

# EJÉRCITO



**Ayúdanos a  
Apoyarte**

**DIAPER**  
**DIRECCIÓN**  
**DE ASISTENCIA**  
**AL PERSONAL**





# ÍNDICE



## EDITA:



## DIRECCIÓN

### Director

General de brigada Leopoldo HERRERO NIVELA  
Subdirector de Asistencia Técnica de JCISAT

### Subdirector

Coronel Manuel Salvador HERRÁIZ MARTÍNEZ

### Jefe de Redacción

Coronel Carlos TEJEDA FERNÁNDEZ

## CONSEJO DE REDACCIÓN

### Coroneles

Linares García, Batuecas López,  
Maté Sánchez, Sevillano Queipo de Llano,  
Bustamante Alonso-Pimentel,  
Guerrero Acosta, Baeza López,  
Bordonado y Urrutia, Lunar Bravo,  
Martín Gil y Martínez Viqueira

### Tenientes coroneles

Rosell González, Enriquez González,  
Gómez Reyes y Huerta Ovejero

### Comandantes

Salinero Rayón y Arribas Lucas

### Capitán

Domínguez Ruíz

### Teniente

López Andrés

### Suboficial Mayor

Coloma Gujjarro

## Corrector de pruebas

José Manuel Riveira Córdoba

## Documentación

Emilia Antúnez Monterrubio

## Ofimática y Maquetación

Ricardo Aguado Martínez  
Vanesa García Sanz  
Ana María González Perdonés  
M<sup>a</sup> Eugenia Lamarca Montes

## Imprime

Ministerio de Defensa

NIPO: 083-15-005-2 (edición en papel)

NIPO: 083-15-004-7 (edición en línea)

Depósito Legal: M-1633-1958

ISSN: 1696-7178 (edición papel)

ISSN: 2530-2035 (edición digital)

## Publicidad

EDITORIAL MIC C/ Artesiano s/n.  
Polígono Industrial Trobajo del Camino, 24010 León  
Teléf.: 902 271 902 / Fax: 902 371 902  
Email: direccion@editorialmic.com  
marketing@editorialmic.com

## Fotografía

MDEF, DECET



## ARTÍCULOS

### FAMILIA

#### LA DIAPER, AL SERVICIO DEL MILITAR Y SU FAMILIA

Mariano Bayo de la Fuente. *General de división (DEM)*  
*Director de Asistencia al Personal*

4

#### APOYO AL PERSONAL: UNA ANDADURA VISIONARIA

Antonio de Vicente Crespo. *General de brigada de Artillería (DEM)*  
*Subdirector de Apoyo al Personal*

8

#### APOYO INTEGRAL EN OPERACIONES: EL ESFUERZO MÁS RELEVANTE

Juan Luis González Martín. *Coronel de Infantería*  
*Jefe de la Sección de Apoyo al Ejercicio Profesional (SEAPRO)*

14

#### MOVILIDAD GEOGRÁFICA: EL ESFUERZO POR EXCELENCIA

Jorge Fontana de Grassa. *Coronel de Infantería (DEM)*  
*Jefe de la Sección de Calidad de Vida y Apoyo a las Instalaciones (SECAVI)*  
Carlos Lafuente Varea. *Teniente coronel de Infantería*  
*Jefe del Negociado de Calidad de Vida*

20

#### LA DESVINCULACIÓN: EL ESFUERZO PROSPECTIVO

José Antonio Cauqui Carretero. *Coronel de Artillería*  
*Jefe de la Sección de Apoyo a la Desvinculación (SEADES)*  
Alfonso Carlos Bermejo Vicente. *Teniente coronel de Artillería*  
*Jefe del Negociado de Desvinculación*

26

#### HERIDOS Y FALLECIDOS: EL ESFUERZO IMPRESCINDIBLE

José Antonio Ramajo Rivas. *Teniente Coronel de Artillería*  
*Jefe de la Unidad de Heridos y Fallecidos (UHEFA)*

32

### MOVILIDAD

#### ENLACE CON LOS BENEFICIARIOS: EL ESFUERZO DE COMUNICACIÓN

Luis Sierra Carvajal. *Coronel de Caballería (DEM)*  
Juan José Esponera Román. *Teniente coronel de Artillería*  
Eduardo Gutiérrez de Rubalcava Carbó  
*Coronel de Infantería (DEM). Jefe de la Sección de Análisis*

36

PUBLICIDAD: DIAPER, 82

Suscripción y venta: calle del Factor n.º 12 - 4.ª planta, 28013 MADRID

Teléf.: 915160485

ejercitorevista@et.mde.es

Suscripción anual: España 12,02 euros; Europa: 18,03 euros; resto del mundo: 24,04 euros.



## APOYO CONTINUO

### LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE CENTROS

Javier Luis García Blázquez. *General de brigada de Artillería (DEM)*  
Subdirector de Gestión de Centros

42

### EL OCIO, OTRO COMPONENTE DE LA MORAL

Miguel Ángel López Lerma Calderón. *Coronel de Infantería*  
Jefe de la Sección de Prestaciones y Usuarios

46

### INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES EN CENTROS Y RESIDENCIAS DE LA DIAPER

Juan Ignacio Molina Capilla. *Coronel de Artillería (DEM)*  
Jefe de la Sección de Infraestructura y Recursos Materiales

50

### EL PERSONAL DE LOS CENTROS DE LA DIAPER: PLURALIDAD NORMATIVA Y GESTIÓN CENTRALIZADA

Juan José Benito Alcalá. *Coronel de Infantería (DEM)*  
Jefe de la Sección de Personal

56

### LA DEHESA ... ¡IMPRESIONANTE!

José Luis Betolaza Méndez. *Coronel de Infantería (DEM)*  
Director del Centro Deportivo Sociocultural Militar La Dehesa

58

### LA RESIDENCIA MILITAR DE ACCIÓN SOCIAL DE DESCANSO TENIENTE GENERAL CASTAÑÓN DE MENA

Juan Ramón Rodríguez Claudio. *Coronel de Infantería (DEM)*  
Director de la residencia militar de acción social y descanso Teniente General Castañón de Mena

64

### DESCANSO Y OCIO ESTIVAL, AYUDAS Y ATENCIÓN A MAYORES

Antonio Navarro Navarro. *Coronel de Infantería (DEM)*  
Jefe de la Sección de Acción Social de la DIAPER

68

### EL CONTROL DE ARMAS PARTICULARES DESDE LA ASISTENCIA AL PERSONAL

Adolfo Javier Corbacho. *Coronel de Infantería*  
Jefe de la Intervención Central de Armas

76



# LA DIAPER, AL SERVICIO DEL MILITAR Y SU FAMILIA

La Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER), imbuida de la importancia decisiva del militar (el factor humano) para cumplir la misión del ET, está plenamente dedicada a atender las necesidades que, como consecuencia del desarrollo de su profesión, sienten los militares y sus familias. Para ello, se asienta sobre dos pilares fundamentales, el Apoyo al Personal y la Acción Social. Después de una drástica reorganización y racionalización de sus centros y residencias en 2015 y 2016, la DIAPER ha hecho los deberes buscando la «sostenibilidad del sistema».

**Mariano Bayo de la Fuente**

**General de división (DEM)**

**Director de Asistencia al Personal**

*«...nuestro personal es la espina dorsal de  
la institución, el centro de gravedad de la Fuerza,  
lo que da valor a lo que hacemos»*

FRANCISCO JAVIER VARELA SALAS

GENERAL DE EJÉRCITO. JEFE DE ESTADO MAYOR DEL EJÉRCITO

La frase que inicia esta presentación es con la que finalizó el discurso de su Toma de Mando el General de Ejército Francisco Javier Varela Salas como Jefe de Estado Mayor del Ejército. Es tan nítida, rotunda y compartida que hace innecesario cualquier comentario. Quienes llevamos más de

cuarenta años de servicio y hemos tenido el privilegio de servir en diversas unidades, centros y organismos (UCO) durante tanto tiempo tenemos muy claro que el soldado, el militar, es la esencia del Ejército. No son palabras grandilocuentes que se pronuncian en un discurso o cuando un jefe

intenta motivar a su unidad, sino que constituyen el profundo y auténtico sentimiento de quienes integramos el Ejército de Tierra.

Nuestros hombres y mujeres están empeñados a fondo en cumplir del mejor modo sus cometidos para

lograr la máxima eficacia de sus UCO, cada uno asumiendo el grado de responsabilidad que le corresponde en función de su empleo y puesto de trabajo. Pero no somos máquinas, sino personas que también tenemos una familia y que formamos parte de una sociedad. Pues bien, independientemente de la labor que en este sentido desarrollan las respectivas cadenas de mando, la Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER) es la responsable de atender las necesidades que el militar y su familia puedan sentir como consecuencia del desarrollo de su profesión.

Aunque muchos no lo perciban, la DIAPER lleva a cabo una labor de carácter transversal dirigida a todos los componentes del Ejército de Tierra, que se inicia con unas conferencias en los centros de formación de oficiales, suboficiales y tropa y finaliza con la emisión del diploma de reconocimiento a los servicios prestados en el momento del pase a la situación de reserva. Además, quienes deseen seguir utilizando los centros deportivos y residencias, tanto en situación de Reserva como de Retiro, podrán seguir haciéndolo.

Este es el cometido general de la DIAPER, apoyar a todos nuestros compañeros y a sus familias, con plena vocación de servicio e imbuidos del alto honor que nos cabe por ello. Las diversas formas en las que podemos contribuir a cumplir con este cometido es lo que vamos a intentar exponer en este número extraordinario de la revista *Ejército*. Pero antes, debo reconocer que la DIAPER es una gran desconocida y si algún conocimiento se tiene de ella se circunscribe básicamente a sus centros deportivos y a sus residencias. Del resto, me temo que solo los que trabajamos en esta Dirección y unos pocos más saben algo. Por este motivo, voy a empezar por ubicarla en la estructura orgánica y física.

La DIAPER depende directamente del teniente general Jefe del Mando



Escudo institucional de la DIAPER

de Personal (MAPER) y tiene una organización semejante a otras Direcciones, con una Secretaría técnica, una Subdirección de apoyo al personal, una Subdirección de gestión de centros, una sección de acción social y una Intervención central de armas, todas ellas ubicadas en el acuartelamiento Infante Don Juan (Paseo Moret n.º 3, Madrid), más 18 centros deportivos socioculturales militares y 15 residencias militares de acción social distribuidos por todo el territorio nacional, tal como se detallará en artículos posteriores.

Volviendo a la misión de la DIAPER, y para ayudar a comprenderla sin enredarnos en extensas y complejas definiciones, acostumbro a referirme a

los dos pilares fundamentales sobre los que se asienta, el apoyo al personal y la acción social. El apoyo al personal está enfocado al militar en activo y a su familia, y trata, principalmente, de favorecer su integración en el destino y su movilidad geográfica. La acción social está dirigida a todos los militares en cualquier situación (activo, reserva o retiro) y a sus familias, y se ocupa de su bienestar social y de atender a los casos de especial necesidad.

Un tercer pilar, representado por las necesarias actividades de planeamiento, financiación, gestión y coordinación, aporta la estabilidad que precisan los anteriores y los impulsa para alcanzar cada uno de sus



Esquema operativo de la DIAPER

objetivos. Esto es lo que intentamos representar, en un escenario operativo, en el gráfico adjunto, reflejando que volcamos nuestro esfuerzo en el apoyo al personal, en cumplimiento de lo que determina el Concepto Orgánico del MAPER aprobado en 2014.

Como consecuencia de la aplicación de este *Concepto Orgánico del MAPER*, la DIAPER inició una fase de drástica reorganización y racionalización de sus centros deportivos y residencias que se prolongó durante los años 2015 y 2016 y que buscaba «hacer sostenible el sistema». La DIAPER no podía ser ajena a las restricciones

económicas como consecuencia de la crisis de 2008 y ha hecho sus deberes para no constituir una carga que detraiga créditos destinados a otros fines más operativos.

Finalizada la fase de racionalización, la sostenibilidad del sistema pasaba por reducir gastos e incrementar ingresos, y en esto se ha empeñado la DIAPER en los tres últimos años, que partieron, además, después de una considerable disminución del número de personal civil y militar en los centros deportivos y residencias, lo que obligó a externalizar la mayor parte de los servicios. El arduo trabajo de nuestro personal, tratando

de obtener el máximo rendimiento de cada euro, ha sido decisivo para contener el gasto, por una parte, y para incrementar los ingresos por otra.

Para dar a conocer todo lo que hacemos en la DIAPER hemos elaborado 14 artículos, además de esta presentación, con la intención de que, leyendo el título de cada uno, el lector pueda acudir directamente a aquel cuyo contenido más le interese.

El primer bloque está dedicado al apoyo al personal, posiblemente la parte menos conocida de la DIAPER y, sin embargo, la que más se ocupa

y preocupa por todo nuestro personal en activo. Tal como representa nuestro logo, el objetivo fundamental de la DIAPER está focalizado en el militar y en su familia.

Quienes trabajan en el apoyo al personal están cargados de ideas imaginativas y novedosas propuestas que son impulsadas por la fuerza que da el hecho de que el futuro beneficiario no sea otro que el personal militar. Animo a todos a que lean estos artículos en el convencimiento de que se sorprenderán gratamente al comprobar todo lo que se está haciendo en este ámbito.

El segundo bloque se centra en la gestión y todo lo que afecta a nuestros centros deportivos y residencias. Incluso para quienes ya los han utilizado, merece la pena que dediquen un poco de su tiempo a profundizar en su conocimiento y a valorar el esfuerzo de quienes sirven en ellos. Son pocos pero plenamente entregados a su labor. Para quienes todavía no han disfrutado de esta opción hemos incluido un artículo sobre el centro deportivo La Dehesa, en Madrid, y otro sobre la residencia militar Teniente General General Castañón de Mena, en Málaga.

El último bloque pretende completar la información precisa para conocer todo lo que la DIAPER puede hacer por el personal militar, por todos nosotros. En el primer artículo se detalla la oferta estival de residencias militares, apartamentos, viajes al extranjero, campamentos juveniles y opciones en países europeos, por una parte, y las prestaciones y subvenciones para atender a situaciones de necesidad, por otra. Nuestro último artículo, pero no menos importante, da todo tipo de información y consejos prácticos sobre las variadas situaciones que se pueden presentar en lo que se refiere a la tenencia de armas particulares.

Para finalizar esta presentación, quiero dejar constancia de que los



# DIAPER

DIRECCION DE ASISTENCIA AL PERSONAL

Anagrama de la DIAPER

componentes de la DIAPER nos sentimos muy honrados por esta oportunidad única que nos ha brindado la revista *Ejército* de publicar este número extraordinario. Nuestro más sincero agradecimiento por ello. Esperamos no haber defraudado la confianza que se ha depositado en nosotros y haber aportado unos artículos útiles para todos los que los lean. Ésta ha sido nuestra

pretensión y para conseguirla, al igual que en nuestro trabajo diario, hemos puesto todo nuestro conocimiento, experiencia e ilusión. Sinceramente, estamos muy orgullosos de lo que hacemos porque tenemos auténtica vocación de servicio y estamos convencidos de que contribuimos decisivamente a incrementar la moral del personal del Ejército de Tierra.■



# APOYO AL PERSONAL: UNA ANDADURA VISIONARIA

En respuesta a la evolución de la sociedad y del propio Ejército, el apoyo al personal ha experimentado un crecimiento significativo a partir de 2014, en que se constituye un órgano específico de dirección en la DIAPER: la Subdirección de Apoyo al Personal.

Para favorecer la integración en el destino y el apoyo a la movilidad geográfica —esencia de la función— se aplican esfuerzos en dos ejes: el eje del militar y la familia; y el eje del militar y el destino. Al tiempo, se ejerce una política informativa activa y un esfuerzo prospectivo y continuado de mejora del apoyo.

La escasez de recursos y la transversalidad de competencias entre administraciones, se abordarán en el ciclo 2019-2020 mediante una priorización de actuaciones y a través de proyectos de impulso programático que involucren a todos los actores concernidos

**Antonio de Vicente Crespo**

**General de brigada de Artillería (DEM)**

**Subdirector de apoyo al personal**

## LA COLONIZACIÓN DE UN NUEVO ESPACIO

El perfil del militar español de este primer cuarto del siglo XXI es muy distinto al que nutría las filas del Ejército del último cuarto del siglo XX. Con el cambio de milenio, nuestra institución ha mudado con la misma celeridad que lo ha hecho la sociedad española.

Una sociedad más avanzada y dinámica, más compleja, abierta y competitiva, con una infraestructura de comunicaciones bien desarrollada, con vocación europea e internacional, donde han arraigado profundos cambios sociales y económicos, con un creciente protagonismo e inserción profesional de la mujer, una evolución y diversificación del modelo de familia y, también, con un mercado

laboral necesitado de mayor fortaleza y excesivamente elástico frente a los ciclos económicos recesivos de la economía ha exigido del Ejército nuevas respuestas y un cambio de paradigma.

Así, en las últimas décadas, el Ejército, con sus matices propios dentro de las Fuerzas Armadas, se ha profesionalizado, ha incorporado de forma definitiva a la mujer, ha incrementado la exigencia curricular y la movilidad geográfica de su personal y, sobre todo, ha consolidado un modelo expedicionario de rotación y proyección permanente a zonas de operaciones en cualquier parte del planeta.



Este escenario ha abierto, en un proceso siempre inacabado, nuevas necesidades en el sistema de personal. Entre ellas, la dimensión humana del militar ha reclamado un esfuerzo específico en dos ámbitos muy concretos: en primer lugar en su integración profesional y familiar al ocupar destinos sucesivos; y, en segundo lugar, en la atención a las dificultades asociadas a su movilidad geográfica. La respuesta del sistema de personal a este doble vector de actuación es lo que hemos convenido en denominar *apoyo al personal*.

Al repasar las Instrucciones de Organización y Funcionamiento del Ejército (IOFET) se constata que en 1998 no existían órganos específicos de esta función en nuestra institución. Será la capacidad visionaria de la División de Logística del Estado Mayor del Ejército la que, con el alumbramiento en 2008 del Concepto Logístico del Ejército, sentase las bases para la constitución de un órgano de apoyo al personal de nivel dirección en la DIAPER y para refrendar la consolidación y desarrollo de órganos específicos de ejecución en todas las bases y acuartelamientos, que optimizasen el apoyo próximo al militar sin interferir las responsabilidades de la cadena de mando.

Así, la IOFET de 2011 recogió la primera sección de servicios de apoyo



El Real Decreto Ley 1/1988, de 22 de febrero, reguló la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas

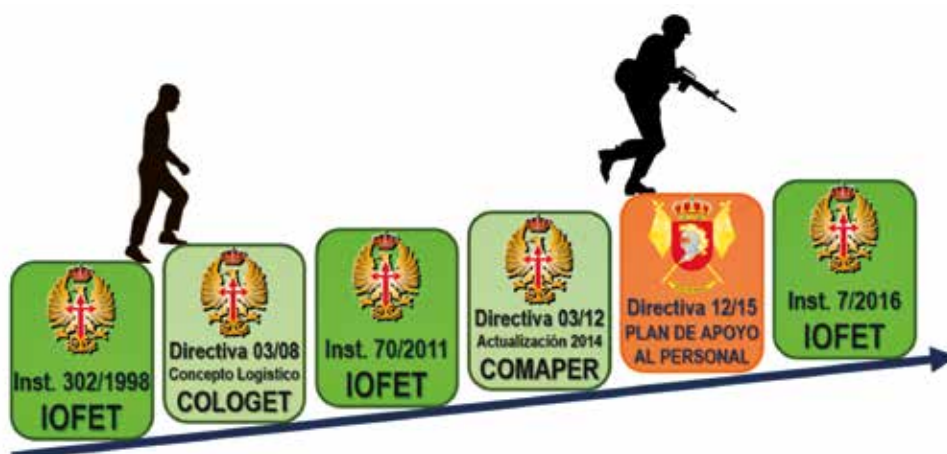
al personal y, posteriormente, se concibieron dos directivas de especial relevancia: el Concepto orgánico del Mando de Personal y el Plan de apoyo al personal. Estos documentos han informado la producción de la IOFET de 2016, donde se ha consolidado la constitución de la actual Subdirección de apoyo al personal como piedra angular de todas las acciones que en materia de apoyo al personal se llevan a cabo en el Ejército, lo que ha propiciado la fase más expansiva en la que nos encontramos.

### EL CONCEPTO DEL APOYO AL PERSONAL

La definición oficial obra en el Plan de apoyo al personal que, a la letra,

lo define como «el conjunto de actividades encaminadas a favorecer la integración del militar en su destino y puesto de trabajo, contribuyendo a solucionar los problemas e inconvenientes que habrán de afrontar tanto él como su familia como consecuencia del desempeño de sus cometidos profesionales, y en especial de su obligada movilidad geográfica». Y explicita como cometidos específicos de apoyo al personal los siguientes: «el apoyo a la movilidad, la promoción educativa, la asistencia religiosa y letrada, la orientación y el apoyo a la desvinculación, las acciones en beneficio de la integración del militar en su destino y, por último, las acciones dirigidas a solucionar los problemas del militar y su familia, derivados del desempeño profesional».

Para satisfacer sus cometidos, la Subdirección de apoyo al personal se organiza en cuatro grandes áreas de actuación que se corresponden con tres secciones, sección de calidad de vida y apoyo a las instalaciones (SECAVI), sección de apoyo al ejercicio profesional (SEAPRO) y sección de apoyo a la desvinculación (SEADES) y una unidad de heridos y fallecidos (UHEFA). La articulación se completa con una secretaría y una sección de análisis; a esta última corresponde el examen transversal de las necesidades en el Ejército y la concepción de la respuesta adecuada y posible a cada una de ellas, para su materialización y seguimiento.



La Directiva 03/12, en su actualización de 2014, por la que se desarrolla el «Concepto Orgánico del MAPER», representa el paso más decidido en el impulso del apoyo al personal en el seno del Ejército



La Subdirección es el órgano responsable del análisis, programación, ejecución, administración y control de todas las acciones que en materia de apoyo al personal se lleven a cabo en el Ejército

asistencia letrada y, sobre todo, de mejorar aspectos sustanciales del apoyo a la movilidad geográfica (así lo reclaman las encuestas de satisfacción institucionales), afectada por la enorme transversalidad de competencias entre diferentes organismos.

Sobre este mismo eje opera la UHEFA, que está asegurando con eficacia la coordinación y el apoyo a las actuaciones de las unidades, el seguimiento de las distintas situaciones, los apoyos de alojamiento y de ingreso hospitalario y, en su caso, también los de sepelio.

## LOS EJES DE ESFUERZO

La acción de la Subdirección bascula sobre dos grandes ejes de esfuerzo, uno orientado a la familia y el otro al destino.

### El eje del militar y la familia

De la misma forma que nuestra antigua doctrina prescribía que a las unidades había que dotarlas de medios para «vivir, moverse y combatir» (precisamente en ese orden), los compromisos de movilidad y de proyección a zona de operaciones, y eventualmente de combate, requieren desalojar de entre las preocupaciones de nuestros militares las numerosas cargas que,

como padre o madre, tienen respecto del cuidado y atención de sus familias. Este es el argumento que avala una mayor relevancia de este eje que, además, es el que nos otorga mayor soberanía y libertad de acción para actuar directamente sobre el apoyo al personal.

La SEAPRO ha promovido significativos avances en el apoyo a las familias de los militares destacados en zona de operaciones y también en la implantación de centros de educación infantil en las bases y acuartelamientos, en la asistencia religiosa y en la provisión de plazas en las residencias de estudiantes. Persiste, no obstante, el reto de satisfacer convenientemente el mandato de procurar

### El eje del militar y el destino

Este eje vehicula todas las acciones de integración del militar en su puesto de trabajo y las relacionadas con su futuro laboral.

La SECAVI impulsa la calidad de vida del militar en las bases y acuartelamientos y, sobre todo, asegura la excelencia del funcionamiento de la red de oficinas de apoyo al personal y puntos de información (OFAP/PI), verdadero sistema vascular del apoyo al personal que permite llevar hasta los beneficiarios el grueso del esfuerzo del conjunto de la Subdirección.



CENTRO	
Principal	1
Tipo A	7
Tipo B	5
Tipo C	5
Tipo D	8
PI	0

SUR	
Principal	1
Tipo A	10
Tipo B	8
Tipo C	2
Tipo D	22
PI	2

PIRENAICA	
Principal	1
Tipo A	6
Tipo B	9
Tipo C	6
Tipo D	3
PI	4

NOROESTE	
Principal	1
Tipo A	7
Tipo B	4
Tipo C	3
Tipo D	6
PI	2

CANARIAS	
Principal	1
Tipo A	2
Tipo B	2
Tipo C	0
Tipo D	0
PI	5

TOTAL	
Principal	5
Tipo A	32
Tipo B	28
Tipo C	16
Tipo D	42
PI	13

Despliegue territorial de las OFAP

Las OFAP/PI dependen funcionalmente de la DIAPER a través de la SECAVI y se encuadran orgánicamente en una unidad del ejército, mayoritariamente unidad de servicios de base (USBA) y unidad de servicios de acuartelamiento (USAC). Están categorizadas y dimensionadas en función del número de usuarios a los que apoyan. El despliegue actual, de 120 OFAP y 13 PI, se distribuye en cinco áreas de responsabilidad geográfica, cada una con una OFAP principal con cometidos de coordinación.

La puesta en valor de las OFAP/PI es esencial para el éxito de todas las acciones de apoyo al personal, razón por la que el equipo de militares que las sirve debe ser especialmente escogido, ejercer su actividad con dedicación exclusiva y, además, estar sujeto a continua formación y motivación. A mayor abundamiento, la financiación (que es responsabilidad orgánica) debe asegurar los mejores estándares posibles de equipamiento y de prestaciones de sus locales.

La SEADES pone el foco de su acción en los militares de tropa temporales que, en el marco de la Ley 8/2006, se acogieron a la modalidad de compromiso de larga duración (CLD). Este segmento de profesionales está reclamando de forma creciente un esfuerzo muy exigente de apoyo a su inserción en el mercado laboral, tanto por parte del Ejército como del conjunto del Ministerio, al acercarse oleadas muy numerosas de militares que alcanzarán los 45 años de edad, referencia de cese en esa modalidad de compromiso.

La Subdirección, a través de la SEADES, ejerce un esfuerzo sustantivo en dos programas: el de formación de apoyo y el de formación para el empleo. El primer programa oferta anualmente alrededor de 2700 plazas para preparar el ingreso en las academias militares, en la Guardia Civil y en la Policía Nacional, así



Las residencias de estudiantes universitarios que gestionan la DIAPER y la empresa RESA, así como los centros de educación infantil, constituyen una parte del impulso de la Subdirección en el apoyo al ejercicio profesional y a la movilidad geográfica

como para obtener titulaciones del sistema educativo general. El segundo programa se sustancia en los cursos del servicio público de empleo estatal (SEPE), que se imparten en las unidades acreditadas del Ejército, y del que se benefician más de 1500 militares, que pueden obtener así una certificación de formación profesional que facilite su acceso al mercado laboral.

## LA TRANSVERSALIDAD DE LAS COMPETENCIAS EN EL APOYO AL PERSONAL

El apoyo al personal es un compromiso del conjunto del Ejército y, lógicamente, de la propia acción e impulso del Ministerio. Las iniciativas que propugna la Subdirección trascienden con frecuencia su propio ámbito, bien porque la competencia de



Ejes de esfuerzo de la Subdirección de apoyo al personal



su ejecución está en otro organismo o bien porque los recursos necesarios no le pertenecen o compiten con otras prioridades.

Existe una larga nómina de organismos que residencian, de forma implícita, actuaciones en materia de apoyo al personal. Así, una parte de las medidas de orientación profesional, la bonificación por transporte ferroviario, la compensación para atender las necesidades de vivienda por cambio de destino, la gestión de viviendas de cargo y la financiación de una gran parte de las medidas de apoyo a la movilidad geográfica, entre otras muchas, se reparten entre competencias de diferentes actores del Ministerio o del propio Ejército.

Consecuentemente, la promoción de iniciativas en materia de personal requiere cohesionar recursos y competencias de actores distintos y, con frecuencia, exige una compleja labor de coordinación e impulso, y de imantación de voluntades y posibilidades en distintos ámbitos de la estructura. Estas dificultades ponen muy en valor los logros alcanzados hasta el momento, desde la primera sección de servicios de apoyo al personal, que lideraron los coroneles Paredes Herrera y Acón Recuero, hasta la expansión posterior, ya como Subdirección, llevada a cabo por los generales Ricardo Sotomayor y Aurelio Quintanilla.

## LAS PRIORIDADES

El apoyo al personal consume recursos que nunca son suficientes y cuyas necesidades cabe priorizar jerárquicamente en una «pirámide del apoyo al personal», donde los primeros niveles se corresponden con las necesidades más básicas, que para la Subdirección involucran el ámbito específico de gestión asociado a presupuesto. Es el caso del apoyo a heridos y a familiares de heridos y fallecidos en acto de servicio, cuya inevitable recurrencia carece de discrecionalidad. También se atribuye esencial protagonismo al apoyo a las

familias del personal en zona de operaciones, así como las acciones que protegen la movilidad geográfica y el ejercicio profesional.

La formación de apoyo y la formación profesional, así como otros apoyos a la desvinculación (certificaciones, guías de desvinculación, etc.), ocuparían los siguientes niveles de prioridad.

En un nivel inmediatamente superior, el esfuerzo lo reclama la formación de las OFAP, sobre las que la Subdirección opera a través de la convocatoria de jornadas y seminarios de actualización, tanto de jefes de OFAP como de sus equipos subordinados, y también en talleres de formación específica de expertos en desvinculación y en orientación laboral.

En el vértice de la pirámide se sitúan las actividades de dirección, difusión e inspección y, sobre todo, el área de impulso estratégico, donde se aplica un esfuerzo prospectivo orientado a ensanchar las fronteras del apoyo al personal y, sobre todo, a profundizar

este en el conjunto del Ejército. Aquí tiene un papel protagonista la sección de análisis, que realiza una actividad exploratoria de las necesidades que en materia de apoyo al personal tiene el Ejército, impulsa una política informativa activa (buscando en la frontera tecnológica las herramientas de difusión más eficaces y promueve una mejora continua de las actuaciones en el ámbito del apoyo al personal.

