver el incidente y poner los medios para que no se vuelvan a producir incidentes similares.

h) Las partes fijarán interlocutores relativos a la seguridad de la información y a la protección de datos personales, que se encargarán de comunicar y coordinar el tratamiento de los posibles incidentes de seguridad que se produzcan.

i) Los titulares de los datos personales podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión y oposición, portabilidad de los datos, olvido, y limitación del tratamiento, recogidos en la vigente normativa de europea y nacional de protección de los datos personales en la dirección correspondiente a sus respectivas sedes en cada momento, siendo en el caso del Ministerio de Defensa, a través del correo electrónico: <https://www.defensa.gop.es/comun/politica-de-privacidad.html>, y en el caso del Instituto de ADIC a través del correo electrónico: derechosrgpd@iic.uam.es.

j) Las partes intervinientes en el convenio, asumen que deben informar a los titulares de los datos personales de las características del tratamiento de sus datos personales que se llevará a cabo en el marco del convenio, y que han de obtener el consentimiento de los titulares de los datos personales para llevar a efecto los tratamientos de sus datos personales que sean consecuencia de las actuaciones previstas en el mismo. También asumen la obligación de:

- i. Implementar las oportunas medidas técnicas y organizativas.
- ii. Adoptar el correspondiente mecanismo que solvete las violaciones de la seguridad de los datos personales que pudieran producirse.
- iii. Establecer el mecanismo de respuesta al ejercicio por parte de los titulares de los datos personales de los derechos que derivan de la normativa de protección de datos personales.

k) La documentación de cada actividad que se realice al amparo del convenio incluirá la oportuna cláusula sobre el tratamiento concreto de los datos personales, con especificación de los puntos legalmente exigibles.

l) Los datos personales que sean objeto de tratamiento con motivo de este convenio, se incorporarán a los Registros de Actividades de Tratamiento (RAT) de cada una de las partes intervinientes. Las partes intervinientes se abstendrán de cualquier tratamiento de los datos personales que no sea estrictamente necesario para el cumplimiento de los fines del convenio.

m) Si las partes intervinientes en el convenio destinasen los datos personales que obtengan a consecuencia del mismo a otra finalidad, los comunicasen o los utilizaran incumpliendo lo estipulado en el convenio o en la normativa de protección de datos personales, responderán de las responsabilidades que deriven de los daños y perjuicios causados a fin de garantizar al perjudicado la indemnización efectiva, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 82.5 del RGPD europeo.

Las garantías que en orden a los datos personales se establecen, tendrán validez durante la vigencia del presente convenio.

Quinta. Medidas de salvaguardia de la seguridad, condiciones de acceso y permanencia en instalación militar.

El interior de una instalación militar cuenta con diversas zonas de seguridad. Al Jefe de la instalación le corresponde autorizar expresamente a qué zonas puede acceder el personal civil. Dicha autorización deberá seguir lo especificado en la normativa de seguridad de las instalaciones y, en particular, lo detallado en el Plan de Seguridad de la instalación militar. Por otra parte, el personal civil deberá seguir cuantas indicaciones le sean requeridas en materia de seguridad.

El personal civil participante que acceda a las instalaciones del Ejército de Tierra con motivo del desarrollo de las actividades previstas en este convenio no podrá introducir, ni exhibir, en dichos recintos, símbolos, distintivos, lemas impresos, etc. que, por su contenido, o por las circunstancias en las que se muestren o usen, puedan menoscabar el principio de neutralidad institucional o vulnerar las normas de seguridad.

En caso de incumplimiento de esta condición de acceso, corresponderán a la ADIC las actuaciones de poner en conocimiento del interesado esos incumplimientos y, en su caso, invitarle a abandonar dicha instalación.

Sexta. *Vínculo institucional.*

La formalización de este convenio no implica la existencia de asociación o creación de ningún tipo de entidad conjunta de colaboración, de tal forma que ninguna de las partes podrá obligar y vincular a la otra en virtud de este convenio para objeto distinto al establecido en sus cláusulas.

Séptima. *Propiedad intelectual e industrial y publicidad.*

Cada una de las partes será titular en exclusiva de todos los derechos adquiridos con anterioridad a este convenio sobre los nombres, marcas, patentes, obras de propiedad intelectual (incluyendo programas de ordenador y bases de datos) y demás bienes protegidos por la legislación española sobre propiedad intelectual e industrial, sin perjuicio del eventual uso que de ellos puedan hacer las partes de mutuo acuerdo.

Cualquier anuncio o publicidad en relación con este convenio, la utilización de los logotipos y, en general, los derechos de propiedad intelectual e industrial del Ministerio de Defensa y la ADIC se realizará siempre bajo la previa conformidad de sus titulares.

La marca, nombre o el logotipo y distintivos de cada parte se utilizará exclusivamente en la versión que facilite cada una de ellas a la otra, sin que se puedan alterar colores, formas, símbolos o gráficos. Cualquier alteración de los logotipos supondrá una infracción de los derechos del titular de la marca.

