



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Estudio de viabilidad para la implantación de un servicio de guardería discontinua (0-12 años), basado en los existentes en las inmediaciones del Acuartelamiento Puerto del Rosario.

Autor

Joaquín López Martínez

Director/es

Director académico: D. Francisco José Callado Muñoz
Director militar: Capitán D. Luis Javier Santiváñez Rodríguez

Centro Universitario de la Defensa-Academia General Militar
2020

AGRADECIMIENTOS

A mi director académico, don Francisco José Callado Muñoz, por sus orientaciones, su gran profesionalidad y su dedicación con el trabajo.

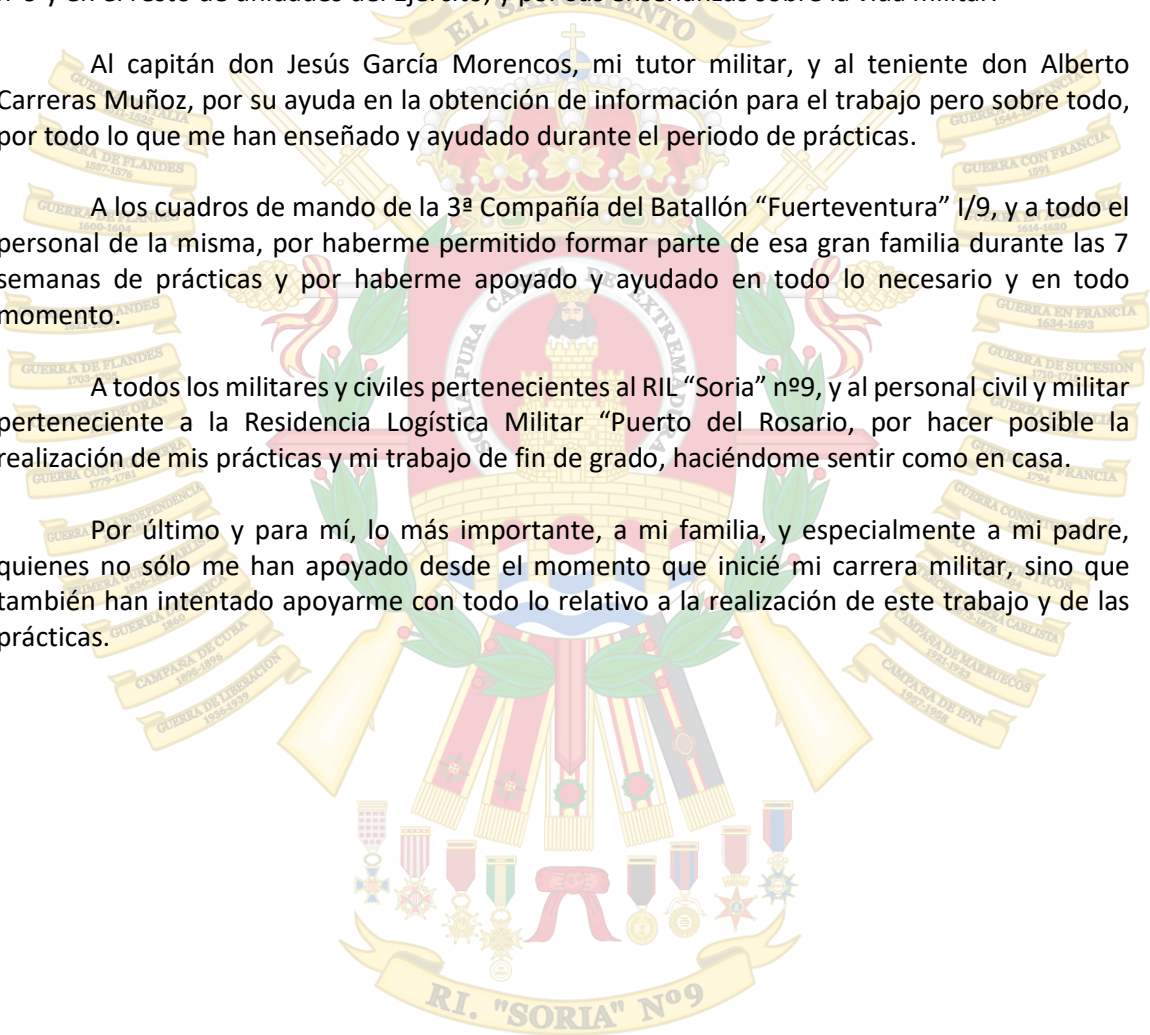
A mi director militar, el capitán don Luis Javier Santiviáñez Rodríguez, por su introducción no sólo al problema descrito en el trabajo, sino al resto de problemas presentes en el RIL "Soria" nº9 y en el resto de unidades del Ejército, y por sus enseñanzas sobre la vida militar.

Al capitán don Jesús García Morencos, mi tutor militar, y al teniente don Alberto Carreras Muñoz, por su ayuda en la obtención de información para el trabajo pero sobre todo, por todo lo que me han enseñado y ayudado durante el periodo de prácticas.

A los cuadros de mando de la 3ª Compañía del Batallón "Fuerteventura" I/9, y a todo el personal de la misma, por haberme permitido formar parte de esa gran familia durante las 7 semanas de prácticas y por haberme apoyado y ayudado en todo lo necesario y en todo momento.

A todos los militares y civiles pertenecientes al RIL "Soria" nº9, y al personal civil y militar perteneciente a la Residencia Logística Militar "Puerto del Rosario, por hacer posible la realización de mis prácticas y mi trabajo de fin de grado, haciéndome sentir como en casa.

Por último y para mí, lo más importante, a mi familia, y especialmente a mi padre, quienes no sólo me han apoyado desde el momento que inicié mi carrera militar, sino que también han intentado apoyarme con todo lo relativo a la realización de este trabajo y de las prácticas.



RESUMEN

En 2015 se introdujeron en las Fuerzas Armadas medidas para la conciliación familiar y laboral por primera vez. Esto trajo a las unidades de la Fuerza una serie de ventajas para su personal, pero también provocó algunos problemas. Entre ellos, se encuentran la pérdida de operatividad de las pequeñas unidades del Ejército y la falta de cohesión entre sus integrantes.

Para solventar dichos problemas de conciliación familiar que se podían presentar en las unidades, especialmente los relacionados con la reducción de jornada, se estudiaron proyectos relacionados con la apertura de guarderías, o escuelas infantiles, en el interior de los acuartelamientos. Es cierto que en las unidades en las que pudieron abrir estos centros, la demanda suele cubrir el 100% de la oferta, pero para eso se necesita primero poder reformar o construir los locales necesarios para su desarrollo. En el caso del acuartelamiento que estudiaremos en este TFG, el coste de la inversión inicial para abrir una guardería en su interior supone una partida presupuestaria muy por encima de las posibilidades de la unidad que lo guarnece.

El presente proyecto trata de aportar posibles soluciones a este problema. Se parte de un estudio de los motivos por los que se puede acceder a ciertas medidas de conciliación familiar, y el impacto que estas tienen sobre una unidad tipo batallón. Tras esto, asumiendo que actualmente la construcción de una guardería interna es inviable, se estudia la viabilidad de la implantación de un servicio basado en los existentes en el municipio del acuartelamiento que permita renunciar al régimen de reducción de jornada al personal que tenga problemas para conciliar.

Para poder desarrollar este servicio, primero se necesita identificar los servicios externos relativos al cuidado de niños de entre 0 y 12 años de edad existentes en el municipio para estimar una oferta previa. Tras esto, se procede a encuestar al personal en régimen de reducción de jornada con el objeto de obtener información sobre ellos y poder estimar una demanda previa. Una vez comprobado que la oferta y la demanda hacen viable la creación del servicio, se identifican los servicios que son compatibles con el que se pretende proponer en este proyecto.

Finalmente, teniendo en cuenta los servicios externos que harán posible la propuesta de servicio, se identifican las principales entidades participantes en el mismo y las actividades que se deben desarrollar para su correcto funcionamiento. El resultado de este proyecto es un servicio que ayuda a conciliar la vida familiar y laboral a los militares que no pueden hacerlo por sus propios medios, y que les permite no recurrir a medidas de conciliación familiar que merman la operatividad de las unidades del Ejército español.

ABSTRACT

In 2015, reconciliation measures were introduced in the Spanish Armed Forces for the first time ever. This brought some advantages for the belonging militaries for our Army units, but it also brought some problems. Among these problems we can identify the functionality loss of the Army's small units and a lack of unity between its members.

In order to solve these problems of family reconciliation that could arise in the units, especially those related to the half-time working hours, projects related to the opening of nurseries, or children's schools, were studied within the barracks. It is a fact that in the units in which they were able to open these centers, demand usually meets 100% of the supply, but for that it is first necessary to be able to reform or build the necessary buildings for their development. In the case of the barracks that we will study in this project, the cost of the initial investment to open a nursery inside is a budget item well above the possibilities of the unit that guards it.

This project seeks to provide possible solutions to this problem. It is based on a study of the reasons why certain family reconciliation measures can be accessed, and the impact they have on a battalion-like unit. After this, assuming that the construction of an internal nursery is currently unworkable, the feasibility of the implementation of a service based on those existing in the municipality is studied in order to allow the resignation of the half-time working hours regime for members who have trouble reconciling.

In order to develop this service, it is first necessary to identify the external services related to the care of children between 0 and 12 years old existing in the municipality to estimate a previous supply. After this, half-time working hours staff are surveyed in order to obtain information about them and to be able to estimate a previous demand. Once supply and demand have been proven to make the creation of the service viable, the services that are compatible with the one intended to be proposed in this project are identified.

Finally, taking into account the external services that will make the service proposal possible, the main entities participating in it and the activities that must be carried out for its proper functioning are identified. The result of this project is a service that helps reconcile family and work life for military personnel who cannot do so on their own, and that allows them not to resort to reconciliation measures that undermine the functionality of Spanish Army units.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vi
LISTADO DE ABREVIATURAS.....	vii
1 INTRODUCCIÓN	1
1.1 Objetivos y alcance del proyecto	2
1.2 Ámbito de aplicación.....	3
1.3 Metodología	3
1.4 Estructura del TFG	4
2 ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL EN EL BIPROT “FUERTEVENTURA” I/9.....	5
2.1 Medidas de conciliación familiar: antecedentes.....	5
2.1.1 Reducción de jornada.....	5
2.1.2 Flexibilidad horaria	6
2.1.3 Otros permisos por motivos de CF	7
2.2 Estudio de personal en el BIPROT “Fuerteventura” I/9	8
3 PROPUESTAS DE SERVICIO	11
3.1 Gestión de los <i>Stakeholders</i>	11
3.2 Servicios de cuidado para personal con hijos entre 0 y 3 años (inclusive) de edad	13
3.3 Servicios de cuidado para personal con hijos entre 4 y 12 años (inclusive) de edad	15
4 Encuesta al personal en régimen de RJ.....	17
4.1 Ficha técnica de la encuesta.....	17
4.2 Clasificación de los encuestados	18
4.3 Variables de interés de la encuesta	18
5 VIABILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE SERVICIO.....	22
5.1 Servicios viables para personal con hijos entre 0 y 3 años de edad	22
5.2 Servicios viables para personal con hijos entre 4 y 12 años de edad	22
6 ESPECIFICACIÓN FUNCIONAL DEL SERVICIO	24
6.1 Identificación de entidades participantes en el desarrollo del proyecto.....	24
6.2 Definición y secuencia de actividades del proyecto	25
7 CONCLUSIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	30
ANEXO A. ESTUDIO DE VIABILIDAD DE CEI EN ACTO. PUERTO DEL ROSARIO.	30

ANEXO B. ENCUESTA.....	35
ANEXO C. FÓRMULAS PARA EL CÁLCULO DE RETRIBUCIONES EN CASOS DE RJ.....	37
ANEXO D. CALENDARIO DE ADMISIÓN PARA EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: fotografía aérea del Acuartelamiento Puerto del Rosario.....	3
Figura 2: distribución de las medidas de CF solicitadas en el BIPROT “Fuerteventura” I/9.	7
Figura 3: distribución total del personal del BIPROT “Fuerteventura” I/9.....	8
Figura 4: relación interés-poder de los Stakeholders.	12
Figura 5: localización de servicios para personal con hijos entre 0 y 3 años.....	13
Figura 6: localización de colegios para personal con hijos entre 4 y 12 años.....	15
Figuras 8 y 9: empleos y pérdidas salariales aproximadas del personal encuestado.....	18
Figura 10: motivos por los que el personal encuestado solicitó la RJ.....	18
Figuras 11 y 12: clasificación por edad de hijos de predisposición a renunciar a la RJ.....	19
Figura 13: clasificación total del personal interesado en renunciar a la RJ.	19
Figuras 14 y 15: personal actualmente usando servicios de guardería y costes mensuales correspondientes.	20
Figuras 16 y 17: interesados en disponer de guardería interna y precio máximo que pagarían.	20
Figuras 18 y 19: personal dispuesto a cambiar de colegio a su hijo por el servicio ofrecido y precio que estarían dispuestos a pagar por él.	21
Figura 20: identificación e interacción de las principales entidades.	24
Figura 21: secuencia de actividades del proyecto [9].	25

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: distribución del personal por compañías del BIPROT.	9
Tabla 2: porcentajes de cada grupo respecto a sus compañías.....	9
Tabla 3: grupos de interés del proyecto.	11
Tabla 4: colores para localización de servicios en la figura 5.....	13
Tabla 5: colores para localización de servicios en figura 6.	15
Tabla 6: información de centros compatibles para personal con hijos entre 0 y 3 años de edad.	22
Tabla 7: información de centros compatibles para personal con hijos entre 4 y 12 años de edad.	23

LISTADO DE ABREVIATURAS

ACTO.	Acuartelamiento.
BRICAN	Brigada “Canarias” XVI.
BIPROT	Batallón de Infantería Protegido.
BOD	Boletín Oficial del Ministerio de Defensa.
CAI	Centro de atención infantil.
CEIP	Centro de educación infantil y primaria.
CF	Conciliación familiar.
CÍA	Compañía
CMT	Campo de Maniobras y Tiro.
CUMA,s	Cuadros de Mando.
EI	Escuela infantil.
EME	Estado Mayor del Ejército.
FAS	Fuerzas Armadas.
MACANA	Mando de Canarias.
MAPO	Compañía de mando y apoyo.
PLMM	Plana Mayor de Mando.
RIL	Regimiento de Infantería Ligera.
RJ	Reducción de jornada.
SERV	Compañía de servicios.
TCOL.	Teniente coronel.
TFG	Trabajo de Fin de Grado.
TN	Territorio nacional.