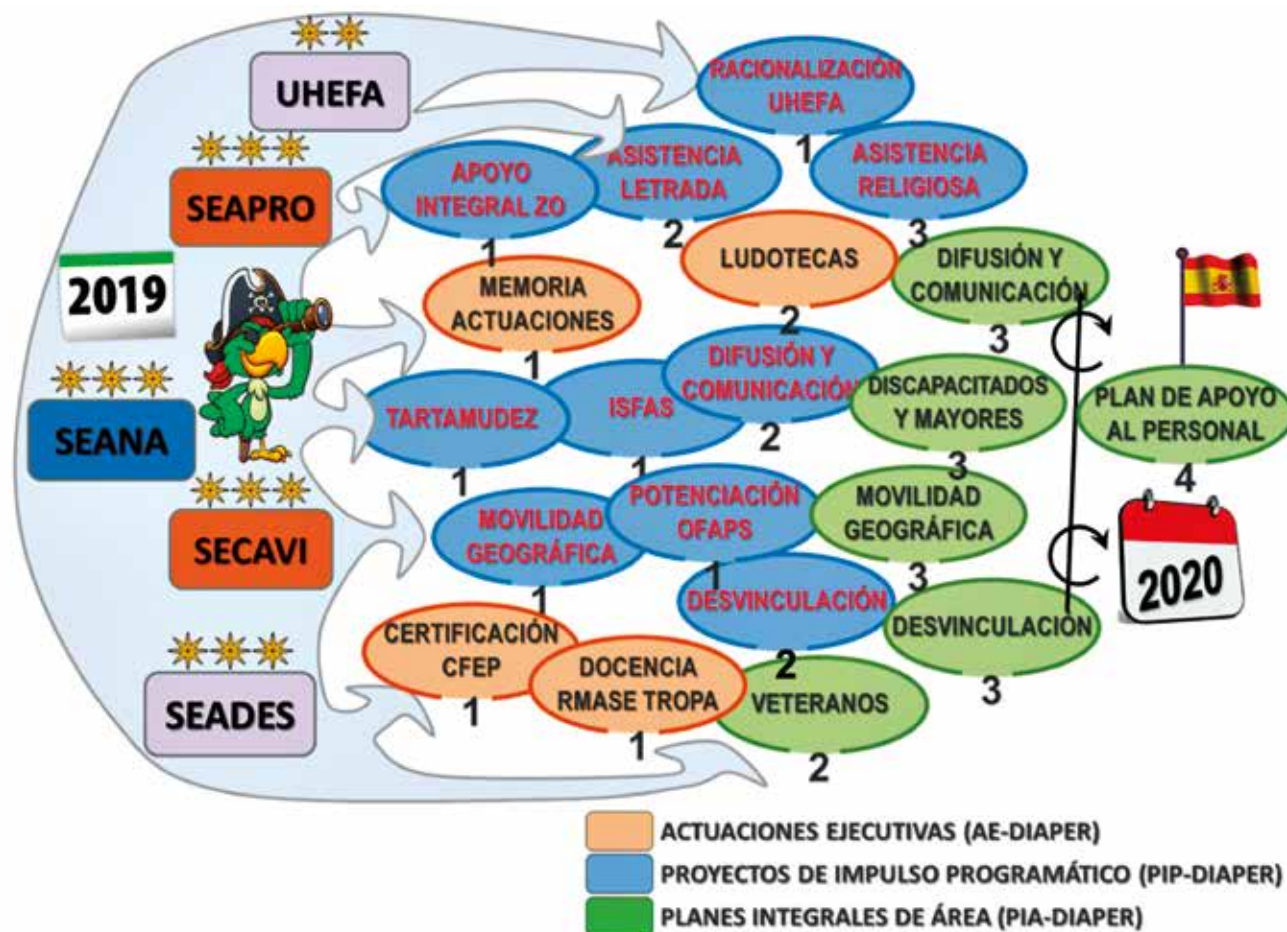
## EL IMPULSO ESTRATÉGICO: EL HORIZONTE Y LOS RETOS

La Subdirección tiene el reto de abrir a existentes necesidades nuevos e inexplorados caminos (allí donde la burocracia, la escasez de recursos o la hiperregulación administrativa parecen cerrarlos) y vencer las resistencias que cada actor involucrado (desde su legítima competencia o acreditado criterio) pueda ofrecer.

Para el ciclo 2019-2020 se ha definido un conjunto de objetivos que alcanzar en diferentes áreas de actuación para



Pirámide del apoyo al personal



Áreas de actuación del sistema de apoyo al personal

llenar insuficiencias detectadas en nuestro sistema de apoyo al personal. Al cerrar este artículo no pocas actuaciones se hallan en proceso de desarrollo y consolidación. De entre todas ellas cabe hacer referencia específica

a la memoria de actuaciones, con la que la Subdirección persigue configurar una publicación anual que recoja, de la forma más atractiva y útil posible, los distintos ejes de actuación de la DIAPER, acompañados de una recopilación de datos estadísticos que retraten el esfuerzo en cada área. La finalidad última será proporcionar a los mandos de primer nivel y a las unidades herramientas de análisis que fundamenten su propia actuación en materia de apoyo al personal. La publicación también pretende constituirse en una herramienta de interlocución transversal que, sin comprometer posturas oficiales, permita incentivar y asesorar el impulso que diferentes órganos de la Administración militar puedan, dentro de sus competencias, aplicar al apoyo al personal.

vertebrado suficientemente el ámbito de trabajo de la Subdirección para emprender (teniendo en cuenta, también, las enseñanzas adquiridas en los últimos años) la revisión del Plan de apoyo al personal, cuya vigencia rayará en ese momento los cinco años.

La Subdirección tiene ante sí el compromiso de dar nitidez a un amplio horizonte de necesidades de apoyo al personal, más allá de la transversalidad y de la escasez, y de colonizar todo el espacio necesario que permita a nuestros militares asumir, sin mirar atrás, la tarea de combatir o de prepararse para combatir. Esta misión es intrínseca a la naturaleza del Ejército y la única que justifica plenamente su existencia, de más de cinco siglos de antigüedad, y a cuyos combatientes de hoy (nuestros compañeros) y sus familias tenemos el deber de servir con la mayor eficacia posible.■

En 2020, la superación de tres líneas de objetivos habrá roturado y





# APOYO INTEGRAL EN OPERACIONES: EL ESFUERZO MÁS RELEVANTE

Las rotaciones sostenidas del despliegue del Ejército en zonas de operaciones, iniciadas en la década de los noventa, han acumulado experiencia en el ámbito del apoyo al personal desplegado y a sus familias en territorio nacional. A partir de 2014 se promueve un avance significativo mediante la inclusión en los Planes de Apoyo de un programa específico de atención a las familias. Este programa corre a cargo de voluntarios, de técnicos y de otro personal de las unidades de servicios y, también, de una empresa multiasistencia contratada por la DIAPER para todo el territorio español. Así mismo, la DIAPER se involucra específicamente con sus propios medios orgánicos, proporcionando privilegios de acceso y disfrute de alojamiento en residencias de descanso. En el ciclo 2019/2020 se perseguirá profundizar en las prestaciones vigentes a través de un proyecto de impulso programático específico

**Juan Luis González Martín**

**Coronel de Infantería**

**Jefe de la Sección de Apoyo al Ejercicio Profesional (SEAPRO)**

Los Estados Unidos de América constituyen la referencia paradigmática en el apoyo integral al militar desplegado en operaciones y a sus familias. Se han erigido, desde la finalización de la Primera Guerra Mundial, en la potencia hegemónica en el escenario internacional, circunstancia que se refleja en tres dimensiones específicas: su producto interior bruto, su nivel tecnológico y su capacidad militar. En lo

que concierne a esta última dimensión, su presupuesto en Defensa es del orden de cuarenta veces superior al español y, en términos relativos de porcentaje del producto interior bruto (PIB), multiplican alrededor de tres veces nuestra inversión. La brecha no es solo cuantitativa, sino también cualitativa, con un sistema muy estructurado de bases, compensaciones y apoyo a las familias y, también,

con un grado de resiliencia social a la exposición, a los riesgos y a las bajas del personal de sus fuerzas militares que no cabe omitir.

Pero, salvando esas distancias, debe subrayarse el compromiso de nuestras Fuerzas Armadas, y del Ejército en particular, con la seguridad y el apoyo a nuestros militares desplegados en operaciones, que no desmerece al norteamericano y cuyas raíces contemporáneas cabe rescatarlas de nuestra intervención en los Balcanes a principios de los años noventa, cuando el conflicto en esta vecina región europea se manifestaba de forma más virulenta. En ese período



Militares en Operaciones

nuestros compatriotas, con nuevos materiales y con renovados procedimientos, y atender también a sus familias dentro de esa vocación social inherente a la configuración del Estado español.

Una referencia relativamente reciente, y en vigor, es la Instrucción General 01/05 de marzo de 2005, del general de Ejército JEME, que desarrolla el Plan de Apoyo al Personal en Operaciones en el ámbito del Ejército y establece las acciones que se deben llevar a cabo antes, durante y después del despliegue, en apoyo del personal militar y de sus familias.

### LA EVOLUCIÓN DEL APOYO AL PERSONAL EN OPERACIONES

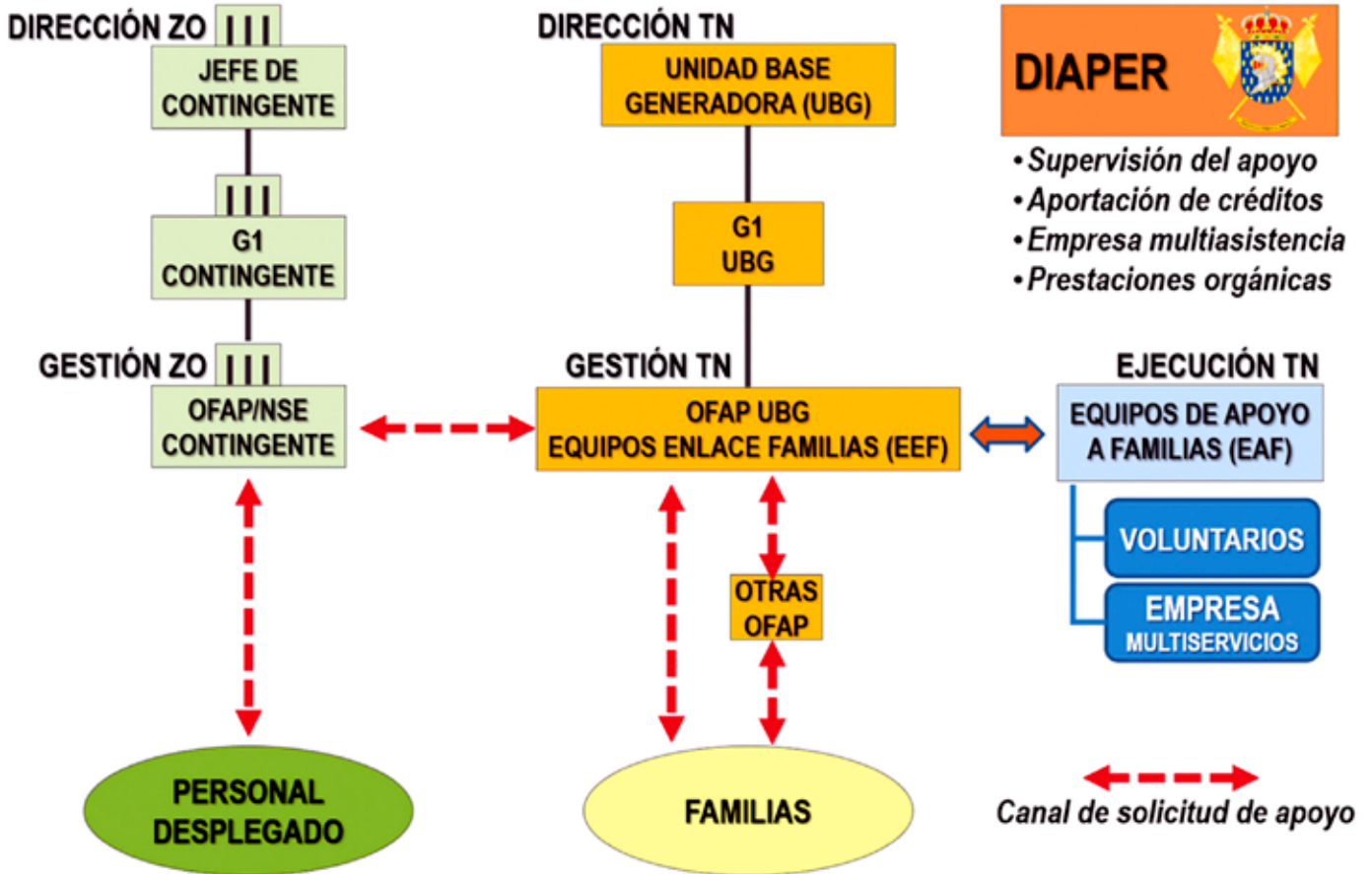
En el marco de la referida regulación, el apoyo ha ido experimentando una progresiva evolución, pues se han

y en las décadas posteriores el volumen moderado, aunque decidido, de nuestra contribución al compromiso

aliado nos ha permitido dar respuesta rápida en términos de protección y cobertura nacional al despliegue de



Plan de apoyo al personal



Apoyo a las familias en el Plan de apoyo integral al militar en operaciones

emprendido y consolidado mecanismos adicionales en favor del personal militar desplegado. Sin embargo, a principios de esta década aún persistía la necesidad de perfeccionar institucionalmente el apoyo a las familias, superar las embrionarias iniciativas de las propias unidades, los protocolos de comunicación y contacto, y las facilidades y prioridades en la oferta de residencias de descanso que configuraban, en su conjunto, un nivel de apoyo voluntarista pero necesitado de mayor profundidad y desarrollo.

Consecuentemente, a partir de 2014, desde los primeros estadios de constitución de la Subdirección de apoyo al personal como órgano funcional

específico en la DIAPER, se emprendieron las acciones de planeamiento necesarias para integrar iniciativas preexistentes con otras nuevas de acento doméstico-familiar, con la finalidad de proporcionar un apoyo integral que comprendiese tanto al personal militar desplegado como también, y sobre todo, a sus familias.

La sección de apoyo al ejercicio profesional (SEAPRO) asumió así el reto de concebir, desarrollar, divulgar y materializar un entonces novedoso y original programa modular que diese cobertura a las familias y así conferir carácter integral al apoyo.

Este sistema de apoyo integral arrancó de forma experimental en 2015

con la unidad que en ese momento iniciaba su despliegue en la operación Libre Hidalgo (Líbano) y que se ha afianzado hasta el presente, con mínimas variaciones, bajo la denominación genérica de Plan de apoyo. Entonces ya se estableció un claro concepto de las competencias de cada nivel de mando y de los canales de relación que convergían sobre la satisfacción de las necesidades experimentadas por las familias. El diseño involucraba a la cadena de mando operativa de la Fuerza proyectada, así como a la unidad base generadora (UBG), asumiendo los jefes de ambas cadenas la dirección del plan en su ámbito de despliegue respectivo. La estructura incorporaba un conjunto de equipos de enlace



con las familias (EEF), designados por la unidad, que hacían de correa de transmisión de las necesidades de aquellas. Finalmente, la oficina de apoyo al personal (OFAP) desempeñaba un papel medular de centralización y coordinación de la gestión del apoyo. La ejecución, es decir, la prestación efectiva del apoyo propiamente dicho, recaía en los equipos de apoyo a las familias (EAF), compuestos por personal voluntario y personal contratado.



Sello «Misiones de Paz»

De las tres fases en que se estructura el plan de apoyo (antes, durante y después del despliegue) la más novedosa y significativa se corresponde con el período efectivo de despliegue en zona de operaciones, en que el protagonismo se lo arroga el apoyo directo a las familias. Este puede activarse tanto en territorio nacional por la familia como desde zona de

operaciones por el propio militar desplegado.

La DIAPER consolidó el modelo a través de la producción de la Instrucción Técnica 05/17 Plan de apoyo al personal en operaciones fuera del territorio nacional, y, desde entonces, viene supervisando su materialización por la UBG en las sucesivas rotaciones

de despliegue a zona de operaciones. Así mismo, ejerce el control y la gestión de los créditos que respaldan el plan, que abarcan tanto las actividades programadas al efecto por la UBG como los propios cometidos que involucran a la DIAPER con sus prestaciones orgánicas, con sus propios créditos o con los de operaciones en el exterior.





Tropas del Ejército español en Bosnia

## EL PROGRAMA MODULAR Y EL DETALLE DE LOS MÓDULOS

Los equipos de apoyo a las familias sirven a un programa modular organizado en 12 paquetes o módulos de prestación que, en su conjunto, atienden las dificultades y las necesidades

más recurrentes en el ámbito doméstico-familiar, que resultan agravadas por la ausencia del progenitor desplegado. Su atención corre a cargo de voluntarios de la propia unidad, de reservistas, de técnicos y de otro personal de las unidades de servicios y, también, de una empresa multiasistencia contratada por la DIAPER para todo el territorio español. Así mismo, la DIAPER se involucra específicamente con sus propios medios orgánicos en los módulos «vacaciones» y «descompresión», donde proporciona privilegios de acceso y disfrute de alojamiento en residencias de descanso.

Las acciones o actividades asignadas a los diferentes módulos son las siguientes:

1. Apoyo en casa, que involucra pequeñas reparaciones y otro auxilio doméstico.
2. Conecta2, que apoya en el uso de herramientas de comunicación (asistencia informática, videoconferencia, etc.)
3. Contacto, basado en el establecimiento de cauces de

interlocución permanente de la unidad con las familias a través de diversos procedimientos de comunicación, de la celebración de reuniones tanto formales como informales y de asistencia religiosa.

4. Profesor en casa, consistente en la prestación de enseñanza de apoyo a los hijos con profesores particulares.
5. Tutor, que proporciona una atención más específica a hijos con dificultades de conducta y que incluye la asistencia psicológica.
6. Paquetería, que asegura la gestión y distribución de paquetes entre el personal desplegado y sus próximos.
7. Gestor, que auxilia en gestiones administrativas de distinta naturaleza.
8. Actividades de ocio, que añade una oferta festiva y de expansión a las familias mediante la celebración de días de la familia y de otras actividades al aire libre.
9. Vacaciones, consistente en la oferta de campamentos de verano y en ventajas en la ocupación



Campaña publicitaria «Contrata un héroe»

de residencias de descanso durante la fase de despliegue.

10. Apoyo a mayores, que procura auxilio en el cuidado a personas dependientes.
11. Cuidado de niños, que proporciona asistencia tanto a domicilio como en el traslado a los centros escolares e, incluso, en actividades de paseo en el exterior.
12. Descompresión, destinada a la unidad familiar al completo tras la conclusión del despliegue para favorecer su reintegración a través de ventajas en la ocupación de residencias de descanso, donde destaca la oferta gratuita de cinco días de alojamiento.

## EN PERSPECTIVA

La unidad familiar siempre resulta perjudicada en casos de ausencia prolongada de uno de los progenitores. Esta circunstancia no es privativa de la proyección a zonas de operaciones, menudeando también en la ocupación de destinos sucesivos en territorio nacional, asociados a nuestra inherente movilidad geográfica. Pero la mayor exigencia del servicio en el exterior reclama una respuesta específica por parte del Ejército, poniendo el foco en la familia como eje de esfuerzo principal del apoyo al personal. Su protección y atención por la institución es un factor multiplicador del potencial de nuestro personal desplegado, que se ve así aliviado emocional y materialmente de preocupaciones familiares y domésticas, lo que facilita el rendimiento, la concentración y el mejor cumplimiento de su misión allende nuestras fronteras.

Los sucesivos planes implementados hasta el momento han arrojado resultados satisfactorios y no ha faltado personal voluntario de las unidades involucradas para asumir el grueso de las tareas enunciadas anteriormente, siendo en general mucho más habitual este tipo de actuación que el empleo de empresas contratadas.

La DIAPER viene manteniendo, además, un notable esfuerzo complementario de difusión y comunicación a través de la cadena de apoyo al personal para garantizar la mejor atención a nuestros compañeros y a sus familias. En ese esfuerzo se incluyen las conferencias informativas que la Subdirección en su conjunto imparte en los acuartelamientos afectados antes del inicio del correspondiente despliegue.

Con independencia de que las iniciativas emprendidas hayan tenido un acogimiento favorable y de que la percepción que el militar tiene del apoyo a las familias esté mejorando en las prospecciones institucionales de opinión, el desafío de perfeccionar ese apoyo se mantiene abierto. En este sentido, la experiencia acumulada por las unidades y su retorno en forma de propuestas e iniciativas permitirán ulteriores avances, que la Subdirección espera incorporar en este ciclo 2019-2020, donde verán la luz diferentes proyectos de impulso programático (PIP). Entre ellos, está prevista

la producción de un PIP-DIAPER de apoyo a operaciones, con vocación de ensanchar las prestaciones vigentes o de profundizarlas.

Uno de los mayores esfuerzos (en su componente tanto humano como material) es el servicio en zona de operaciones. Aunque la exigencia que produce ese compromiso no ha sido uniforme en las diferentes misiones emprendidas hasta el momento, en algunas de ellas el desgaste y el grado de riesgo asumido por nuestros militares ha sido notable, lo que ha tensado las necesidades de apoyo a las familias. Consecuentemente, todo esfuerzo que desaloje de entre las preocupaciones de nuestros compañeros las correspondientes a la familia, o al menos las alivie, estará bien invertido y redundará en una mayor eficacia de nuestro servicio en el exterior. No es casual, por lo tanto, que el apoyo a operaciones sea el esfuerzo más relevante de la Subdirección de apoyo al personal, con una prioridad solo por detrás de la atención a nuestros heridos y fallecidos.■



Proyecto de Impulso Programático (PIP) Apoyo a operaciones



# MOVILIDAD GEOGRÁFICA: EL ESFUERZO POR EXCELENCIA

El apoyo a la movilidad geográfica es uno de los vectores del apoyo al personal afectado de mayor transversalidad entre administraciones. Aunque los ejes de aplicación del apoyo son similares a los de los países de nuestro entorno, el nivel de profundización de la respuesta que requieren las necesidades específicas de nuestro Ejército y de nuestra Nación es aún insuficiente. Las iniciativas emprendidas recientemente por el Ministerio de Defensa no han prosperado, siendo preciso reactivar los estudios desarrollados hasta el presente y conformarlos en el ciclo 2019-2020 en un proyecto específico de impulso programático que sensibilice, imante y priorice las actuaciones de los actores concernidos

**Jorge Fontana de Grassa**

**Coronel de Infantería (DEM)**

**Jefe de la Sección de Calidad de Vida y Apoyo a las Instalaciones (SECAVI)**

**Carlos Lafuente Varea**

**Teniente coronel de Infantería**

**Jefe del Negociado de Calidad de Vida**

la distancia desde su domicilio familiar y el plazo de incorporación que se exige en su unidad de destino le obligan a alojarse en una residencia próxima, que constituirá su nuevo domicilio habitual. Además, siendo el empadronamiento un requisito de la compensación por vivienda, procede a darse de alta en el padrón con el objeto de ser acreedor de esa prestación. Esta circunstancia le invita a hacerlo también en la Hacienda foral para acogerse a los beneficios tributarios de la nueva comunidad autónoma.

Tras haber completado los trámites anteriores, se ve privado del derecho de sufragio en la comunidad autónoma donde reside su familia y, por otro

## **EL APOYO AL PERSONAL Y LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

«Un militar casado y con tres hijos es destinado desde la comunidad autónoma del Principado de Asturias a la

comunidad autónoma del País Vasco. Para no perjudicar la escolarización de sus hijos y la actividad laboral de su cónyuge, decide no trasladar a su familia. Aunque disfruta del derecho a la libre elección de residencia,



Militar mujer con hijo

lado, al depender los dos miembros del matrimonio de sistemas fiscales distintos, afronta dificultades en el reconocimiento de convivencia familiar, siéndole negada, en primera instancia, la desgravación por hijos en ambas comunidades».

En definitiva, su ejercicio profesional le involucra en engorrosos trámites burocráticos y desplazamientos, le separa de su familia, le causa un no desdeñable trastorno económico (que no alivian las prestaciones vigentes) y le condiciona su derecho de sufragio, privándole de la posibilidad de hacerlo en su comunidad autónoma de origen.

El relato está basado en casos reales y ejemplifica la complejidad que entraña la atención a la movilidad geográfica de nuestro personal, además de evidenciar existentes dificultades de escolarización y de conciliación laboral.

Pero, más allá de este caso concreto, el escenario es aún mucho más alambicado, puesto que en la profunda transformación experimentada por las Fuerzas Armadas en las dos últimas décadas se hallan las huellas de hondos cambios sociales, sobre todo en el ámbito de la familia, con la mujer insertada plenamente en el mercado laboral,

con matrimonios entre militares y con una recurrencia creciente de familias monoparentales, así como de separaciones y divorcios. A mayor abundamiento, los protocolos del sistema de personal han multiplicado la exigencia de movilidad geográfica y la rotación periódica del militar en misiones y destinos en el exterior. Se trata de un cambio sobre el cambio, de mayor presión y de hostil exigencia individual. Consecuentemente, el Ejército debe hallar y proporcionar respuestas adecuadas que alivien las cargas domésticas asociadas a la movilidad y desembarazar a nuestros militares de preocupaciones que condicionen o perjudiquen el cumplimiento de las misiones a las que sirven.

### LA RESPUESTA DEL LEGISLADOR Y LA POSTURA INSTITUCIONAL

La primera respuesta específica, más allá de la preexistente regulación administrativa en materia de viviendas y en determinadas ayudas, fue la Ley 26/99, de 9 de julio, de medidas de apoyo a la movilidad geográfica de los miembros de las Fuerzas Armadas, cuyo principio esencial es facilitar la referida movilidad mediante el apoyo a las necesidades de vivienda del militar por cambio de destino y localidad. Ese principio lo concreta la ley (y su desarrollo reglamentario posterior) a través de una compensación económica o, en casos singulares, facilitando una vivienda militar.

Sin desmerecer el avance que supuso la referida ley en el alivio de los perjuicios causados por la movilidad geográfica, se hace evidente que, en la actualidad, el personal militar (sobre todo el masculino) es mayoritariamente refractario a cambiar su domicilio familiar. En general, prefiere proteger el bienestar de su cónyuge e hijos y arrostrar en solitario el nuevo destino, con la incierta esperanza de un próximo retorno, apoyándose interinamente en la bondad de la

infraestructura de comunicaciones que ofrece el Estado y, sobre todo, en las bonificaciones por transporte que ofrece el Ministerio de Defensa. De ello cabe colegir que las medidas de apoyo a la movilidad que se ofertan en la actualidad tienen márgenes holgados de ensanchamiento, circunstancia que no es ajena a los líderes nacionales, dentro y fuera de las Fuerzas Armadas.

Así, en consonancia con las conclusiones que sobre el particular arrojaba el *Observatorio de la vida militar* en su informe anual de 2014, la Comisión de Defensa del Congreso de Diputados, en su sesión del día 24 de noviembre de 2016, acordó aprobar una proposición en la que se instaba al Gobierno a elaborar una ley de movilidad geográfica que resolviese «las carencias que tiene el sistema actual de cambio de destino forzoso de los profesionales de las Fuerzas Armadas y que mejore la conciliación laboral y familiar, compatibilizándolo con las necesidades estratégicas y operativas de las Fuerzas Armadas». La citada comisión, en su comparecencia del 20 de diciembre de 2016, acordó «trabajar en un plan integral de apoyo a la movilidad que se pueda transformar, con el mayor acuerdo y consenso posible, en una futura ley de apoyo a la movilidad del personal de las Fuerzas Armadas».





Congreso de los diputados

Igualmente, la Ministra de Defensa, en su discurso de la Pascua militar del año 2017, hizo referencia a este problema afirmando lo siguiente: «[...] trazaremos un plan de movilidad integral de las Fuerzas Armadas y de conciliación de la vida personal y profesional [...]».

Por su parte, el general de Ejército JEME, en su propósito para 2018, consideró «esencial que nuestro personal tenga en las bases y acuartelamientos niveles de calidad de vida y condiciones de trabajo similares a los del resto de la población a la que sirven, impulsando los planes de choque que ya se han iniciado, así como compensar las exigencias de la vida militar apoyando las iniciativas dirigidas a la mejora de retribuciones y al mantenimiento y perfeccionamiento de las medidas de movilidad geográfica en curso».

En este escenario programático y voluntarista, durante el año 2018 la Subsecretaría de Defensa constituyó

tres grupos de trabajo que, respectivamente, perseguían mejoras en los protocolos de percepción de la compensación por vivienda, nuevas indemnizaciones por cambio de residencia por razón de servicio y la implementación de una estructura de apoyo en el Ministerio (incluyendo la ayuda al personal y la escolarización de los hijos).

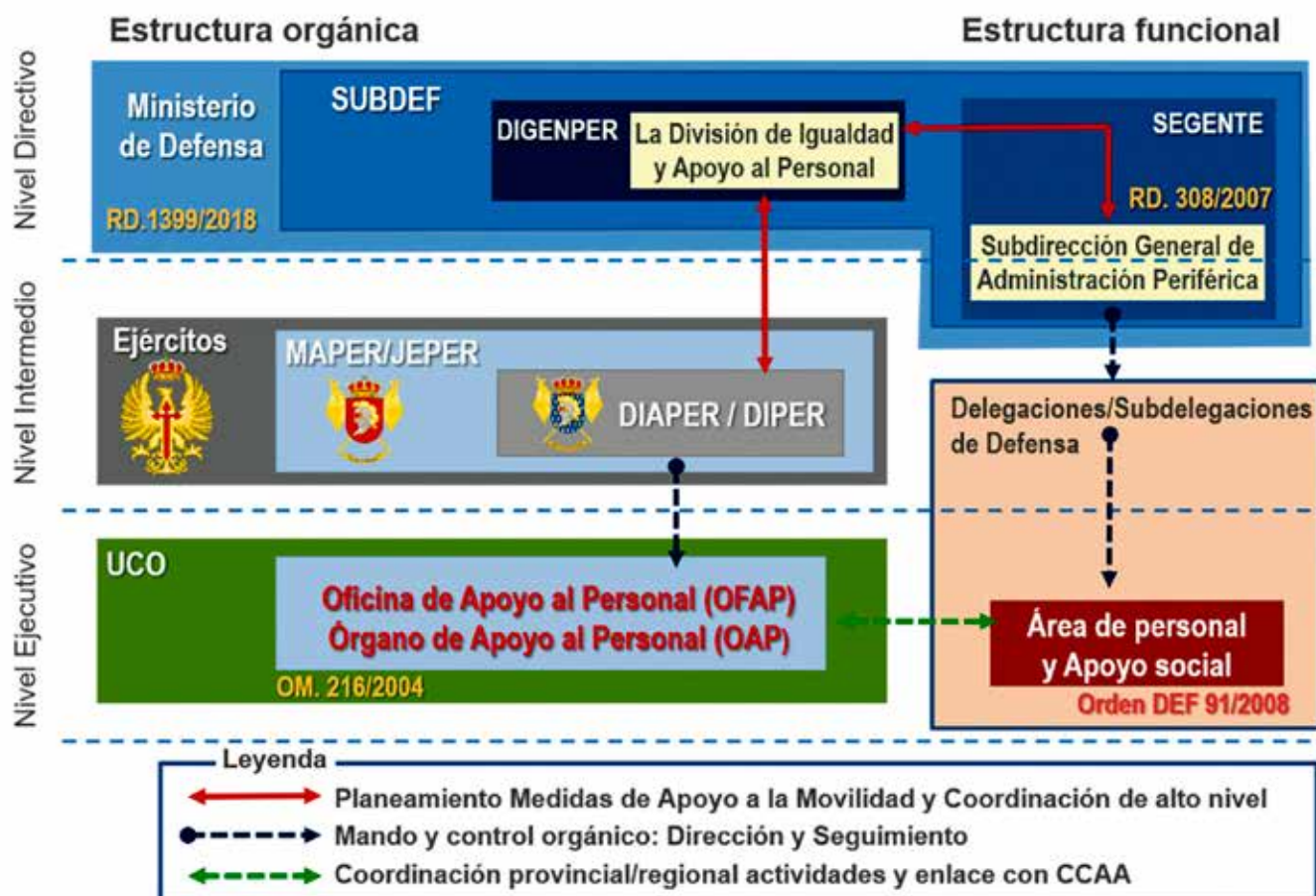
Las acciones referidas no han desembocado en resultados concluyentes, si bien se ha consolidado la preexistente estructura funcional de apoyo a la movilidad geográfica, donde la División de Igualdad y Apoyo al Personal desempeña una función clave. Esta división y los distintos actores de la estructura están llamados a impulsar las diferentes iniciativas. En particular, el tratamiento de la escolarización de los hijos se remite a las oficinas de apoyo al personal, que ampliarían su abanico de cometidos a través de una eventual ampliación de la Orden Ministerial 216/2004 que las regula.