Ambas partes se comprometen a informarse mutuamente de los medios de publicidad en los cuales cualquiera de ellas utilice la marca o logotipo de la otra. Asimismo, se comprometen a hacer referencia a la titularidad de los resultados obtenidos en estudios y proyectos realizados de modo conjunto, a la autoría de las publicaciones y al uso que se haga de ellas, autorizándose expresamente a citar o incluir el nombre.

Octava. *Actividad Editorial.*

Los representantes del Ministerio de Defensa en la Comisión Mixta de Seguimiento velarán por que se dé cumplimiento a lo dispuesto en la Instrucción 1/2022, de 12 de enero, de la Subsecretaría de Defensa, que regula la actividad editorial en el ámbito del Ministerio de Defensa.

Para el uso, en su caso, de elementos de imagen institucional en publicaciones derivadas de lo establecido en el convenio, dichos representantes solicitarán previamente la conformidad de la Subdirección General de Publicaciones y Patrimonio Cultural.

Novena. *Financiación.*

Las actuaciones previstas en la Primera Fase de colaboración de este convenio no darán lugar a contraprestación económica alguna entre las partes firmantes, y no supondrán incremento del gasto público por cuenta del Ejército de Tierra ni presupuestario por parte de la ADIC.

Para las fases segunda y tercera, a los efectos de compensación de los gastos en los que eventualmente pudiera incurrir la ADIC, se preverá una dotación de 65.000 euros anuales, incluidos en la aplicación presupuestaria 1412 121M2 22706 de los presupuestos del Ejército de Tierra para los ejercicios 2024, 2025 y 2026.

Décima. *Procedimiento de justificación del gasto.*

La comprobación por parte del Ministerio de Defensa de los gastos objeto de compensación que presente la ADIC, en las fases segunda y tercera del presente convenio, se realizará por el órgano de dirección que se determine.

Para proceder a la comprobación, la ADIC remitirá un expediente de gasto al Mando de Personal del Ejército de Tierra, que estará constituido por un documento que incluirá la siguiente información:

- a) Descripción y justificación de las principales partidas de gastos asociadas a las actuaciones realizadas por la ADIC que, en ningún caso, podrá sobrepasar los 65.000 euros anuales durante los ejercicios 2024, 2025 y 2026.
- b) Memoria descriptiva de las actividades realizadas que hayan generado un gasto.

El órgano del Mando de Personal del Ejército de Tierra elaborará una certificación de conformidad con la realización de las actividades objeto del convenio. Dicha certificación, junto con el expediente de gasto, deberá ser remitida a la Intervención Delegada en el momento en que sea necesario recabar la fiscalización previa del reconocimiento de la obligación.

Undécima. *Tributación.*

Todos los pagos identificados en este convenio se encuentran exentos de tributación por IVA, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo, y con la Resolución de la Dirección General de tributos, de 9 de marzo de 1999, de aplicación en relación con los convenios de colaboración en actividades de interés general.

Duodécima. *Medidas de control y seguimiento.*

A tenor de lo previsto en el artículo 49.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se constituirá una comisión de seguimiento paritaria para la supervisión y seguimiento de este convenio (comisión de seguimiento) y de las actividades derivadas del mismo, integrada por los representantes designados por cada una de las partes firmantes a la que podrán incorporarse, con voz pero sin voto, los asesores que cada una de las partes designe entre su personal, si lo estima oportuno.

Dicha comisión de seguimiento se responsabilizará de la planificación, desarrollo y evaluación de las acciones derivadas de este convenio y de cualquier otra función que acuerden determinar y será la encargada del estudio y propuesta de las medidas correctoras a tomar, si procede, por los órganos de decisión que correspondan. En especial será responsable de la resolución de los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse.

Su composición será la siguiente:

- a) Por parte del Ministerio de Defensa:
 - El General Jefe del Mando de Personal del Ejército de Tierra, o persona en quien delegue.
 - El General Director de Sanidad del Ejército de Tierra, o persona en quien delegue.
 - El General Subdirector de la Carrera Militar, o persona en quien delegue.
 - El General Asesor del Mando de Personal del Ejército de Tierra, para el desarrollo del proyecto MAPSIET, en tanto esté activo el citado proyecto.
- b) Por parte de la ADIC:
 - El Director/a General de la ADIC, o persona en quien delegue.
 - El Director/a de Desarrollo de Negocio, o persona en quien delegue.

- El Director/a del área de Talent Analytics, o persona en quien delegue.
- El Investigador/a Principal en Talent Analytics.

Todos los miembros de la comisión de seguimiento designados, que pierdan o cambien la condición por la que fueron designados para la misma, podrán ser sustituidos por las personas competentes de ambas instituciones, lo que deberá ser notificado a la otra parte.

La presidencia y la secretaría serán nombradas por acuerdo de la comisión de seguimiento en la primera reunión que se celebre, que será convocada por mutuo acuerdo de las partes, y donde se concretarán, entre otras materias, las funciones de la misma.