1 INTRODUCCIÓN

En el año 2015, se introdujeron por primera vez en las FAS (Fuerzas Armadas) medidas de conciliación familiar (CF) y laboral mediante la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas [1], publicada en el Boletín Oficial del Ministerio de Defensa (BOD). Estas medidas trajeron consigo una alta rentabilidad social para los/as militares españoles/as, pero también provocaron algunos problemas en las unidades del Ejército.

Actualmente, existen ciertas medidas de CF¹ que permiten reducir o flexibilizar la jornada laboral al personal militar que las solicita. Este tipo de medidas, en una empresa cualquiera del ámbito civil, pueden ser más fácilmente instauradas de forma que la empresa siga manteniendo sus niveles de productividad esperados. En cambio, en el Ejército, provocan un descenso de la operatividad considerable. Este es incluso mayor en el caso en el que, por motivos de localización, se necesita salir a diario del Acuartelamiento en cuestión para poder llevar a cabo la instrucción diaria.

Debido a estas circunstancias, el personal que dispone de estas medidas no puede acudir a la instrucción diaria, ni a las maniobras de su unidad, ni a la realización de las guardias y servicios que sus compañeros sí realizan. Esto provoca que no estén cohesionados con el resto de su unidad, independientemente de la mala opinión que esto puede generar en sus compañeros sobre ellos, y que la operatividad de las compañías en las que se encuentran destinados descienda.

Además, según las directrices que dio el Mando de Canarias (MACANA) a la Brigada "Canarias" XVI (BRICAN, dentro de la cual se encuentra el Regimiento de Infantería Ligera "Soria" nº9) para poder acceder a la fase preparatoria a finales de 2018 para la participación en la operación "Inherent Resolve" en mayo de 2019 en Irak, todos los militares que fueran alistados para su despliegue debían haber realizado el 100% de las actividades de instrucción imprescindibles². En caso contrario, no podrían ser proyectados en misiones internacionales con su unidad.

En este trabajo de fin de grado (TFG) en particular, nos centraremos en los problemas generados por estas medidas en el Batallón de Infantería Protegido (BIPROT) "Fuerteventura" I/9, perteneciente al Regimiento de Infantería Ligera (RIL) "Soria" nº9, actualmente ubicado en la plaza de Puerto del Rosario, Fuerteventura. En este acuartelamiento, se dan todos los problemas mencionados en los párrafos anteriores.

Además de satisfacer las necesidades de productividad y operatividad, este proyecto también persigue mejorar la cohesión de las unidades. De acuerdo con los requisitos del Procedimiento Operativo Logístico (PROL) P-2 [2] sobre la gestión de personal³, "*el personal seleccionado debe ajustarse a los perfiles... primando los criterios de idoneidad, cohesión y compatibilidad con la cobertura de las plantillas de las Unidades en TN (territorio nacional).*" Esto quiere decir que, si el personal seleccionado no está cohesionado con su unidad, tampoco podrá ser proyectado en misiones internacionales.

¹ En especial la reducción de jornada; en el siguiente capítulo se definirán aquellas que más afectan a este TFG.

² Ejercicios alfa (de compañía), beta (de batallón) y gamma (de brigada).

³ PROL P-2, en el apartado b) del punto número 5, sobre los criterios para el alistamiento.

A raíz de los problemas comentados anteriormente, desde 2010, se lleva planteando en este acuartelamiento la posibilidad de llevar a cabo un proyecto de construcción de una guardería interna. De este modo, aquellos que tienen problemas de CF y necesitan recurrir a ciertos derechos, se les facilitaría una guardería en el mismo acuartelamiento. Su coste mensual sería bastante más barato que la media de las guarderías y escuelas infantiles presentes en Puerto del Rosario. En 2017 se realizó un estudio de necesidad⁴ de dicha guardería en función del número de militares con hijos entre 0 y 3 años de edad destinados en el RIL "Soria" nº9, del cual se concluyó que hasta 45 personas estaban dispuestas a utilizar este nuevo servicio.

El problema, como para otras cuestiones, es el presupuesto del que dispone la unidad: se necesita una inversión inicial de aproximadamente 1.300.000 €, además de los costes de personal y suministros en los que se incurriría mes a mes. Es cierto que ese proyecto tiene una alta rentabilidad social [3] para la unidad, pero la rentabilidad económica es prácticamente nula⁵. Además, dentro del municipio de Puerto del Rosario, no existe ninguna otra guardería de otros ejércitos que pueda servir como guardería interna. Por estos motivos el regimiento, actualmente, sigue sin poder hacer frente a estos costes, y por tanto sigue sin encontrar una solución al problema que pretendemos tratar en este TFG.

1.1 Objetivos y alcance del proyecto

El personal militar, al igual que el civil, tiene una serie de derechos y obligaciones. Teniendo en cuenta que este personal es libre de decidir si disfruta o no de las medidas de CF (pues es un derecho), el **objetivo** del presente TFG es analizar la situación y encontrar los servicios más viables para que el Ejército siga ofreciendo soluciones a aquellos que necesitan ayuda relativa a la conciliación familiar, sin que tengan que recurrir a medidas de CF, aumentando así la productividad (y por tanto la operatividad) del RIL "Soria" nº9.

En términos económicos y como tercera acepción definida por la Real Academia Española de la lengua (RAE), dicese de la productividad [4] como *"la relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc."* A diferencia de la productividad de una fábrica, la productividad de una unidad militar no es un aspecto tangible. Aun así, el personal militar que se encuentra en situación de reducción de jornada queda exonerado de la realización de guardias, maniobras y servicios. Esto hace que el Ejército de Tierra esté incurriendo en una cantidad mayor de gastos (pago de las nóminas) sin obtener un aumento de la productividad a cambio se podría interpretar como una pérdida de la misma.

En cuanto al **alcance** del proyecto, se pretende conseguir:

- Identificar y analizar el porcentaje del personal perteneciente al BIPROT "Fuerteventura" I/9 que se encuentra disfrutando de ciertas medidas de CF.
- Identificar los servicios existentes en el municipio de Puerto del Rosario referentes al cuidado de niños de entre 0 y 12 años de edad.
- Analizar la viabilidad de los servicios identificados que faciliten la conciliación familiar al personal con hijos de entre 0 y 12 años de edad para que no tengan que recurrir al uso de ciertas medidas de CF.

⁴ Adjunto en el Anexo A, junto a los presupuestos necesarios para la demolición y construcción de un local apto como guardería, y su localización en el cuartel.

⁵ Al realizar el Índice coste-beneficio (ICB) [3], se obtiene un valor muy inferior a 1, por lo que el proyecto en términos económicos no es rentable.

1.2 Ámbito de aplicación

El Acuartelamiento Puerto del Rosario se encuentra en pleno centro del Municipio de Puerto del Rosario, teniendo su entrada por la calle Comandante Díaz Trayter nº 1, a 5 minutos a pie del Puerto y a 10 minutos a pie del Ayuntamiento. Hoy en día y desde 1996, se encuentra guarnecido por el Regimiento de Infantería Ligera (RIL) "Soria" nº9.



*Figura 1: fotografía aérea del Acuartelamiento Puerto del Rosario.
Fuente: elaboración propia.*

El presente proyecto se basa en el estudio del personal perteneciente al BIPROT "Fuerteventura" I/9 y en la búsqueda de mejoras para el mismo. El estudio no se ha realizado a nivel regimiento debido a que, por las tareas que tiene que desempeñar el personal destinado en la PLMM, no es tan relevante que su personal que se encuentra en régimen de RJ deje de estarlo. De cualquier modo, las soluciones que se proponen son también válidas para el personal perteneciente a la PLMM y al resto de unidades ajenas al batallón que se encuentran en el Acuartelamiento "Puerto del Rosario".

1.3 Metodología

Inicialmente, se identificarán las medidas de CF que provocan la falta de operatividad en el BIPROT "Fuerteventura" I/9.

Posteriormente se realizará un análisis de requisitos de los motivos por los que los militares pueden solicitar medidas de CF, y en función de los mismos, realizar un análisis de disponibilidad del personal.

Tras ello, se realizará una exploración de mercado, identificando los servicios de cuidados de niños entre 0 y 12 años de edad existentes en el municipio de Puerto del Rosario.

Posteriormente, se hará un estudio de la demanda estimada de estos servicios mediante una encuesta. Teniendo en cuenta las ofertas y demandas agregadas, se realizará un estudio de viabilidad de los servicios del municipio en función de sus prestaciones.

Por último, se realizará un análisis funcional de las actividades necesarias desarrollando las entidades participantes, y una propuesta de integración de las actividades a realizar para la correcta puesta en funcionamiento del servicio propuesto.

1.4 Estructura del TFG

El presente TFG se estructura en siete capítulos, de la siguiente forma:

-El primer capítulo comienza con una introducción a los problemas existentes relacionados con las medidas de CF y su impacto en el RIL "Soria" nº9, seguida del objetivo y el alcance, el ámbito de aplicación, la metodología a seguir y la estructura del proyecto.

-El segundo capítulo se basa en estudiar la disponibilidad del personal del BIPROT "Fuerteventura" I/9, explicando inicialmente las medidas de CF e indicando las que más afectan al proyecto, seguido de un análisis cuantitativo del personal que se encuentra en régimen de RJ, y finalizando con las medidas que pueden reducir el impacto a la operatividad del BIPROT.

-El tercer capítulo es en el que se identifican los grupos de interés del proyecto y los servicios de cuidado de niños de entre 0 y 12 años de edad para el personal con medidas de CF, dividido en dos partes: mejoras para el personal con hijos de entre 0 y 3 años, y para el personal con hijos de entre 4 y 12 años.

-El cuarto capítulo se basa en la encuesta realizada al personal con medidas de CF para obtener información acerca de la demanda estimada del servicio que se pretende proponer.

-El quinto capítulo trata de la viabilidad de los servicios identificados en el capítulo tercero, desechando aquellas que por cuestiones de presupuesto, horarios o aforo no son viables para ser propuestas finalmente.

-El sexto capítulo identifica las entidades participantes en el desarrollo del servicio propuesto, y la definición y secuencia de actividades del mismo.

-El séptimo y último capítulo es la conclusión del proyecto, resumiendo brevemente cuáles son las propuestas por grupos de edad que pueden dar una solución real al problema planteado en el proyecto.

2 ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL EN EL BIPROT “FUERTEVENTURA” I/9

2.1 Medidas de conciliación familiar: antecedentes

Como se cita en la introducción, el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas viene regulado por la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero. No obstante, la experiencia adquirida tras su publicación y las modificaciones correspondientes a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, aconsejaban una modificación de la misma. Esto hizo que se publicara 4 años más tarde se publicara la Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas [5].

Además, existe otra medida de conciliación familiar la cual no viene definida en esta última orden DEF y veremos a continuación, por lo cual es necesario recurrir a la Orden DEF/1363/2016 [6], de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas. Por tanto, basándonos en las Órdenes DEF/253/2015, DEF/112/2019 y DEF/1363/2016, vamos a proceder a analizar las distintas medidas de conciliación familiar (CF) que un militar puede solicitar, centrándonos en las que conciernen a este TFG.

2.1.1 Reducción de jornada

Esta es la medida más solicitada de todas las medidas de CF en el BIPROT. La RJ⁶ es el derecho del que disfruta en militar para poder conciliar su vida personal, familiar y profesional por un tiempo, el cual viene determinado para cada supuesto en la orden ministerial en la que viene definida la RJ. Los motivos por los que un militar puede solicitar la RJ son los siguientes:

1. Por razón de enfermedad (de un familiar) muy grave.
2. Por participación del otro progenitor (también militar) en operación, despliegue o misión.
3. Para el cuidado directo de una persona mayor que necesite especial dedicación, o de un discapacitado.
4. Por nacimiento de un hijo prematuro/ que tenga que permanecer en el hospital.
5. Para el cuidado de un hijo menor de edad afectado por cáncer o cualquier otra enfermedad grave.
6. Por razón de guarda legal de un hijo menor de 12 años cuando el militar sea progenitor o tutor de una familia monoparental.
7. **Por guarda legal de un hijo menor de 12 años.** Debido a que, como mostraremos más adelante, todos aquellos que disfrutaban de RJ en el BIPROT lo hacen por este motivo, nos centraremos en este último.

Debido a la guarda legal de un hijo menor de 12 años:

- Un/a militar tiene derecho a una RJ de una hora a un medio de la jornada laboral, con la proporcional disminución de sus retribuciones mensuales⁷.
- Cuando el menor no haya cumplido los 4 años, el militar queda directamente exonerado de la realización de guardias, maniobras, servicios o cualquier otra actividad que interfiera con el disfrute de la RJ.

⁶ Según Título I, Capítulo IV, Artículo 9 de la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero.

⁷ Definido por el punto 3, Anexo II de la misma Orden DEF que define el régimen de RJ, analizaremos más adelante a qué disminución del salario se enfrentan aquellos que solicitan la RJ.