## **LAS HERRAMIENTAS VIGENTES DE APOYO A LA MOVILIDAD EN EL EJÉRCITO**

Desde la Subdirección se hace un seguimiento estrecho de las recetas que los países de nuestro entorno aplican en apoyo de la movilidad geográfica de su personal militar. Con excepción del Ejército italiano, que focaliza el esfuerzo en prestaciones económicas, el resto de los Ejércitos aliados (alemán, francés, británico) disponen de fórmulas similares a las que habilita el Ejército español, aunque pueda haber alguna distancia en la extensión y profundidad del apoyo.

Si nos asomamos a la página de la Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER) en internet, encontramos la relación siguiente:

— El Instituto de la Vivienda, Infraestructura y Equipamiento de la Defensa (INVIED) proporciona una compensación económica de vivienda por cambio de destino o,



Estructura funcional de apoyo a la movilidad geográfica

en ciertos casos, una vivienda en arrendamiento especial. También ofrece ayudas económicas para la adquisición de vivienda en propiedad, si bien estas últimas han dejado de facilitarse, en principio interinamente, desde 2012.

- La Inspección General de Ejército (IGE) gestiona una extensa oferta de residencias y alojamientos logísticos que apoyan la movilidad en toda España.
- Los traslados de residencia están amparados por el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, por el que la unidad familiar tiene derecho al abono de los gastos de viaje, a los gastos de transporte de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a tres días de dietas para el titular y para cada miembro de la familia que efectivamente se traslade. Los

destinos en el extranjero son objeto de una indemnización adicional de gastos de instalación.

- Entre numerosos convenios de transporte de uso oficial y privado destaca el convenio del Ministerio con RENFE.
- El Mando de Personal (MAPER) presta asimismo apoyos a la movilidad en casos excepcionales (enfermedades graves, cuidado de dependientes y fallecimiento de un progenitor de hijo menor de 16 años).
- En el contexto del Plan de apoyo a operaciones, el personal de las unidades que se proyectan a zona de operaciones disfruta de un programa modular de apoyo a las familias. La DIAPER gestiona la financiación de ese programa, contrata empresas de asistencia a domicilio y, adicionalmente, tras la conclusión de la misión,

proporciona, dentro del módulo «descompresión», cinco días de alojamiento gratuito a la unidad familiar en residencias de descanso. Además, mantiene una reserva de plazas en las mismas residencias para disfrute prioritario del personal militar que concluye misión en zona de operaciones.

- Las comunidades autónomas (en el ámbito de sus competencias y de su propia regulación) facilitan el proceso de escolarización de hijos de cualquier ciudadano (militar o no) si el traslado del mismo se ha producido una vez iniciado el curso escolar, si bien la respuesta no es uniforme y, probablemente, tampoco suficiente en el caso de los hijos de militar.
- Existe una oferta (promovida por el Ministerio de Defensa y gestionada por la DIAPER) de centros de educación infantil en ocho bases y



Logo de los Puntos de Información

acuartelamientos del Ejército, en proceso de extensión a otras ubicaciones. A ello se suma la oferta de ludotecas aplicada este año 2019 por primera vez en el Ejército.

- La DIAPER proporciona plazas para hijos de personal militar en siete residencias de estudiantes, cuya convocatoria anual suele publicarse en el mes de mayo. A esta oferta se suma la de otras tres residencias de la Armada y del Ejército del Aire, que pueden ser solicitadas por los titulares de derecho del Ejército con la prioridad que corresponda.
- El Ministerio de Defensa ha impulsado, a través de diferente producción normativa, un abanico amplio de medidas de conciliación familiar.

- El personal destinado en Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla disfruta de bonificaciones en trayectos aéreos y marítimos a la Península, que alcanza a cualquier ciudadano residente (militar o no) en esas demarcaciones. De forma adicional, el personal militar destinado en Canarias tiene también derecho a un viaje anual gratuito a la Península del conjunto de la unidad familiar.

Cabría añadir más prestaciones, puesto que el concepto de apoyo a la movilidad es muy transversal, como lo es el conjunto del apoyo al personal, y existen siempre áreas de transición conceptuales en las modalidades de apoyo.

En cualquier caso, hay que reseñar las prestaciones de apoyo a la movilidad en el ámbito del destino, donde la red de 120 oficinas de apoyo al personal y 13 puntos de información de las bases y acuartelamientos desempeñan un cometido vital de apoyo próximo al militar destinado y a su familia. Existe un protocolo muy elaborado, dirigido y supervisado desde la DIAPER, por el que se establece contacto anticipado con el personal que se incorpora para aportarle información, guiarle en su proceso de instalación familiar y auxiliarle en las acciones de gestión que precise en el ámbito de la vivienda, la escolarización, el empadronamiento y la tramitación de documentación con diferentes organismos del Ministerio de Defensa o de la demarcación geográfica.

### EL PROYECTO DE IMPULSO PROGRAMÁTICO (PIP) DE APOYO A LA MOVILIDAD

¿El apoyo a la movilidad es infinito? Evidentemente no. ¿Es suficiente? Con toda probabilidad, tampoco. Disponemos de mecanismos de apoyo a la movilidad similares a los de los países de nuestro entorno, si bien la singular exigencia curricular de nuestro sistema de personal en conjunción



Logo de las OFAP





# Inviéd

Instituto de Vivienda, Infraestructura  
y Equipamiento de la Defensa

La movilidad geográfica involucra transversalmente un conjunto de necesidades y de prestaciones muy diversas, donde la respuesta del Ejército requiere el compromiso de numerosos actores e instituciones

con la idiosincrasia propia de nuestra vertebración como nación, donde cohabitan Administraciones que, dentro de su propia competencia, proporcionan respuestas heterogéneas a unas mismas necesidades, requieren de nuestra institución esfuerzos suplementarios en el área de apoyo a la movilidad.

Caben, como se ha referido anteriormente, acciones de ensanchamiento de la base del apoyo a la movilidad, aunque los ejes principales están bien definidos. Pero donde existe mayor margen de actuación es en la profundidad de ese apoyo y también en la oportunidad y eficacia de su aplicación. El foco está en remover barreras de gestión, allanar las dificultades

derivadas de la confluencia de competencias entre distintas Administraciones y en flexibilizar requisitos de acceso a las distintas prestaciones.

El objetivo es encontrar el equilibrio entre las necesidades de nuestros profesionales y el apoyo razonable que debe proporcionar el Ejército y el conjunto del Ministerio de Defensa, y yendo más allá, el conjunto del Estado, del que los militares son servidores públicos con cargas muy gravosas en el ámbito personal y familiar.

La DIAPER tiene identificadas las acciones y las iniciativas que deben emprenderse. La movilidad es, en el ámbito de las áreas de actuación programática, un área prioritaria.

Asumiendo la dificultad de satisfacción simultánea de todas las necesidades aún existentes, se ha abierto un proceso de impulso secuencial y programático en ciclos sucesivos de acciones que benefician la movilidad y que sea respetuoso con las competencias de los numerosos actores concernidos pero que, al mismo tiempo, facilite la interlocución transversal, en los niveles que corresponda, para su consecución. Cualquier logro será un éxito parcial, y se reiterará el esfuerzo las veces que sea necesario, dentro de ese anunciado equilibrio, hasta la conquista del grado más razonable de atención a las necesidades de movilidad de nuestro personal militar.■





# LA DESVINCULACIÓN: EL ESFUERZO PROSPECTIVO

El esfuerzo en desvinculación del Ejército y del conjunto del Ministerio de Defensa será muy exigente en la próxima década, en que miles de militares de tropa cesarán en su compromiso de larga duración al alcanzar los 45 años de edad. La DIAPER participa en la necesaria respuesta conjunta mediante su oferta de preparación para ingreso en las Academias Militares, la formación de apoyo online, los cursos intensivos preparatorios, y los cursos SEPE de formación profesional para el empleo. Los convenios, la reserva de plazas en la Administración, el portal de empleo del Ministerio, la actividad formativa de orientadores y expertos en desvinculación de las OFAP y el desarrollo en proceso del Plan de Orientación Laboral del Ministerio, están llamados a mejorar las expectativas de colocación de nuestro personal

**José Antonio Cauqui Carretero**

**Coronel de Artillería**

**Jefe de la Sección de Apoyo a la Desvinculación (SEADES)**

**Alfonso Carlos Bermejo Vicente**

**Teniente coronel de Artillería**

**Jefe del Negociado de Desvinculación**

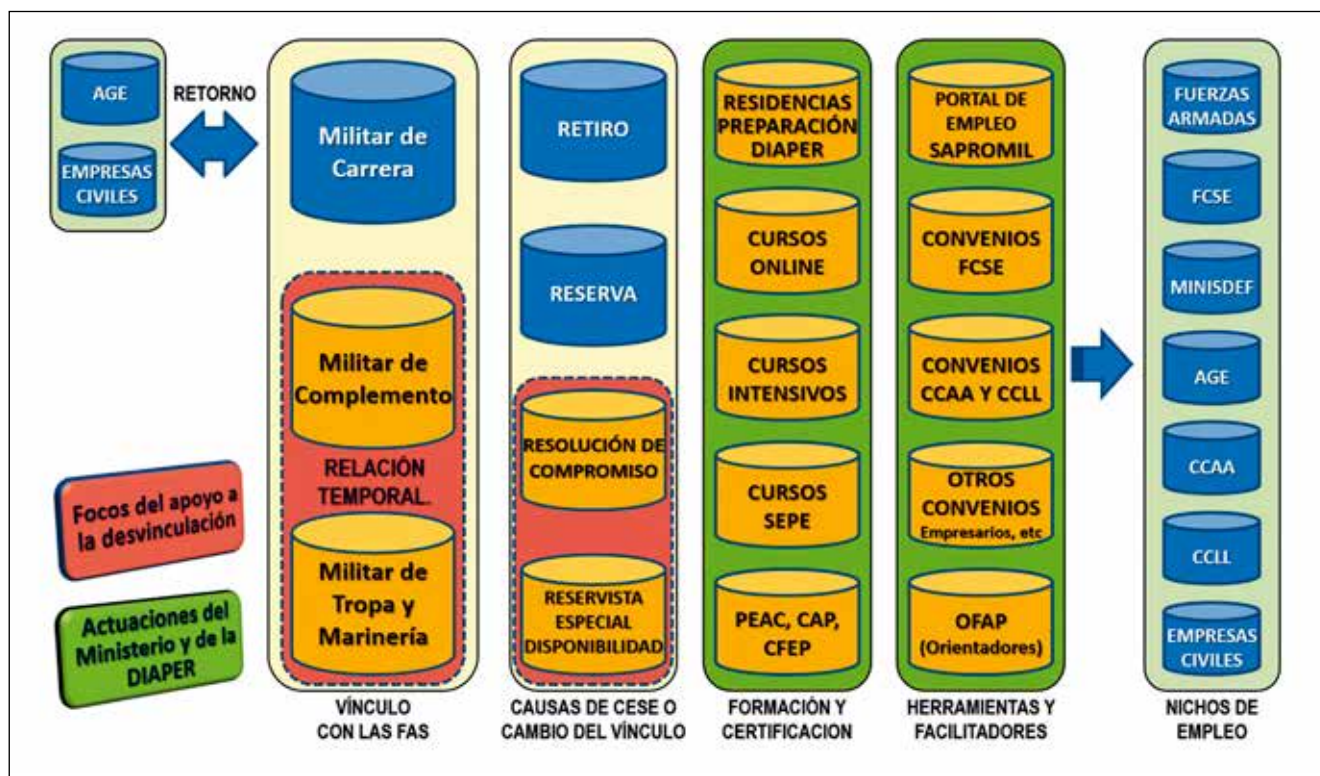
aquel cuya relación es de carácter temporal.

Dentro de la Subdirección de Apoyo al Personal, la sección de apoyo a la desvinculación (SEADES) es el órgano responsable de mejorar el nivel educativo y de promover la formación orientada al empleo del personal militar, con el objeto de facilitar su transición al mercado laboral. Para ello, con el concurso de la cadena de apoyo al personal, ejerce un notable impulso tanto formativo como informativo y divulgativo.

Por la parte de la formación, y en lo que podríamos denominar *acción*

La DIAPER viene ejerciendo un esfuerzo muy destacado, pionero en muchas iniciativas, para ofrecer alternativas y aportar soluciones al

personal que cesa en su relación de servicios con el Ejército, con el foco prioritario de sus actuaciones en materia de desvinculación, sobre



Mapa de desvinculación (no exhaustivo)



Todas las Fuerzas Armadas ejercen un esfuerzo en desvinculación. El lema «Contrata un héroe», de uso frecuente en la actividad divulgativa de la DIAPER, tiene su origen en el programa norteamericano *Hire a hero* que, a su vez, ha inspirado el programa de aprovechamiento de capacidades profesionales del personal militar (SAPROMIL) de nuestro Ministerio de Defensa

directa sobre el personal, gestiona en el ámbito de su competencia la amplia oferta educativa del Estado, además de la específica de la propia DIAPER en materia de promoción interna en las Fuerzas Armadas.

En una acción indirecta, la SEADES forma expertos en desvinculación

y en orientación laboral en todo el despliegue de las OFAP (oficinas de apoyo al personal) en las bases y acuartelamientos del Ejército. A esta actividad se aplica una metodología específica en talleres de trabajo<sup>1</sup> que se convocan periódicamente y que materializan la disponibilidad de asesores bien formados en aquellas para

proporcionar un apoyo directo, eficaz y activo al personal próximo a desvincularse, sobre todo en el período de sus últimos cinco años de compromiso.

Adicionalmente, despliega un esfuerzo de difusión tanto presencial, a través de conferencias, como virtual, a través de las distintas plataformas digitales de comunicación de la DIAPER. Complementariamente produce certificaciones de formación y experiencia profesional, así como de guías de desvinculación.

### EL SEGMENTO DE TROPA TEMPORAL DE LARGA DURACIÓN: LA DIMENSIÓN DEL DESAFÍO

El desafío tiene un componente moral muy significativo. El Ejército, en su misión esencial de combate y de preparación para el combate, requiere personal joven, en su plenitud física, para afrontar con garantías las exigencias inherentes a esa parte

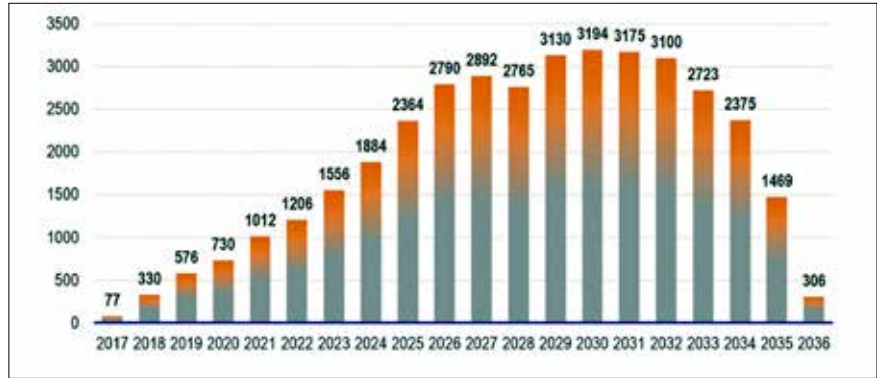


nuclear del servicio, sujeto a privaciones, riesgos y penalidades. Así lo entendió el legislador al promulgar la Ley 8/2006 de Tropa y Marinería, que puso el límite a la modalidad más dilatada de relación temporal de servicios con las Fuerzas Armadas (compromiso de larga duración, CLD) en los 45 años de edad.

Aunque el personal vinculado por todas las modalidades obrantes en la referida ley merece un apoyo específico por parte del Ejército, aquel que le ha consagrado la etapa vital de mayor rendimiento, es acreedor no solo de nuestra preocupación y atención preferente desde un punto de vista de su inserción en el mercado laboral, sino también de un reconocimiento social y moral de la propia institución y de la sociedad en su conjunto.

En la próxima década, la dimensión numérica del desafío llevará el volumen de desvinculación de nuestro personal que concluye su compromiso de larga duración a un crecimiento continuado hasta desbordar los 3000 efectivos anuales, antes de caer ya bien entrada la siguiente década.

No existe desembocadura alternativa. Su continuidad en el Ejército resulta incompatible con el cupo del 10 % reservado para el acceso a la condición permanente y, también, con la edad media deseable de nuestro personal de tropa, cuyo progresivo e indeseado envejecimiento es



Evolución de la desvinculación en el Ejército por finalización del compromiso de larga duración

causa de preocupación en la Fuerza, lo que amenaza con condicionar su propia operatividad.

Para los militares de tropa que hayan accedido al compromiso de larga duración, al agotarse este, la Ley 8/2006 contempla el abono de una prima por servicios prestados a quienes superen los diez años de compromiso y hayan completado los dos últimos en activo. Alternativamente, quienes cumplan los recaudos previstos en la misma ley al alcanzar los 45 años de edad adquirirán la condición de reservista de especial disponibilidad, situación que lleva asociada el derecho a la percepción de una prestación de 629,76 euros mensuales (sujeta a actualización por la Ley de Presupuestos Generales del Estado) hasta la edad de retiro.

Más allá del no desdeñable esfuerzo presupuestario que deberá aplicar

el Ministerio en los próximos años, el reto del sistema de apoyo al personal radicará en maximizar las posibilidades de colocación en la sociedad civil de este segmento de veteranos en plena edad laboral. Para ello habrán de vencerse numerosos obstáculos, no siendo menor el del angosto umbral de ocupación que recurrentemente experimenta el mercado laboral español. Pero resulta incontestable que la preservación de una vida digna y de un adecuado nivel de bienestar va a requerir, además del propio compromiso de los interesados, el compromiso del Ejército en procurarles formación, orientación y todas las facilidades que estén al alcance de la institución.

### LA OFERTA DE FORMACIÓN

Anualmente la DIAPER, dentro de su oferta de formación de apoyo, prepara a militares de tropa para ingreso en las academias militares y asimismo gestiona los cursos sobre plataforma de enseñanza virtual que convoca la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM), reforzándolos con sus propios medios (en función de la demanda) con cursos intensivos presenciales. En lo que concierne a la formación profesional para el empleo, se involucra en la convocatoria de los cursos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que facilita el



La provisión anual de más de 400 plazas en las residencias de Santoña y Ronda sirve al propósito de preparación para ingreso por promoción interna en la AGBS y la AGM, y constituye el esfuerzo principal de la formación de apoyo de la DIAPER

Ministerio de Defensa a través de la referida DIGEREM.

Los cursos presenciales preparatorios para el ingreso en la escala de suboficiales (Academia General Básica de Suboficiales, AGBS) y de oficiales (Academia General Militar, AGM) se desarrollan en los centros Virgen de La Paz (Ronda) y Virgen del Puerto (Santoña), para 250 y 180 alumnos, respectivamente. Tienen la duración correspondiente a un curso escolar (de octubre a junio). En los últimos años han obtenido un elevado porcentaje de éxito, que ha rondado un promedio global cercano al 85 %.

Los cursos de formación de apoyo sobre plataforma virtual (conocidos como *cursos online*) son convocados anualmente por la DIGEREM y se desarrollan a través de internet (vía *online*) en horario de tarde, compatible con el horario laboral. Tienen cobertura docente mediante tutorías y seguimiento y alcanzan cinco cursos: dos para el ingreso en las escalas de oficiales y suboficiales del Ejército (AGM y AGBS), dos para el ingreso en las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado (Guardia Civil y Policía Nacional) y uno para el acceso a los ciclos formativos de grado superior. Las plazas son limitadas (1400 para el Ejército de un total de 2000) y se asignan según los criterios de prioridad generales que establecen la DIGEREM y los particulares de cada

ejército. No obstante, en los últimos años la DIGEREM ha realizado convocatorias extraordinarias para ampliar la oferta de acceso al uso de la plataforma, si bien sin proporcionar el apoyo de tutorías y de seguimiento (formato conocido como *plataforma espejo*).

La DIAPER suele convocar adicionalmente, en el mes de junio, un curso presencial intensivo de preparación para el ingreso en la Guardia Civil. Se realiza en la residencia militar de Navacerrada (Madrid) y está abierto a todo aquel que lo solicite y supere las pruebas iniciales.

Los cursos de Formación Profesional para el empleo (conocidos como *cursos SEPE*) son convocados por la



En el marco del Campus Virtual Corporativo de la Defensa, la DIGEREM hace una convocatoria anual de formación de apoyo, que promueve la enseñanza en un entorno virtual. Para el ciclo 2018/2019 ha convocado 2000 plazas para Suboficiales, Militares de Complemento y Militares de Tropa y Marinería

DIGEREM en el marco del convenio que se firma anualmente con el Ministerio de Trabajo a través del SEPE. Los cursos son solicitados por las unidades y se asignan según los criterios de priorización establecidos por cada ejército y la selección que realiza la DIGEREM. Las unidades beneficiarias deben haber acreditado ante el SEPE la disponibilidad de instalaciones y el personal docente requerido y tener una demanda suficiente de personal interesado (mínimo 15 alumnos). Los cursos SEPE facilitan a los alumnos un certificado de profesionalidad o un certificado de aptitud profesional (CAP) que les faculta para trabajar en empresas civiles.

## LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO Y EL ESFUERZO DE LA ADMINISTRACIÓN

Existen básicamente tres vías para que un militar que se desvincule del Ejército emprenda un proyecto profesional alternativo: la promoción en las Fuerzas Armadas, el acceso a puestos en las Administraciones públicas o su colocación en un puesto de trabajo en el ámbito empresarial público o privado.

La oferta de empleo público en las Fuerzas Armadas, en la Administración del Ministerio de Defensa, en la Guardia Civil y en el Cuerpo Nacional de Policía habilita un yacimiento





En 2019 se han financiado 88 cursos del servicio público de empleo estatal (SEPE) en 56 unidades acreditadas del Ejército. Los cursos SEPE constituyen el esfuerzo principal en formación para el empleo

anual de empleo de alrededor de 7000 plazas, sujetas a la satisfacción de las condiciones específicas y a la presentación al concurso correspondiente. Una parte de esas plazas están afectadas de condiciones de acceso por promoción interna o, alternativamente, son objeto de reserva para personal militar.

En la reserva de plazas en las Administraciones autonómicas y locales, así como en la promoción y oferta de empleo por parte de las confederaciones de empresarios, juegan un papel muy relevante los convenios<sup>2</sup>, que constituyen un compromiso formal entre el Ejército o el conjunto del Ministerio de Defensa y otros organismos o entidades, e involucran canales de interlocución, de formación y, en última instancia, de oferta de puestos de trabajo efectivos para el personal desvinculado.

Entre las herramientas de acceso al mercado laboral, tanto del sector público como del sector privado, merece destacarse la iniciativa «Sistema de aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar» (SAPROMIL), impulsada por el Ministerio de Defensa en 2013, aunque hunde sus raíces en acciones que se remontan a 2008. Constituye

un portal de empleo de la DIGEREM que gestiona salidas profesionales para personal militar al relacionar y gestionar la oferta de capacidades individuales con la oferta de empleadores públicos y privados. El sistema actúa sobre el currículum, el perfil profesional y la formación específica de los interesados que voluntariamente se inscriban, y dirige su acceso a las ofertas de empleo de empleadores tanto públicos como privados. El portal gestiona alrededor de 10 500 candidatos y 170 empresas.

El último y más decidido impulso de desarrollo profesional y desvinculación del Ministerio de Defensa ha sido la publicación del Plan integral de orientación laboral (PIOL) en mayo de 2018, cuyo desarrollo e implementación concita la participación de los órganos de enseñanza y de apoyo al personal de los tres ejércitos, además de señalados organismos del Ministerio de Defensa. El PIOL ha integrado en un marco único todas las actuaciones que venían desarrollándose en el ámbito de los ejércitos y de organismos del propio Ministerio de Defensa, y persigue una acción coordinada y sinérgica de todos los actores concernidos.

El PIOL, que se articula en seis áreas de actuación y diez programas, persigue (según establece su artículo primero) «apoyar al personal militar que desee iniciar un proyecto alternativo a la carrera militar o a la trayectoria profesional que esté desempeñando, de modo que pueda conseguirlo con éxito, todo ello atendiendo a las necesidades de las Fuerzas Armadas

y en el marco de las disponibilidades presupuestarias».

El marco de actuación diseñado por el Ministerio de Defensa está dando muestras de eficacia y la Subdirección (a través de la SEADES) está acomodando a él sus propias acciones, que han sido precursoras y anticipatorias de las que ahora se realizan en ese escenario común y más amplio.

### **SON SOLDADOS, SON PROFESIONALES, SON VALIENTES; Y SON DE LOS NUESTROS**

Todos los profesionales del Ejército que cesan en su relación de servicios con la institución constituyen una fuente de ocupación y preocupación de quienes servimos en los órganos de apoyo al personal. Y, entre ellos, aquellos cuyo cese se produce no de forma voluntaria, sino por mandato de la ley, en plena edad laboral tras un servicio temporal prolongado, son especial objeto de nuestros desvelos.

La dimensión del desafío trasciende a los propios implicados para involucrar al conjunto del Ejército y a los órganos especializados del Ministerio de Defensa. Más allá del conocimiento de la circunstancia, se requiere una acción coordinada y sinérgica de todos los actores con influencia en nuestros militares de tropa: los órganos de la cadena de apoyo al personal, las propias unidades de encuadramiento, sus jefes y los jefes directos de los interesados. Los actores referidos han de contagiar y contagiarse de dos palabras: *concienciación* y *motivación*. Ha de promoverse, con anticipación y oportunidad, la toma de conciencia del personal con un horizonte próximo de desvinculación, así como incentivarlo y apremiarlo hacia las ofertas de formación que puedan conducirle a su inserción futura en el mercado laboral. En el esfuerzo de la cadena de apoyo al personal es determinante la complicitud de los jefes de las unidades y de los mandos directos, que deben





El PIOL se articula en seis áreas de actuación y diez programas, con vocación comprensiva y exhaustiva de todas las herramientas y mecanismos de desvinculación de las Fuerzas Armadas

procurar los medios necesarios y ponderar los compromisos profesionales de ese personal para la consecución de niveles razonables de éxito en este desafío común a todo el Ejército.

Aunque el esfuerzo en desvinculación está bien estructurado en el conjunto del Ministerio de Defensa, la Subdirección abordará con nueva concreción su tratamiento en el Ejército, recogiendo e incentivando el compromiso de todos los actores y niveles de mando de la institución mediante un Proyecto de impulso programático (PIP) específico de desvinculación, que verá la luz en el ciclo 2019-2020.



La DIAPER, el Ejército y el conjunto del Ministerio de Defensa están desplegando múltiples esfuerzos en la construcción del futuro en que han de vivir nuestros veteranos. Habremos alcanzado nuestro objetivo si, dentro de unos años, al tender una mirada retrospectiva sobre ellos, encontramos cierto poso de satisfacción en nuestra memoria. La misma memoria de la que rescatamos a diario las imágenes de conflictos vividos, como las de aquellas encrucijadas balcánicas, donde un joven Arturo Pérez-Reverte te devolvía la mirada detrás del parapeto de unas gafas enormes, su única trinchera. Y allí y a él, transmutando el tiempo, le robabas sus palabras por escribir, para rubricar hoy con ellas el compromiso que la institución tiene para con quienes van a ser nuestros veteranos: «Son soldados, son profesionales, son valientes; y son de los nuestros».

#### NOTAS

1. Talleres «SITÚATE», que forman asesores en concienciación y motivación, y «TBAE», que forman expertos en técnicas de búsqueda activa de empleo.

2. Los veinticinco convenios en vigor pueden consultarse en el portal del sistema de aprovechamiento de las capacidades profesionales del personal militar (SAPROMIL): <http://www.sapromil.es/convenios/>■





# HERIDOS Y FALLECIDOS: EL ESFUERZO IMPRESCINDIBLE

La creación de la Unidad de Heridos y Fallecidos (UHEFA) en 2012 constituyó la acción más destacada del proceso de transformación del Mando de Personal iniciado en aquella fecha con la publicación de la Directiva 03/12 *Concepto Orgánico del MAPER*. La UHEFA apoya y guía a las unidades en el momento en que uno de sus miembros fallece o cae gravemente herido. Adicionalmente presta el apoyo necesario de desplazamiento, alojamiento y, en su caso, de sepelio, a los familiares próximos, suplementando así la propia atención y el apoyo que les proporciona la unidad de encuadramiento. Con unos procedimientos muy protocolizados y una experiencia ya muy consolidada, la unidad ha alcanzado una eficacia incontestable y un grado de gestión y atención excelentes

**José Antonio Ramajo Rivas**  
**Teniente coronel de Artillería**  
**Jefe de la Unidad de Heridos y Fallecidos (UHEFA)**

## **GÉNESIS DE UN ACIERTO ORGÁNICO**

La Unidad de Heridos y Fallecidos (UHEFA) se constituyó en 2012 con la Directiva 03/12 *Concepto Orgánico del MAPER* del general de Ejército JEME, en el contexto de un proceso

de impulso y aliento del apoyo al personal en el Ejército. Así se satisfacía la necesidad sentida en el Mando de Personal (MAPER) de concentrar en un solo órgano de nivel superior el control de todas las actuaciones que requería el tratamiento de fallecimientos y de heridos y, sobre todo, de asegurar que tanto el personal militar como sus familias recibiesen la debida atención por parte de las autoridades militares y por el conjunto del Ejército. Inicialmente integrada en la estructura de la Jefatura de Personal del MAPER, la actualización de 2014 de la referida Directiva la reubicó en la Subdirección de Apoyo al Personal, órgano que se

constituía *ex novo* en la misma revisión.

La misión principal de la UHEFA es coordinar todos los apoyos a los heridos y a las familias de los heridos y fallecidos del Ejército. Además, asegura el flujo de las novedades que pudiesen existir sobre su situación y efectúa el seguimiento continuado y el control de las actividades que se realicen en beneficio de aquellos. También asume, dentro del ámbito del Ejército, la responsabilidad en la gestión del programa de recogida de información sobre la siniestralidad del personal de las Fuerzas Armadas (PRISFAS).