La comisión seguimiento se regirá, en cuanto a su funcionamiento, periodicidad de las reuniones y vinculación de sus acuerdos, por lo dispuesto en el título preliminar, capítulo II, sección 3.ª, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

La comisión de seguimiento deberá reunirse cuando alguna de las partes lo solicite y, en todo caso, semestralmente. Se considerará que la comisión de seguimiento se ha constituido de forma válida cuando asistan al menos dos representantes de cada parte.

La adopción de decisiones en el seno de la comisión de seguimiento se realizará por votación por asentimiento de las partes. En ningún caso podrán adoptarse decisiones que excedan de las estrictas funciones de control y seguimiento previstas en este convenio.

La comisión de seguimiento elaborará una memoria con carácter anual que reunirá el conjunto de las actividades realizadas.

Decimotercera. *Modificación del convenio.*

Las partes podrán modificar el presente convenio en cualquier momento de su vigencia por mutuo acuerdo, mediante la correspondiente adenda, siguiendo los trámites preceptivos establecidos en la normativa en vigor.

Decimocuarta. *Legislación aplicable.*

Este convenio tiene naturaleza jurídico-administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 y siguientes, de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, rigiéndose por sus propios términos y condiciones y aplicándose los principios de la citada disposición para resolver las dudas y lagunas que pudieran presentarse.

En todo caso, sin perjuicio de las facultades de la comisión de seguimiento para resolver los problemas de interpretación y cumplimiento del convenio, de conformidad con la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, las controversias que pudieran surgir serán de conocimiento y competencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

En materia presupuestaria, económica y financiera se atenderá a lo dispuesto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Decimoquinta. *Vigencia y modificación.*

Con arreglo a lo establecido en el artículo 48.8 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, el convenio se perfeccionará a la fecha de su firma y resultará eficaz una vez inscrito, en el plazo de cinco días hábiles desde su formalización en el Registro Electrónico Estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal al que se refiere la disposición adicional séptima de la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre. Asimismo, será publicado en el plazo de diez días hábiles desde su formalización en el «Boletín Oficial del Estado».

Su periodo de vigencia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.h) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, será de cuatro años, pudiendo prorrogarse, de forma expresa y por mutuo acuerdo, por un período de hasta cuatro años adicionales, formalizándose por adenda la correspondiente prórroga antes de la expiración del plazo de vigencia del convenio.

La modificación de este convenio requerirá el acuerdo unánime de las partes, conforme con lo previsto en el artículo 49.g) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, y se recogerá expresamente mediante la correspondiente adenda.

Decimosesta. *Causas de extinción del convenio.*

Son causas de extinción del convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o incurrir en alguna de las causas de resolución previstas en el artículo 51.2 de la citada ley.

Asimismo, son causas de resolución del convenio las siguientes:

- a) Por decisión de una de las partes, que será comunicada a la otra con una antelación mínima de tres meses, realizándose un informe de las actuaciones realizadas hasta la fecha de extinción.
- b) Cese de las actividades objeto del convenio.
- c) Fuerza mayor.
- d) Imposibilidad sobrevenida del cumplimiento de su objeto.
- e) Necesidades de la Defensa Nacional o de los cometidos propios de la ADIC.

En el caso de que la resolución anticipada del presente convenio por causas imputables únicamente a una de las partes ocasionara a la otra parte perjuicios, se adoptarán las medidas oportunas para llegar a un acuerdo en torno a la compensación procedente. En caso de no alcanzar dicho acuerdo, ambas partes se acogerán a lo previsto en la cláusula decimotercera de este convenio.

La intención de resolución del convenio, cuando se diera alguna de las causas de resolución, se comunicará oportunamente a la otra parte.

La resolución del convenio será efectiva en un plazo improrrogable acordado por la partes, a propuesta de la comisión de seguimiento, nunca superior a los tres meses desde su comunicación en el que deberán finalizarse las actuaciones y actividades que se estén desarrollando o pendientes. Transcurrido ese plazo, el convenio será objeto de liquidación en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 52 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

No obstante, si el acuerdo de resolución fuese por mutuo acuerdo, se requerirán los informes preceptivos del artículo 50 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, así como la inscripción en el Registro Electrónico Estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del Sector Público Estatal, pero no su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Decimoséptima. *Incumplimiento del convenio.*

En caso de incumplimiento de alguna de sus cláusulas, cualquiera de las partes podrá requerir a la parte incumplidora para que se cumpla en un plazo máximo de dos meses con las obligaciones que se consideren incumplidas, comunicándolo a la comisión de seguimiento. Si transcurrido el plazo persistiera el incumplimiento, la parte que dirigió el requerimiento notificará a la otra parte la concurrencia de la causa de resolución de este convenio y se entenderá resuelto, no afectando esta resolución a las actuaciones que ya hubieran sido realizadas.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente convenio.—Por delegación de firma expresa del Jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra, el Teniente General, Guillermo Manuel Fernández Sáez.—El Representante Legal, Alberto Barrientos Álvarez.