- Cuando el menor se encuentre entre los 4 y los 12 años de edad, el militar puede quedar exonerado de la realización de guardias, maniobras, servicios o cualquier otra actividad que interfiera con el disfrute de la RJ cuando las necesidades del servicio lo permitan. Si además, el otro progenitor también es militar y es destinado con carácter forzoso o en comisión de servicio forzosa, queda exonerado de la realización de guardias, maniobras, servicios o actividades análogas durante el primer año desde la fecha de incorporación del otro progenitor a su nuevo destino.
- Si está disfrutando de RJ y se le concede permiso por maternidad/paternidad, se interrumpe la RJ y se perciben íntegramente las retribuciones que correspondan durante dicho permiso.
- Cuando el militar posea la guarda legal en régimen compartido, sólo podrá disfrutar de RJ durante los periodos en los que tenga la custodia del menor.

Lo que podemos obtener de esta información como conclusión, es que el militar que dispone de RJ (independientemente de si el menor es mayor o menor de 4 años) queda exonerado de maniobras, guardias, servicios y actividades análogas directamente, ya que el mando de la unidad en la que se encuentre dicho militar no puede demostrar que es necesaria su presencia por las necesidades del servicio, teniendo disponible al resto de personal sin RJ. Además, con reducir solamente una hora su jornada laboral, es suficiente para perderse la instrucción diaria, debido a que (en esta unidad en particular) es necesario acudir al Acuartelamiento Tcol. Valenzuela (o en su defecto, al CMT Pájara) para poder realizar la instrucción y adiestramiento de la unidad. Teniendo en cuenta las horas de salida o llegada y las horas a las que comienza o termina la jornada laboral de los RJ, el jefe de la unidad está obligado a permitir que los RJ no acudan a las actividades de instrucción si no va a ser capaz de asegurar que éstas no interfieran con su horario laboral.

2.1.2 Flexibilidad horaria

La flexibilidad horaria⁸ consiste en reducir 1 ó 2 horas diarias⁹ la jornada laboral, para poder posteriormente durante un día a la semana, trabajar durante la jornada laboral completa más el número de horas que faltan, de manera que así se pueda completar la jornada semanal de trabajo (37 horas y media). Los motivos por los que el militar puede solicitar la flexibilidad horaria son los siguientes:

- Por tener a su cargo **hijos menores de 12 años**, personas mayores o con discapacidad, o un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad. Estos tienen derecho a flexibilizar una hora diaria.
- Por haber sido declarado apto con limitaciones (APL). Estos tienen derecho a flexibilizar una hora diaria.
- Por haber sido víctima de violencia doméstica y para hacer efectivas las medidas de asistencia y protección social. Estos tienen derecho a flexibilizar una hora diaria.
- Por tener hijos con discapacidad. Estos tienen derecho a flexibilizar hasta dos horas diarias.
- Por motivos relacionados con la conciliación de la vida familiar y profesional, el jefe de unidad podrá conceder hasta dos horas diarias de flexibilidad horaria.

⁸ Según el Título II, Artículo 8 de la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio.

⁹ El único caso en el que el militar puede flexibilizar más de dos horas diarias (hasta el 25% de la duración de la jornada diaria) es en el que el mismo se reincorpora al servicio tras finalizar un tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

- Por reincorporarse al servicio tras un tratamiento de radioterapia o quimioterapia. Éstos podrán flexibilizar hasta un 25 % de la duración de la jornada laboral diaria.

Además, cabe destacar dos factores importantes acerca de la flexibilidad horaria:

1. No es incompatible con solicitar la RJ.
2. No acarrea pérdida de sueldo.

2.1.3 Otros permisos por motivos de CF

Las dos medidas de CF que más afectan a la operatividad (por ser medidas que se solicitan a largo plazo) ya están definidas. Aun así, es necesario conocer el resto de medidas por las que un militar tiene derecho a solicitar permisos:

- Por **maternidad o paternidad**. La duración del permiso viene definida en el Anexo I de la Orden DEF/253/2015.
- Por **lactancia**, indistintamente disfrutado por uno u otro de los progenitores. Puede ser disfrutado tras el permiso por parto, y la duración viene establecida en el Anexo I de la Orden DEF/253/2015.
- Por licencias, matrimonio, técnicas de fecundación o reproducción asistida, exámenes prenatales, y por parto o adopción. La duración de estas últimas viene debidamente definida en el Anexo I de la Orden DEF/253/2015.

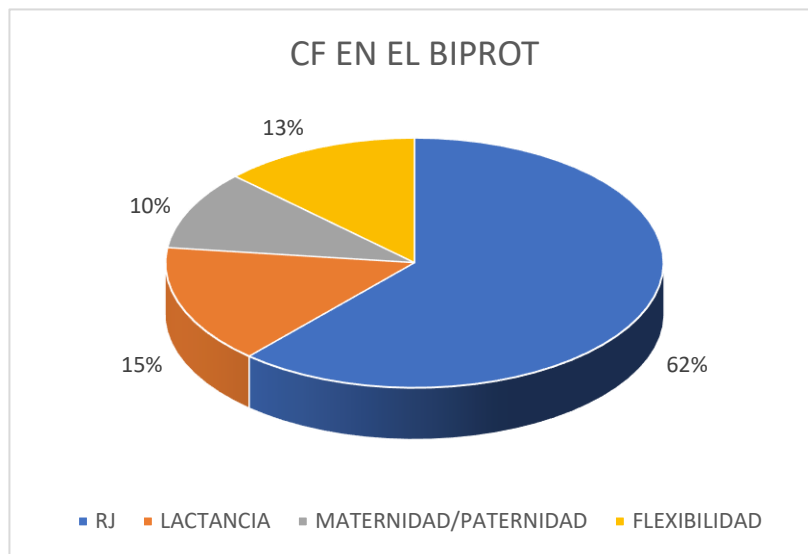


Figura 2: distribución de las medidas de CF solicitadas en el BIPROT “Fuerteventura” I/9.
Fuente: elaboración propia.

Como se puede comprobar en la figura 3, más del 60 % del personal que disfruta de medidas de CF en el BIPROT corresponde al régimen de RJ. Las dos medidas de CF que más afectan a la operatividad de una unidad a largo plazo son la RJ y la flexibilidad horaria. Teniendo en cuenta que los permisos por lactancia y paternidad o maternidad no son los problemas que dan lugar a este TFG, y que los motivos por los que el personal que solicita la flexibilidad (consultados en el cuadrante general de personal con medidas CF¹⁰ en el BIPROT) no son

¹⁰ Listado Excel facilitado por la PLMM del RIL “Soria” nº9 con todos los datos del personal que disfruta de algún tipo de medida de CF, que no puede ser compartido en este TFG por motivos de privacidad.

relativos a tener hijos menores de 12 años a cargo, el objeto de estudio de este TFG será todo el personal que se encuentra en régimen de RJ en el BIPROT.

2.2 Estudio de personal en el BIPROT “Fuerteventura” I/9

El BIPROT “Fuerteventura” I/9 está formado por un total de 549 militares, de los cuales 81 son CUMA,s (Cuadros de Mando: oficiales y suboficiales) y 468 son personal de tropa. Dentro del personal de tropa, hay un total de 39 militares disfrutando de algún tipo de medida de CF. Además, no hay ningún CUMA disfrutando de alguna medida de CF, por lo que en todos los siguientes gráficos se ha anotado como “CUMA,s” a todo el personal perteneciente a oficiales y suboficiales, y como “Tropa” el personal de tropa que no dispone de medidas de CF. El resto de personal que aparece en los gráficos y no está en estos dos grupos, es perteneciente al personal de tropa, y además dispone de algún tipo de medida de CF. Con motivo de estas bases, se ha intentado reducir el número de grupos distintos en cada gráfico de manera que sea más sencillo interpretarlos.

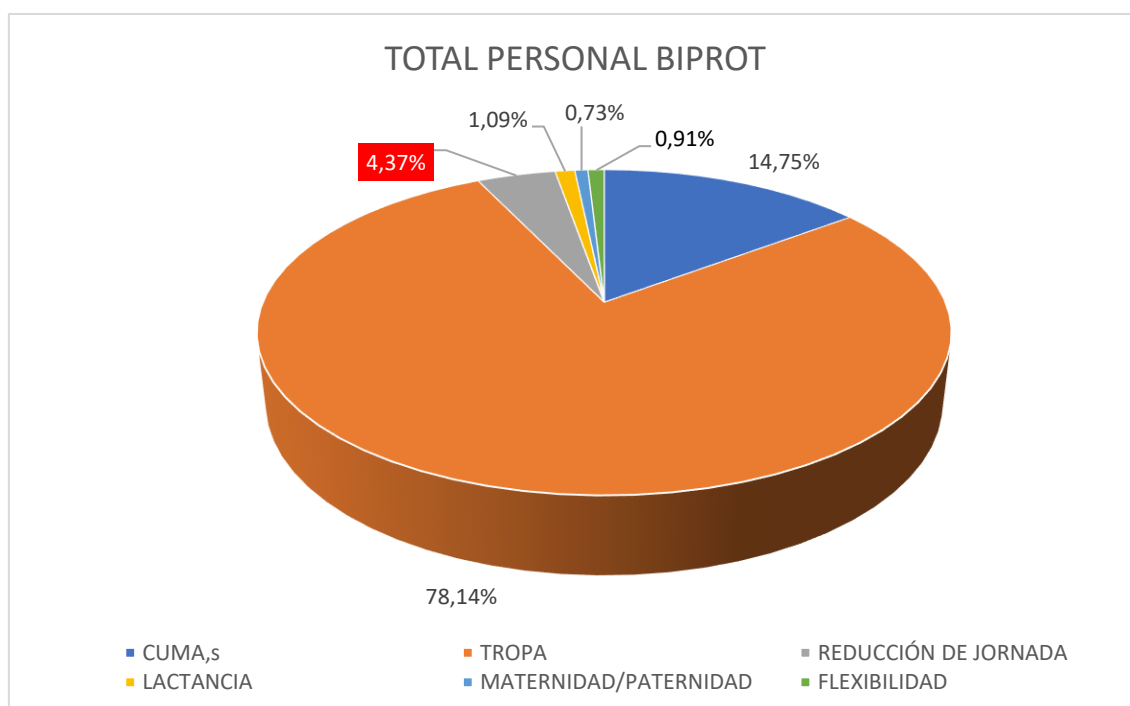


Figura 3: distribución total del personal del BIPROT “Fuerteventura” I/9.
Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar, más del 7% del personal del BIPROT (39 militares en total) está actualmente disfrutando de alguna medida de CF. Dentro de ese 7%, más del 4% (24 militares) se encuentran en régimen de RJ, y el resto disponen de otras medidas de CF. El BIPROT está formado por la PLMM y 5 compañías (CÍA,s): 3 compañías de fusiles (1ª, 2ª y 3ª CÍA), la compañía de mando y apoyo (MAPO) y la compañía de servicios (SERV). A continuación, vamos a analizar el impacto que tiene la distribución del personal en régimen de RJ sobre las distintas compañías que forman el BIPROT, sin descender hasta nivel sección, pues quedándonos a nivel compañía es suficiente.

	1ª CÍA	2ª CÍA	3ª CÍA	MAPO	SERV	BATALLÓN
CUMA,s	14	14	12	18	14	81
TROPA	99	104	89	74	78	444
RJ	6	1	6	7	4	24
TOTAL	119	119	107	99	96	549

Tabla 1: distribución del personal por compañías del BIPROT.

Fuente: elaboración propia.

	1ª CÍA	2ª CÍA	3ª CÍA	MAPO	SERV	BATALLÓN
CUMA,s	11,76%	11,76%	11,21%	18,18%	14,58%	14,75%
TROPA	83,19%	87,39%	83,18%	74,75%	81,25%	80,87%
RJ	5,04%	0,84%	5,61%	7,07%	4,17%	4,37%
TOTAL	119	119	107	99	96	549

Tabla 2: porcentajes de cada grupo respecto a sus compañías.

Fuente: elaboración propia.

Según se puede apreciar en las tablas 1 y 2, la distribución de personal en las compañías del BIPROT no está realizada equitativamente. El personal de tropa de la 3ª CÍA es significativamente más reducido que el de las otras dos compañías de fusiles (no obstante, en enero de 2021 llega un nuevo ciclo de tropa que equilibrará los números de las tres compañías). Además, hay una gran diferencia entre la incidencia que tiene el personal de RJ en una compañía y en otra. Por ejemplo, en la 2ª CÍA este personal solo tiene una incidencia menor al 1% respecto al total de su CÍA, mientras que en las otras dos compañías de fusiles supera el 5% y en la CÍA de mando y apoyo alcanza el 7%.

Estos factores son causantes de diversos problemas en el BIPROT. Para empezar, puede generar un conflicto interno entre los jefes de compañía debido a que algunos tienen más o menos recursos que otros. Además, la operatividad de las compañías está desequilibrada: la 2ª CÍA tiene prácticamente al 100% de su personal disponible día a día, mientras que las otras dos compañías de fusiles tienen que lidiar diariamente con personal que no va a realizar la instrucción y adiestramiento correspondiente. Esto es debido a que, en particular, este batallón necesita trasladarse todos los días a instalaciones militares fuera del acuartelamiento para poder realizar la instrucción por compañías, bien sea en el Acuartelamiento (Acto.) “Teniente Coronel (Tcol.) Valenzuela” (a unos 6 kilómetros del Acto.) o en el Campo de Maniobras y Tiro (CMT) “Pájara” (a unos 50 kilómetros del Acto.).

Debido a que los jefes de compañía deben permitir al personal de RJ cumplir con sus horarios laborales y a las vicisitudes particulares de esta unidad, la realidad es que este personal no acude a las actividades diarias de instrucción ni a las maniobras correspondientes con sus respectivas compañías. Esto provoca una falta de integración entre la tropa que sí dispone de RJ y la que no lo hace. Debido a esta falta de instrucción y de integración con su unidad por parte del personal de RJ, se puede afirmar que estos problemas causan un importante descenso de la operatividad de las compañías del BIPROT.

Como se puede apreciar tras analizar los datos de cada compañía¹¹, parece que la distribución del personal de RJ no se hizo siguiendo ningún patrón. Si se hubiera querido equilibrar el impacto sobre la operatividad de las distintas CÍAs se habría redistribuido al personal que solicitó la RJ. En el cómputo total, se puede apreciar que el BIPROT tiene más de un 4% de su personal en régimen de RJ.