La UHEFA actúa en dos ejes: el eje de la unidad y el eje de los heridos y de las familias de heridos y fallecidos. Los procedimientos están muy regulados y protocolizados. La UHEFA persigue permanentemente apurar la gestión al nivel de excelencia a fin de procurar la mejor atención posible a la unidad de encuadramiento y al herido, así como a la familia del herido o fallecido

## EL DOBLE EJE DE ACTUACIÓN DE LA UHEFA

La UHEFA supone un esfuerzo necesario, un esfuerzo permanente pero, sobre todo, el esfuerzo imprescindible que, en cualquier caso, debe atender la Subdirección de Apoyo al Personal de la DIAPER.

El Ejército español tiene una rica y dilatada historia salpicada de hazañas individuales y colectivas, de numerosos héroes conocidos y de muchos más anónimos que han servido y combatido en todos los continentes en los últimos cinco siglos y que han llevado el nombre y los valores de España a todos los rincones del planeta. En la estela de esa historia de heroicidad, formando parte de ella o en sus más próximos aledaños, están los militares españoles que en este siglo XXI resultan heridos o fallecidos en acto de servicio sirviendo a España. Las Fuerzas Armadas, en nombre del Estado, tienen el deber de honrar y cuidar a esos héroes y a sus familias, así como de otorgarles los honores y la preeminencia de los que su sacrificio y entrega personal les hace acreedores.

La UHEFA asume ese mandato institucional y moral para el conjunto del

Ejército, actuando en un doble eje de actuación:

- El auxilio inmediato a las unidades que sufren un incidente con bajas en el desempeño de su actividad.
- El apoyo a los heridos, a sus familias y a las familias de los fallecidos.

La actuación en los citados ejes requiere respectivamente prestar atención administrativa a la unidad y apoyo social y económico a los familiares.

## EL EJE DE LA UNIDAD: EL APOYO ADMINISTRATIVO

La atención administrativa consiste en orientar, apoyar y coordinar con la unidad de destino del fallecido o del herido todas las gestiones administrativas que, en beneficio de nuestros compañeros y de sus familias, se han de realizar con el objeto de que estos puedan percibir las pensiones, indemnizaciones, seguros y otras prestaciones públicas que puedan corresponderles. Para el logro de esa finalidad, cada una de las contingencias es monitorizada y actualizada sistemáticamente para acumular de forma anticipada la información que eventualmente sea necesaria para un futuro

expediente de cambio de situación, de cese o de pérdida de aptitud psicofísica como consecuencia de un acto de servicio.

El proceso arranca en el instante en que la UHEFA conoce el incidente. Como primera respuesta se establece contacto con la persona designada a tal efecto por la unidad y se autorizan, en su caso, los abonos de desplazamiento de los familiares de primer grado. A continuación se remite a la unidad un resumen detallado de todas las actuaciones que debe emprender. Esta guía de actuación está adaptada al tipo de incidente y a las circunstancias administrativas específicas e individualizadas de cada persona apoyada. Junto con el resumen se adjunta complementariamente la normativa aplicable o de utilidad para el caso.

Tras la respuesta inicial se abre una fase de seguimiento y de intercambio periódico de información con la unidad y, sobre todo, con la remisión de esta a la UHEFA del sucesivo estado en la evolución del militar o militares a los que se apoyan. La fase de seguimiento concluye cuando el herido causa alta médica o cesa en su relación de servicios con el Ejército. Si se tratase de un fallecimiento, el



seguimiento se extingue cuando la familia del fallecido haya percibido todas las indemnizaciones, pensiones y preeminencias que le pudieran corresponder según la legislación vigente.

La labor de la UHEFA no se agota en la gestión, el análisis y la acumulación de documentación, sino que mantiene un flujo informativo de permanente asesoramiento a la unidad, a la que se le proporcionan las indicaciones necesarias para perfeccionar y formalizar todas las acciones administrativas que requieren el herido, el fallecido o las familias. El ámbito de estas acciones se extiende tanto a las Administraciones públicas como a las entidades privadas de las que el personal apoyado pueda ser beneficiario, ya que, con carácter general, aquellas no suelen actuar de oficio.

El ámbito de gestión que involucra a la UHEFA es muy amplio y sería prolijo traerlo aquí. Alcanza todas las indemnizaciones, seguros, planes de pensiones, distintas prestaciones del Mando de Personal, del patronato de huérfanos y del Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), la actualización y puesta al día del expediente

personal del interesado o fallecido con la nueva situación administrativa, regularización de sus armas, bajas y altas de nuevas acreditaciones de identificación de familiares, etc.

### EL EJE DE LOS HERIDOS Y FAMILIARES: EL AUXILIO SOCIAL Y ECONÓMICO

Cuando un compañero resulta herido en presunto acto de servicio y es hospitalizado en una localidad diferente a la de residencia de sus familiares, la UHEFA, al amparo de la Instrucción General 04/12 del general de Ejército JEME y una vez despachada la autorización correspondiente, apoya a los familiares con una comisión de servicio indemnizable. Esta cubre los gastos de desplazamiento desde el domicilio de residencia a la localidad de hospitalización, así como los gastos de alojamiento y manutención por el importe de la dieta correspondiente, hasta cuatro familiares durante los primeros diez días y dos familiares hasta un máximo de treinta días.

En caso de fallecimiento en acto de servicio o por accidente o enfermedad contraída o agravada con

ocasión del mismo, la UHEFA gestiona el abono de los gastos de sepelio en aplicación de la Orden Ministerial 79/1997, de 18 de abril. Esta prestación alcanza un máximo de 300 unidades del salario mínimo interprofesional diario vigente, que en 2019 es de 9000 euros. En este apoyo económico se incluyen los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención de los familiares, hasta un número de diez. En la interpretación que la UHEFA hace de la normativa aplicable del Departamento, la cobertura de los gastos de sepelio y los del desplazamiento de familiares en los casos de fallecimiento en presunto acto de servicio se extiende a todos los militares profesionales con categoría de oficial o suboficial en situación de activo o de reservista activado, y en cualquier circunstancia (acto de servicio o no) cuando el fallecimiento corresponda a un militar de tropa o marinería, asimismo en situación de activo o de reservista activado.

Un caso específico que cabe significar aquí es el de la repatriación de personal desde zona de operaciones con motivo de una evacuación sanitaria, cuyos protocolos exigen su hospitalización



La UHEFA apoya y guía a las unidades en el momento en que uno de sus miembros fallece o cae gravemente herido. Adicionalmente presta el apoyo necesario de desplazamiento, alojamiento y, en su caso, de sepelio, a los familiares próximos, suplementando la propia atención y el apoyo que les proporciona la unidad de encuadramiento



*El milagro de Empel, por Augusto Ferrer-Dalmau*



*Mi Bandera, por Augusto Ferrer-Dalmau*

inicial en el Hospital Militar Central de la Defensa Gómez Ulla. Para atender esta eventualidad la DIAPER dispone de seis habitaciones dobles en la antigua residencia Virgen del Carmen, actual residencia de la Academia Central de la Defensa, dentro del recinto del propio hospital. Estas habitaciones tienen la finalidad de proporcionar alojamiento próximo a los familiares en los procesos de evacuación referidos. Su uso se produce a solicitud de la unidad de encuadramiento (punto de contacto designado por la misma). La UHEFA, una vez comprobada la disponibilidad, procede a la gestión y autorización de la ocupación, sin coste alguno para los familiares.

La UHEFA realiza un esfuerzo de gestión notabilísimo en apoyo de los componentes del Ejército, de nuestros compañeros, en un ámbito muy sensible de dificultad personal y familiar. El volumen de personal apoyado, de casi 77 000 militares, exige una respuesta a incidentes cuya recurrencia se produce casi diariamente y en el que la UHEFA se involucra con la máxima dedicación, atención y sensibilidad de sus componentes. Ejerce simultáneamente un esfuerzo divulgativo y de difusión en todos los foros y unidades donde su participación es solicitada, con un promedio de tres o cuatro acciones divulgativas mensuales.

Para la UHEFA es mucho más que un deber; es un honor poder servir a compañeros que lo dan todo por la nación y estará siempre en el apoyo de esa estela de heroicidad por donde transitan los miembros del Ejército español, de ayer, de hoy y de mañana, la estela de un Ejército con una historia de avatares y de héroes que lo sitúan entre las mejores de todos los ejércitos contemporáneos.■

**RD 1462-2018**  
**Salario Mínimo**  
**Interprofesional**  
**2019**

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL	
<b>DIARIO</b>	<b>30 €</b>
<b>MENSUAL</b>	<b>900 €</b>
<b>ANUAL</b>	<b>12.600 €</b>
<b>300 DÍAS</b>	<b>9.000 €</b>



# ENLACE CON LOS BENEFICIARIOS: EL ESFUERZO DE COMUNICACIÓN

La sección de Análisis de la Subdirección de Apoyo al Personal está apurando todas las fronteras tecnológicas del siglo XXI, en su búsqueda de la excelencia en el servicio prestado por la DIAPER y en hacer que este llegue eficazmente a todo su «público objetivo». El programa activo de difusión con presencia física que realiza la Subdirección en las bases y acuartelamientos, así como el apoyo próximo realizado en estos por las OFAP, se viene complementando con todo el elenco posible de herramientas virtuales: el portal web DIAPER, la APP para dispositivos móviles, el canal RSS, la mensajería SMS, etc. En el ciclo 2019-2020 un Proyecto de Impulso Programático de Difusión y Comunicación, reiterará y afinará aún más nuestro esfuerzo de difusión, sobre todo en el segmento de suboficiales y de militares de tropa

**Luis Sierra Carvajal**  
**Coronel de Caballería (DEM)**

**Juan José Esponera Román**  
**Teniente coronel de Artillería**

**Eduardo Gutiérrez de Rubalcava Carbó**  
**Coronel de Infantería (DEM)**  
**Jefe de la Sección de Análisis**

última variable (el grado de demanda) influye de forma decisiva el conocimiento que de la oferta asistencial tiene el conjunto de nuestro personal, cuya diversidad de situaciones administrativas, condiciones de trabajo, volumen de efectivos y necesidades específicas dibujan un escenario exigente de política informativa.

Consecuentemente, el esfuerzo en comunicación cobra un protagonismo muy relevante entre el conjunto de actuaciones de la DIAPER que, en los últimos años, viene persiguiendo

La eficacia de la DIAPER está en función de tres variables íntimamente vinculadas entre sí: la calidad de los servicios prestados, el coste involucrado y el grado de demanda de los beneficiarios. Y en esta



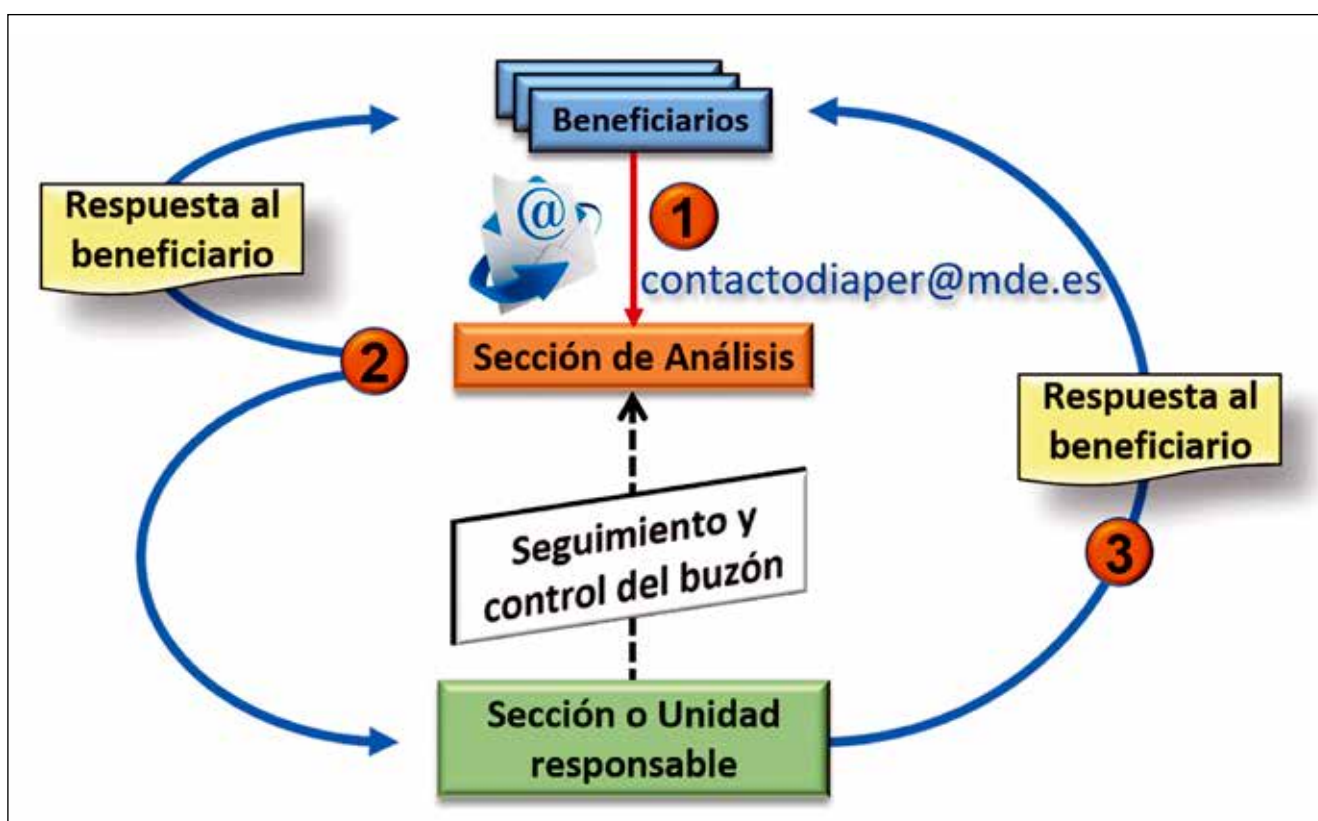
tecnológica mediante la explotación de las plataformas que operan en el espacio digital de comunicación: intranet, internet, aplicaciones informáticas (APP), canales de comunicación (i.e. *Really Simple Syndication*, rss), avisos y comunicados, mensajería SMS, etc. A través de ellas se impulsa la información con oportunidad a todos los beneficiarios de la DIAPER en su doble dimensión: apoyo al personal y acción social.

Adicionalmente, este espacio virtual se ha enriquecido con herramientas de interlocución *online*. Así, el «buzón de contacto» insertado en el portal web de la DIAPER habilita un ámbito de conversación personalizada que permite dar respuesta a solicitudes de información u orientación en la que interviene todo el conjunto de la DIAPER. Este contacto directo con los usuarios también nos permite tomar el pulso a nuestro esfuerzo de comunicación, pues no son pocas las sugerencias e iniciativas nacidas a través de esta vía que realimentan el apoyo que prestamos y la forma en que lo difundimos.

llevar y servir la información a todos los posibles beneficiarios, sin necesidad de que estos busquen el acceso a la misma. La finalidad es alcanzar, con un coste reducido y en plazo inmediato, al grueso del personal del Ejército y de sus familias, en especial al segmento de los militares de tropa (actualmente con márgenes de demanda

más holgados) y a aquellos beneficiarios de difícil enlace, como es el caso del personal en reserva sin destino, los huérfanos, las viudas y los retirados.

La Subdirección de Apoyo al Personal, a través de su sección de análisis, ha llevado la política informativa del conjunto de la DIAPER a la frontera





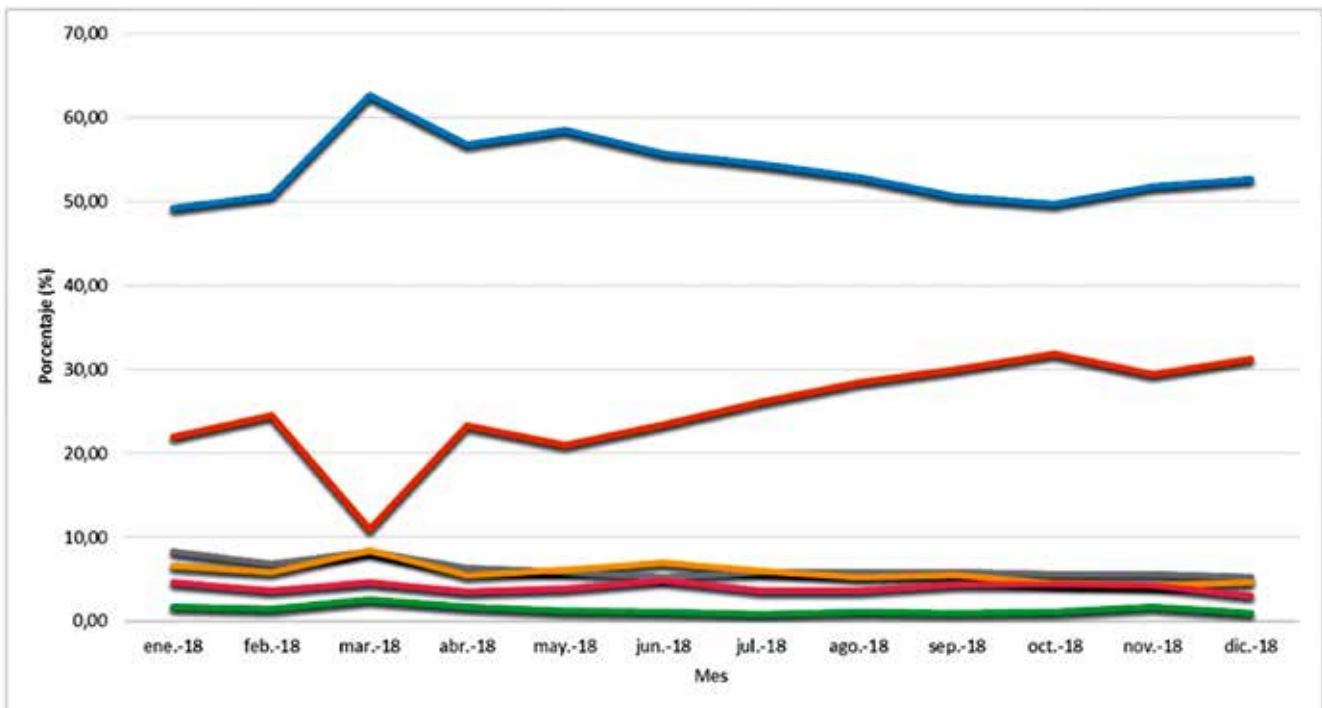
acuartelamientos del Ejército para explicar a los militares allí destinados, en todos sus empleos, los apoyos que la DIAPER pone a su disposición y la de sus familias, tanto en territorio nacional como en zona de operaciones. Este esfuerzo de difusión se despliega de forma más permanente a través de la red de 133 oficinas y puntos de información de apoyo al personal, que operan en el ámbito del apoyo próximo al usuario, lo que lleva a un contacto físico y directo las actuaciones del conjunto de la DIAPER y pone al servicio del personal militar cuanta información y orientación precise, para impulsar de forma activa, además, su integración en el destino, la promoción de su desarrollo personal y profesional y su relación con la sociedad civil.

Las herramientas tecnológicas enunciadas se combinan también con procedimientos tradicionales de difusión, con intervención física de la cadena de apoyo al personal, que involucra a la

propia Subdirección y, también, a las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP).

Así, la Subdirección programa anualmente distintas visitas a las bases y

De todas las herramientas y procedimientos de difusión de información



AÑO 2018	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ANUAL
<b>OCIO</b>	49,1%	50,7%	62,5%	56,7%	58,4%	55,7%	54,4%	52,8%	50,5%	49,7%	51,7%	52,5%	53,7%
<b>MOVILIDAD</b>	21,9%	24,5%	11,0%	23,3%	21,0%	23,4%	26,0%	28,5%	30,0%	31,9%	29,3%	31,2%	25,2%
<b>APOYO CONTINUO</b>	8,3%	6,8%	8,3%	6,3%	5,9%	5,3%	5,8%	5,9%	5,8%	5,6%	5,6%	5,3%	6,2%
<b>FAMILIA</b>	6,5%	5,8%	8,4%	5,4%	6,1%	6,9%	5,9%	5,2%	5,5%	4,5%	4,2%	4,6%	5,8%
<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	4,6%	3,7%	4,6%	3,5%	3,9%	4,8%	3,7%	3,7%	4,3%	4,4%	4,2%	3,0%	4,0%
<b>DESVINCULACIÓN</b>	1,7%	1,5%	2,6%	1,7%	1,2%	1,1%	0,9%	1,1%	1,0%	1,1%	1,7%	1,0%	1,4%

Número de visitas, en términos porcentuales, del acceso a las pestañas del portal web de la DIAPER en 2018, con detalle de su evolución durante los distintos meses del año



2018	VISITANTES DISTINTOS	Nº DE VISITAS	PÁGINAS	SOLICITUDES	TRÁFICO
<b>ENE</b>	18.082	33.088	57.657	1.665.754	144,37 GB
<b>FEB</b>	18.761	34.232	58.291	1.805.167	154,15 GB
<b>MAR</b>	25.817	46.870	80.901	2.604.242	276,04 GB
<b>ABR</b>	24.797	45.907	74.534	2.522.619	169,09 GB
<b>MAY</b>	23.354	44.241	71.303	2.365.531	185,61 GB
<b>JUN</b>	18.087	35.247	53.916	1.693.738	138,81 GB
<b>JUL</b>	18.745	35.681	53.801	1.756.720	144,45 GB
<b>AGO</b>	17.507	34.232	51.408	1.715.125	127,15 GB
<b>SEP</b>	14.672	28.695	42.926	1.443.504	112,49 GB
<b>OCT</b>	16.740	34.869	52.268	1.546.947	108,52 GB
<b>NOV</b>	16.132	34.497	54.011	1.484.991	83,49 GB
<b>DIC</b>	13.374	30.147	44.008	1.113.046	47,66 GB
<b>TOTAL</b>	<b>226.068</b>	<b>437.706</b>	<b>695.024</b>	<b>21.717.384</b>	<b>1691,83 GB</b>

Número de accesos al portal web de la DIAPER en el año 2018

referidos hasta aquí cabe hacer un examen más detenido de aquellas herramientas cuya reciente implantación nos han llevado a una posición de mayor vanguardia tecnológica.

#### EL PORTAL WEB DE LA DIAPER

En marzo de 2015 la DIAPER puso en servicio en internet el portal web de asistencia al personal del Ejército de Tierra, con la finalidad principal de

dar a conocer sus acciones de apoyo a todo su público objetivo y llegar así a la totalidad de los beneficiarios y de sus familias, con independencia de su situación.

Este portal está sujeto a permanente mejora y revisión a través de la Junta Web, constituida recientemente en el ámbito de la Subdirección, y en la que intervienen todos sus componentes en un proceso iterativo y cíclico de examen de sus contenidos y de la forma de

presentarlos. Las propuestas de los propios usuarios recibidas a través del correo de contacto del sitio web son asimismo convenientemente analizadas y, en muchos casos, incorporadas, en aplicación del lema de la propia página: «Ayúdanos a apoyarte».

En nuestro afán de ofrecer un servicio de calidad al usuario, hacemos también un seguimiento del acceso y uso del portal para pulsar su aceptación y utilidad en función del número de



visitas recibidas y las áreas de mayor consulta.

Los resultados arrojados por este seguimiento revelan que las prestaciones objeto de mayor consulta son las referidas al ocio y a la movilidad. El grueso de las visitas se corresponde con el alojamiento en las residencias de descanso de la DIAPER y en su oferta de viajes de ocio en época estival. El resto de las áreas tienen una menor demanda que, además, es escasamente elástica y mantiene un rango de visitas estable (del 2-9 %) a lo largo de todo el año.

Por lo que respecta al número de accesos al portal web, en 2018 se han producido 437 706 visitas y 21,7 millones de peticiones, entendidas estas como el número de veces que el usuario cliquea sobre un recurso (página, imagen o archivo) para su consulta o descarga.

### LA APLICACIÓN ASISTENCIA AL PERSONAL DEL EJÉRCITO DE TIERRA

Los recursos de comunicación *online* alumbrados por la tecnología del siglo XXI permiten el traslado de información y la interlocución en teléfonos inteligentes (*smartphones*) y en tabletas mediante aplicaciones informáticas, conocidas popularmente como *app*, de uso muy extendido en el mercado.

En ese contexto, y para servir su oferta de servicios de la forma más ágil, global y útil posible, la DIAPER ha incorporado a sus mecanismos de difusión la aplicación informática para dispositivos móviles «Asistencia al personal del Ejército de Tierra».

Así, mediante esta aplicación, nuestro público objetivo puede, entre otras posibilidades, reservar habitaciones en las residencias militares (tanto de

descanso como logísticas), acceder a la información ofrecida por las diferentes OFAP, realizar trámites en los centros deportivos militares, obtener información de determinados servicios públicos, etc. La funcionalidad «llévame» de la aplicación (que mediante geolocalización está vinculada a Google Maps) nos permite asimismo obtener la situación de una residencia o centro deportivo de destino y el itinerario que se debe seguir para alcanzarlo.

La sección de análisis está emprendiendo sucesivas actualizaciones de esta aplicación con una implantación multiplataforma que permite ya su publicación tanto en Google Play Store como en Apple App Store y, por lo tanto, su uso en dispositivos Android y en dispositivos IOS. La finalidad última es que todas las funcionalidades proporcionen una mayor satisfacción al usuario y sus familias, para facilitar aún más las gestiones



La APP *Asistencia al Personal del Ejército de Tierra* se publica tanto en Google Play Store como en Apple App Store, pudiendo así usarse en dispositivos Android e IOS. (El código «QR» de la figura habilita la descarga de la APP)





El canal RSS permite recibir en tiempo real en nuestro terminal móvil el aviso de incorporación de un nuevo contenido o noticia en el portal web de la DIAPER

y la accesibilidad a los servicios que ofrece la DIAPER.

### CANAL RSS

El RSS (*Really Simple Syndication*) es un medio de difusión de información que sirve básicamente para que la información publicada en un sitio aparezca completa o parcialmente en otro.

Este canal permite a la DIAPER hacer llegar a sus usuarios la información más reciente de nuestra actividad sin necesidad de tener que visitar nuestro portal web continuamente. Así, cuando se publica una noticia de interés en la web DIAPER, el canal RSS vinculado la transmite en tiempo real a la aplicación de Asistencia al personal del Ejército de Tierra. Si un usuario de la aplicación activa las notificaciones en su terminal móvil, recibe un aviso en tiempo real de que se ha realizado una nueva publicación.

### EL PROYECTO DE IMPULSO PROGRAMÁTICO (PIP) DE DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

La Subdirección de Apoyo al Personal está apurando todas las fronteras tecnológicas para difundir la carta de servicios de la DIAPER y las prestaciones de apoyo al personal. Para el ciclo 2019-2020, la Subdirección perseguirá, mediante un PIP específico de difusión y comunicación, acercar y estrechar aún más, si cabe, su oferta a todos sus beneficiarios potenciales, poniendo énfasis específico en los segmentos de suboficiales y de militares de tropa, no solo por constituir el grueso, en términos numéricos, de nuestro público objetivo, sino también por ser el ámbito de difusión donde se ha marcado el esfuerzo del ciclo, al detectarse márgenes de ensanchamiento de nuestra acción informativa.■





# LA SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DE CENTROS

La Subdirección de Gestión de Centros es la organización que se encarga de coordinar el trabajo cotidiano de la cara más alegre de la acción social: la gestión de nuestros centros y residencias; auténtico lujo con el que contamos y que supone, si no el más importante, sí el más próximo y accesible de los recursos que el Ejército pone a disposición de todo su personal para incrementar su calidad de vida.

Los artículos que a continuación podrán leer les presentarán una imagen detallada de lo que son nuestros centros y los trabajos necesarios para gestionarlos de la mejor manera posible y hacerlos, cada vez más, del agrado de sus usuarios, para que todos nuestros compañeros puedan disfrutarlos con comodidad

**Javier Luis García Blázquez**

**General de brigada de Artillería (DEM)**

**Subdirector de Gestión de Centros**

En artículos anteriores nos hemos hecho una idea de la razón de ser de la DIAPER y su compromiso con el bienestar del personal del Ejército y sus familias. También de sus múltiples responsabilidades en los más variados ámbitos, desde los de apoyo al personal hasta ayudas a los que presentan cualquier tipo de necesidad; desde asistencia a heridos o apoyo a las familias de fallecidos hasta el apoyo en el día a día a las

familias del personal que se encuentran en operaciones. Para presentarles la Subdirección de gestión de centros en dos palabras, les diría que es la organización que se encarga de coordinar el trabajo sucio de la cara más alegre de la acción social: la gestión de nuestros centros y residencias, auténtico lujo con el que contamos y que supone no el más importante pero sí el más próximo y accesible de los recursos que el Ejército pone a

disposición de todo su personal para incrementar su calidad de vida.

Los interesantes artículos que vienen a continuación les presentarán una imagen detallada de lo que son nuestros centros y los trabajos necesarios para gestionarlos de la mejor manera posible. Pero sobre todo muestran las ideas que tenemos para mantenerlos en perfectas condiciones y hacerlos no solo más accesibles, sino más del agrado de sus usuarios para que todos nuestros compañeros puedan disfrutarlos con comodidad; y, por supuesto, mantenerlos y mejorarlos para que en el futuro se siga disponiendo de ellos.

Como hilo conductor de esta presentación, si me lo permiten, relataré las primeras impresiones que me causó

la Subdirección cuando, hace aproximadamente año y medio, me presenté en ella. Aunque quiero huir de términos muy técnicos y lenguaje militar, sí que me iré refiriendo a las diferentes áreas funcionales en las que se organiza nuestro trabajo.

Supongo que si soy capaz de transmitir estas sensaciones, por supuesto sin caer en derrotismos o triunfalismos absurdos, esta información servirá para entender un poco mejor el día a día de nuestro sistema de acción social, apoyar a los que lo gestionan, sentirnos orgullosos de él y con su uso garantizar su continuidad.

Vaya por delante que ninguna cuestión planteada debe interpretarse como una crítica, sino como la simple descripción de una situación evidente y de los condicionantes con los que nos debemos enfrentar. El Ejército tiene unas prioridades y la aplicación de los recursos de los que dispone debe buscar cubrir sus necesidades prioritarias, normalmente relacionadas con las operaciones y su preparación para llevarlas a cabo, lo que lógicamente repercute y genera importantes problemas para la gestión de nuestro sistema de acción social.

### **NUNCA TAN POCOS HAN HECHO TANTO POR TANTOS (MÁS O MENOS)**

Parfraseando a W. Churchill en su cita relativa a la aviación inglesa en la Segunda Guerra Mundial, «nunca tan pocos han hecho tanto por tantos» (más o menos), mi primera sorpresa fue descubrir el escasísimo personal del que la Subdirección dispone para superar, día a día, el desafío que supone prestar los servicios de los que disfrutamos los usuarios.

Háganse una idea en la complicación administrativa que supone la contratación de cuestiones tan diversas como las actividades deportivas, la restauración, el mantenimiento de las instalaciones, la limpieza, la

reposición de material, la seguridad, el control de accesos, conserjería, socorristas en piscinas, personal sanitario, cuidado de ganado donde lo hay, campamentos de verano, etc. Y por supuesto el control de la calidad de todos estos servicios, de manera que su coste sea equilibrado.