No obstante, la PLMM del BIPROT tiene potestad para distribuir el personal que está destinado en sus compañías. Un primer paso para disminuir el impacto del personal de RJ sobre la operatividad del BIPROT, podría pasar por redistribuir a este personal de una de las siguientes maneras:

- Distribuir al personal de RJ equitativamente entre todas las compañías del BIPROT, de forma que se reparte el impacto de igual manera entre todas las compañías y no hay desigualdades entre ellas, asumiendo que todas las compañías van a tener un descenso de la operatividad de un 4,37% aproximadamente.
- Unificar al personal de RJ en una misma compañía (a poder ser ninguna de las 3 compañías de fusiles), de forma que todas las compañías de fusiles tienen un 100% de operatividad, asumiendo que, o bien la CÍA de mando y apoyo, o bien la CÍA de servicios sufrirán un descenso importante de su operatividad. Con esta opción, al menos se mantiene el 100% de la operatividad del grueso del batallón, y se puede destinar al personal de RJ en puestos que no requieren la misma disponibilidad que una compañía de fusiles.

Estas dos medidas, aunque no solucionen permanentemente el impacto del personal de RJ sobre la operatividad de las compañías, sí puede ser interesante en determinadas situaciones. Para lograr un equilibrio entre todas las compañías y evitar conflictos internos, se podría utilizar la primera opción a la hora de redistribuir al personal en épocas en las que la unidad no se encuentre en ninguna rotación para participar en misiones internacionales.

En cambio, la segunda medida es más interesante a la hora de participar en misiones internacionales, ya que se puede centralizar al personal de RJ en una de las compañías que no vaya a formar el grueso del contingente que despliegue fuera de TN, de forma que esta fuerza tiene el 100% de operatividad y el personal de RJ se quedaría fuera de la preparación de la misión.

¹¹ En la PLMM del BIPROT hay un total de 9 CUMA,s destinados, de los cuales como habíamos dicho anteriormente ninguno dispone de medidas de CF; aunque no aparezcan en ninguna CÍA, se les ha tenido en cuenta a la hora de hacer el cómputo global.

3 PROPUESTAS DE SERVICIO

En el capítulo anterior se ha analizado la disponibilidad del personal y valorado los primeros pasos hacia reducir el impacto de la RJ sobre la operatividad del BIPROT. Tras esto, se va a proceder a buscar las soluciones a los problemas identificados. Como debemos partir de la base de que el servicio de la guardería interna está totalmente descartado actualmente por falta de presupuesto para la inversión inicial, es necesario identificar todos los servicios externos relativos al cuidado de niños entre 0 y 12 años de edad, y así poder analizar cuáles son las posibilidades de que el servicio que se pretende proponer salga adelante.

Esto se realiza debido a que el proyecto plantea un servicio de cuidado de niños basado en los existentes en el municipio, por lo tanto, es necesario hacer un estudio de la oferta total que hay en Puerto del Rosario. Una vez identificados todos los servicios, se podrá proceder entonces a estudiar la viabilidad de cada uno de ellos para tenerlo en cuenta en nuestra propuesta. Antes de la definición de los posibles servicios de cuidado, es necesario conocer los grupos de interés del proyecto, con vistas a saber gestionarlos una vez se definan las actividades a realizar para el correcto desarrollo del mismo.

3.1 Gestión de los Stakeholders

Los grupos de interés o *Stakeholders* [3], son aquellas personas físicas o jurídicas que pueden influir directamente sobre el correcto desarrollo de un proyecto, y/o cuyos intereses pueden verse afectados por la conclusión del mismo. En este proyecto, se han identificado 4 grupos de interés que influyen directamente sobre su desarrollo:









STAKEHOLDERS	INTERÉS	PODER
EME	 8	 7
CUMA,s	 9	 3
TROPA	 7	 9
NEGOCIOS	 4	 9

Tabla 3: grupos de interés del proyecto.

Fuente: elaboración propia.

- EME: como máximo superior jerárquico en la orgánica del Ejército, está muy interesado en que se encuentre una solución a la pérdida de operatividad provocada por la RJ. Además, tiene cierto poder de decisión, ya que tiene la última palabra a la hora de dar vía libre al proyecto.
- CUMA,s: los propios cuadros de mando del BIPROT no tienen realmente poder de decisión sobre el proyecto, ya que lo máximo que pueden hacer por el mismo es influenciar a la tropa para que abandone la RJ. En cambio, sí que están altamente interesados en el proyecto, ya que van a ser grandes beneficiados en términos de operatividad en caso de que la tropa decida renunciar a la RJ.
- Tropa: el personal de tropa que se encuentra en RJ es el actor principal del proyecto, con un interés de más del 70% (comprobado en las encuestas) y un gran poder de decisión sobre el proyecto (ya que ellos tienen la última palabra a la hora de renunciar a la RJ).

- Negocios: las guarderías (centro de atención infantil, escuelas infantiles (EI) y centros de educación infantil y primaria (CEIP) no tienen un gran interés en el proyecto, ya que sus ingresos apenas van a depender del mismo, pero sí tienen un gran poder sobre él, pues pueden negarse a ser partícipes.

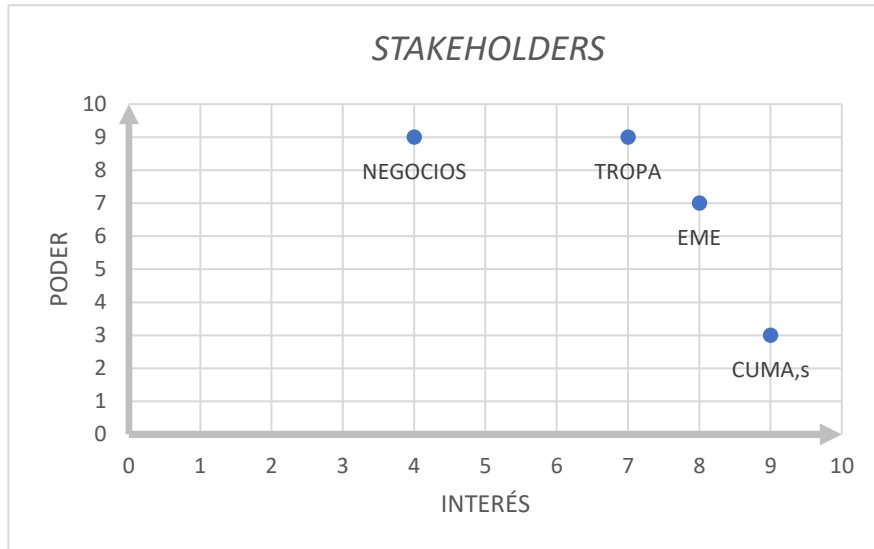


Figura 4: relación interés-poder de los Stakeholders.

Fuente: elaboración propia.

En función de en qué parte del gráfico se encuentre un grupo de interés situado en el gráfico anterior, deberemos de actuar con él de una u otra manera. En nuestro caso:

- **Negocios**: pueden resultar ser un actor de riesgo para el proyecto, debido a su bajo interés y gran poder de decisión. Lo mejor para tratar con este actor será mantenerle satisfecho cuando tenga que intervenir en el proyecto y ceder en lo posible para que siga interesado en el mismo.
- **EME y tropa**: estos dos actores tienen gran poder de decisión sobre el proyecto pero también un gran interés. Para tratar con estos dos actores, es necesario tener en cuenta sus requerimientos y gestionar sus expectativas más que con ningún otro actor.
- **CUMA,s**: los cuadros de mando del BIPROT son uno de los mayores interesados en el proyecto, pero en realidad no tienen el poder de decisión que les gustaría sobre el mismo. Para tratar con ellos, será suficiente con mantenerles informados sobre el progreso del proyecto.

3.2 Servicios de cuidado para personal con hijos entre 0 y 3 años (inclusive) de edad

En este apartado se van a exponer todas las alternativas existentes en el municipio de Puerto del Rosario que tengan la consideración de guarderías o escuelas infantiles.



Figura 5: localización de servicios para personal con hijos entre 0 y 3 años.
Fuente: elaboración propia.

	COLOR
LAS HORMIGUITAS	CELESTE
PEQUEÑO EXPLORADOR	BLANCO
EL TRIANGULITO	ROJO
DUMBO	AZUL
PEQUES	VERDE
BAMBI	MORADO

Tabla 4: colores para localización de servicios en la figura 5.
Fuente: elaboración propia.

En la figura 8 se puede apreciar la localización del cuartel y la de las guarderías o escuelas infantiles disponibles. A continuación, se van a exponer la información necesaria de cada una de

ellas, incluyendo la localización, distancia al cuartel¹², horarios¹³, precios¹⁴ y plazas disponibles actualmente¹⁵.

1. El Las hormiguitas.
 - Localización: c/ Fotógrafo Herrera, bajo.
 - Distancia al cuartel: 800 metros.
 - Horario: 07:00-17:00 horas.
 - Precio: 337¹⁶ €/mes incluyendo comidas y matrícula gratuita.
 - Aforo: 83 plazas (reducidas a 40*), de las cuales hay 4 disponibles.
2. CAI Pequeño explorador.
 - Localización: c/ Pizarro, nº76.
 - Distancia al cuartel: 1050 metros.
 - Horario: 07:30-20:30 horas.
 - Precio: 335 €/mes incluyendo comidas y matrícula gratuita.
 - Aforo: 109 plazas (reducidas a 55*), de las cuales hay 22 disponibles.
3. El El triangulito.
 - Localización: c/ Sancho Panza, nº34.
 - Distancia al cuartel: 1350 metros.
 - Horario: 07:00-18:00 horas.
 - Precio: 250 €/mes incluyendo comidas, con un gasto por matrícula de 50 €.
 - Aforo: 80 plazas (reducidas a 30*), de las cuales hay 7 disponibles.
4. El Dumbo.
 - Localización: c/ Cuchillite, nº9.
 - Distancia al cuartel: 1500 metros.
 - Horario: 07:00-19:00 horas.
 - Precio: 325-352 €/mes (incluyendo el gasto por comidas de 75 €/mes para bebés de hasta 6 meses o 102 €/mes para niños mayores de 6 meses), con un gasto por matrícula de 70 €.
 - Aforo: 95 plazas (reducidas a 50*), de las cuales hay 16 disponibles.
5. CAI Peques.
 - Localización: c/ Rocinante, nº26.
 - Distancia al cuartel: 1700 metros.
 - Horario: 06:00-18:00 horas.
 - Precio: 520-650 €/mes incluyendo comidas y matrícula gratuita.
 - Aforo: 30 plazas, de las cuales hay 4 disponibles.
6. El Bambi.
 - Localización: c/ León y castillo, nº6.
 - Distancia al cuartel: 550 metros.
 - Horario: 07:30-17:30 horas.
 - Precio: 270 €/mes incluyendo comidas, con un gasto por matrícula de 50€.
 - Aforo: 83 plazas (reducidas a 40*), de las cuales hay 3 disponibles.

¹² Distancia aproximada con un margen de +/- 50 metros.

¹³ Todos los horarios son de lunes a viernes, no hay ningún servicio para fines de semana y/o festivos.

¹⁴ Al hablar de precio, nos referimos al coste mensual contratando el servicio por 8 horas diarias.

¹⁵ Plazas de los servicios consultadas antes del día 16/10/2020.

¹⁶ 7 €/mes son por el desayuno, el cual actualmente no puede ser llevado al centro por medidas sanitarias referentes al COVID-19, y el centro lo ofrece por este precio.

*Plazas disponibles actualmente debido a las medidas sanitarias referentes al COVID-19.

3.3 Servicios de cuidado para personal con hijos entre 4 y 12 años (inclusive) de edad

En este apartado se van a exponer todos los colegios públicos o concertados del municipio de Puerto del Rosario que dispongan del servicio de acogida temprana.

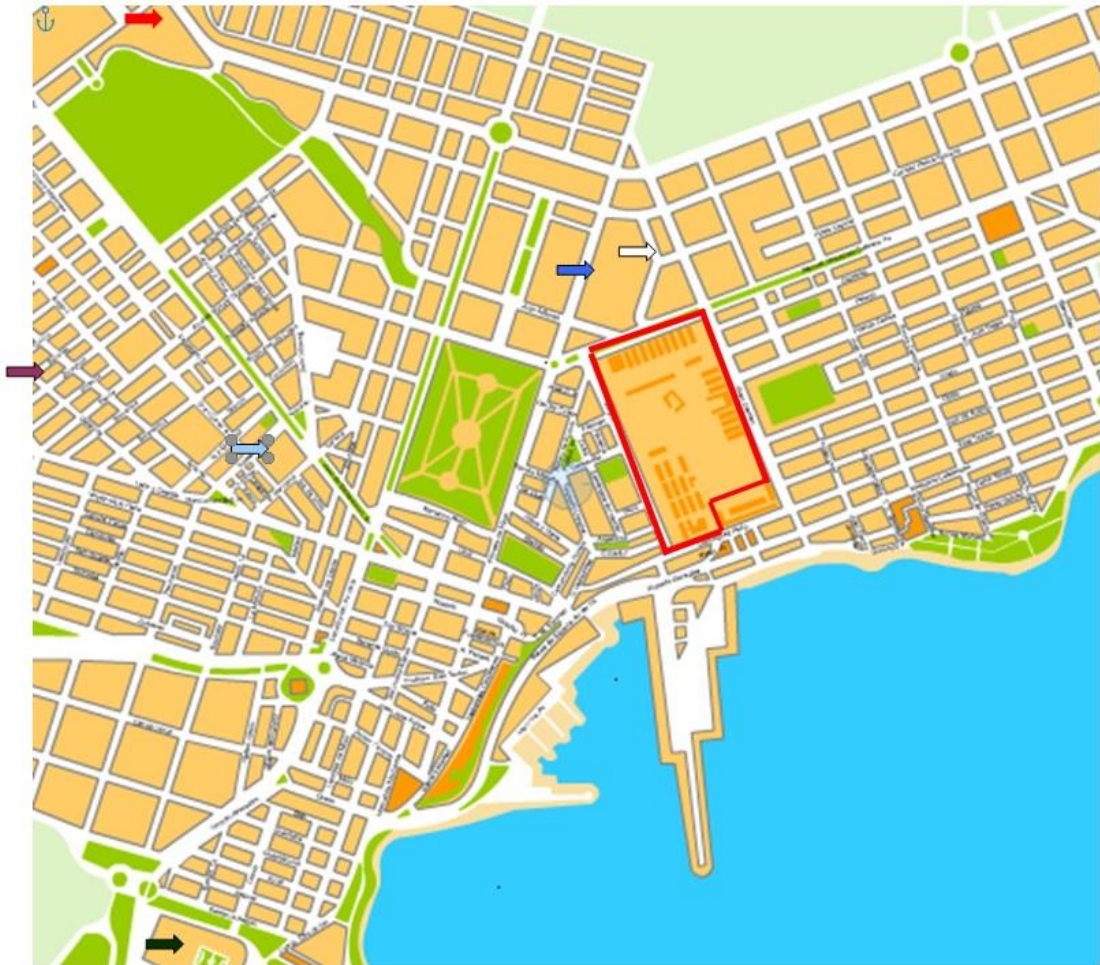


Figura 6: localización de colegios para personal con hijos entre 4 y 12 años.
Fuente: elaboración propia.

	COLOR
PUERTO DEL ROSARIO	CELESTE
SAN JOSÉ DE CALASANZ	BLANCO
NAVARRO ARTILES	ROJO
MILLARES CARLÓ	AZUL
LA HUBARA	VERDE
PABLO NERUDA	MORADO

Tabla 5: colores para localización de servicios en figura 6.
Fuente: elaboración propia.

En la figura 10 se puede apreciar la localización del cuartel y la de los colegios disponibles. A continuación, se van a exponer la información necesaria de cada servicio de acogida temprana, incluyendo la localización, distancia al cuartel, horarios, precios y plazas disponibles actualmente.

1. CEIP Puerto del Rosario.
 - Localización: c/ Herbania nº3.
 - Distancia al cuartel: 1300 metros.
 - Horario: 07:15-08:30 horas.
 - Precio: 60 €/año además de 20 € por cuota de socio del AMPA.
 - Aforo: 30 plazas, de las cuales hay 8 disponibles.
2. CEIP San José de Calasanz.
 - Localización: c/Almirante Fontán Lobe, nº76.
 - Distancia al cuartel: 500 metros.
 - Horario: 07:30-09:00 horas.
 - Precio: 150 €/año.
 - Aforo: 50 plazas, de las cuales hay 9 disponibles.
3. CEIP Francisco Navarro Artilles.
 - Localización: c/ los camelleros nº160.
 - Distancia al cuartel: 2100 metros.
 - Horario: 07:30-08:30 horas.
 - Precio: 90 €/año además de 10 € por cuota de socio del AMPA.
 - Aforo: 20 plazas, de las cuales hay 6 disponibles.
4. CEIP Agustín Millares Carló.
 - Localización: c/ Primero de mayo, nº146.
 - Distancia al cuartel: 400 metros.
 - Horario: 07:00-08:30 horas.
 - Precio: 90 €/año además de 10 € por cuota de socio del AMPA.
 - Aforo: 30 plazas, de las cuales hay 4 disponibles.
5. CEIP La Hubara.
 - Localización: c/ Manuel Sánchez González, S/N.
 - Distancia al cuartel: 2000 metros.
 - Horario: 07:30-08:30 horas.
 - Precio: 135 €/año.
 - Aforo: 35 plazas, de las cuales hay 11 disponibles.
6. CEIP Pablo Neruda.
 - Localización: c/ Jacinto Benavente, nº2.
 - Distancia al cuartel: 2400 metros.
 - Horario: 07:00-09:00 horas.
 - Precio: 180 €/año.
 - Aforo: 45 plazas, de las cuales hay 12 disponibles.

En el precio de los servicios ofrecidos no se incluye el comedor, ya que el Boletín Oficial de Canarias (BOC) nº155, del 11 de agosto de 2017 (el cual sigue vigente aún), por el que se regulan la organización y funcionamiento de los comedores de los centros públicos de enseñanza no universitaria [6], establece los tramos de renta que pueden obtener subvenciones para el servicio de comedor. Según este boletín y el coste mensual medio del servicio de comedor de los colegios públicos de Puerto del Rosario, el precio mensual del servicio de comedor está por debajo de los 70 €.

4 Encuesta al personal en régimen de RJ

Además de estudiar la distribución del personal en régimen de RJ dentro del BIPROT, también hemos de analizar al grupo de mayor interés de todos los afectados por el proyecto: el personal en régimen de reducción de jornada. Después de identificar todos los servicios de cuidado existentes en el municipio y hacer una estimación de la posible oferta, se procedió a realizarles una breve encuesta. La intención de la encuesta es, por un lado, conseguir una estimación de demanda previa, de tal forma que se pueda apreciar si está muy por encima o suficientemente por debajo de la oferta previa. Por otro lado, conseguir la siguiente información de los encuestados:

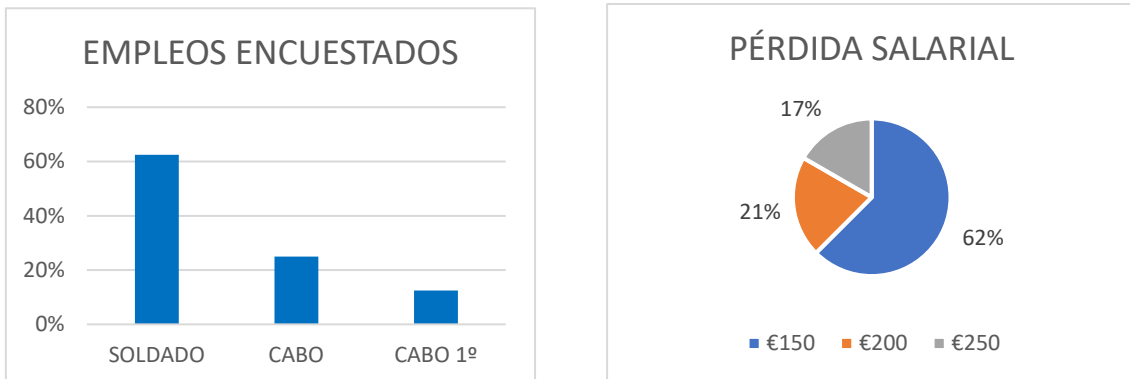
- Cuál es el rango de empleos del personal encuestado.
- Cuál es el motivo por el que necesitan recurrir a la RJ y si están dispuestos a renunciar a ella.
- Si están interesados o no en los servicios que se plantean en este proyecto.

4.1 Ficha técnica de la encuesta

- Tipo de encuesta [8]: debido al reducido tamaño de la muestra encuestada, se decidió optar por realizar la encuesta presencialmente y en papel.
- Universo: BIPROT “Fuerteventura” I/9, 549 personas.
- Ámbito de la encuesta: Acuartelamiento Puerto del Rosario.
- Tamaño de la muestra: 24 encuestas realizadas a personal perteneciente a todas las compañías del BIPROT.
- Procedimiento de muestreo: se encuesta al 100% del personal de RJ.
- Sistema de difusión: se contactó personalmente con todos los jefes de compañía del BIPROT para hacerles llegar al personal de RJ orgánicamente la solicitud de ser encuestados.
- Fecha de realización: la fecha de apertura y cierre de la encuesta es la misma, el día 13/10/2020.
- Preguntas: disponibles en el anexo B.
- Tratamiento de los datos obtenidos: la estadística utilizada es simplemente descriptiva, de forma que se pudieran correlacionar y comparar los datos obtenidos en la encuesta para poder sacar determinadas conclusiones.

4.2 Clasificación de los encuestados

Como ya se comprobó en el capítulo 2, todo el personal de RJ se encontraba dentro de la escala de tropa.



Figuras 8 y 9: empleos y pérdidas salariales aproximadas del personal encuestado.

Fuente: elaboración propia.

El 100% de la tropa encuestada es tropa temporal (con contratos de larga duración, es decir, hasta los 45 años), de los cuales el 62,5% son soldados, el 25% son cabos y el 12,5% son cabos primeros. Además, mediante la figura media se puede apreciar aproximadamente cuánto pierde cada encuestado de su nómina mensual por encontrarse en régimen de reducción de jornada (se ha realizado una aproximación, asumiendo la posibilidad de que algún encuestado no recordara exactamente su nómina, y que las nóminas dependen de varios factores tales como trienios, complementos de destino y otros, que pueden hacer no coincidir ninguna nómina con otra, ni siquiera de los que son compañeros de empleo). La pérdida salarial neta promedio del personal encuestado es de aproximadamente 177¹⁷ €/mes.

4.3 Variables de interés de la encuesta

- Motivo por el que solicitaron la RJ

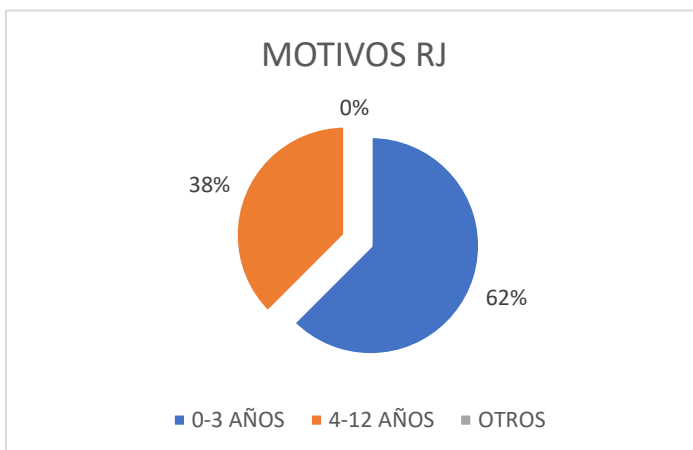
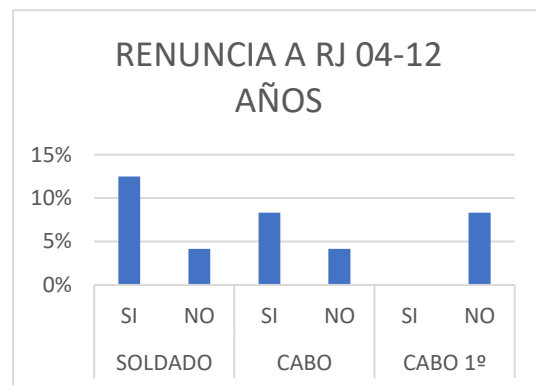
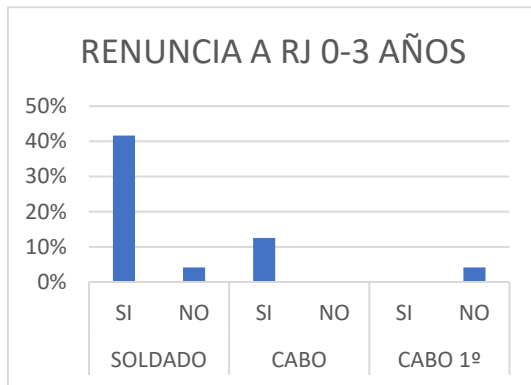


Figura 10: motivos por los que el personal encuestado solicitó la RJ.
Fuente: elaboración propia.

¹⁷ Tras consultarlo con la sección de Habilitación del RIL "Soria" nº9, el personal de RJ suele tener una disminución salarial media del 13% de su nómina neta. En el Anexo C se adjunta el artículo del anexo de la Orden ministerial que regula las disminuciones salariales por reducciones de jornada.

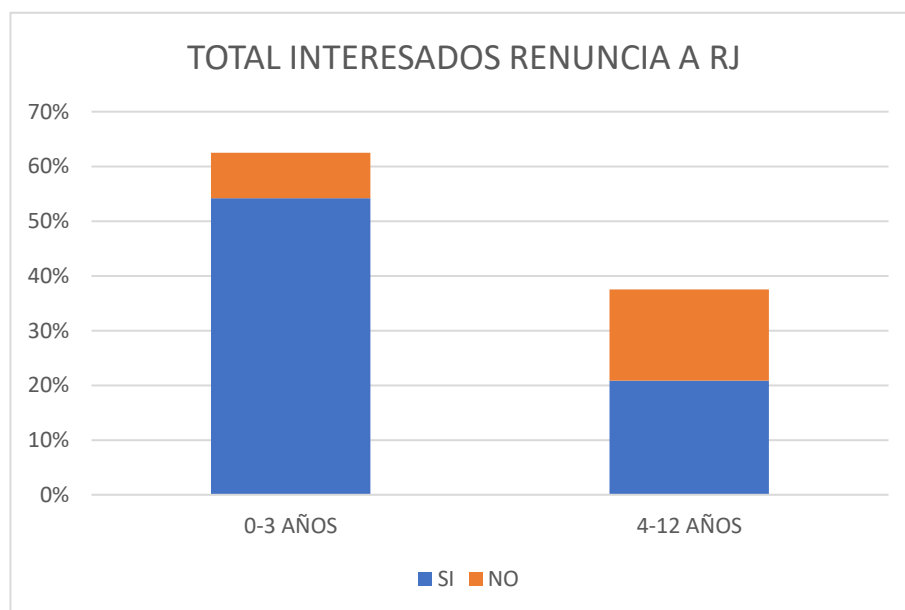
En los antecedentes se pueden apreciar todos los motivos por los que se puede solicitar la RJ. Mediante la encuesta, se puede comprobar que el 100% del personal de RJ del BIPROT dispone de él por tener algún menor de 12 años a su cargo, lo que significa que el servicio de cuidado que se intenta proponer en este proyecto resultaría válido para todo este personal.