Este personal no hace falta decir que tiene una trayectoria profesional como la suya o la mía, es decir, que viene del mando de unidades y para ello se ha formado, que entiende de instrucción, que tiene conocimientos técnicos de su especialidad fundamental y de los materiales que ha empleado, ha estado en operaciones, que puede que conozca de asuntos administrativos aunque otros los hayan gestionado por ellos, pero que anteriormente nunca ha tenido grandes responsabilidades económicas, ni de contratación, ni de mantenimiento de instalaciones, ni mucho menos de gestión de centros de recreo, hoteleros, deportivos ni nada que se le parezca.

Por supuesto también contamos con un excelente personal civil, funcionario y laboral, pero que ha ido envejeciendo y reduciéndose hasta que su número ha resultado totalmente insuficiente para desarrollar el trabajo que los centros requieren. Los directores de los centros y los usuarios comprueban día a día cómo su personal desaparece sin ser repuesto o cómo, a causa de su edad, le resulta cada vez más complicado desarrollar sus tareas de siempre.

Para complicar más aún el problema, este eficaz pero cada vez más escaso personal no puede recibir apoyo de profesionales contratados que les auxilien en su trabajo, a causa de la legislación vigente en asuntos de cesión ilegal de trabajadores, lo que dificulta enormemente la coexistencia de personal funcionario y laboral con personal contratado realizando la misma tarea, incluso compartiendo locales, herramientas, etc., con lo que o se dispone del equipo completo o



resulta prácticamente imposible su utilización eficaz.

Por último, debería tenerse en cuenta que nuestros centros se utilizan fundamentalmente fuera del horario laboral, principalmente en fines de semana y vacaciones, y que intentamos que en todos ellos haya presencia permanente de algún mando responsable que garantice la continuidad del servicio. Además, lógicamente, nuestras vacantes no están consideradas como prioritarias a la hora de cubrirse, con lo que en la gestión no son las primeras en ocuparse y es normal encontrar importantes huecos en nuestra estructura, que dificultan aún más el trabajo.

En resumen: complicado. Muy sinceramente creo que debemos reconocer una deuda de gratitud con este personal que, de manera casi altruista y sin más ambición ni estímulo que prestar el mejor servicio posible a sus compañeros, día a día asumen el reto de sacar adelante nuestros centros.

### **¿ES LO MISMO COMPRAR UN CARRO DE COMBATE O UN HELICÓPTERO QUE CONTRATAR LA RESTAURACIÓN PARA UNA RESIDENCIA DE VEINTE HABITACIONES?**

Evidentemente no, por la naturaleza del contrato, por el volumen económico, por la entidad de las empresas con las que nos entendemos en un



caso y otro, y por mil razones más intuimos que las cosas deben de ser completamente diferentes. Pero lo cierto es que la Ley de Contratos del Sector Público es única.

Para ambos casos es de aplicación y obligado cumplimiento la misma normativa extraordinariamente rigurosa y no admite excepciones. Esto complica acceder a aquellos servicios que precisamos en nuestro día a día y que hasta ahora nos han solucionado pequeñas empresas locales.

A las grandes empresas no les interesa concursar para atender nuestras necesidades cuando no son de una entidad económica determinada y no ofertan por los pequeños negocios que no les reportarán grandes beneficios, mientras que las pequeñas compañías, normalmente de carácter familiar, que serían y han sido hasta ahora solución de nuestros

problemas no pueden cubrir los requisitos, excesivamente demandantes, que la ley les exige en la mayoría de los casos (cuantiosas fianzas, negocios similares en la calle, etc.).

Esta disyuntiva es uno de los problemas, prácticamente insalvables, que más condiciona la calidad y el precio de nuestros servicios. Y dependiendo del que estemos hablando, restauración, por ejemplo, puede hacer que un centro con unas instalaciones formidables se nos haga inhóspito por no poder ni tomar un refresco en él.

También la ubicación de determinados centros complica su gestión administrativa. Existen plazas en las que por gremios específicos es difícil encontrar uno o más de un ofertante para prestar un servicio y, desde luego, es imposible importarlo de otro lugar (piense en las islas pequeñas). Por lo que cumplir con las garantías

exigidas de contar con diferentes presupuestos para una oferta o limitaciones económicas a la hora de suscribir contratos menores resulta prácticamente imposible.

Intentamos paliar los problemas recurriendo a todos los resortes que permite la ley, acuerdos marcos, contratos plurianuales, etc., con la complicación administrativa y de gestión que supone y el aumento de la carga de trabajo para el personal de los centros y de los órganos de contratación.

### LA MADRE DE TODOS LOS PROBLEMAS

Siendo complicado, como se intuye, el escenario de personal y gestión financiera, el auténtico muro infranqueable, hasta el momento, es el sistema de financiación.

Como todos ustedes saben, la acción social en el Ejército, hasta ahora, se ha autofinanciado en su práctica totalidad con las cuotas de utilización de sus usuarios. Aproximadamente el 80 % de nuestro presupuesto se obtiene por generación de las cuotas de los usuarios en los centros deportivos, el pago de los servicios y habitaciones de las residencias.

Con el dinero aportado por todos y la pequeña parte que se recibe de los Presupuestos Generales del Estado tendríamos suficiente para mantener el equilibrio del sistema, pero la clave del asunto está en la oportunidad; no sabemos exactamente cuándo recibiremos



esos créditos, ni siquiera, como el pasado año, si los recibiremos, con lo que la gestión se hace casi imposible.

Otro gran problema radica en las últimas generaciones, ya a final de año; el plazo de contratación/liquidación hace imposible emplear el dinero con eficacia. En efecto, pensarán que estos problemas son comunes en toda la Administración, pero les garantizo que se hacen particularmente graves en un sistema en el que las necesidades son siempre urgentes, los créditos escasos, la contratación complicada y la incertidumbre grande. Lógicamente todo lo expuesto repercute en la calidad del servicio que prestamos.

Una vez más, complicado. Ciertamente, el Mando es consciente de esta limitación y hace lo posible por superarla. De hecho, ante la incertidumbre en la recepción de generaciones en este año 2019, nuestro Ejército ha hecho un gran esfuerzo para dotar oportunamente a la DIAPER con los créditos imprescindibles para los nueve primeros meses.

### **¿QUIÉN NOS UTILIZA?, ¿SOMOS UNA OPCIÓN?**

En los últimos años se ha realizado un auténtico esfuerzo por llevar la acción social a todo el personal profesional del Ejército de Tierra. Insistiendo especialmente en la tropa de compromiso inicial, se ha cambiado la normativa para abrir los centros deportivos y las residencias a todos ellos. En esta línea, se ha ampliado la oferta de nuestros servicios intentando hacerla atractiva no solo a las familias, sino a los jóvenes solteros. Se han desarrollado campañas de información, se han propiciado visitas a los centros, se han mejorado aplicaciones informáticas para facilitar su acceso, reserva de servicios y gestión en general y muchas más acciones.

Lo cierto es que, con un éxito relativo, el número de usuarios de nuestros

centros deportivos es muy reducido entre la población joven, entre los recién salidos de las academias militares. Incluso nuestras residencias, ubicadas en auténticos enclaves de lujo, tienen un índice de ocupación global que aunque llega al 100 % en temporada estival, sin duda es mejorable durante el resto del año.

Ciertamente, las instituciones locales, ayuntamientos y diputaciones e incluso las comunidades de vecinos ofrecen unos servicios y disponen de unas instalaciones de todo tipo extraordinarias, muchas veces a pie de obra. Las mismas unidades ofrecen unas instalaciones deportivas y de ocio de gran calidad. Pero en ningún caso es tan completa, tan abierta, tan versátil y de tanta calidad como la nuestra.

Tenemos un problema de comunicación y de desafección por parte de nuestros jóvenes que hasta que no tienen una situación familiar «estable» no se plantean la utilización de nuestros centros de manera habitual. Es una pena; estamos desperdiciando un capital social y humano extraordinario. Conozco infinidad de compañeros que después de veinte años conservan los amigos de La Dehesa y hacen por verse allí semana tras semana. Aseguro que mis hijos y su generación, usuarios de nuestros centros desde niños, mantienen la pandilla de la piscina o de los caballos, y, en general, es el único grupo de amigos homogéneo y con el que estoy tranquilo cuando salen.

Complicado también.

### **DESAFÍOS. PLANES INMEDIATOS DE FUTURO**

Nuestro objetivo, desafío, propósito, ilusión, como quieran llamarlo, es sin duda continuar prestando nuestro apoyo a todos nuestros compañeros beneficiarios de la acción social mejorando cada día nuestras prestaciones, haciéndolas más atractivas a todas las edades, facilitando el acceso a ellas, mejorando nuestras

instalaciones, proporcionando los mejores servicios y todo ello, si es posible, de la manera menos gravosa para nuestros bolsillos.

Acciones concretas: aplicar un estándar de calidad a las habitaciones de nuestras residencias que las haga homologables con cualquier hotel de cuatro estrellas, conseguir en nuestros centros unos servicios de restauración de calidad a precios razonables, mejorar nuestras instalaciones y ofertas deportivas, mantener y mejorar nuestras aulas hípicas y muy especialmente mejorar la información sobre nuestros servicios para hacerla asequible por todas las vías que permiten las nuevas tecnologías.

Además, desde el punto de vista de la gestión, estamos desarrollando una aplicación similar a la de cualquier centro deportivo civil que permita desde pagar las cuotas hasta reservar pistas deportivas a través de nuestro teléfono móvil. También, por supuesto, reservar habitaciones en nuestras residencias. Para ello solo queda solventar los problemas de seguridad que protegen nuestros datos personales, asunto que vamos a conseguir en breve.

En fin, insisto en que nuestros centros son un auténtico lujo, envidiado en todos los ambientes y sectores profesionales, y deseado por todas las instituciones. Pero su continuidad depende en gran medida de nuestra implicación en el sistema.

Les invito a leer los artículos siguientes para conocer en profundidad el funcionamiento y la capacidad de nuestras instalaciones y, por supuesto, también les invito, si no lo son, a hacerse usuarios de nuestros centros deportivos y a utilizar al máximo nuestras residencias, auténtico lujo del que disponemos y que muchas veces, por desconocimiento, no aprovechamos como deberíamos.

Trabajamos por ustedes. Y además lo hacemos encantados.■



# EL OCIO, OTRO COMPONENTE DE LA MORAL

Dentro de la Acción Social que el Ejército de Tierra proporciona a sus componentes, las residencias militares de acción social y de descanso junto con los centros deportivos socioculturales militares repartidos por toda la geografía española, proporcionan un importante apoyo, no solo en relación con un alojamiento de calidad, sino también con actividades deportivas, sociales y culturales que contribuyen a la integración del personal militar y sus familias en su lugar de destino, así como la relación con el resto del personal que constituye la familia militar

**Miguel Ángel López Lerma Calderón**

**Coronel de Infantería**

**Jefe de la Sección de Prestaciones y Usuarios**

Octubre del año 134 a. C., alrededores del Cerro de la Muela, actualmente Garray (Soria). Uno de los más famosos cónsules romanos, Publio Cornelio Escipión, llega a ese lugar de Hispania para someter al pueblo numantino que tantos quebraderos de cabeza y humillaciones había causado al todopoderoso Imperio romano.

Durante 13 meses se mantuvo un estricto cerco de la ciudad con un ejército de 60 000 soldados, hasta que finalmente sometió a la misma. Este histórico episodio acabó con el suicidio colectivo de los moradores de Numancia.

Dentro de la maquinaria de guerra, económica, administrativa y social

del Ejército romano, el entretenimiento de las tropas formaba parte de las acciones para el mantenimiento del orden, la disciplina y la preparación de los ejércitos. Entre éstas, se encontraban ciertas actividades deportivas y de ocio, que hacían más llevaderos esos largos meses de asedio y que sin duda, también aportaban su granito de arena a la potencia de combate de las legiones.

Actualmente, en la sociedad posindustrial en la que vivimos, donde la jornada de trabajo ha disminuido y, consecuentemente, el tiempo a nuestra disposición ha aumentado considerablemente; donde el acceso, a través de las nuevas tecnologías, a

más modalidades de ocio es incesante y aumentado, por consiguiente, exponencialmente la oferta comercial; donde en el ámbito militar se ha producido un cambio en el que las unidades de lugar de trabajo y vida hace unos años han evolucionado a ser solo un centro más de trabajo, provocan que en las Fuerzas Armadas en general, y el Ejército de Tierra en particular, cobre más importancia el proporcionar una adecuada oferta socio-recreativa-cultural y de descanso a nuestro personal que ayude a cubrir ese tiempo de ocio, a la vez que contribuye a incrementar las relaciones sociales y de compañerismo dentro de la gran familia militar.

Dentro del Mando de Apoyo al Personal del Ejército de Tierra, la organización que se encarga de la gestión de los centros deportivos socioculturales militares y las residencias de acción social y descanso es la Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER). La oferta, tanto de instalaciones deportivas como de alojamiento en zonas privilegiadas de la geografía nacional, va dirigida a todo el personal militar y sus familiares. Además, en el caso de las residencias, también el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración militar puede ser usuario de las mismas.

### CENTROS DEPORTIVOS SOCIOCULTURALES MILITARES

Como se estipula en la orden ministerial que regula el régimen jurídico y de funcionamiento de los centros deportivos, además de contribuir a la preparación física del personal son núcleos donde el militar y su familia pueden fomentar las relaciones sociales, el compañerismo y la amistad con otros miembros, lo que sin duda contribuye a contrarrestar las exigencias de la movilidad geográfica a la que estamos sujetos.

Su distribución geográfica se encuentra repartida por todo el territorio



nacional, desde Pamplona hasta Santa Cruz de Tenerife y desde Pontevedra hasta Palma de Mallorca. Lo anterior, unido al derecho de correspondencia entre centros, permite a un usuario la posibilidad de disfrutar de las instalaciones de otro centro cuando por cualquier circunstancia esté separado, temporalmente, de su centro de origen.

Los centros deportivos se clasifican en tres tipos (A, B, C) en función de las categorías militares de oficiales, suboficiales y tropa. En el caso de

ser mixtos, esa clasificación engloba las letras que le correspondan. En la actualidad, la mayoría de los centros son del tipo ABC, es decir, para oficiales, suboficiales y tropa. Solo en aquellas zonas geográficas donde existen varios centros, por razones de volumen de la guarnición y masificación de los espacios, se mantienen centros específicos diferenciados, como es el caso de Madrid, Valencia, Ceuta y Melilla.

Por otro lado, en función de los servicios que prestan, las instalaciones que





disponen y su ubicación geográfica los centros deportivos se clasifican en cuatro niveles (1 al 4), lo que determina la cuota que deben abonar los usuarios.

El catálogo de servicios que se oferta es variado y extenso e incluye aulas hípicas en 5 de los 18 centros, campamentos de verano, piscinas climatizadas, gimnasio, clases de distintas disciplinas, *fitness*, pistas deportivas, campos de fútbol e incluso un campo de golf en Madrid. Esta oferta está en constante renovación y actualización, pues tiene en cuenta las tendencias sociales del momento y adapta las instalaciones a la demanda actual de todo tipo de actividades.

Dentro de la universalidad que se quiere dar a la acción social, pueden ser usuarios de los mismos todo el personal militar del Ejército de Tierra, la Armada, el Ejército del Aire y Cuerpos Comunes, así como sus familias, incluida la tropa y marinería profesional de compromiso inicial, en las condiciones reflejadas en la normativa actual. También son usuarios de derecho el personal de la Guardia Civil, los reservistas militares de cualquier tipo mientras estén activados, los militares extranjeros destinados en unidades, centros u organismos de nuestras Fuerzas Armadas, los militares de los países miembros del Comité de enlace de los organismos militares de la acción social (CLIMS), así como los militares del Ejército de Tierra de otros países con los que existan acuerdos bilaterales de reciprocidad. Actualmente, el conjunto de centros deportivos del Ejército de Tierra cuenta con un número aproximado de 115 000 usuarios.

Por otra parte, la movilidad geográfica inherente a la profesión militar se convierte en una característica o exigencia relevante y necesaria a lo largo de la trayectoria profesional del militar; ante esta situación de frecuentes cambios de destino, los centros deportivos proporcionan a

los militares un aspecto de estabilidad e integración con otros residentes en la nueva localidad.

## RESIDENCIAS MILITARES DE ACCIÓN SOCIAL Y DE DESCANSO

Dentro de este grupo se encuentran las residencias de descanso, las de estudiantes y las de atención a los mayores. En este artículo nos vamos a centrar solo en las residencias de descanso, que son aquellas destinadas a proporcionar alojamiento, manutención en su caso, descanso vacacional y ocio al personal militar y a sus familias.

Estas residencias están distribuidas por toda la geografía nacional y, en la mayor parte de los casos, en enclaves privilegiados, y cuentan con unas instalaciones que permiten ofertar, no solo en época estival sino durante todo el año, un alojamiento de calidad a unos precios ajustados que contribuyen a cubrir, en gran parte, la demanda y las necesidades vacacionales de todo nuestro personal.

Su uso está orientado a todos los militares de las Fuerzas Armadas,

así como sus familiares. También tiene la consideración de usuario el personal civil funcionario o laboral al servicio de la Administración militar.

Durante el período estival algunas de estas residencias se rigen por una normativa específica, publicada durante el mes de mayo en el Boletín Oficial de Defensa (BOD), como oferta estival, en la cual se fijan las condiciones particulares de utilización.

De acuerdo con los servicios y prestaciones de las habitaciones y apartamentos, las residencias de descanso se categorizan en cinco grupos (A, B, C, D y E). Lo anterior, unido a la categoría profesional del usuario (oficial, suboficial o tropa), determina el coste de cada habitación.

Además de servir como alojamiento propiamente dicho, la cartera de servicios se complementa con otros, tales como la restauración, el aparcamiento, la existencia de instalaciones complementarias como piscinas, pistas deportivas, gimnasios, además de una oferta deportiva, cultural y de relax en colaboración con entidades públicas y privadas de la zona geográfica donde se ubican, lo que da opción al usuario de poder planificar



En verde, las residencias de descanso que forman parte de un centro deportivo



un completo y global destino vacacional.

En su conjunto, todas las residencias dependientes de la Dirección de Asistencia al Personal acogen al año alrededor de 450 000 pernoctaciones, y existen picos de ocupación temporales y estacionales coincidentes con períodos vacacionales, puentes y celebraciones locales.

### ¿DÓNDE PODER ENCONTRAR ESTA INFORMACIÓN?

Con objeto de fomentar aún más el conocimiento y las posibilidades de utilización de nuestras instalaciones, desde la DIAPER se marca como un objetivo importante dar a conocer la información relativa a todos estos aspectos.

En la dirección <http://www.diaper.ejercito.mde.es/ocio/> se puede encontrar información detallada sobre todas nuestras residencias y centros deportivos tales como ubicación, capacidades, servicios, contacto, turismo en los alrededores, procedimiento de solicitud, precios/cuotas, etc.

Existe una aplicación móvil para las plataformas Android e IOS, llamada ET DIAPER, en la que también puede encontrarse la información anterior, lo que permite, en el caso de las residencias, poder solicitar incluso la reserva de habitaciones a través de la misma.

De forma periódica se realizan promociones que incluyen descuentos en el uso de nuestras residencias o actividades deportivo-recreativas-culturales, incluidas en el precio. Estas ofertas son oportunamente difundidas tanto en las páginas web que la DIAPER dispone en internet como en la intranet, así como en las oficinas de apoyo al personal de las unidades (OFAP), y también en la aplicación móvil. Todo lo anterior redundará en un acercamiento de estas posibilidades a todos los potenciales usuarios.

En esta interacción también interviene el usuario de nuestros servicios. En todas las instalaciones existen formularios para conocer las sugerencias, quejas o el grado de satisfacción con los servicios recibidos. Con esta forma de retroalimentación se recogen las inquietudes, demandas y necesidades del personal que utiliza nuestras instalaciones, con la finalidad de proporcionar un servicio de calidad, además de crear un trato cordial, cercano y personalizado hacia ese personal.

### ACCIONES FUTURAS

La DIAPER se esfuerza por adaptarse a las demandas de ocio actuales de la sociedad, así como a las nuevas tecnologías, impulsando nuevas ofertas de servicios y actividades y dando a conocer las mismas mediante campañas de difusión globales.

Los espacios deportivos y de ocio se adecúan para proporcionar la oferta más demandada. Piscinas cubiertas, iluminación de pistas, cubrimiento de instalaciones para proporcionar servicio independientemente de las condiciones climatológicas, una restauración de calidad, salones con amplios espacios modulables, saunas, gimnasios, etc., son solo una muestra de las acciones emprendidas en este sentido.

Hoy en día se considera como un estándar de calidad básico y muy demandado la existencia de un servicio WIFI. Se está realizando un amplio esfuerzo para dotar de una WIFI de calidad a todas nuestras instalaciones, que actualmente cubre más del 70 % de las mismas con este servicio, y se pretende alcanzar la práctica totalidad de instalaciones a final de 2019.

Está en estudio el desarrollo de *software* de centros deportivos que permitirá la gestión integral de usuarios y servicios que se ofrecen.

Este sistema facilitará a los usuarios la posibilidad de interactuar con el centro, de tal manera que puedan conocer las actividades, horarios, tarifas..., así como reservar clases, espacios deportivos y realizar los pagos *online*. El objetivo es que los usuarios puedan encontrar fácilmente todo lo que necesiten con un solo clic.

### CONCLUSIONES

Como se refleja en la carta de servicios de esta DIAPER, «El espíritu de servicio es el principio fundamental en el que se sustenta el trabajo que realizan los miembros de esta Dirección». Se tiene muy en cuenta que el receptor de nuestros servicios son las personas, en especial las que forman parte del Ejército, y se busca siempre lo mejor para ellas tratando de conjugar sus intereses con los de la Institución, en aras de cubrir en lo posible sus necesidades para mejorar sus condiciones de vida y la de sus familias.

Por último, es indudable que en nuestra sociedad el ocio cubre un espacio cada vez mayor en la vida de las personas. Esta situación provoca, entre otras consecuencias, una interacción y relación con otros individuos; el conocimiento, entendimiento y la aceptación de las normas que rigen esas actividades estimula a fomentar el espíritu de grupo, el espíritu de equipo, contribuye a la mejora de la autoestima por la satisfacción personal en la superación de retos, se traduce en una indudable mejora física y mental, y hace crecer el sentimiento de pertenencia a un grupo, con las condiciones que de esta situación se derivan, especialmente de integración y responsabilidad. Todo lo anterior sirve para modelar nuestra conducta y, por lo tanto, nuestros valores, lo que sin duda redundará en nuestra capacidad para hacer frente a los retos diarios que nuestra profesión demanda. ■



# INFRAESTRUCTURAS E INSTALACIONES EN CENTROS Y RESIDENCIAS DE LA DIAPER

Descripción general de las características de las infraestructuras y recursos materiales asignados a los centros deportivos, residencias de estudiantes y residencias de acción social dependientes orgánicamente de DIAPER. Asimismo, se exponen las dificultades de gestión de esas instalaciones y recursos dentro del marco presupuestario con especial mención a las peculiaridades de ejecución de los diferentes acuerdos marco de prestación de servicios que están actualmente vigentes en DIAPER

**Juan Ignacio Molina Capilla**

**Coronel de Artillería (DEM)**

**Jefe de la Sección de Infraestructura y Recursos Materiales**

La Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER), cuyos cometidos principales son el apoyo al personal y la acción social, dispone de una serie de centros y residencias para uso de los militares profesionales, sus familias y personal de otras categorías y cuenta con infraestructuras adecuadas para la realización de estos cometidos.

Con dependencia orgánica de la DIAPER, la Subdirección de Gestión de Centros (SUGESCEN) lleva a cabo la dirección, supervisión y control de la gestión de estos centros

deportivos socioculturales militares (CDSCM), residencias militares de descanso (RMASD) y residencias militares de estudiantes (RMASE).

Aunque el número de centros, desde el punto de vista administrativo y organizativo, es de 33 (18 CDSCM, 11 RMASD Y 4 RMASE), lo cierto es que, a efectos de infraestructura, algunos de ellos disponen de varios núcleos separados físicamente por lo que, en realidad, el total de inmuebles con instalaciones directamente afectadas al cumplimiento de los objetivos de acción social de DIAPER

se eleva a 50, distribuidos por toda la geografía nacional.

## **CENTROS DEPORTIVOS SOCIOCULTURALES MILITARES**

Los CDSCM actúan como núcleos de apoyo al personal, acción social y cultural para los militares y sus familias y proporcionan además apoyo a la preparación física a través de sus instalaciones deportivas.

Con una superficie total aproximada de 2 700 000 m<sup>2</sup>, estos centros disponen actualmente de más de 115 000 usuarios a los que se les proporciona una gran variedad de instalaciones deportivas y de ocio, entre las que podemos destacar las siguientes:

- Pistas de tenis y pádel: todos los centros deportivos disponen de pistas de tenis y pádel en número suficiente para atender la demanda habitual de los usuarios.
- Piscinas: tanto para la práctica deportiva como para el ocio, en todos los centros existen piscinas para uso de niños y adultos. Se dispone de piscinas infantiles y para adultos y, entre estas últimas, las hay olímpicas y algunas climatizadas.
- Campos de fútbol y fútbol sala.
- Pistas polideportivas, una de ellas cubierta.
- Picaderos y aulas de hípica: para la práctica de la hípica existen en algunos centros picaderos, donde también se realizan concursos para militares y civiles.



- Gimnasios.
- Comedores.
- Bares y cafeterías.
- Parques infantiles.

En el siguiente cuadro se muestra el desglose de las infraestructuras principales que se ofrecen en los distintos centros deportivos.

### INSTALACIONES DISPONIBLES EN LOS CENTROS DEPORTIVOS SOCIOCULTURALES MILITARES (CDSCM)

CDSCM		Superficie (m <sup>2</sup> )	Gimnasio	Aparcamiento (plazas)	Piscina	Piscina infantil	Pista multifunción	Fútbol sala	Pista de tenis	Pista de pádel	Parque infantil	Picadero	Bar/cafetería	Comedor
CAMPOLONGO		16 255	1	70	2	2			1	3			2	1
EL SOTO		32 182	1	506	3	2	2	1	9	4	2		5	2
MALLORCA	ES FORTÍ	53 678	2	396	2	1	1	1	7	4	1		6	5
	TORRE D'en PAU	9 171	1	74	1	1	1	1	1	2	1		2	1
	ILLETAS	7 826		240									1	1
CIUDADELA		17 563	1	25	2	1	1	1	1	2	1		1	1
DEPORTIVA		133 349	2	336	3	1	2	2	6	8	4	2	5	2
ALCALÁ	ALCALÁ	73 185	1	70	2	1		1	6	6	3	1	2	3
	CERVANTES	15 050	1	65	1	1	1	1	1		1		2	1
HÍPICA		63 805	1	208	1	1		1	6	4	1	1	2	1
MELILLA	GENERAL BAÑULS	99 314	1	400	2	3		1	9	10	3	1	5	4
	CENTRO CULTURAL	2 314											1	2
	CABO NOVAL	7 804	2	0	1					4	1		2	2
HÍSPALIS	HÍSPALIS	110 700	1	300	5	2	1	2	2	2	4		5	6
	CENTRO CULTURAL	1 381											2	1



CDSCM		Superficie (m <sup>2</sup> )	Gimnasio	Aparcamiento (plazas)	Piscina	Piscina infantil	Pista multifunción	Fútbol sala	Pista de tenis	Pista de pádel	Parque infantil	Picadero	Bar/cafetería	Comedor
DEHESA		1 588 346	1	955	4	1		2	28	10	2	4	6	4
CEUTA	CENTRO CULTURAL	1168	1										1	2
	HÍPICA	13 588	1	4	1	1	1		1	3	1		2	2
	INFANTA ELENA	12 500	1	41	1	1				1	2		2	1
MONDRAGONES		26 163	1	105	1	1	1	1	1	1	1		1	1
PASO ALTO		16 629	1	5	4	1	1		2				2	3
VALENCIA	JUAN CARLOS I	71 900	1	150	2	1	1	1	6	4	2		2	2
	REINA SOFÍA	48 500	1	208	2	1	1	1	1	1	2		2	1
	SALA ARMAS	2 091	1										1	1
MAHON	MAHÓN	7 555		119							1		1	1
	SAN FELIPE	6 500		43		1			1	2			2	2
SAN ISIDRO	SAN ISIDRO	94 345	1	500	2	2	1	1	4	4	2		5	3
	CUARTEL DEL ARCO	854											1	1
SAN JORGE		236 258	1	450	3	1		1	10	5	3		3	2
SANCHA BRAVA		47 782	1	200	2	1	1		2	3	1		3	2
SANTA BÁRBARA		7 480	1	150	1	1	1		2	1	2		2	1

### RESIDENCIAS DE DESCANSO Y DE ESTUDIANTES

Las RMASD y RMASE se emplean para alojamiento, manutención en su caso, descanso vacacional y ocio para el personal militar y sus familias. Con una capacidad total de más de 3000 plazas, estas residencias

acumulan un número de estancias anual próximo a 450 000 pernотaciones, y disponen además de gran variedad instalaciones como pistas de tenis y pádel, piscinas infantiles y de adultos, pistas polideportivas, gimnasios, saunas salas de reuniones juegos peluquerías, bares y cafeterías.

En los siguientes cuadros se muestran las capacidades e instalaciones de las RMASD y RMASE. Los CDSCM de Santa Bárbara, Mallorca, Paso Alto y Valencia disponen, dentro de sus instalaciones, de residencias de descanso y acción social que también quedan incluidos en este cuadro.

### CAPACIDAD E INSTALACIONES EN LAS RESIDENCIAS MILITARES DE ACCIÓN SOCIAL DE DESCANSO (RMASD)

RMASD	Superficie (m <sup>2</sup> )	Capacidad	Hab. individual	Hab. dobles	Hab. triple	Hab. matrimonio	Cama supletoria	Cunas	Gimnasio	Aparcamiento (plazas)	Piscina	Pista de tenis	Pista de pádel	Peluquería	Bar/cafetería	Comedor
ARCHENA	26 811	120		60			5	2	1	74				1	1	1
EL BALUARTE	7330	101	13	23		21	8		1	60					2	

RMSD		Superficie (m <sup>2</sup> )	Capacidad	Hab. individual	Hab. dobles	Hab. triple	Hab. matrimonio	Cama supletoria	Cunas	Gimnasio	Aparcamiento (plazas)	Piscina	Pista de tenis	Pista de pádel	Peluquería	Bar/cafetaría	Comedor
CORONEL GALLEGOS		5929	100	4	48			12	3	1	62					1	1
PRIMO DE RIVERA		2163	100		39		6		2							1	2
FUERTE SANTIAGO		7717	102		51			10	4	1	62					1	1
HÉROES DE FILIPINAS	EL SOTO	5070	42		9	2	9		4	1	25	1				1	1
	SAN ANTONIO	4056	78	10	21	8	1		4		25						
LA CORTADURA		6430	223	13	81		24	29	7		140	2	2	2	1	1	2
LA PLANA	LA PLANA	13 940	205	9	94		4	24	4	1	68	2		2		2	1
	CASTALIA	1525	59	1	23		6	16	5	1		1				1	1
NAVACERRADA		9256	199	7	87	6		11	7	1	104					1	3
MAHÓN-SAN FELIPE			72	12	21		9										
SANTA BÁRBARA			60	13	22	1											
ES FORTÍ-MALLORCA			172	10	72	6											
PASO ALTO			72	12	30												
JUAN CARLOS I VALENCIA			146	20	51	8											
CASTAÑÓN DE MENA	CASTAÑÓN DE MENA	29 850	640	80	160	20	90	40	12	1	208	2	2	1	1	1	4
	REYES CATÓLICOS	1150	39	1	19		7									1	1
	VIRGEN DE LUJÁN	43 293	145	1	35	18	10	13	8		91	2	1			1	2

### CAPACIDAD E INSTALACIONES EN LAS RESIDENCIAS MILITARES DE ACCIÓN SOCIAL DE ESTUDIANTES (RMASE)

RMASE		Superficie (m <sup>2</sup> )	Capacidad	Hab. individual	Hab. dobles	Hab. triple	Hab. matrimonio	Cama supletoria	Cunas	Gimnasio	Aparcamiento (plazas)	Piscina	Pista de tenis	Pista de pádel	Peluquería	Bar/cafetaría	Comedor
VIRGEN DE LA PAZ		130 000	270	62	92	8		2		1	345	1		1	1	2	2
VIRGEN DEL PUERTO		15 820	283	2	136	2			4	1	202			1		2	2
SAN HERMENEGILDO		7376	187	185	1					1		1					2
SANTIAGO		9834	135	135						1	18						1

Además de las infraestructuras mencionadas, hay que tener en cuenta el resto de infraestructuras propias de los centros y residencias (edificios de oficinas, vestuarios,

salones, almacenes, viales, redes de agua, gas, luz, jardines...) que, por lo general, suelen tener bastante antigüedad, lo que unido a su dispersión geográfica hace que el

mantenimiento sea una tarea exigente, difícil y costosa.

Es la SUBGESCEN, a través de su sección de infraestructuras y recursos



materiales, la que lleva a cabo la dirección, supervisión y control del esfuerzo de mantener en el mejor estado de uso posible todas estas instalaciones, según las disponibilidades presupuestarias. Para ello elabora las propuestas de gestión de los créditos asignados según el presupuesto y de los provenientes de generación propia, con el fin de poder materializar la realización del mantenimiento preventivo y correctivo necesario para la conservación y reparación de las instalaciones. Por otro lado, se pretende conseguir, en cumplimiento de las directrices y de la normativa vigente, una gestión lo más eficiente posible del gasto mediante la realización de contratación centralizada. A este respecto, durante el 2018 se puso en marcha la ejecución de dos acuerdos marco: para el mantenimiento de infraestructuras, acuerdo marco de mantenimiento integral (AMMI), y para la realización de todos los servicios de piscinas, acuerdo marco gestión integral de piscinas (AMPI). Además, se continúa con la gestión del acuerdo marco de limpieza del Ministerio de Defensa en la parte que afecta a los centros y residencias de la DIAPER y su participación en el acuerdo marco para el suministro de combustibles líquidos para el Ministerio de Defensa en el ámbito nacional.

### **Acuerdo marco de mantenimiento integral**

El objeto del acuerdo marco es contratar las horas/hombre necesarias para la realización del mantenimiento e inspecciones reglamentarias que correspondan a las instalaciones de los centros y residencias de la DIAPER.

Para ello, y debido a la dispersión de estos centros por toda la geografía nacional, la contratación se efectúa dividida en siete lotes, que se detallan a continuación:

- Lote 1.- Fontanería y prevención de legionelosis en todo el territorio nacional.

- Lote 2.- Climatización e instalaciones térmicas en todo el territorio nacional.
- Lote 3.- Albañilería, jardinería, carpintería y pintura para los centros y residencias ubicados en Galicia, Castilla y León, Asturias, Cantabria y la Rioja.
- Lote 4.- Albañilería, jardinería, carpintería y pintura para los centros y residencias ubicados en Navarra, Aragón, Islas Baleares, Comunidad Valenciana y Murcia.
- Lote 5.- Albañilería, jardinería, carpintería y pintura para los centros y residencias ubicados en Madrid y Extremadura.
- Lote 6.- Albañilería, jardinería, carpintería y pintura para los centros y residencias ubicados en Andalucía, Ceuta, Melilla e Islas Canarias.
- Lote 7.- Instalaciones eléctricas de baja tensión, transformadores, líneas de media tensión y pararrayos, sistemas contra incendios y aparatos elevadores para todo el territorio nacional.

### **Acuerdo marco gestión integral de piscinas**

Tiene por objeto prestar el servicio de gestión integral de piscinas de los centros y residencias de la DIAPER. Los cometidos principales de las empresas adjudicatarias comprenden los siguientes servicios:

- Limpieza, mantenimiento y puesta en marcha de las instalaciones.
- Socorrismo.
- Asistencia sanitaria.
- Actividades acuáticas.

Se articula en cuatro lotes por índole geográfico, según el siguiente detalle:

- Lote 1.- Campolongo (Pontevedra), La Deportiva (Burgos), Hípica de Logroño, San Isidro (Valladolid), Santa Bárbara (León).
- Lote 2.- El Soto (Zaragoza), Ciudadela (Pamplona), Mallorca, Valencia, Héroes de Filipinas (Ibiza), La Plana (Castellón).

- Lote 3.- Alcalá (Madrid), La Dehesa (Madrid), San Jorge (Madrid), Sancha Brava (Badajoz).
- Lote 4.- Melilla, Ceuta, Híspalis (Sevilla), Los Mondragones (Granada), Paso Alto (Santa Cruz de Tenerife), La Cortadura (Cádiz), Fuerte Santiago (Algeciras-Cádiz), Castañón de Mena (Málaga), Virgen de la Paz (Ronda-Málaga), San Hermenegildo (Sevilla).

### **Acuerdo marco de limpieza**

Tiene por objeto la prestación de los servicios generales de limpieza y prestaciones relacionadas de todos los centros y residencias de la DIAPER incluidas dentro del acuerdo marco del Ministerio de Defensa en todo el territorio español. Este acuerdo marco, después de dos prórrogas sucesivas, está en vigor hasta el próximo mes de septiembre, cuando está prevista la entrada en ejecución de uno nuevo que se encuentra actualmente en fase de adjudicación. Con carácter general, están incluidos los siguientes servicios:

- Limpieza de edificios y locales.
- Conservación y limpieza, atención al cliente en el uso de servicios, preparación de zonas de trabajo, lavandería, lencería, conservación de mobiliario y decoración, propios del sector de hostelería.
- Recogida interna separada de residuos y traslado al punto limpio o local de almacenamiento de cada instalación o, en su caso, al lugar indicado para su retirada por los servicios del ayuntamiento.
- Colocación, mantenimiento y retirada de unidades higiénico-sanitarias, así como de objetos punzantes y cortantes.
- Servicio de lavandería y tintorería.
- Desinfección, desinsectación y desratización (DDD).

Para la DIAPER se articula el acuerdo marco en seis lotes, por ámbito geográfico, según el siguiente detalle:

- Lote 1.- Establecimiento DIAPER (Acuartelamiento Infante Don



- Juan), Alcalá, La Dehesa, San Jorge, Navacerrada.
- Lote 2.- Híspalis, Los Mondragones, Archena, La Cortadura, Primo de Rivera, Fuerte Santiago, Castañón de Mena, Virgen de la Paz, San Hermenegildo, Sancha Brava.
  - Lote 3.- El Soto, Ciudadela, Mallorca, Mahón, Valencia, Héroes de Filipinas, La Plana, Hípica de Logroño.
  - Lote 4.- Baluarte, Campolongo, Coronel Gallegos, La Deportiva, San Isidro, Santa Bárbara, Santiago, Virgen del Puerto.
  - Lote 5.- Paso Alto.
  - Lote 6.- Ceuta, Melilla.

Por otro lado, el acuerdo marco para el suministro de combustibles líquidos tiene por objeto el suministro de esta clase de combustibles para el Ministerio de Defensa en el ámbito nacional. Los centros de la DIAPER solamente están incluidos en este

acuerdo marco en lo que afecta al lote I, suministro a granel de gasóleo para calefacción mediante camión cisterna u otros vehículos homologados y autorizados para el transporte por carretera de combustibles.

Además de los acuerdos marco citados anteriormente, que se ocupan principalmente de suministros, mantenimiento preventivo y servicios básicos para el buen rendimiento de los centros, en la sección de infraestructuras se lleva la dirección, supervisión y control de la gestión de la mayor parte del resto de gastos correspondiente a los suministros y servicios de vida y funcionamiento ordinarios, así como del mantenimiento correctivo de las instalaciones de los 33 centros de la DIAPER. En lo que se refiere a esto último, para el total de las instalaciones, que tienen un conjunto de necesidades importante por ser muchas de ellas bastante antiguas, se programa, con carácter general,

un objetivo de gasto global de mantenimiento y obras con la finalidad de mantener y mejorar, si fuera posible, el estado general y de uso actual adaptándolas y adecuándolas, además, a la diversa y variable normativa en vigor con el fin de garantizar la calidad de los servicios y la seguridad de los usuarios.

A modo de conclusión, se podría decir que el conjunto de la DIAPER, con la SUBGESCEN y sus centros y residencias, lleva a cabo una compleja gestión de los limitados recursos personales y económicos con los que cuenta con el objeto de poner las instalaciones de la DIAPER en condiciones que permitan el desarrollo y la ejecución de las numerosas actividades que se organizan en ellas, todo ello en beneficio de los usuarios y residentes, para contribuir a fomentar las relaciones sociales y culturales y la práctica deportiva en su tiempo de ocio.■



# EL PERSONAL DE LOS CENTROS DE LA DIAPER: PLURALIDAD NORMATIVA Y GESTIÓN CENTRALIZADA

La Sección de Personal de la Subdirección de Gestión de Centros tiene por misión principal la gestión centralizada, administración y control del personal militar y civil destinado en los centros y residencias de la Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER); atendiendo a todo el personal acorde con su normativa específica y diferenciada, pero gestionados de manera centralizada buscando la sinergia de su actividad conjunta. Este artículo evidencia la disparidad normativa y la peculiaridad del trabajo que tanto militares como civiles desarrollan en los centros, diferente en cuanto a misiones y cometidos de los habituales en otras unidades, centros y organismos (UCO) de las Fuerzas Armadas (FAS) pero buscando el cumplimiento de los objetivos y la prestación de los servicios de asistencia al personal para los que han sido creados

**Juan José Benito Alcalá**

**Coronel de Infantería (DEM)**

**Jefe de la Sección de Personal**

La sección de personal de la Subdirección de Gestión de Centros (SUBGESCEN) tiene por misión la gestión centralizada, administración y control del personal militar y civil destinado en los centros y residencias de la Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER), amén de otros cometidos relativos al personal de la propia subdirección.

Esta sección de personal mantiene relaciones funcionales con todos los centros y residencias y con las secciones de personal militar y civil de la Dirección de Personal (DIPE), así como con la Subdirección General de Personal Civil (SDGPC) para el mismo, del Ministerio de Defensa, a través de la anterior.

Los 33 centros y residencias (en general centros) cuentan con un reducido número de personal militar cada uno, que varía entre tres y seis personas (uno o dos oficiales y dos o cuatro suboficiales), además de una a tres de personal funcionario y una media de unos diez a veinte de personal laboral. Estas cifras son variables en función de cada centro y sus dimensiones, número de usuarios, sedes adicionales, etc. En conclusión, todos y cada uno de estos centros son diferentes y sus plantillas, aunque sean similares, no son iguales, por lo que han de ser tratados de manera individualizada.

Todo este personal se acoge a sus diferentes normativas, una para los cuadros de mando, otra para el personal funcionario y una más para el personal laboral, de manera que cada uno de ellos ha de ser gestionado de manera diferente y acorde con esta diversidad normativa. También existe una gran variedad en cuanto a su personal, ya que entre los cuadros de mando figuran algunos procedentes de

adaptaciones orgánicas, además de contar con personal tanto apto como apto con limitaciones, mientras que entre el personal civil figuran varios grupos profesionales y áreas funcionales que van desde los funcionarios que realizan tareas administrativas hasta los laborales que ejecutan cometidos de gestión y otros técnicos, como limpieza, ordenanzas, recepcionistas, mantenimiento, oficios varios, etc., distribuidos en distintos grupos profesionales y áreas funcionales, y sujetos a la normativa del IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

En suma, los 33 centros reúnen una gran diversidad cuantitativa y cualitativa de personal para funcionar como tales, con misiones y cometidos de asistencia al personal y de acción social que reúnen actividades muy diversas de administración, gestión y ejecución de tareas y actividades propias de su condición de centros deportivos y residencias militares, que les otorgan una idiosincrasia peculiar



dentro del Ejército de Tierra, lo cual se refleja claramente en el personal necesario para su funcionamiento que es, mayoritariamente, personal civil dirigido por personal militar.

Por tanto, los diferentes cometidos de esta sección de personal aúnan los relativos al personal militar y civil, funcionario y laboral de manera conjunta o individualizada según los casos, ya que cada uno de ellos se atiene a su normativa conjunta y específica.

Además de todo lo anterior, todo este personal convive a diario con el de las empresas contratadas para prestar aquellos servicios que en cada caso estén externalizados y que, aun no siendo responsabilidad de esta sección, trabajan junto con el personal de la Administración, lo cual siempre supone un reto a la hora de configurar las plantillas y repartir los cometidos y áreas funcionales acorde con las necesidades de cada centro y los servicios concretos que debe prestar cada uno de ellos.

Es de destacar, entre las peculiaridades que afectan al personal, las de estos centros en particular, cuya actividad principal se desarrolla fuera del horario habitual de trabajo en el resto de las Fuerzas Armadas. Por una parte, en los centros deportivos los días de mayor afluencia de usuarios suelen ser los correspondientes a los fines de semana y a los horarios no lectivos en el resto de unidades, centros u organismos (UCO), de manera que funcionan prácticamente desde las 9 de la mañana y hasta las 9 de la noche. Por otra parte, en las residencias militares la mayor afluencia de público se produce en las épocas estivales, que coincide con las habituales de permiso

del resto del personal, y con horario continuado de veinticuatro horas diarias los siete días de la semana. Visto este horario tan exigente, se entiende el esfuerzo para el personal destinado en los centros y que hace que sus cometidos se extiendan siempre más allá del horario habitual de trabajo del resto del personal de las Fuerzas Armadas. Por añadidura, y dado el reducido número de personal existente en sus plantillas orgánicas, es muy complicado que el mismo pueda ausentarse en determinadas fechas y períodos del año en función del centro o residencia de destino para realizar cursos y/o comisiones, y es muy difícil sustituir una baja o ausencia sobrevinida, ya que muchas veces quien ocupa un determinado puesto no tiene relevo ni segundo de a bordo para ejecutar sus cometidos cuando sobreviene alguna circunstancia como las señaladas.

Además, destaca el hecho de que el personal militar destinado en los centros y residencias de la DIAPER está constituido por personal de diferentes especialidades fundamentales y cuerpos que ocupa destinos relacionados con la Administración de un centro deportivo y/o residencia, donde se abarcan cuestiones administrativas, económicas, de hostelería, mantenimiento de instalaciones e infraestructuras, trato con el público, gestión de personal civil funcionario y laboral, trato con autoridades militares y civiles (en su caso) y un largo etcétera de tareas que no son propias ni habituales en los puestos que han podido estar ocupando en las UCO antes de ser destinados a la DIAPER.

Esto último, respecto al personal civil, es precisamente al revés, ya que este

suele estar mucho tiempo en un mismo centro, incluso toda su vida profesional hasta la edad de jubilación, lo cual se traduce en la actualidad en una elevada media de edad de este personal, que hace que las jubilaciones se produzcan muy seguidas y que la continuidad de las tareas realizadas se vea comprometida en esos momentos, amén de las amortizaciones de puestos que ya no se cubren y que obligan a externalizar servicios que antes eran prestados por personal de la Administración. Además de lo anterior, las sucesivas reorganizaciones y actualizaciones de las plantillas y, en consecuencia, de las relaciones de puestos de trabajo, obligan a una constante adaptación de los centros para la imperiosa necesidad de dar un servicio que pasa a ser prestado muchas veces por personal de distinto origen al de la Administración en función de estas jubilaciones y reorganizaciones.

De hecho, ante la carencia de personal, este ha de suplirse mediante la contratación de algunos servicios, pero con la circunstancia de que el personal civil contratado y el orgánico de cada centro no deben trabajar de manera conjunta por la problemática que genera su normativa específica, lo cual obliga a una clara división de tareas y áreas de actividad diferentes. No obstante y añadido a lo anterior, la actual financiación de la DIAPER dificulta estas contrataciones por la falta de oportunidad en la disponibilidad de los créditos necesarios para ello, lo cual redundará en la merma de la calidad del servicio que finalmente se presta.

Como conclusión, la sección de personal afronta a diario el reto de apoyar al personal destinado en los centros y residencias para lograr aunar esfuerzos de manera que el mismo, independientemente de su origen y normativas, trabaje en una misma dirección, en coordinación con otro que es ajeno a la Administración y siempre con números que, generalmente, son inferiores a los deseados para atender a los usuarios de los centros, razón de ser de la existencia de los mismos.■





# LA DEHESA... ¡IMPRESIONANTE!

El artículo pretende hacer llegar a los lectores las impresionantes capacidades y posibilidades que el centro deportivo militar La Dehesa ofrece, tanto a sus usuarios y familias, como a las unidades de nuestras Fuerzas Armadas, mediante la presentación de sus numerosas instalaciones y múltiples actividades, todo ello tras una brevísima reseña histórica

**José Luis Betolaza Méndez**

**Coronel de Infantería (DEM)**

**Director del Centro Deportivo  
Sociocultural Militar La Dehesa**

Realmente esa es la sensación que se tiene cuando se visita por primera vez este centro dependiente de la Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER).

Resulta impresionante observar la amplitud del espacio que ocupa, comprobar la cantidad de instalaciones y la diversidad de actividades puestas a disposición de los usuarios y también la gran cantidad de ellos que acuden, día a día, a disfrutar de las mismas.

Impresionante es también su situación de privilegio en las afueras de la Villa de Madrid, concretamente en un paraje de la zona de Cuatro Vientos conocido tradicionalmente como *la Dehesa de los Carabancheles*, que permite una visión de prácticamente toda la ciudad y de las sierras de Navacerrada y Guadarrama que desde muy pocos lugares se dispone.

## **BREVE RESEÑA HISTÓRICA**

Antes de entrar en detalle para comprobar la magnitud de todos estos aspectos, vamos a echar la vista atrás para entender de dónde venimos.

A mediados de los años sesenta se tomó la decisión de aportar a los generales, jefes y oficiales destinados en Madrid y a sus familias un espacio que les facilitara la práctica de

actividades deportivas y la acción social y cultural a través del fomento de las relaciones sociales, el compañerismo y la amistad.

Las obras comenzaron en 1966, de las cuales se encargó la comandancia regional de obras, y en el mes de julio de 1970 se procedió a la inauguración oficial con la entrega, por parte del capitán general de la 1.ª Región militar, de las primeras instalaciones que se consideraron imprescindibles para su uso y disfrute, que fueron las siguientes:

- Un chalé social.
- Una piscina olímpica.
- Una piscina infantil.
- Cuatro pistas de tenis.
- Unos vestuarios de señoras y caballeros.
- Tres frontones.
- Un campo de fútbol de hierba con pista de atletismo.
- Una guardería.

Como vemos por las fechas, estamos a punto de cumplir cincuenta años y todas ellas se encuentran, con más o menos reformas, en perfecto uso.

En aquel tiempo la dependencia del centro era directa del capitán general y para la dirección y administración del mismo se nombraba una Junta directiva que contaba con personal destinado en Capitanía General y era presidida por un general de división en situación de reserva. Además se contrató desde el principio un importante número de personal civil para prestar sus servicios en apoyo a la Junta en todas las cuestiones administrativas y en las numerosas y exigentes tareas de mantenimiento.

Fue en 1972 cuando, por parte del Estado Mayor del Ejército, se elaboraron los primeros estatutos que fueron modificados y aprobados en diciembre de 1982. Este cambio trajo consigo otro no menos importante, como fue el de la sustitución de la denominación de *club militar* por la de *centro deportivo militar* La Dehesa.

Durante estas primeras épocas el club/centro era autosuficiente, es decir, gestionaba por sí mismo el dinero ingresado por sus usuarios, lo que permitió, con cierta facilidad, que las sucesivas Juntas fueran aumentando el número y la calidad de las instalaciones, entre las que fueron significativas, por su volumen e importancia, la construcción a principios de los años ochenta del complejo hípico (uno de los más grandes y mejores de Europa en su momento) y la del campo de golf, proyecto desarrollado durante la segunda mitad de la década de los años noventa y que, aunque incompleto, con diez hoyos funciona hoy a pleno rendimiento.

En el año 2003 se publicó una orden de Defensa que establecía el régimen jurídico y de funcionamiento de los centros deportivos y socioculturales, lo que provocó que el centro pasara a depender orgánicamente de la DIAPER del Mando de Apoyo al Personal (MAPER) y que modificara su denominación por la que actualmente ostenta, *Centro*

*deportivo sociocultural militar La Dehesa.*

## LA DEHESA HOY EN DÍA

En la actualidad el centro cuenta en plantilla con puestos de trabajo de personal militar destinado en la dirección, la administración y la gestión del mismo, así como con personal civil funcionario y no funcionario del Ministerio de Defensa. Además, fuera de plantilla, existen vocales delegados que desinteresadamente colaboran en el desarrollo de las diferentes actividades genéricas del centro y representan una herramienta realmente imprescindible en auxilio a la Dirección.

Como resulta lógico en un centro de estas características, con una permanente vocación de servicio y que busca constantemente la excelencia, nuestras instalaciones y actividades se han visto incrementadas y han ganado en calidad. Veámoslas, ahora sí, con un cierto detalle.





## Instalaciones deportivas

Tal y como hemos avanzado, dispone de un complejo hípico que consta de un gran picadero cubierto con 2100 m<sup>2</sup>, en su momento el segundo más grande de toda Europa, con capacidad para 2000 espectadores y 120 boxes en su interior, tres pistas exteriores de grandes dimensiones, una de ellas habilitada para concursos, una pista de doma y dos pequeñas pistas acondicionadas para la monta de ponis.

Disponemos también de un recorrido de obstáculos fijos de campo, por el propio terreno del centro, para la práctica del concurso completo, que incluye todo tipo de obstáculos y que es empleado en competiciones nacionales e internacionales. De hecho, tenemos el privilegio de haber albergado durante los últimos años el campeonato nacional de la modalidad.

Ya hemos hablado también del campo de golf, que desde el año 1996 está adscrito a las Reales Federaciones española y madrileña de

golf. Aparte de nuestro campo, de diez hoyos, tiene también un *Pitch and Putt* de tres hoyos, empleado como campo de prácticas y aprendizaje, una cancha de entrenamiento, una zona de prácticas para juego corto y pateo y, por supuesto, un pequeño «hoyo 19» y cuartos de palos.

De las cuatro pistas de tenis iniciales hemos pasado a tener veintiocho, de las cuales veinte son de *tennis quick*, cuatro pistas rápidas de resina y cuatro de hierba artificial, doce de ellas iluminadas para poder jugar en condiciones de poca luz. Tenemos también diez pistas de pádel de césped artificial, todas ellas cubiertas e iluminadas.

Aparte del campo de fútbol de hierba natural, existente desde el origen del centro, disponemos de dos campos de fútbol de tierra y tres campos de fútbol sala exteriores, uno de ellos de hierba artificial.

Formando parte del complejo del campo de fútbol de hierba natural existe una pista de atletismo de

tartán de seis calles y que cumple con todas las normas de la Federación Internacional de Atletismo.

Por lo que respecta a la práctica del baloncesto, se emplea fundamentalmente un magnífico pabellón polideportivo cubierto, con capacidad para 350 espectadores, que permite disponer de una pista de baloncesto o tres de minibásquet, y que también admite la práctica de tenis, balonmano, voleibol o fútbol sala. Además existen otra pista de baloncesto y dos de minibásquet exteriores.

Otra de las instalaciones que destaca en el centro es el edificio que alberga la piscina cubierta climatizada de 25 metros y ocho calles, que permite la enseñanza y la práctica de la natación y otras actividades acuáticas durante todo el año. En su interior dispone también de una sala de musculación y cardio (lo que habitualmente se conoce como *gimnasio*), una sala de *spinning*, una sala con *tatami* para la práctica de artes marciales, una sala de baile, dos saunas y una sala de fisioterapia.

Continuando con las piscinas, en este caso ya exteriores y en funcionamiento solamente durante la temporada de verano, existe también una piscina olímpica de nueve calles, recién remodelada, dos piscinas de uso familiar y una piscina infantil.

Como no podía ser de otra forma en un centro militar, también se promueve la práctica del tiro y para ello contamos con una galería de tiro con arma corta con diez puestos para el tiro a 25 metros y veinte puestos para el tiro a 50 metros. Además, contamos con una pequeña galería cerrada con diez puestos para tiro con aire comprimido y un campo de tiro con arco.

Y para cerrar este apartado debemos mencionar también las dos pistas de patinaje de 1500 y 600 m<sup>2</sup>, respectivamente, y los cinco frontones, dos cortos y tres largos.

Puede haber parecido excesivamente detallado el repaso de nuestras instalaciones deportivas, pero no podemos dejar de mencionar ninguna porque todas y cada una de ellas son empleadas prácticamente a diario.

## Otras instalaciones

Como acabamos de ver, la práctica del deporte emplea la mayoría de las instalaciones del centro y, por sus dimensiones, ocupa una gran parte del espacio que alberga, pero por supuesto no son las únicas. Tenemos otras muchas dedicadas en este caso al desarrollo de las actividades de carácter social y cultural.

De entre ellas destaca el que llamamos desde la inauguración *el chalé*, que alberga, en primer lugar, una gran parte de las oficinas de dirección y administración del centro (el resto de las actividades de administración y atención a usuarios se desarrollan en un edificio situado junto a la entrada), aunque no es lo que destaca del mismo.

Este edificio dispone de un gran salón (salón Santa Bárbara) con una barra de bar y un elegante comedor anexo que abre todos los días de la semana (comedor Rodríguez Vita). Otro gran salón (salón Inmaculada) es empleado habitualmente como comedor (con una capacidad para 300 comensales) durante los fines de semana, al igual que otro espacio cerrado anexo a este (salón Santa Teresa) con una capacidad para 60 comensales. Ambos se emplean también para albergar otras celebraciones, tanto de carácter oficial y particular como para el desarrollo de conferencias o seminarios.

En su planta baja se sitúan las dos peluquerías, masculina y femenina, un gran salón de juegos, una coqueta sala de billar y un gran salón multiusos (salón San Fernando), de dimensiones parecidas al Salón Inmaculada y que es empleado para un sinfín de actividades.

Otro gran edificio es el denominado *autoservicio*, que permanece abierto todos los fines de semana y todos los días durante la temporada de verano. Como su nombre indica, es un edificio dedicado fundamentalmente a la hostelería, con una barra de bar y

un salón con capacidad para 400 comensales.

Dentro del picadero existe un salón (salón Santiago) que durante los fines de semana atiende a todo el personal que participa o se acerca a ver las actividades hípicas. Tiene capacidad para 80 comensales.

Tras finalizar con las dedicadas a la hostelería, hay dos instalaciones al aire libre que dan servicio todos los días de la temporada de verano.

Para el disfrute de los más pequeños (y descanso de sus padres) el centro dispone de dos grandes parques infantiles con todo tipo de aparatos recreativos infantiles.

Son llamativas, por su extensión y variedad de especies, las superficies de arbolado y ajardinadas, que aportan un extra de belleza, salud y bienestar.

Y por último, dada la situación del centro con respecto a la ciudad, existen cuatro grandes espacios habilitados para el aparcamiento de vehículos, tres de ellos asfaltados y uno de tierra.

¿No resulta impresionante?





## Actividades deportivas

Si importantes y numerosas son las instalaciones disponibles, no menos lo son las actividades organizadas que este centro ofrece a sus usuarios aparte, por supuesto, de la práctica particular.

Estas actividades organizadas se estructuran sobre la base de escuelas, cursos, clases o dirección de equipos, federados o no, impartidas para usuarios de todos los niveles y edades.

Entre los objetivos de las escuelas se encuentran la mejora de la convivencia social, el aumento del grado de cooperación, el refuerzo de los valores deportivos y la mejora en la integración en actividades de grupo. Las escuelas, como prioridad, son la base de nuestros equipos federados.

Comenzando por las de mayor número de participantes, el aula hípica es una referencia en Madrid, que recibe año tras año el premio de la Federación territorial al club con mayor número de federados, ya que tiene más de 900 licencias federativas y numerosos premios de carácter individual. El aula cuenta con más de 650 alumnos y un total de casi 30 000 clases impartidas anualmente. Además, organiza un importante número de competiciones de carácter tanto nacional como territorial o social, exclusivas para los usuarios del centro.

El golf es otra referencia dentro del centro. Llama la atención el número de licencias federativas, que supera las 1200. La escuela cuenta con una media anual de 130 alumnos, que reciben un total de 1300 clases anuales. Se celebran prácticamente 40 torneos, la mayor parte de ellos de carácter social. Todo ello hace que se produzcan algo más de 15 000 salidas al campo anuales.

La siguiente actividad deportiva de importancia en el centro es el tenis, con una escuela de 500 alumnos.

Dispone también de varios equipos federados que se van inscribiendo a lo largo de la temporada, según el calendario de competiciones de la Federación madrileña de tenis.

El centro dispone también de escuelas de fútbol, baloncesto, pádel, atletismo y patinaje, con un gran número de alumnos inscritos en ellas y, fruto de ello, cuenta con cuatro equipos de fútbol federados que participan en las competiciones organizadas por la Federación madrileña de fútbol: juvenil, cadete, alevín e infantil, todos masculinos, y cuatro equipos de baloncesto federados que participan en las competiciones organizadas por la Federación madrileña de baloncesto: infantil (2), cadete y junior.

Por último, se imparten clases, en los niveles de iniciación y perfeccionamiento, de aeróbic, pilates, *spinning*, yoga, judo, gimnasia de mantenimiento, *yawara-jitsu*, tiro olímpico, tiro con arco, natación y otras actividades acuáticas.

Impresionantes datos.

## Actividades de carácter social y cultural

Para cubrir el otro aspecto de la razón de ser del centro, que es la de la acción social y cultural a través del fomento de las relaciones sociales, el compañerismo y la amistad, se organizan una serie de actividades dirigidas a todos los usuarios, cualquiera que sea su edad.

De entre ellas podemos destacar, por ejemplo, la escuela de baile, que imparte clases de bailes de salón (*swing*, variación, pasodoble, vals, rock, tango, *hustle*, etc.), de sevillanas y de bailes latinos.

También disponemos de un taller de pintura que tiene como objetivo proporcionar conocimientos sobre color, procedimientos y expresiones pictóricas, así como potenciar

la imaginación y creatividad de los usuarios que estén inscritos.

Otra actividad con gran éxito entre nuestros usuarios es la de la «Escuela taller de restauración y técnicas decorativas». Restaurar, recuperar, reciclar y devolver la vida a muebles y objetos aplicando diversas técnicas son los objetivos de esta escuela.