- Predisposición a prescindir de la RJ



*Figuras 11 y 12: clasificación por edad de hijos de predisposición a renunciar a la RJ.
Fuente: elaboración propia.*

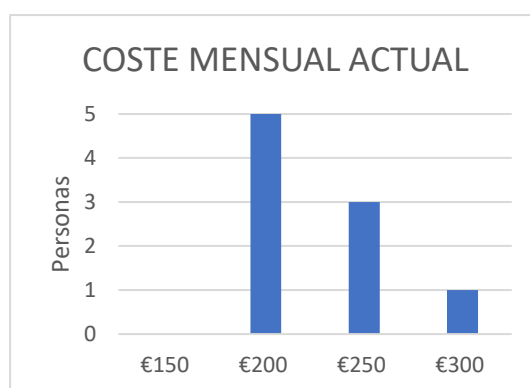
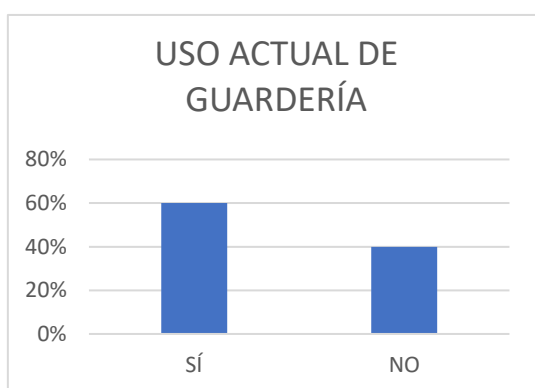
Tras ofrecer la posibilidad de un servicio de cuidado de hijos a los encuestados que podría facilitarles renunciar a la RJ, se pueden apreciar dos importantes factores. Dependiendo del empleo, se puede encontrar más (soldados) o menos (cabos primeros) personal que esté predispuesto a renunciar a la RJ. Dependiendo del motivo por el que solicitaron la RJ hay una mayor o menor predisposición a renunciar a la RJ (la mayor parte de los pertenecientes al rango de 0 y 3 años de edad del hijo/a, están predispuestos a renunciar a la RJ; en cambio, se encuentran más dificultades para dicha renuncia en el rango de 4 y 12 años de edad del hijo/a).



*Figura 13: clasificación total del personal interesado en renunciar a la RJ.
Fuente: elaboración propia.*

En el cómputo global, más del 70% de los encuestados está interesado en un servicio de cuidado de hijos que le posibilite renunciar a la RJ. De ellos, más del 50% son personal con hijos/as de entre 0 y 3 años, lo cual demuestra tener una alta demanda entre el personal encuestado. Como se puede comprobar en este último gráfico, la mayor problemática a la hora de renunciar la pone el personal con hijos/as de entre 4 y 12 años.

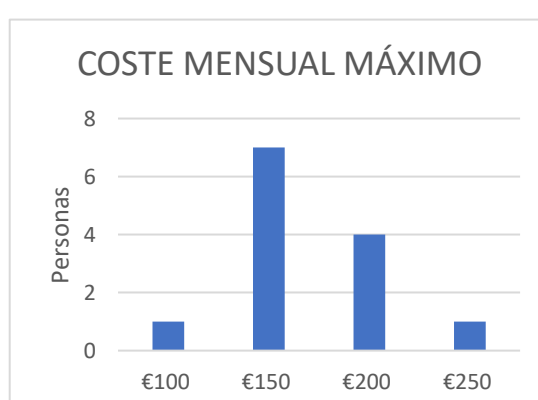
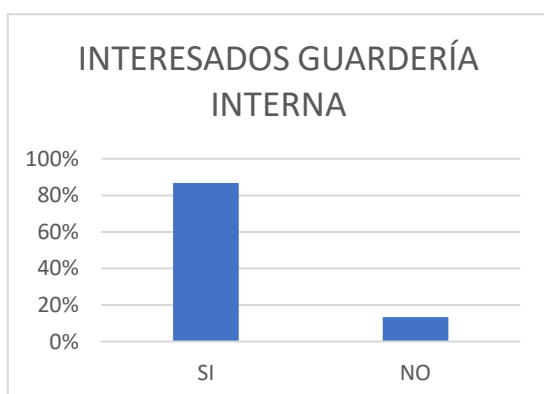
- Factores particulares del personal con hijos entre 0 y 3 años de edad



Figuras 14 y 15: personal actualmente usando servicios de guardería y costes mensuales correspondientes.

Fuente: elaboración propia.

De los 15 encuestados pertenecientes al rango de hijos/as entre 0-3 años, el 60% está actualmente usando algún servicio de guardería por su cuenta. Además, el precio medio del coste mensual que está pagando este 60% es de aproximadamente 227 €/mes, lo cual nos sirve para conocer el margen de gasto mensual que podrían aceptar en caso de renunciar a la RJ.

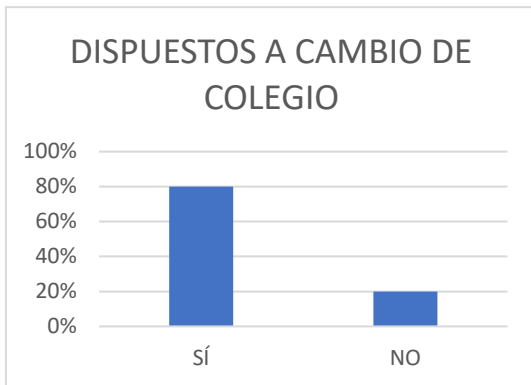


Figuras 16 y 17: interesados en disponer de guardería interna y precio máximo que pagarían.

Fuente: elaboración propia.

En caso de poder llevar a cabo el proyecto de guardería interna que se definió en la introducción, más del 85% del personal encuestado estaría interesado en su uso, poniendo un precio máximo promedio por su uso de aproximadamente 169 €/mes.

- Factores particulares del personal con hijos entre 4 y 12 años de edad



Figuras 18 y 19: personal dispuesto a cambiar de colegio a su hijo por el servicio ofrecido y precio que estarían dispuestos a pagar por él.

Fuente: elaboración propia.

El grupo más problemático a la hora de renunciar a la RJ es el del rango de hijos/as entre 4 y 12 años: de los 9 encuestados de este grupo, 4 ni se plantean renunciar a la RJ. Entre los 5 que sí están dispuestos, el 80% también lo está a cambiar a su hijo de colegio para poder hacer uso de un servicio de acogida temprana, con un precio máximo promedio de 170 €/año. Como se puede comprobar en este último grupo, al tener más de un 40% de personal que no se plantea prescindir de la RJ, es complicado aportar alguna propuesta que les haga cambiar de idea.

Además, al conocer la horquilla de costes anuales del servicio de acogida temprana en los CEIP de Puerto del Rosario, se puede apreciar que ninguno de ellos supera los 180 €/año. Con el aumento salarial que el personal de RJ recibiría en caso de renunciar a ella, podría afrontar estos gastos perfectamente. Esto parece indicar que el personal de RJ con hijos entre 4 y 12 años de edad que no está interesado en renunciar a ella mantiene el régimen de RJ por razones ajenas a dificultades económicas.

5 VIABILIDAD DE LAS PROPUESTAS DE SERVICIO

En el capítulo 3 se exponen todos los servicios de cuidado de hijos existentes en Puerto del Rosario dentro de la categoría de guarderías (CAI), escuelas infantiles (EI) o colegios (CEIP) con servicio de acogida temprana. Teniendo en cuenta esos servicios, y la demanda que se puede obtener del capítulo 4 gracias a las encuestas, en este capítulo se establecerán primero los servicios que son compatibles con el horario de la jornada laboral de un/a militar y que no supongan pérdidas económicas al personal que ya está utilizando alguno de estos servicios. Tras esto, se explicará el plan de actividades a seguir para poder poner en marcha el servicio en el BIPROT.

5.1 Servicios viables para personal con hijos entre 0 y 3 años de edad

De los seis servicios existentes en Puerto del Rosario, dos de ellos (CAI Pequeño explorador y El Bambi) no son compatibles con las necesidades horarias del personal militar, ya que la jornada laboral comienza a las 07:30 horas y estos dos centros abren a las 07:30 horas, y no están dispuestos a cambiar su horario de apertura si no consiguen al menos un convenio por parte del Cabildo de Fuerteventura y el Ministerio de Defensa que les permita tener una reserva fija anual de plazas para militares en el municipio de Puerto del Rosario.

Por otro lado, el CAI Peques no es compatible en términos económicos con los gastos asumibles: teniendo un coste mensual promedio de 227 €, y un margen de gasto mensual promedio de 177 € (el promedio de lo que recuperaría el personal si renunciaran a la RJ), se obtiene un coste mensual máximo asumible de 404 €. Teniendo en cuenta que el coste mensual mínimo del CAI Peques es de 520 € (llegando a costar 650 €/mes si el niño/a es menor de 6 meses), no se incluirá como servicio viable.

En total, tenemos 3 centros compatibles con nuestra propuesta de servicio: Las Hormiguitas, El triangulito y Dumbo.

	COSTE MENSUAL	MATRÍCULA	PLAZAS LIBRES
EI LAS HORMIGUITAS	337 €	0 €	4
EI EL TRIANGULITO	250 €	50 €	7
EI DUMBO	325 €	70 €	16

*Tabla 6: información de centros compatibles para personal con hijos entre 0 y 3 años de edad.
Fuente: elaboración propia.*

Con un coste mensual promedio de 304 € y un coste de matrícula promedio de 40 €, los tres centros que aparecen en la figura 24 pueden ofrecer actualmente un total de 27 plazas libres, cifra suficiente para cubrir las 13 plazas que se necesitan para todos los interesados en renunciar a la RJ y además proporcionar el servicio a personal ajeno al régimen de RJ que pueda necesitarlo.

5.2 Servicios viables para personal con hijos entre 4 y 12 años de edad

De los seis colegios públicos que disponen de servicio de acogida temprana, los CEIP San José de Calasanz, Francisco Navarro Artilles y la Hubara no son compatibles con las necesidades horarias del personal militar. Además, siendo servicios públicos se necesitaría autorización por parte de la Dirección Insular de Educación de Fuerteventura o, en su defecto, de la dirección de los CEIP, para poder cambiar el horario del servicio de acogida temprana.

Por otro lado, es cierto que el coste del servicio de acogida temprana no supera los 180 € anuales en ninguno de los centros que lo ofrecen, por lo que en términos económicos todos los centros son compatibles con el servicio que se propone.

	COSTE ANUAL	CUOTA AMPA	PLAZAS LIBRES
CEIP PUERTO DEL ROSARIO	60 €	20 €	8
CEIP MILLARES CARLÓ	90 €	10 €	4
CEIP PABLO NERUDA	180 €	0 €	12

*Tabla 7: información de centros compatibles para personal con hijos entre 4 y 12 años de edad.
Fuente: elaboración propia.*

Con un coste anual promedio de 110 € y un coste promedio de cuota de socio por entrada al AMPA de cualquier centro de 10 €, los tres centros que aparecen en la figura 25 pueden ofrecer actualmente un total de 24 plazas libres. Esta cifra es suficiente para cubrir las 5 plazas que se necesitan para todos los interesados en renunciar a la RJ, y además proporcionar el servicio a personal ajeno a la RJ que pueda necesitarlo. No obstante, el personal que solicite la facilitación de este servicio es consciente de que para poder acceder al mismo debe cambiar a su hijo de colegio¹⁸ si no es uno de los tres que aparece en la figura 25.

Después de analizar la distribución de personal en el BIPROT, los resultados obtenidos de las encuestas y la viabilidad de los servicios de cuidado existentes, se puede afirmar que hay suficiente oferta y demanda del servicio propuesto para disminuir la cantidad de personal de RJ como para poder ponerlo en marcha. En total, de los 24 militares que se encuentran en RJ, 15 renunciarían a la RJ, lo que supone más de un 70%, dejando una incidencia de RJ total en el batallón de menos del 2%. Esto provocaría una gran mejora en la operatividad de las compañías y que el personal que deja de estar en RJ pueda acceder a desplegar en misiones internacionales.

¹⁸ En el anexo D se muestra el periodo de solicitud de plazas y matriculación.

6 ESPECIFICACIÓN FUNCIONAL DEL SERVICIO

En este capítulo, una vez analizada la viabilidad de los servicios de cuidados existentes en el municipio, se va a proceder a explicar la guía de implementación en el BIPROT del servicio propuesto. Inicialmente, se identificarán las entidades participantes en el desarrollo del proyecto, las cuales no son sólo grupos de interés, sino actores imprescindibles del mismo. Posteriormente, se explicará la guía de implementación del servicio en el BIPROT.

6.1 Identificación de entidades participantes en el desarrollo del proyecto

Una vez identificada la oferta real agregada y con el propósito de poder desarrollar las actividades necesarias para poner en marcha el servicio, primero debemos identificar los actores que están directamente involucrados en su desarrollo.

A partir del análisis realizado en el punto 3.1, tres de los *Stakeholders* asociados al proyecto van a jugar un rol relevante en la prestación del servicio propuesto. Según el esquema de la cadena de valor proveedor-agregador-usuario, el proveedor del servicio externo es el conjunto de guarderías y colegios del municipio (*Negocios* en el análisis previo). Por otro lado, el agregador es la PLMM, integrada en el grupo de interés CUMA,s. Por último, los usuarios son el personal de tropa del BIPROT.

A continuación, se presenta un diagrama con las principales interrelaciones entre dichas entidades del servicio. En el siguiente punto se describen y desarrollan con un mayor grado de detalle las actividades asociadas a dichas interrelaciones.