Para adquirir los conocimientos sobre materiales e instrumentos diversos y técnicas específicas del lenguaje musical, así como educación e interpretación vocal, tanto de forma individual como colectiva, el centro ofrece también a los usuarios su «Escuela de música y canto coral».

Todos los viernes fuera de la temporada de verano celebramos en el salón San Fernando una lotería familiar de gran éxito entre nuestros usuarios de mayor edad.

## Otros usos oficiales

La razón de ser fundamental del centro son sus usuarios, pero también formamos parte del Ejército de Tierra, por lo que nuestras instalaciones están a la total disposición del resto de unidades de las Fuerzas Armadas y de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado para la mejora de su preparación o para la celebración de determinados eventos, todo ello previa solicitud y aprobación por parte de la DIAPER.

De esta forma se celebran, por ejemplo, los test generales de la condición física (TGCF) convocados durante todo el año por la Jefatura de Apoyo a la Preparación centro o por el Regimiento Inmemorial y las pruebas físicas de la convocatoria anual de ingreso en las diferentes academias y centros de enseñanza de las Fuerzas Armadas, o de determinados procesos de carácter selectivo, como el de acceso a tropa profesional permanente o el acceso a



la permanencia de los oficiales de la escala de complemento.

Aparte de hechos tan concretos y más relacionado con la preparación, prácticamente a diario contamos con la presencia de miembros de muchas unidades de la plaza de Madrid que usan nuestra piscina cubierta o la galería de tiro o, como en el caso de la Guardia Real o el Cuerpo Nacional de Policía, nuestras instalaciones hípicas.

Y no son pocas las unidades que solicitan nuestras instalaciones para la celebración de actividades, tanto deportivas como sociales, relacionadas con sus santos patronos y/o aniversarios.

### Algunas cifras más

Basándonos en los aspectos generales, fácilmente trasladables a cifras, podemos decir que La Dehesa puede ser considerado como uno de los mayores y mejores centros deportivos y socioculturales de toda España.

La Dehesa tiene un cupo máximo, autorizado por la DIAPER, de 30 000 usuarios. Aunque hubo una época en la que se alcanzó esa cifra, hoy en día la gran familia de La Dehesa no supera los 26 000 usuarios, cifra por otro lado nada desdeñable.

La media de accesos al centro semanalmente es de 10 100 usuarios, 44 000 al mes, de los que un 6,5 % son invitados.

Lógicamente, estos números se disparan durante los meses de verano, cuando alcanzan la impresionante cifra de 70 000 accesos al centro al mes, con una afluencia media diaria de 2500 personas.

Ya hemos dado cifras de participación en las diferentes actividades deportivas, pero otro aspecto que destaca es el de usuarios del servicio de hostelería. La media diaria de comensales entre semana, fuera de la temporada de verano, es de 60 personas. Sin embargo, los fines de semana se pueden servir fácilmente

más de 1700 comidas entre los diferentes salones con los que contamos. Esta cifra es ampliamente superada, a diario, durante la temporada de verano.

### PARA CONCLUIR

Creo que ha quedado ampliamente demostrado que nuestro Ejército de Tierra dispone de un centro del que, sin parecer presuntuosos, se puede presumir y al que se puede calificar fácilmente y por numerosos motivos de espectacular.

Pero todo esto de lo que hemos estado hablando no tiene razón de ser si no es por todos aquellos a quienes va dirigido, nuestros usuarios, vosotros y vuestras familias.

Así que no lo dudéis, acercaos y comprobad vosotros mismos cómo todo lo aquí relatado se queda realmente corto y, tras esa primera visita exclamationaréis, casi sin quererlo: La Dehesa, ¡impresionante!■



# LA RESIDENCIA MILITAR DE ACCIÓN SOCIAL DE DESCANSO TENIENTE GENERAL CASTAÑÓN DE MENA

Desde la residencia militar de acción social de descanso Teniente General Castañón de Mena, en sus tres núcleos: Castañón de Mena, Reyes Católicos y Nuestra Señora de Luján, queremos invitarles a que vengan a visitarnos, y conocer su «Casa en Málaga», la de la familia militar, y en especial la del Ejército de Tierra.

Les invitamos a que compartan una experiencia de ocio y descanso con un servicio y una calidad extraordinarios en una ciudad y un entorno cultural, gastronómico, deportivo y, en definitiva, turístico, de primer orden mundial.

**Juan Ramón Rodríguez Claudio**

**Coronel de Infantería (DEM)**

**Director de la residencia militar de acción social y descanso  
Teniente General Castañón de Mena**

## BIENVENIDA

Bienvenidos a la residencia militar de acción social de descanso (RMSD) Teniente General Castañón de Mena, en sus núcleos A Castañón de Mena, B Reyes Católicos y C Nuestra Señora de Luján. Situados en Málaga, y con una distancia entre ellos de 5 kilómetros, aproximadamente, constituyen un complejo hotelero/residencial con 415 habitaciones y cerca de 50 000 m<sup>2</sup> construidos en sus

ubicaciones de Teatinos, la Malagüeta y Churriana, respectivamente.

Estamos en Málaga, la capital de la Costa del Sol, un referente nacional e internacional para el ocio y el descanso. El clima, la gastronomía y su gente hacen de este entorno el lugar ideal para disfrutar de unas merecidas vacaciones.

Desde nuestras instalaciones se puede acceder a un abanico muy amplio de actividades culturales, deportivas y

de ocio que comprenden Málaga y su provincia. Destaca el mundo de la cultura por ser Málaga el epicentro museístico de España con sus 36 museos, entre los que podemos destacar el Picasso, Thyssen, Ruso, del Automóvil y la Moda, Pompidou, Casa y Fundación Picasso, del Cristal y del Vidrio, de la Aduana (de Málaga), del Vino, Artes y Costumbres populares, etc.

La visita a la Alcazaba, Gibralfaro, el Teatro romano y la Catedral son un paseo obligado al pasado histórico de la ciudad fenicia, cartaginesa y romana, para finalizar con la época de expansión industrial de la que quedan los vestigios de sus grandes chimeneas.

No podemos olvidar las joyas de la provincia, con ciudades tan emblemáticas como Ronda, Frigiliana,



Mijas, Antequera o lugares tan exclusivos como el Caminito del Rey, las Cuevas de Nerja, el Torcal de Antequera. Otros atractivos turísticos que no necesitan presentación son Marbella, Puerto Banús, Torremolinos y Fuengirola.

La residencia está implicada de lleno en dar el mejor servicio para facilitar el acceso a todas estas actividades; nuestro compromiso es que nuestros residentes se sientan como en su casa y puedan disfrutar del extraordinario entorno en el que estamos situados.

## NUESTROS RESIDENTES

La residencia es la casa de la familia militar y, en concreto, del Ejército de Tierra, en la que acogemos, cuando la capacidad lo permite, a personal de la Armada, Ejército del Aire, Guardia Civil y personal civil al servicio de la Administración militar.

Las prioridades y los plazos de solicitud son los establecidos en la normativa en vigor, tiene prioridad el personal en activo del Ejército de Tierra y los plazos máximos para solicitar habitación, aprobados en la actualidad, son de tres meses.

En temporada baja (del 16 de septiembre al 14 de junio, excluida Semana Santa) el titular de derecho podrá solicitar habitación para sus acompañantes que, en caso de disponibilidad, podrá acceder con el titular a todos los servicios que ofrece la residencia.

## SEGURIDAD

Uno de los valores añadidos de la instalación militar es la seguridad. Estamos en un establecimiento del Ejército de Tierra y como tal cuenta con un Plan director de seguridad. Sin duda, es una de las instalaciones hoteleras más seguras, dado su carácter militar, y en la que se cuenta con los medios personales (capitán jefe de seguridad) y técnicos que avalan esta



afirmación, supervisados por la 2.ª Subinspección general del Ejército.

Su nuevo sistema contraincendios, que incluye lo último en tecnología punta, las inspecciones bromatológicas (veterinario) y farmacéuticas de nuestras cafeterías, comedores, cocinas y nuestras piscinas hacen de nuestra residencia un referente en lo que se refiere al concepto más amplio de seguridad.

## PLAN DE CALIDAD

Nuestras instalaciones están en un proceso de mejora constante. La Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER) ha diseñado un programa muy ambicioso que pretende aumentar paulatinamente la calidad de nuestras residencias. Prueba de ello son las mejoras que anualmente pueden apreciarse en nuestras instalaciones.

En los últimos años se ha acometido la reforma de los cuartos de baño y de las habitaciones, se han mejorado las zonas comunes para ampliar la capacidad de las mismas y se ha optado por la funcionalidad de determinados espacios.

En las habitaciones de matrimonio se han cambiado todos los colchones de 1,90 x 1,35 m por otros de 2,00 x 1,50 m, lo que sin duda mejora el descanso de los residentes, y este año pretendemos acometer el cambio de las camas individuales, que pasarán de 1,90 x 0,90 m a 2,00 x 1,05 m.

Desde la Dirección de la residencia no nos conformamos con hacer lo preciso e intentamos hacer lo imposible, cada año, para que puedan sentirse más cómodos y puedan disfrutar mejor de su descanso.

## EXTERNALIZACIONES

Recientemente hemos entrado en un mundo desconocido para la acción social; nuestro personal civil al servicio de la Administración militar era suficiente para sostener los servicios que necesitaba la residencia, pero en los últimos años la reducción paulatina de personal ha obligado a externalizar determinados servicios vitales para el funcionamiento de nuestras instalaciones. Para ello, hemos contado con el inestimable apoyo del órgano de contratación de la Jefatura



de Administración Económica del Mando de Personal (JAEMAPER) y la de otros órganos de contratación.

Aspectos tan importantes como la limpieza, el control de accesos, los socorristas, la restauración, etc., han pasado a depender de empresas externas, con los consiguientes ajustes de estos nuevos engranajes, sin duda trabajando para mejorar las condiciones, ampliar horarios y atender las posibles incidencias que se puedan producir.

## ANIMACIÓN HOTELERA

Durante todo el año la residencia organiza actividades y actuaciones en función de la disponibilidad presupuestaria.

Podemos destacar, entre otras, la actuación semanal en la taberna flamenca, las noches con música en vivo en las terrazas, la animación para los más pequeños durante el verano y para los mayores en la piscina, visitas a las Cuevas de Nerja, el Caminito del Rey, Reservatauro, entradas a los principales museos, como el Picasso, Thyssen, Pompidou, Ruso, Revello de Toro, del Automóvil y de la Moda, visitas guiadas a Málaga y un gran número de actividades que pueden ser solicitadas en nuestra central de reservas.

## REUNIONES

Otro aspecto destacado son nuestras reuniones oficiales, familiares o de amigos que deciden disfrutar de unos días en la residencia; en estos

casos realizamos una atención especializada en función de las necesidades que se nos demandan.

Las reuniones oficiales forman parte de la temporada no estival, de forma que cuando el calendario marca el mes de octubre comienzan las reuniones del Mando de Adiestramiento y Doctrina (MADOC), Fuerza Terrestre (FUTER), las Jefatura de los Sistemas de Comunicaciones y Apoyo Técnico (JCISAT), la Dirección de Personal, la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM), Capellanes castrenses, Cáritas castrense, Grupos de Trabajo OTAN y otras muchas que en definitiva constituyen una presencia constante del Ejército de Tierra, del Ministerio de Defensa o en el ámbito internacional que hacen un referente nacional e internacional para este tipo de eventos.

Por otra parte, a lo largo del año se desarrollan reuniones sectoriales, los militares moteros se concentran una vez al año en Castañón de Mena y este último año nos hemos atrevido con un torneo de golf.

Las reuniones de promoción son otro de los platos fuertes de la residencia. Anualmente celebramos un mínimo de cinco reuniones de promoción que cuentan con el total apoyo del equipo de dirección para facilitar los medios propios y ajenos necesarios con el objeto de que todo resulte un éxito. La capacidad de alojamiento de la residencia, sus salones para celebrar las copas y cenas, las actuaciones y las visitas guiadas hacen de ella el sitio ideal para estos encuentros.

Reuniones familiares o de amigos, bien sea con motivo de un puente (1 de mayo, 12 de octubre, 1 de noviembre o los puentes de diciembre), la llegada de las Navidades o nuestra fiesta de fin de año, resulta un disfrute importante para pequeños y mayores. La residencia es el lugar adecuado para el ocio y el descanso también fuera de temporada estival.

## LA OTRA ACCIÓN SOCIAL

Enmarcado en la acción social está el apoyo que se presta a nuestros residentes que desde cualquier punto de la geografía española acuden a los centros hospitalarios de Málaga, que constituyen un referente tanto en el aspecto público como en el privado, muy especialmente al personal militar y sus familiares de las vecinas ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Desde la Dirección de la residencia hemos querido dar un salto cualitativo a los apoyos que prestamos y hemos considerado muy importante incluir un nuevo aspecto que debe enmarcarse en el apoyo a las familias del personal que se encuentra realizando misiones en el exterior. Contando con el inestimable apoyo de la Subdirección de Gestión de Centros y de la Subdirección de Apoyo al Personal, estos dos últimos años hemos conseguido traer a las familias de nuestros compañeros para realizar unas jornadas de ocio y descanso en los parques temáticos de la Costa del Sol, amenizados con actuaciones en la residencia.

Nuestro objetivo es mantener este espíritu de servicio que debe presidir nuestras actuaciones, especialmente con los que lo necesitan en momentos de mayor dificultad.

## EL OTRO APOYO

Innumerables son las peticiones de alojamiento para atender necesidades del servicio, la Armada para atender necesidades puntuales de su personal, el Ejército de Aire con



motivo de ejercicios, la UME como consecuencia de intervenciones, reconocimiento o ejercicios, y la Guardia Civil por su permanente actividad en acciones puntuales en la Costa del Sol nos permiten mantener el contacto con otras unidades y apoyarles.

### **GRUPOS DE INTERCAMBIO EXTRANJEROS**

Otros de los atractivos de nuestra residencia son los grupos de intercambio; desde que comenzaron se han recibido cerca de 70 grupos de Bulgaria, Rumanía, Hungría, Bélgica, Polonia, Alemania y República Checa que visitan Málaga y las grandes capitales andaluzas, así como la ciudad de Ceuta, con un alto grado de satisfacción por parte de todos ellos.

### **NÚCLEO A, CASTAÑÓN DE MENA**

Ubicada en la zona de Teatinos, en el famoso Cerro de la Tortuga, declarado bien de interés cultural arqueológico por encontrarse en la parcela un asentamiento íbero-cartaginés, y sus antecedentes más inmediatos como polvorín, para finalmente en la década de 1980 construirse la residencia militar más grande de España

y la instalación hotelera más grande de Málaga, con sus 336 habitaciones.

Este complejo dispone de piscina con más de 500 m<sup>2</sup> de lámina, piscina con tobogán para los más pequeños, gimnasio, sauna, sala de juegos, discoteca, taberna flamenca, cafetería, comedores, capilla (con misa diaria en época estival) y más de 300 plazas de aparcamiento.

Todas las habitaciones tienen vistas al exterior y la mayoría de ellas cuenta con terraza con vistas al mar o a la montaña del Cerro de la Tortuga. Se encuentra enclavada en un lugar privilegiado que nos permite acercarnos al centro de Málaga en un paseo de 40 minutos, o mediante una fluida red de autobuses municipales que paran en el paseo de la Alameda, en el centro de la ciudad.

### **NÚCLEO B, REYES CATÓLICOS**

Situada en la playa de la Malagueña, en las proximidades de la Farola y del Muelle 1, es la joya de la residencia por su ubicación a pie de playa y a 5 minutos del centro de la ciudad. Fue una antigua batería de costa reconvertida en residencia militar.

Cuenta con un número muy limitado de habitaciones, 18 en total, que hacen de ella uno de los lugares más deseados y a la vez con más dificultades para su adjudicación.

Sus habitaciones con vistas al mar y su terraza en la cafetería hacen las delicias de nuestros residentes y usuarios.

### **NÚCLEO C, NUESTRA SEÑORA DE LUJÁN**

En las proximidades del aeropuerto, y muy cerca de Torremolinos, en el malagueño barrio de Churriana, está situado este hotel con encanto. Su cercanía a las playas y su entorno hacen de ella un lugar muy especial.

Antigua residencia de huérfanas del Ejército, fue donada por nuestro país hermano, Argentina, para acoger a las huérfanas de la Guerra Civil y, con el paso de los años, pasó a convertirse en residencia militar.

Dispone de 59 habitaciones y 17 parcelas de camping; cuenta con dos piscinas semicirculares que configuran un extraordinario espacio de descanso y ocio, gimnasio, sala de juegos, comedor y chiringuito en la piscina. La fecha de apertura es del 15 de junio al 15 de septiembre y en épocas de alta ocupación, como puede ser la Semana Santa y otras fechas significativas.

### **CONCLUSIONES**

Con esta oportunidad que nos brinda la revista *Ejército* queremos invitarles a que vengan a conocernos y a disfrutar de su casa en Málaga, la de la familia militar, y en especial la del Ejército de Tierra. Les invitamos a que compartan una experiencia de ocio y descanso con un servicio y una calidad imbatibles.

Les esperamos.■



# DESCANSO Y OCIO ESTIVAL, AYUDAS Y ATENCIÓN A MAYORES

Directamente dependiente del General Director de Asistencia al Personal del Ejército de Tierra, la Sección de Acción Social es la unidad encargada de llevar a cabo todos los procesos necesarios para que el personal militar en servicio activo, en reserva o en la situación de retirado, así como sus cónyuges viudos y huérfanos, puedan optar por disfrutar, año tras año, de un reparador descanso, principalmente durante la época estival, en unas condiciones económicamente más interesantes.

Asimismo también es la unidad responsable de gestionar, por una parte, las subvenciones para aquellos Organismos, Asociaciones, Fundaciones e Instituciones relacionadas con el Ejército de Tierra cuyos fines sean la acción social y el bienestar social de los militares en situación de retirado, cónyuges viudos y huérfanos así como, por otra parte, las ayudas específicas para situaciones de necesidad.

**Antonio Navarro Navarro**

**Coronel de Infantería (DEM)**

**Jefe de la Sección de Acción Social de la DIAPER**

Entre las numerosas facetas que puede abarcar el título de este artículo, la Sección de Acción Social (SAS) de la DIAPER centra su

gestión en algunos asuntos bastante conocidos y de amplio alcance para todo el personal y en otros no tan conocidos, orientados a colectivos

de especial sensibilidad, nuestros mayores.

## **OFERTA ESTIVAL DE LA DIAPER**

Todos los años, a principios de marzo, cerca de 8000 militares empiezan a pensar en las vacaciones familiares de verano y están pendientes de la publicación en el Boletín Oficial de Defensa (BOD) de la convocatoria

2019

Convocatoria Estival

Residencias

Apartamentos

Campamentos

Viajes

Y mucho...

...más

DIAPER

Internacional de Organizaciones de Acción Social Militar).

Las plazas son ofertadas a todos los militares profesionales del Ejército de Tierra y de los Cuerpos Comunes de las Fuerzas Armadas adscritos a su acción social. También puede presentar su solicitud el personal militar retirado, los cónyuges viudos, los huérfanos de militar y, en alguna de sus modalidades, la oferta está abierta a personal militar profesional de la Armada, del Ejército del Aire y de la Guardia Civil. Del total de plazas disponibles en cada convocatoria se reserva un 10 % para el personal del Ejército de Tierra participante en operaciones fuera del territorio nacional.

En la convocatoria se incluyen, en forma de apéndices, los detalles de las plazas ofertadas, las prioridades de asignación según las características del solicitante y las normas específicas para cada tipo de plaza que se va a solicitar. Una parte del precio final de los apartamentos, de los viajes culturales internacionales y de los campamentos juveniles está subvencionada y la prestación correspondiente se encuentra descontada del precio que debe pagar cada adjudicatario.

Una vez finalizados los plazos habilitados para la recepción de solicitudes y para la subsanación de los posibles

con la oferta estival de vacaciones de la DIAPER<sup>1</sup>.

Esta convocatoria, gestionada por la SAS de la DIAPER, se realiza de acuerdo con el Plan de acción social del personal militar del Ministerio de Defensa. Incluye la oferta de plazas durante la época estival en residencias de descanso propias de la DIAPER, en apartamentos turísticos, en viajes culturales internacionales y en campamentos juveniles. Se incluyen también plazas en residencias, alojamientos y campamentos juveniles en los países CLIMS (Comité de Enlace





errores, se procede a la asignación de plazas mediante un sorteo con extracción de bolas realizado en acto público en el cuartel general del Ejército y con la presidencia del teniente general jefe del Mando de Personal, acompañado por el general director de Asistencia al Personal.

Además de la información publicada en el BOD sobre la convocatoria y los resultados del sorteo, toda la información en detalle se encuentra también disponible tanto en la intranet<sup>2</sup> como en la página web<sup>3</sup> propia de la DIAPER.

Como complemento a la información citada, la SAS de la DIAPER edita y publica, con la colaboración del Centro Geográfico del Ejército, una revista en formato papel que es distribuida a todas las unidades, centros y organismos (UCO) del Ejército de Tierra, principalmente a través de las Oficinas de Apoyo al Personal (OFAP). La revista también se entrega en mano a cualquier beneficiario que acude a la sección solicitando información, y está también disponible en formato digital en la intranet y en la página web de la DIAPER.

A continuación se describen con más detalle las características de cada

modalidad de plazas vacacionales incluidas en la oferta.

### Residencias

La asignación de plazas en las residencias de descanso de la DIAPER se efectúa de dos formas diferentes. Para las residencias con más demanda<sup>4</sup> se realiza el sorteo público citado anteriormente, mientras que para el resto de las residencias las solicitudes se dirigen de forma directa a cada residencia y es en ellas donde se lleva a cabo la asignación en función

de las prioridades, plazas disponibles y del número de días solicitados.

Los turnos que pueden solicitarse son por quincenas completas, entre el quince de junio y el quince de septiembre.

### Apartamentos

Para poder ofrecer este tipo de plazas vacacionales la DIAPER contrata el alquiler de un conjunto de apartamentos repartidos por la costa peninsular española<sup>5</sup> que, mediante un concurso público, se adjudica a las agencias del sector turístico que cumplen los requisitos legales para poder ofrecer con garantías este servicio de alquiler.

Para valorar la calidad y las características de los apartamentos ofertados por las diferentes agencias todos ellos son visitados por personal de la SAS durante el proceso de contratación. En la convocatoria de 2019 se han visitado más de 300 apartamentos ofertados por las empresas del sector.

En el apéndice correspondiente de la convocatoria se incluye la información sobre las localidades, quincenas disponibles, capacidad<sup>6</sup> y los precios<sup>7</sup> de los apartamentos ofertados.





Resumen de la oferta estival de la DIAPER para 2019

En la oferta estival de 2018, aproximadamente 6500 personas disfrutaron de una quincena de estancia en alguno de los apartamentos ofertados, y en este tipo de oferta la tropa profesional constituye un colectivo que muestra gran interés.

### Viajes internacionales

Los viajes internacionales son en su totalidad a países de Europa<sup>8</sup> y también se contratan por concurso público con diferentes agencias de viajes. En este concurso se valoran en cada oferta tanto el criterio económico como el de calidad. Entre otros aspectos, se tiene en cuenta el número y precio de las visitas programadas, la categoría de los hoteles ofertados, la distancia al centro de las ciudades, el seguro de viaje multiasistencia, etc.

Estos viajes se desarrollan en el formato de circuito cultural, normalmente con una duración de ocho días, con un marcado carácter de ocio y cultural, y con guía acompañante del grupo durante todo el recorrido en idioma español.

Generalmente las plazas disponibles para cada viaje son 30 y únicamente se conceden a cada solicitante dos o cuatro plazas.

### Campamentos juveniles

También mediante concurso público con empresas especializadas se

contrata la organización de campamentos juveniles en territorio nacional en seis localizaciones diferentes<sup>9</sup> que van dirigidos, en función del campamento de que se trate, a niños y jóvenes, hijos de militar, de entre 9 y 17 años.

Cada campamento, según sean sus actividades predominantes, se clasifica en cultural, de aventura, ecuestre, náutico o mezcla de ellos. Algunos se realizan íntegramente en instalaciones militares y otros, especialmente los de tipo náutico, en instalaciones civiles cedidas para tal efecto.

La finalidad principal de estos campamentos juveniles es fomentar el conocimiento y la socialización de jóvenes de distintos lugares del territorio nacional teniendo como idioma de comunicación primario el español con ciertas horas de inglés. A través de la práctica de diversas actividades deportivas de todo tipo, unas individuales y otras en equipo, se incentiva la competitividad personal y el trabajo en equipo. Entre otras actividades se encuentran la organización y disfrute de barbacoas y espectáculos en inglés, el conocimiento mediante excursiones de sitios de interés cultural y variadas prácticas deportivas.





Además de los campamentos en territorio nacional, también se ofertan campamentos en el extranjero en el ámbito de los países CLIMS, cuya principal prioridad es la de inmersión lingüística y, en su caso, el mantenimiento del nivel de inglés que requiere la preparación de nuestros jóvenes. Se ofrecen más detalles en el apartado siguiente sobre la oferta CLIMS.

Durante la época estival de 2018, un total de 970 jóvenes participaron en alguno de los campamentos citados, y el número de plazas ofertadas fue muy próximo al número de solicitudes.

### OFERTA DE PAÍSES CLIMS

El Comité de Enlace Internacional de Organizaciones de Acción Social Militar (CLIMS) reúne a un total de 12 países<sup>10</sup> que han firmado una carta de entendimiento por la que se comprometen a permitir el uso de sus respectivas

residencias de acción social a los miembros de los ejércitos y familias de los países miembros del comité. Asimismo promueven el intercambio y la participación en actividades de ocio como campamentos juveniles y el conocimiento mutuo de la acción social militar entre los miembros.

Por parte española, participan en el comité representantes de la DIAPER (Ejército de Tierra), la Subdirección de Apoyo al Personal (Ejército del Aire) y la Dirección de Asistencia al Personal (DIASPER) por parte de la Armada. Dichos representantes se reúnen dos veces al año para acordar con el resto de países miembros los intercambios de uso de las residencias en época estival, la participación de jóvenes en campamentos juveniles, así como la organización de viajes de grupo a determinadas residencias.

Estos acuerdos se traducen en la posibilidad de uso de las residencias

en viajes de ocio para los militares y sus familias. Para ello, el militar debe realizar su petición de reserva de forma individual, con un formulario estandarizado que debe hacer llegar al negociado CLIMS de su propio país para su tramitación. En nuestro caso, aquellos militares del Ejército de Tierra que deseen reservar alojamiento en alguna residencia de un país CLIMS deben completar el formulario CLIMS disponible en la página web de DIAPER<sup>11</sup> y remitirlo a la dirección de correo electrónico [residenciasdiaper@et.mde.es](mailto:residenciasdiaper@et.mde.es).

Una vez recibida la petición de reserva, el negociado CLIMS de la sección de acción social de la DIAPER la tramita a su homóloga en el país CLIMS que se pretende visitar. De existir disponibilidad en las fechas solicitadas, el peticionario recibirá mediante correo electrónico la confirmación de la reserva para su presentación el día de llegada a la residencia.



Durante la época estival, tal y como se citó anteriormente, se establecen acuerdos específicos de reserva de habitaciones entre las diferentes organizaciones de acción social de los países CLIMS y la DIAPER, que son publicados en el BOD como parte de la oferta estival que se elabora cada año. Las plazas acordadas se sortean entre los peticionarios conforme a las prioridades de asignación publicadas en el BOD.

Otra actividad que se realiza en la época estival es la posibilidad de participación de nuestros hijos en campamentos juveniles en el extranjero<sup>12</sup>, también como parte de la oferta estival de la DIAPER. Asimismo jóvenes italianos, franceses y alemanes suelen tomar parte en algunos de los campamentos que en España gestiona la DIAPER para nuestros hijos.

La posibilidad de reserva de alojamientos en gran parte de Europa, a un precio normalmente más asequible que en alojamientos comerciales, es bastante amplia. A modo de ejemplo existen residencias en París, Roma, Berlín, Varsovia, Budapest y Praga, entre otras muchas localidades.

La información sobre residencias en el extranjero y los enlaces a la acción social de otros países CLIMS se encuentra disponible en la página web de la DIAPER<sup>13</sup>.

## **AYUDAS COMUNES DEL MINISTERIO DE DEFENSA**

Este tipo de ayudas son convocadas por la Subsecretaría de Defensa y gestionadas por la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa. Los fondos incluidos en la convocatoria<sup>14</sup> son destinados a prestaciones económicas para ayudas de estudio de los hijos, ayudas para personas con discapacidad y ayudas para la promoción profesional del personal militar.

Pueden ser beneficiarios de dichas ayudas el personal militar profesional, los cónyuges de este personal, cónyuges viudos e hijos menores de 25 años. Cabe señalar que en la última convocatoria, de 2018, se destinó un total de 1 784 955 euros para este tipo de ayudas comunes.

## **AYUDAS ESPECÍFICAS DEL EJÉRCITO DE TIERRA**

La sección de acción social de la DIAPER gestiona dos tipos de prestaciones de carácter social. La primera dedicada a personal militar profesional en activo o en situación de reserva y la segunda orientada a subvenciones a entidades sin ánimo de lucro relacionadas con el Ejército de Tierra, cuyos fines primordiales sean la atención a personal militar retirado, viudas y huérfanos en situaciones de necesidad social.

### **Prestación para atender situaciones de necesidad de personal militar profesional**

Esta prestación, cuya última convocatoria<sup>15</sup> estaba dotada con 100 000 euros, consiste en ayudas monetarias para atender situaciones de necesidad del personal militar profesional perteneciente al Ejército de Tierra y el personal de los cuerpos comunes adscrito a su acción social, siempre que perciba sus retribuciones por el Ministerio de Defensa o por sus organismos autónomos.

Los posibles beneficiarios de estas ayudas son el personal militar arriba indicado, los cónyuges/parejas de hecho no separados de este personal militar y los hijos de este personal militar profesional que sean menores de 25 años, o mayores de dicha edad con grado de discapacidad igual o superior al 33 %, siempre que, en ambos casos, convivan con el militar profesional y dependan económicamente de él.

Estas ayudas tienen por objeto atender situaciones que, no cubiertas completamente por otras instituciones (Instituto Social de las Fuerzas Armadas, Servicios Sociales de las comunidades autónomas, etc.), repercutan de forma importante en la economía familiar o exista imposibilidad de hacerles frente.

En el año 2018 se recibieron 58 solicitudes, de las cuales finalmente se atendieron 30, y los principales motivos de desestimación fueron la superación del nivel de ingresos anuales, la solicitud de gastos excluidos de la convocatoria y solicitudes por personal no beneficiario.

Quedan excluidos de esta convocatoria de ayudas una serie de gastos considerados como incompatibles, entre los que se encuentran gastos producidos por situaciones susceptibles de ser cubiertas por seguros (incendios, accidentes, vida, etc.), situaciones derivadas exclusivamente de desempleo, impago de letras o deudas ocasionadas por créditos, préstamos, impago de impuestos y gastos derivados de celebraciones<sup>16</sup> (comuniones, bodas, etc.).