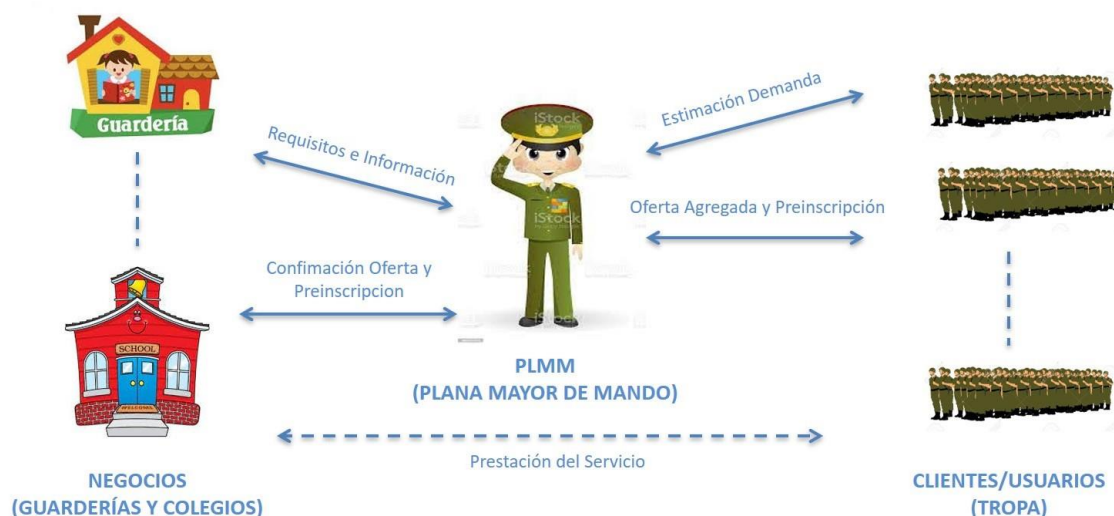


Figura 20: identificación e interacción de las principales entidades.

Fuente: elaboración propia.

6.2 Definición y secuencia de actividades del proyecto

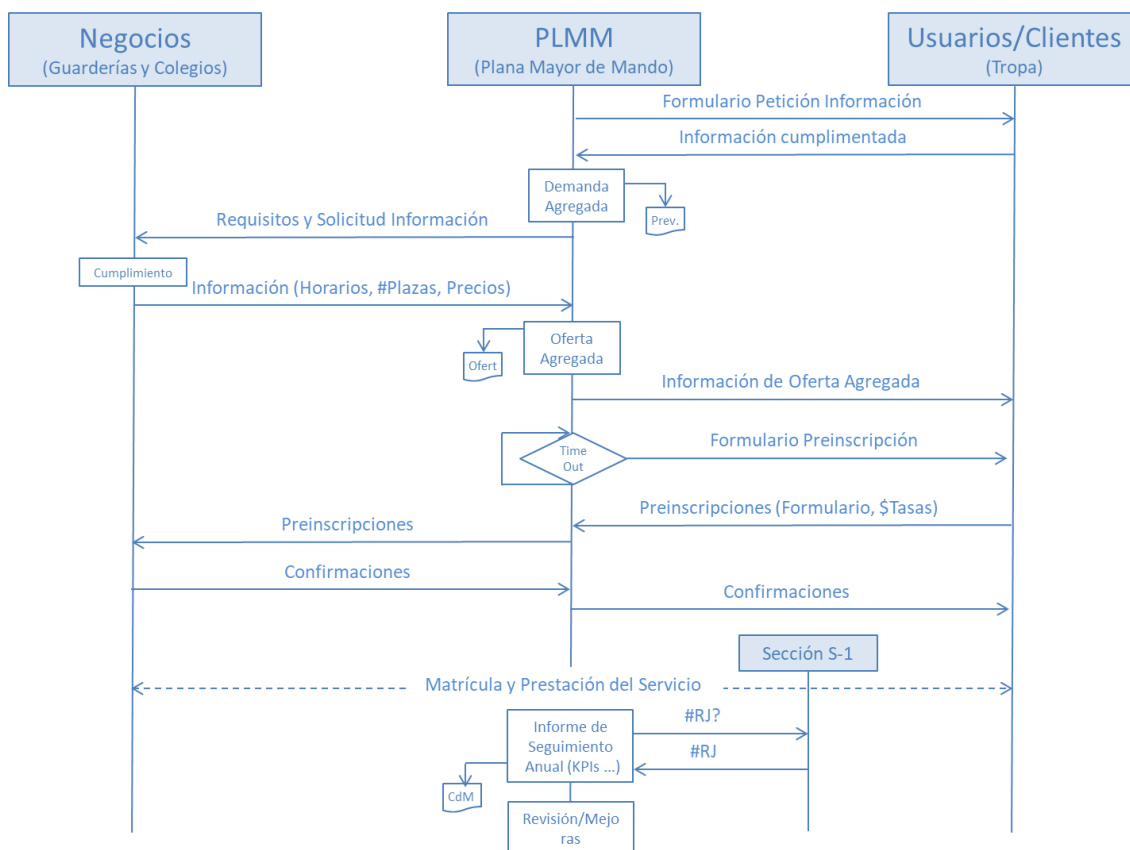


Figura 21: secuencia de actividades del proyecto [9].

Fuente: elaboración propia.

- Actividad 1: cuestionario para poder estimar una demanda previa del servicio. La realiza la PLMM al personal que se encuentre en régimen de RJ. Esta actividad tiene una duración estimada de 1 semana y debe ser terminada antes de que acabe el mes de febrero.
- Actividad 2: contacto con los negocios para obtener la información necesaria (horarios, precios de coste mensual, comidas y matrícula, y plazas disponibles) y verificar si cumplen los requisitos para ser parte de nuestro servicio (ya que los negocios pueden cambiar sus prestaciones de un año para otro). De esta manera se podrá estimar una oferta previa. La realiza la PLMM. Esta actividad tiene una duración estimada de 2 semanas y debe ser terminada antes de que acabe el mes de marzo.
- Actividad 3: una vez obtenida la oferta agregada, facilitar la información de los servicios disponibles para el siguiente año lectivo al personal de tropa (a través de los jefes de compañía). La realiza la PLMM, de forma que los usuarios tengan un plazo de al menos un mes para poder decidir de qué negocio quieren ser clientes.

- Actividad 4: esta tendrá unos límites temporales distintos en función de si se está interesado en colegios o en guarderías:
 - Si el usuario está interesado en colegios, deberá haber decidido antes de que acabe el mes de abril sus preferencias para la preinscripción. De esta forma, el primer día laborable de mayo la PLMM entregará los formularios de preinscripción a los usuarios, y estos deberán devolvérsela rellena a la PLMM antes del 15 de mayo.
 - Si el usuario está interesado en guarderías, tendrá hasta que termine el mes de mayo para pensar sus preferencias. La PLMM entregará a los usuarios los formularios de preinscripción durante la tercera semana de mayo y estos deberán devolvérsela rellena a la PLMM antes del 1 de junio.

En la figura 27 se muestra un *Timeout* distinto para los dos grupos de interesados, pero que es inamovible: el 15 de mayo y el 1 de junio respectivamente, deben estar las preinscripciones entregadas. Todas las actividades que preceden a la cuarta tienen holgura (las fechas límites para las actividades 1 y 2 son orientativas, elegidas de forma en que la tercera tenga su tiempo mínimo de 1 mes y se puedan cumplir los plazos de la cuarta), pero la cuarta debe cumplir sus plazos debido a que el día 15 de junio comienza el periodo vacacional en las unidades del Ejército, y de esta manera se habrán podido gestionar todas las preinscripciones antes de que se inicie este periodo.

Además, habrá dos tipos de formularios: de preinscripción para guarderías y para colegios (debido a que un usuario puede necesitar servicio de guardería y de colegio, si tiene más de un hijo entre 0 y 12 años de edad, y se encuentran en distintos tramos: de 0 a 3 años y de 4 a 12 años de edad). En estos formularios deberá figurar los datos del solicitante, del menor para el que lo solicita y de las preferencias de negocio que tenga el usuario. Si el usuario sólo está interesado en uno de los negocios, sólo rellenará la casilla de dicho negocio, mientras que si está interesado en más de uno, rellenará todas las casillas numerando de 1 a n sus preferencias siendo 1 la primera y n la última preferencia.

Por otro lado, la PLMM deberá contactar con la Dirección Insular de Educación de Fuerteventura para justificar las causas de cambio de colegio de la tropa que lo solicite, y de esta manera no se les deniegue la solicitud de plazas [10].

- Actividad 5: gestión de las preinscripciones, en la que se deberá asignar a cada usuario el negocio que haya pedido en función de sus preferencias. Si existiera un conflicto de intereses entre dos usuarios debido a que la demanda es mayor que la oferta, se aplicará el criterio de modernidad¹⁹. Cuando la PLMM haya asignado las plazas, se lo comunicará a cada usuario.

Esta actividad la realiza la PLMM al personal de tropa, y tiene una duración total estimada de dos semanas.

Si hay alguna reclamación al negocio asignado por parte de algún usuario, deberá comunicarlo en un plazo de dos días desde que se le comunique su asignación, pudiendo renunciar al servicio si no le sirve la asignación. Después, se procederá a solicitar el adelanto de las matrículas y las cuotas de socio del AMPA a aquellos que tengan que pagarlo, siendo la PLMM la responsable de recaudar el dinero. Tras esto, procederán a contactar con los negocios para

¹⁹ De esta forma, los soldados (que son el empleo que más dificultades y menos recursos tiene) tendrán preferencia sobre el resto de empleos. Dentro del mismo empleo, se aplicará el mismo criterio.

entregar las preinscripciones (y las matrículas/cuotas de socio del AMPA en su caso). Esta actividad tiene una duración estimada de dos semanas, y debe haber sido completada el 1 de junio para los colegios y el 15 de junio para las guarderías.

- Actividad 6: confirmación a los usuarios de que han sido preinscritos satisfactoriamente. Si en el caso del grupo de interesados en colegios, se le ha denegado la plaza al usuario, deberá poner por su cuenta las debidas reclamaciones al centro. Si por lo contrario se le ha concedido la plaza, tendrá que hacer la matrícula en el plazo indicado por el centro.

Esta actividad la realiza la PLMM, y tiene una duración estimada de 1 semana.

- La séptima y última actividad es el seguimiento del funcionamiento del servicio. La S-1 (primera sección de la PLMM del BIPROT, sección de personal), una vez haya comenzado el año lectivo (en el mes de septiembre), deberá comprobar si se ha reducido el número de personal de RJ en el BIPROT respecto al año anterior, o al menos se ha mantenido. Por otro lado, la PLMM deberá hacer un seguimiento trimestral de los negocios para comprobar si realmente el personal que solicitó el servicio sigue haciendo uso del mismo, y puedan elaborar un Cuadro de Mando (CdM) para que el jefe del BIPROT y los jefes de CÍA puedan comprobar fácilmente si se obtiene el beneficio esperado.

La PLMM también deberá hacer un seguimiento a los usuarios, para que ellos tengan la oportunidad de dar un *feedback* de su experiencia en el uso del servicio y poder así revisar los fallos que puedan existir e introducir mejoras con el paso del tiempo.

Cabe destacar que todas las actividades del servicio son síncronas excepto el informe de seguimiento anual, que puede ser realizado a partir del mes de septiembre, al igual que el seguimiento del servicio. El resto de actividades, de la primera a la sexta, no pueden realizarse si no se ha completado la anterior.

Como se puede comprobar, hay actividades definidas que ya se han realizado en este TFG. Lo que se pretende con este punto, no es solo definir las actividades que faltan por realizar para poner en marcha el servicio por primera vez (tales como los formularios de preinscripción y las inscripciones finales), sino dejar hecha una guía de funcionamiento de forma que la unidad que se quede encargada de este servicio en el BIPROT sea capaz de gestionarlo adecuadamente.

7 CONCLUSIONES

La gestión de recursos humanos es uno de los aspectos más importantes en cualquier empresa, ya sea de gestión pública o privada, y en las FAS es tan importante como en cualquier otra. La motivación y bienestar del personal perteneciente a las FAS es un factor determinante para su operatividad. Tanto es así, que en 2015 se decidió a dar el paso e introducir medidas de conciliación familiar y laboral en las FAS. Esto provocó que los militares españoles tuvieran más facilidades a la hora de conseguir permisos y medidas que le facilitaran su compatibilización entre el trabajo y la vida personal.

El problema, como se ha podido comprobar en este TFG, es que también ha traído desventajas en ciertos aspectos, tales como la operatividad de las unidades. Para reducir el impacto que provocan ciertas medidas de CF sobre la operatividad de una unidad, en este proyecto se ha buscado la manera de facilitar la conciliación familiar y laboral sin tener la necesidad de recurrir a ninguna medida de CF, y así poder en parte solucionar parte de estas desventajas. Además, las conclusiones extraídas de este proyecto y el modelo de diseño del servicio propuesto pueden ser utilizados como guía de generación de otros servicios que se puedan necesitar en otras unidades del Ejército español.

Por tanto, tras el análisis de los servicios externos disponibles, de los recursos necesarios para su gestión interna, de las actividades identificadas en el punto número 6.2 y los recursos económicos asociados, concluimos el presente servicio como viable. Así, proponemos su realización, y comprobar si la prestación del mismo influye en una disminución significativa de las reducciones de jornada. Se propone un primer año para la realización de una experiencia piloto, para comprobar que las conclusiones esperadas son las reales.

En definitiva, este proyecto ha dado lugar a un servicio que no necesita de modificaciones salariales, nuevas partidas presupuestarias por parte del Ejército para poder subvencionar ciertos negocios ni convenios que obliguen a las partes interesadas del mismo a tener que cumplir las medidas que se impusieron. Sin necesitar de más presupuesto, o de autorizaciones por parte de instituciones públicas, se ha generado un servicio que no tiene como objetivo final otro que no sea facilitar a los militares esa conciliación entre la vida personal y laboral que no pueden conseguir por sus propios medios.