Como ejemplo de gastos que son sufragados por estas ayudas cabe citar los siguientes: acondicionamiento y supresión de barreras arquitectónicas para personas discapacitadas, adquisición de sillas de ruedas, adaptación de vehículo para minusválidos, tratamientos médicos no cubiertos enteramente por otras instituciones (Instituto Social de las Fuerzas Armadas, Seguridad Social), terapias especiales para personal dependiente, etc.

### **Subvenciones a entidades y asociaciones relacionadas con el Ejército de Tierra**

La ayuda a nuestros mayores se canaliza mediante las subvenciones que se proporcionan anualmente a entidades y asociaciones sin ánimo de



lucro relacionadas con el Ejército de Tierra, entre cuyos fines se encuentran primordialmente el de atender las necesidades de viudas, retirados y huérfanos.

La última convocatoria anual<sup>17</sup> para estas subvenciones fue dotada con 210 000 euros. Es de destacar que las solicitudes superan el dinero disponible, por lo que los diferentes proyectos que se presentan no pueden atenderse en su totalidad.

La convocatoria de estas subvenciones es en concurrencia competitiva entre los solicitantes, de forma que aquel que obtenga mayor puntuación conforme a las bases reguladoras obtiene más subvención para sus proyectos de acción social que otros con menor puntuación.

Los proyectos que principalmente suelen ser financiados son aquellos que proporcionan ayudas individuales a retirados y viudas que tienen una situación precaria debido a gastos de necesidad que no pueden ser afrontados con sus ingresos, proyectos de

atención al mayor, al discapacitado y al dependiente en situación de retiro, entre otros.

Entre las asociaciones que han recibido mayor subvención en los últimos tres años destacan Cáritas castrense, la Real Hermandad de veteranos de las Fuerzas Armadas y Guardia Civil, y la Asociación española de militares y guardias civiles con discapacidad (ACIME).

Tanto las ayudas comunes como las específicas que hemos descrito forman parte del Plan anual de convocatorias de acción social del personal militar que emite la Subsecretaría de Defensa. En el Plan anual correspondiente a 2019 las ayudas específicas citadas han sido suprimidas.

### **RESIDENCIAS MILITARES DE ACCIÓN SOCIAL DE ATENCIÓN A MAYORES**

En febrero de 2016 las residencias militares de acción social de atención a mayores, que hasta entonces

gestionaba la DIAPER<sup>18</sup>, pasaron a ser gestionadas en régimen de concesión demanial por una empresa privada, Clínica Madrid.

Estas residencias, con una capacidad aproximada de 216 residentes en Guadarrama (Madrid) y 72 residentes en Burgos, pueden acoger como beneficiarios a todos los militares profesionales y retirados, así como a sus cónyuges/parejas de hecho y los ascendientes en primer grado del propio militar como los de su cónyuge/pareja de hecho. Todos ellos, siempre que tengan cumplidos 60 años o 55 años si estuvieran aquejados de la enfermedad de Alzheimer.

En las residencias se proporcionan cuidados propios para personas mayores que incluyen la atención y el alojamiento en régimen de pensión completa, tanto para personas válidas como dependientes. Entre los servicios de atención se incluyen fisioterapia, psicología, atención médica y de enfermería, terapia ocupacional, trabajador social y animación sociocultural.



Residencia de Guadarrama (Madrid)



Residencia del Perpetuo Socorro (Burgos)

Las plazas se ofertan de acuerdo con la disponibilidad en cada residencia hasta completar la capacidad de la misma, siendo las normas que regulan la solicitud, gestión y adjudicación de las plazas disponibles las incluidas en la Resolución 563/19347/18, de 19 de diciembre, BOD n.º 252, de 28 de diciembre. La DIAPER, conforme a la citada resolución, es la encargada de la gestión de las solicitudes y adjudicación de las plazas disponibles, así como de la gestión de la lista de espera de peticionarios cuando esta se produzca.

Tanto la resolución citada como información complementaria sobre las residencias puede obtenerse en la siguiente dirección de la intranet: Ejército de Tierra/Asistencia al Personal/Residencias de Acción Social/Residencias de Atención a Mayores.

#### NOTAS

1. Última convocatoria resolución del Mando de Personal (MAPER) 563/03765/19, de 01 de marzo (BOD n.º 49, de 11 de marzo).
2. Ejército de Tierra > Asistencia al Personal > Sorteos Convocatorias Promociones.
3. <http://www.diaper.ejercito.mde.es>.
4. La Cortadura, Teniente General Castañón de Mena, La Plana, Es Fortí e Ibiza.
5. Galicia, Asturias, Cantabria, Castellón, Valencia, Alicante, Murcia, Almería, Granada, Málaga, Cádiz y Huelva.
6. Apartamentos para diferentes tipos de familias: entre 2/3 plazas y 6/7 plazas.
7. Los precios en la última convocatoria oscilan entre los 125 euros/quincena el más barato y 1 688 euros/quincena el más caro, en función de su ubicación, capacidad y quincena seleccionada.
8. Italia, Grecia, Reino Unido, Noruega, Alemania, Bélgica, Polonia, Suiza, Hungría, Chequia y Austria.
9. Santoña (Cantabria), Ronda (Málaga), Moraira (Alicante), Logroño (La Rioja), Vera (Almería) y Camino de Santiago (itinerante).
10. Alemania, Bélgica, Bulgaria, República Checa, España, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Polonia, Portugal y Rumania.
11. [http://www.diaper.ejercito.mde.es/Galerias/ocio/residencias/internacionales/ficheros/IMPRESO\\_SOLICITUD\\_CLIMS.pdf](http://www.diaper.ejercito.mde.es/Galerias/ocio/residencias/internacionales/ficheros/IMPRESO_SOLICITUD_CLIMS.pdf)
12. Para 2019 está previsto participar en campamentos en Polonia, Francia, Rep. Checa y Portugal.
13. <http://www.diaper.ejercito.mde.es/ocio/residencias/internacionales/>
14. Última convocatoria publicada por Resolución 430/04721/19, de 19 de marzo (BOD n.º 60, de 26 de marzo).
15. Última convocatoria publicada según la Resolución 563/05001/18, de 28 de marzo (BOD n.º 69, de 9 de abril).
16. Para ver la lista completa de gastos incompatibles acudir a la Base Reguladora séptima de la última convocatoria publicada por Resolución 563/05001/18, de 28 de marzo (BOD n.º 69, de 9 de abril).
17. Última convocatoria publicada por Orden 563/08873/18, de 6 de junio (BOD n.º 117, de 15 de junio).
18. Residencia de Guadarrama (Madrid) y Residencia del Perpetuo Socorro (Burgos).■



# EL CONTROL DE ARMAS PARTICULARES DESDE LA ASISTENCIA AL PERSONAL

La Intervención Central de Armas del Ejército de Tierra posiblemente sea la unidad más singular de la Dirección de Asistencia al Personal, habida cuenta de la dedicación específica de su personal al control de las armas particulares del personal militar y de la documentación con ellas relacionada, materia sensible y de eminente carácter técnico. Constituye el órgano asesor y consultivo en esta disciplina en el ámbito del Ejército de Tierra, asesorando a sus autoridades, unidades, centros y organismos, y donde se realizan todos los trámites administrativos para la tenencia legal de las armas reglamentadas

**Adolfo Javier Corbacho**

**Coronel de Infantería**

**Jefe de la Intervención Central de Armas**

## INTRODUCCIÓN

Probablemente llame la atención el encuadramiento de la Intervención Central de Armas (ICA) en la Dirección de Asistencia al Personal (DIAPER); de hecho, hasta el año 2015 estaba integrada en la jefatura del Mando de Personal (MAPER), cuya orgánica se modifica en



aplicación de la Directiva 03/12, Concepto Orgánico del Mando de Personal (actualización 2014), de 27 de mayo de 2014, y en atención a sus funciones y para el mejor desarrollo del servicio, se efectúa la transferencia de la ICA a la DIAPER, bajo directa dependencia del director de Asistencia al Personal, haciéndose efectivo el 1 de noviembre de 2014 el traslado a su nueva ubicación en el Paseo de Moret n.º 3, 28008, Madrid.

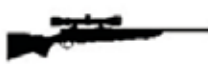

CLASIFICACIÓN DE LAS ARMAS					
Categoría de las armas	1ª	2ª.2	3ª.1	3ª.2	3ª.3
	Cortas	Largas rayadas (caza mayor)	Largas rayadas (tiro deportivo)	Escopetas y largas de ánima lisa	Aire /gas comprimido (>24,2 Julios)
					
Nº máximo de armas permitido	3 armas	Ilimitada	6 armas	6 armas	12 armas
			La suma de armas de la categoría 3ª no puede exceder de 12 armas en total		

Tabla 1. Clasificación de las armas de fuego reglamentadas y número máximo permitido

La ICA es el órgano responsable de la gestión, administración y control de la documentación de las armas particulares del personal militar de los cuerpos específicos del Ejército de Tierra, destinado tanto en unidades, centros u organismos (UCO) de su estructura como en otros organismos ajenos a ella o adscritos a las delegaciones y subdelegaciones del Ministerio de Defensa.

El personal militar tiene derecho, con carácter general, a poseer armas, pero la posesión de un arma requiere cumplir determinadas obligaciones, unas explícitas, contenidas en la normativa vigente, y otras implícitas referidas al comportamiento del militar. En este sentido, la ICA asume la responsabilidad de desarrollar todas las actividades relacionadas con la gestión de la documentación de la titularidad de las armas y de las licencias del personal dependiente del Ejército de Tierra, sin perder nunca de vista que el militar poseedor de un arma reglamentada es el primer responsable de mantener al día la documentación.

Obviamente, la función interventora es inherente a la ICA y un aspecto fundamental en el que se pone el acento con el objeto de asegurar un eficaz control de las armas y de la documentación relacionada con ellas. No

obstante, a través de la gestión y administración existe suficiente margen para desarrollar la labor de apoyo al personal propia de la dirección en la que se encuentra encuadrada y que, fundamentalmente, se materializa en los siguientes cometidos:

- Constituir el órgano consultivo en la materia en el ámbito del Ejército de Tierra y asesorar a sus autoridades, unidades, centros y organismos.
- Difundir la información general de interés en relación con las armas reglamentadas y licencias de armas, así como elaborar cuantas instrucciones sean necesarias para el perfecto funcionamiento del sistema.
- Implementar la labor informativa en relación con los trámites que hay que realizar para regularizar la situación de las armas particulares por parte del personal que va a cambiar de situación administrativa (reserva y retiro), personal al que le va a caducar la licencia (reserva), herederos de personal fallecido con armas, etc.

### CLASIFICACIÓN DE LAS ARMAS

Se entiende por *armas* y *armas de fuego reglamentadas* aquellas cuya adquisición, tenencia y uso pueden

ser autorizados o permitidos con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento de Armas (RA) (Real Decreto 137/1993, de 29 de enero, Boletín Oficial del Estado, 55/1993). En la tabla 1 se reflejan las distintas categorías de armas que pueden ser documentadas a través del Ejército de Tierra, así como el número máximo de ellas.

### INVENTARIO DE ARMAS PARTICULARES EN EL EJÉRCITO DE TIERRA

Actualmente la ICA tiene guiadas casi 27 000 armas particulares, en manos de 14 700 militares (gráfico 1), fundamentalmente armas cortas de defensa personal (pistolas y revólveres) y armas largas de deportistas y cazadores (carabinas, escopetas y rifles), si bien el inventario incluye también rarezas como ballestas, arcabuces y trabucos.

De estas armas casi el 80 % se encuentra en poder de sus propietarios, y el resto están depositadas en las agrupaciones de apoyo logístico/unidades logísticas (AALOG/ULOG) o en Intervenciones de Armas y Explosivos de la Guardia Civil (IAEGC) (gráfico 2).

En proporción, los más armados son los oficiales, y existe un porcentaje

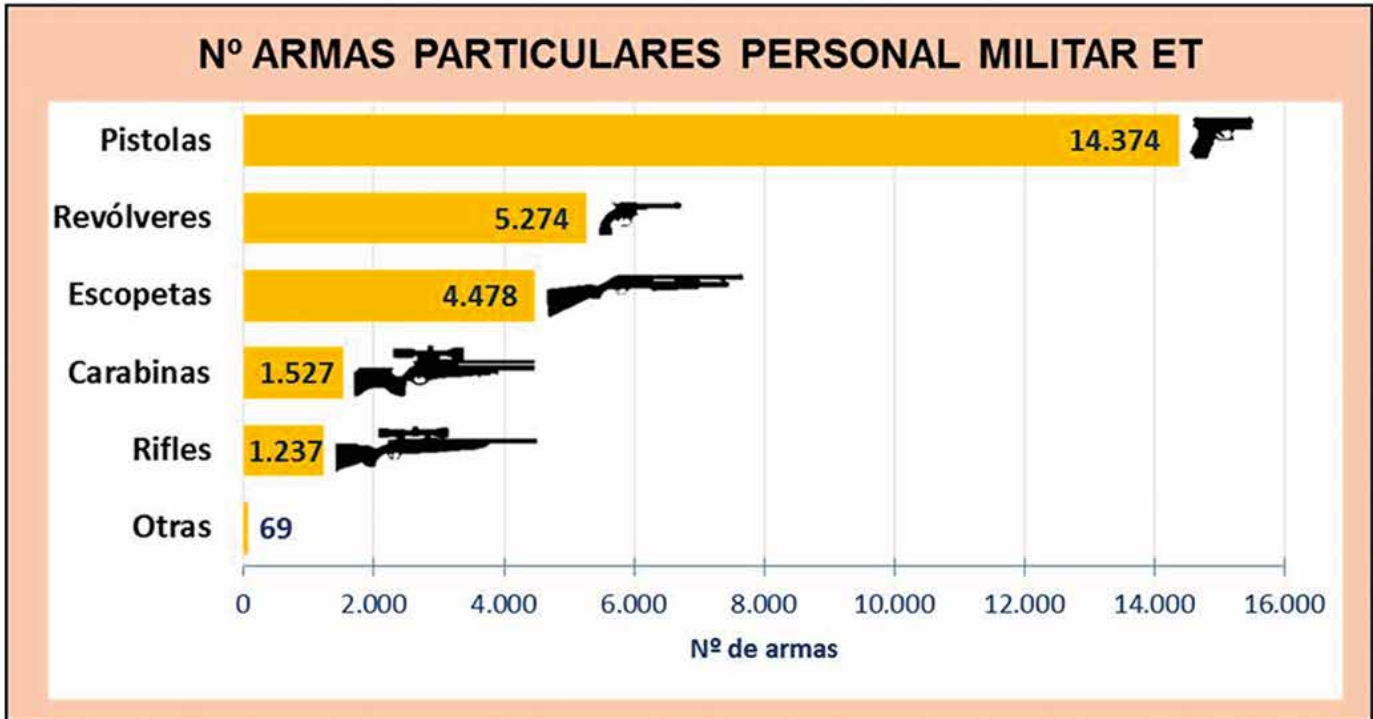


Gráfico 1. Total de armas por categorías guiadas en el ET)

muy pequeño de tropa con armas, habida cuenta de que solamente puede tener licencia de armas el personal de la escala de la Guardia Real, por tener la consideración de suboficial.

Si se analiza en función de la situación administrativa del propietario, obviamente el mayor porcentaje de armas está en poder del personal

en activo (licencia A), seguido por el personal en reserva (licencia de armas cortas). El personal retirado conserva actualmente un pequeño porcentaje de armas activas (depositadas), mientras que las armas en la situación de servicios especiales se corresponden fundamentalmente con el personal estatutario permanente del Centro Nacional de Inteligencia (CNI).

### ¿QUÉ LICENCIAS Y AUTORIZACIONES AMPARAN LAS ARMAS PARTICULARES DEL PERSONAL MILITAR?

Es importante tener en cuenta que no se puede portar ni poseer armas de fuego en territorio español sin la correspondiente autorización o licencia expedida por las autoridades competentes. La licencia de armas es la autorización que documenta la tenencia y el uso de las armas de fuego reglamentadas y la situación administrativa en la que se encuentra el militar determina la licencia de armas a la que tiene derecho.

### ¿Qué licencias puede tener el personal militar en activo o reserva con destino?

La licencia de armas A es la tarjeta de identidad militar (TIM) de los oficiales generales, oficiales, suboficiales y sus asimilados de los cuerpos específicos del Ejército de Tierra en activo o reserva con destino, así como la TIM de los alféreces alumnos, guardia marinas y sargentos alumnos.



Gráfico 2. Situación de las armas guiadas en el ET

No tiene la consideración descrita anteriormente la TIM del personal en reserva en comisión de servicio en puesto orgánico del Ministerio de Defensa.

La licencia A tiene la eficacia de licencia tipo B (armas cortas) y de las licencias D (armas largas de caza mayor) y E (armas largas deportivas y de caza). Además, habilita para la tenencia de armas antiguas (año de fabricación anterior al 1 de enero de 1890), armas de avancarga y armas de sistema *Flobert* (utilizan como propelente del proyectil solo la carga de fulminante de un pistón y por ello con menor potencia que otros tipos de armas de fuego).

En la tabla 1 se refleja el número máximo de armas que se pueden poseer con la licencia tipo A, lo que significa que si se cuenta con la habilitación deportiva correspondiente se pueden guiar hasta diez armas de concurso. Esta licencia permite también la obtención de un libro de coleccionista.

Se puede perder la vigencia de la licencia por alguna de las siguientes causas:

- Pérdida de condiciones psicofísicas. «En ningún caso podrán tener ni usar armas, ni ser titulares de las licencias, las personas cuyas condiciones psíquicas o físicas les impidan su utilización, y especialmente aquellas personas para las que la tenencia y el uso de armas representen un riesgo propio o ajeno» (artículo 98 del RA).
- Imposición de una sanción disciplinaria firme según los artículos 7.19, 7.27, 8.8 y 8.9 de la Ley Orgánica 8/2014 del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas (drogas o alcohol).
- Procedimiento judicial (por medida cautelar o por sentencia).
- Por conducta inapropiada.

El jefe de UCO tiene directa responsabilidad sobre la situación de sus subordinados con respecto al uso de las armas reglamentarias y por ende de la puesta en conocimiento a

la Intervención de Armas de la información sobre la falta de la capacidad adecuada para el uso de estas.

### ¿Qué licencias puede tener el personal militar en otras situaciones?

La TIM deja de surtir efectos como licencia de armas A en la situación administrativa de reserva sin destino. El director de Asistencia al Personal podrá expedir, con carácter discrecional, una licencia exclusivamente para armas de categoría 1.<sup>a</sup> (armas cortas). Es un documento que habilita la TIM en vigor (se define la situación de reserva) como licencia de armas. Este documento debe acompañar siempre a la TIM para su constancia como licencia de armas y se materializa mediante una tarjeta de autorización (TA), que autoriza el guiado de un máximo de tres armas cortas, tiene una validez de tres años y que puede ser prorrogada, previa solicitud y acreditación de las aptitudes psicofísicas del titular, como máximo hasta la edad de retiro.

La TA puede ser expedida también a los militares profesionales del

Ejército de Tierra que se encuentren en las situaciones de suspenso de funciones y servicios especiales (únicamente al que participe en programas específicos de interés para la Defensa o en agencias internacionales de cooperación en materia de armamento y material).

La TIM deja de surtir efecto como licencia de armas A en las situaciones administrativas de excedencia y suspenso de empleo.

A los oficiales generales, oficiales y suboficiales que han cesado en su relación de servicios profesionales con las Fuerzas Armadas por pase a retiro tampoco le es considerada su TIM como licencia de armas A, ni podrán solicitar la expedición de una TA. Como cualquier otro ciudadano, podrán solicitar la expedición de las diferentes licencias de armas a través de la IAEGC correspondiente a su domicilio, con la regulación que para cada una de ellas tenga establecido el RA.

La TA puede ser revocada por los mismos supuestos contemplados para inhabilitación de la licencia A.



Arma de Guerra.  
Fusil Barret calibre .50 Browning



## ¿SE PUEDEN POSEER ARMAS DE GUERRA?

No está autorizada la adquisición, tenencia y uso por particulares de las armas consideradas como armas de guerra. Para su posesión es requisito imprescindible proceder a su transformación a arma reglamentada conforme a la normativa en vigor.

Se consideran armas de guerra las de calibre igual o superior a 20 mm, las de calibre inferior a 20 mm consideradas por el Ministerio de Defensa (MINISDEF) como de guerra (calibre igual o superior a 12,7 mm que utilizan munición con vaina de ranura en el culote y no de pestaña o reborde en el mismo lugar) y las armas de fuego automáticas.

## ¿SE PUEDEN PORTAR Y USAR LAS ARMAS PARTICULARES?

Posiblemente el porte y uso de armas particulares sea uno de los aspectos más controvertido y desconocido del mundo de las armas reglamentadas, motivo de frecuentes consultas a la ICA por parte del personal militar: ¿para qué quiero un arma particular si no puede salir de mi domicilio?

Dentro del régimen general aplicable a todos los usuarios de armas en España, materia esta que se inserta en el ámbito de la seguridad ciudadana, el porte de armas particulares por el personal militar fuera del domicilio, del lugar de trabajo, en su caso, o de las correspondientes actividades deportivas está condicionado y limitado por lo dispuesto por el RA y por la Ley 4/2015, de 30 de marzo, sobre Protección de la Seguridad Ciudadana.

El RA regula el porte y uso de armas de fuego privadas en todo el territorio nacional y por todo tipo de usuarios de las mismas, que prohíbe expresamente, bajo la cobertura de cualquier tipo de licencia, que sus poseedores las puedan «[...] portar, exhibir y usar fuera del domicilio, del lugar de trabajo, en su

caso, o de las correspondientes actividades deportivas, cualquiera clase de armas de fuego cortas y armas blancas [...]». Deberá en general estimarse ilícito el hecho de llevar o usar armas los concurrentes a establecimientos públicos y lugares de reunión, concentración, recreo o esparcimiento [...].

Por otra parte, la ley citada de seguridad ciudadana califica como falta grave «portar, exhibir o usar armas de modo negligente, temerario o intimidatorio, o fuera de los lugares habilitados para su uso, aun cuando en este último caso se tuviera licencia, siempre que dichas conductas no constituyan infracción penal».

No obstante lo anterior, el mismo RA también establece que queda al prudente criterio de las autoridades y sus agentes apreciar si el portador de las armas tiene o no necesidad de llevarlas consigo, según la ocasión, momento o circunstancia, en especial si se trata de armas amparadas en licencias B, por razones de seguridad.

A tenor de lo dispuesto en la Orden Ministerial 81/93, de 29 de julio, sobre instrucciones para aplicar el RA en las Fuerzas Armadas, el general jefe del Mando de Personal es la autoridad competente para apreciar en el personal militar la necesidad de portar las armas amparadas por las licencias tipo A por razones de seguridad, competencia actualmente delegada en los generales jefes dependientes directamente del jefe de Estado Mayor del Ejército de Tierra.

## ¿QUÉ OBLIGACIONES ORIGINA LA PROPIEDAD DE UN ARMA DE FUEGO?

El militar que posea un arma es responsable de poner la máxima atención en todo lo concerniente a su manejo y especialmente en aplicar las normas de seguridad, debiendo guardarlas en lugar seguro y adoptar las medidas necesarias para evitar su pérdida, robo o sustracción.

Tiene obligación de pasar la correspondiente revista de las armas en la UCO de destino, en el mes de abril, cada tres años las armas de la categoría 1.<sup>a</sup> y cada cinco años todas las armas de concurso y las demás armas que precisen guía de pertenencia. El personal con TA cuando le corresponda prorrogarla.

Además, como cualquier otro ciudadano, siempre que se le requiera para ello, el militar tiene obligación de presentar las armas a las autoridades gubernativas o a sus agentes.

## ¿QUÉ HACER PARA DESHACERSE DE UN ARMA?

En cualquier momento el propietario de un arma puede solicitar a la ICA su depósito para subasta, destrucción o inutilización.

La subasta y la destrucción podrán llevarse a cabo en las AALOG/ULOG o en las IAEGC. Periódicamente en las AALOG/ULOG se efectúa la subasta de aquellas armas depositadas para tal fin, a las que se añaden las que transcurrido un año desde la finalización de la fecha de autorización del depósito no hayan sido retiradas, legalizadas o transferidas.

Sin embargo, la inutilización de un arma, previa autorización de la ICA, deberá gestionarla a través de una armería o IAEGC, habida cuenta de que desde el año 2011 no se autoriza la inutilización en las AALOG/ULOG, por lo que el arma debe ser enviada al Banco Oficial de Pruebas de Eibar, único organismo autorizado para certificar la inutilización, lo que encarece significativamente el precio final (guía de circulación, gastos de transporte, inutilización del arma, tasas, etc.).

## ¿CÓMO ACTUAR EN CASO DE DESAPARICIÓN DE UN ARMA?

Tan pronto como se advierta la pérdida, robo o destrucción de un arma el



propietario debe presentar denuncia en la comisaría de Policía o puesto de la Guardia Civil. Seguidamente dará cuenta del hecho por conducto reglamentario a la ICA, ajuntando parte por escrito de la pérdida o robo, copia de la denuncia y la guía original del arma.

### **¿QUÉ HACER CON LAS ARMAS DEL PERSONAL MILITAR FALLECIDO?**

En caso de fallecimiento del titular de las armas, los herederos o albaceas deben depositar las armas en la AALOG/ULOG correspondiente o en una IAEGC.

El depósito deberá efectuarse tan pronto como se tenga conocimiento de la obligación de hacerlo y en cualquier caso dentro de los seis meses siguientes al fallecimiento. Las armas deben entregarse en unión de las guías de pertenencia para su anulación y el certificado de depósito debe remitirse a la ICA por conducto de la última unidad de dependencia del fallecido.

Las armas permanecerán depositadas durante un año, a disposición de los herederos o albaceas, por si alguno de ellos quisiera enajenar el arma o recuperarla, documentándola o inutilizándola para conservarla como recuerdo familiar o afectivo.

Transcurrido un año sin que el arma hubiera recibido ninguno de los destinos anteriores se enajenará en pública subasta y se entregará su importe a los herederos o se ingresará a su disposición en la Caja General de Depósitos.

### **¿CÓMO ACTUAR EN CASO DE HALLAZGO DE UN ARMA?**

Cuando se encuentre un arma se deberá efectuar el depósito en el puesto de la Guardia Civil más próximo al lugar en que fue encontrada.



Subasta de armas

Si el arma depositada presumiblemente fue de un familiar fallecido se deberá informar mediante testimonio en la denuncia o declaración por escrito que el lugar donde se encontró el arma ha permanecido bajo control del entorno familiar desde el fallecimiento.

Si el arma estuviera documentada será puesta a disposición de su legítimo dueño.

Si el arma estuviera indocumentada podrá ser legalizada en el Ejército de Tierra o en la Guardia Civil, según las licencias del nuevo propietario. Para el primer caso es requisito imprescindible que la IAEGC expida una diligencia en la que informe que no existe inconveniente para que el arma pueda ser legalizada. Este documento acompañará a la solicitud de la guía de pertenencia que se curse a la ICA.

### **¿QUÉ INFRACCIONES SE PUEDEN DERIVAR DE LA TENENCIA DE UN ARMA?**

La tenencia o uso de armas careciendo de licencia, el uso de armas de fuego con omisión o insuficiencia de medidas o precauciones obligatorias para garantizar la seguridad de las personas y de las cosas, la omisión, insuficiencia o ineficacia de las medidas o precauciones obligatorias para garantizar la seguridad de las armas, portar armas de fuego en establecimientos públicos y lugares de reunión, concentración, recreo o

esparcimiento y la omisión de las revistas son algunas de las infracciones al RA por las que se puede iniciar un procedimiento sancionador al militar fuera del ejercicio de sus funciones, en aplicación de la normativa vigente.

### **LA EXCELENCIA EN EL CONTROL DE LAS ARMAS**

El grado de desarrollo y profundización del actual marco normativo sobre la tenencia y uso de armas, unido al régimen especial de licencias del personal militar, requiere un eficaz sistema de control a cargo de un organismo competente, técnicamente capacitado y con un grado satisfactorio de cooperación que le permita interactuar fluida y ágilmente con otras intervenciones que coadyuvan a su cometido.

Un sistema de control de armas de fuego será eficaz cuando, actuando como instrumento de una normativa, proyecte su intervención a todo el personal militar, controle todas las armas existentes, centralice y gestione la información y obtenga la mejor calidad de los controles.

En ese sentido, la experiencia acumulada por la ICA a largo de sus años de funcionamiento constituye un valioso capital que permite afirmar que en el ámbito del Ejército de Tierra la tenencia de armas particulares por el personal militar se encuentra rigurosamente controlada, y destaca por su capacidad de registro, fiscalización y seguimiento.■

# Nuevo portal WEB

[www.diaper.ejercito.mde.es](http://www.diaper.ejercito.mde.es)



La Dirección de Asistencia al Personal te abre una ventana para hacerte partícipe de cuantas actividades y apoyo pone a tu disposición y la de tu familia y te sientas respaldado en el desempeño de tus cometidos en cualquier circunstancia y lugar.

La DIAPER es la máxima responsable, pero tu debes ayudarnos a apoyarte.

“Ayúdanos a apoyarte” ¿por qué?

Para que el apoyo que se precise llegue oportuno en tiempo y lugar, necesitamos saber cuáles son tus necesidades.

Puedes hacernos llegar tus inquietudes a través del correo electrónico y del teléfono que hemos puesto a tu disposición.

Somos conscientes que aunque muchos temas son comunes para oficiales, suboficiales y tropa, muchos otros son más concretos de ciertos colectivos, o de una localidad, o lo sientes tú como familia del militar, o pueden parecer muy particulares y quizás sea algo más común de lo que imaginamos.

**ÚSANOS, INFÓRMANOS, CONTACTA CON NOSOTROS**

[contactodiaper@mde.es](mailto:contactodiaper@mde.es)

[www.diaper.ejercito.mde.es](http://www.diaper.ejercito.mde.es)





**INTERVENCIÓN  
CENTRAL DE  
ARMAS**



**APOYO A  
OPERACIONES**



**RESIDENCIAS DE  
DESCANSO**



**RESIDENCIAS DE  
PREPARACIÓN**



**RESIDENCIAS DE  
ESTUDIANTES**



**DESVINCULACIÓN**



**RESIDENCIAS DE  
MAYORES**



**CALIDAD DE VIDA**



**CENTROS  
DEPORTIVOS**



**ASISTENCIA  
RELIGIOSA**



**OFERTA ESTIVAL  
APARTAMENTOS,  
CAMPAMENTOS,  
VIAJES, PAISES CLIMS**



**HERIDOS Y  
FALLECIDOS**



**AYUDAS  
SITUACIÓN DE  
NECESIDAD**



**GUARDERÍAS Y  
LUDOTECAS**



**SUBVENCIONES  
ORGANISMOS  
ASOCIACIONES  
FUNDACIONES**



**SEGUROS**

**REVISTA EJÉRCITO**

Establecimiento San Nicolás  
Calle del Factor n.º 12 - 4ª planta, 28013 MADRID  
Central teléf.: 915160200  
Administración y Suscripciones teléf.: 915160485  
Telefax: 915160390  
Redacción teléf.: 915160482  
Edición teléf.: 915160480  
ejercitorevista@et.mde.es