REFERENCIAS

- [1] *Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.*
- [2] *Procedimiento Operativo Logístico (PROL) P-2, "Gestión de personal", p. 8, enero 2018.*
- [3] OFICINA DE PROYECTOS, *Tema 2: Gestión de la integración*, 2019.
- [4] Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, 2020. [En línea]. Available: <https://dle.rae.es/productividad>. [Último acceso: 3 octubre 2020].
- [5] *Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015, de 9 de febrero, por la que se regula el régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias de los miembros de las Fuerzas Armadas.*
- [6] Gobierno de Canarias, Dirección General de Ordenación, Innovación y Promoción Educativa, *Resolución de 2 de agosto de 2017, por la que se modifica la Resolución de 22 de junio de 2017, que dicta las instrucciones para la organización y funcionamiento de los comedores escolares de los centros docentes públicos no universitarios para el curso escolar 2017-2018*, 2017. [En línea]. Available: <http://www.gobiernodecanarias.org/boc/2017/155/007.html> [Último acceso: 27 octubre 2020].
- [7] *Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas.*
- [8] Técnicas de Investigación Social, *Ficha técnica muestral*, 2020. [En línea]. Available: <https://sites.google.com/site/tecninvestigacionsocial/temas-y-contenidos/tema-3-las-tecnicas-distributivas-la-investigacion-cuantitativa-y-la-encuesta/seleccion-de-los-casos-muestreos-probabilisticos/ficha-tecnica-muestral> [Último acceso: 21 octubre 2020].
- [9] OFICINA DE PROYECTOS, *Tema 4: gestión del tiempo y la planificación*, 2019.
- [10] Gobierno de Canarias, *Calendario de reanudación del procedimiento de admisión del alumnado de infantil y primaria curso 2020/2021*, 2020. [En línea]. Available: <https://www.gobiernodecanarias.org/cmsweb/export/sites/educacion/web/estudiant/es/galerias/descargas/admision-alumando/curso20-21/infantil-primaria/anexo-calendario-resolucion-modificacion-admision-infantil-primaria.pdf> [Último acceso: 24 octubre 2020].

ANEXOS

ANEXO A. ESTUDIO DE VIABILIDAD DE CEI EN ACTO. PUERTO DEL ROSARIO.



MINISTERIO
DE DEFENSA

EJERCITO DE TIERRA

MANDO DE CANARIAS

SUBINSPECCIÓN

UNIDAD DE SERVICIOS DEL
ACUARTELAMIENTO

“PUERTO DEL ROSARIO”

MANDO DE CANARIAS
SUBINSPECCIÓN
USAC “PUERTO DEL ROSARIO” (UCO INDEPENDIENTE)

ESTUDIO DE NECESIDAD PARA LA CREACIÓN DE UN CEI EN EL ACUARTELAMIENTO “PUERTO DEL ROSARIO”

1. UCO,s presentes en el Acto;

- RI SORIA N.º 9
- USAC “PUERTO DEL ROSARIO”
- RETES 22
- CTM PÁJARA

2. Número de personal destinado:

641

3. Número de personal que quiere utilizar la guardería:

45

4. Número previsto de niños entre 0 y 3 años

Hasta 1 año; 16
Hasta 2 años; 11
Hasta 3 años; 18

5. Evolución prevista en la plantilla de este Acto;

Se considera que el número de personal de este acuartelamiento podría aumentar en las mismas condiciones de número que hasta el momento.

6. Otras posibles alternativas para el cuidado y educación de los niños:

- Subvenciones de los padres para el acceso de los hijos a las guarderías públicas o privadas de la zona.



- Convenios entre el MINISDEF y el Cabildo o los ayuntamientos para la reserva de plazas guarderías de la zona

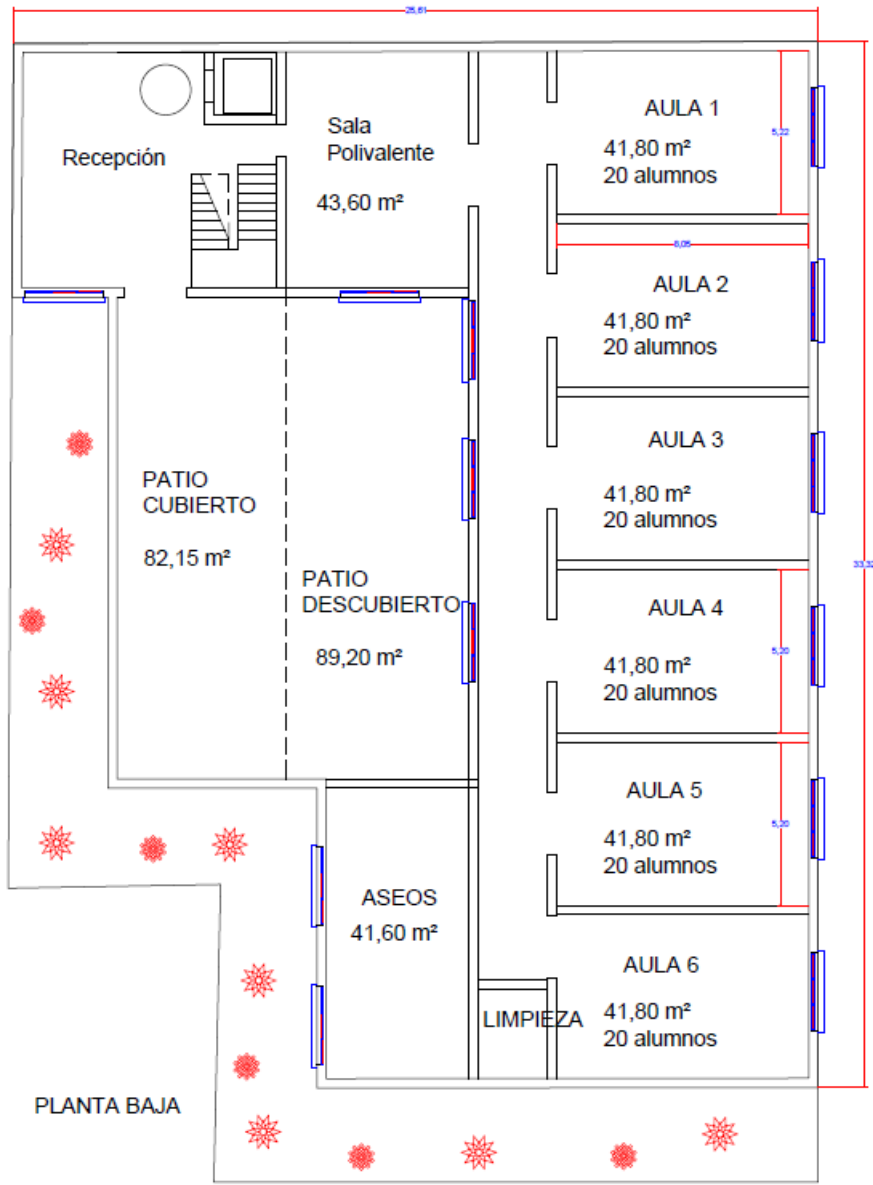
7. Datos socio-económicos de la zona donde se sitúa el acuartelamiento:

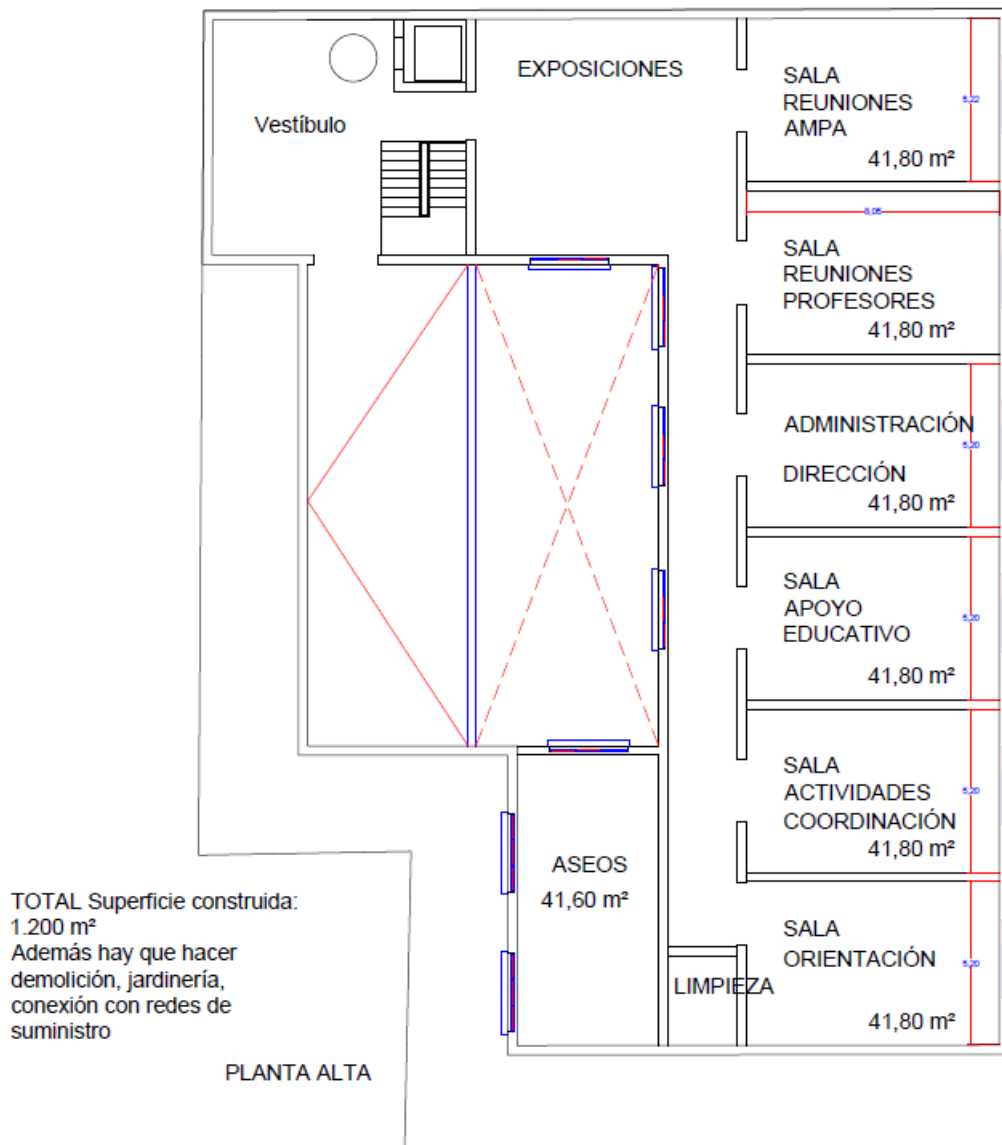
- Núcleos de población habituales de residencia: Puerto del Rosario.
- Distancia entre el Acuartelamiento y esos núcleos de población: Se encuentra dentro de la población.
- Número de guarderías existentes en la población: 4 guarderías y 3 escuelas infantiles.
- Precio medio de las guarderías:
 - ✓ Matrícula: 54,3 €
 - ✓ Estancia (días laborables): 204 € (10 € diarios)
 - ✓ Comida: 277 € mes (14 € diarios)

8. Datos complementarios:

- No existen guarderías de otros Ejércitos en los núcleos de población de la isla.
- Este acuartelamiento no dispone en la actualidad de ninguna instalación o local que pudiera ser utilizado/reformado para acoger el citado Centro de Educación Infantil, sin embargo, sí se dispone de espacio donde pudiera ser construido un local que reuniese las condiciones necesarias para un CEI. Se propone como zona idónea para su ubicación en ANEXO I.
- El coste aproximado del proyecto para un CEI sería de 1.300.000 €, según anteproyecto adjunto en ANEXO II, realizado por personal especializado (Arquitecto técnico)







ANEXO B. ENCUESTA

ENCUESTA A PERSONAL DE RJ

Esta encuesta está enfocada a obtener información acerca de los motivos por los que usted necesita la reducción de jornada, y a conocer las condiciones (si las hubiera) de su renuncia a la reducción de jornada. La encuesta está enmarcada en el Trabajo de Fin de grado “Estudio de viabilidad para la implantación de un servicio de guardería discontinua (0-12 años), basado en los existentes en las inmediaciones del Acuartelamiento Puerto del Rosario”, realizado por el Caballero Alférez Cadete Joaquín López Martínez, adjunto a la 3ª CÍA. Esta encuesta se realiza bajo el anonimato. Para contestar las preguntas, rodee la letra de la respuesta que considere.

1. Indique su empleo (si es tropa permanente, no rodee la respuesta, sino táchela).
 - a) Soldado.
 - b) Cabo.
 - c) Cabo 1º.

2. Indique por qué motivos ha necesitado pedir la reducción de jornada.
 - a) Hijo/a entre 0 y 3 años.
 - b) Hijo/a entre 4 y 12 años.
 - c) Otros.

3. Indique la cifra que más se aproxima a cuánto dinero le descuentan de la nómina por encontrarse en régimen de reducción de jornada.
 - a) 150 €.
 - b) 200 €.
 - c) 250 €.

Si ha contestado “Hijo/a entre 0 y 3 años” a la pregunta nº2, conteste las siguientes preguntas:

4. Indique si actualmente está haciendo uso de algún servicio de guardería.
 - a) Sí.
 - b) No.
 - c) NS/NC.

5. En caso de haber respondido “Sí” a la pregunta nº 4, indique la cifra que más se acerque a la mensualidad que está pagando actualmente (por favor, sea realista a la hora de responder).
 - a) 150 €.
 - b) 200 €.
 - c) 250 €.
 - d) 300 €.

6. Indique si estaría interesado/a en que le faciliten un servicio de guardería/escuela infantil para renunciar al régimen de reducción de jornada.
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) NS/NC.
7. Indique si estaría interesado en disponer de una guardería en el cuartel.
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) NS/NC.
8. En caso de haber respondido "Sí" a la pregunta nº 7, indique el coste mensual máximo que estaría dispuesto a pagar (por favor, sea realista a la hora de responder).
- a) 100 €.
 - b) 150 €.
 - c) 200 €.
 - d) 250 €.

Si ha contestado "Hijo/a entre 4 y 12 años" a la pregunta nº 2, conteste las siguientes preguntas:

9. Indique si estaría interesado en que le faciliten un servicio de acogida temprana para renunciar a la reducción de jornada.
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) NS/NC.
10. Si ha contestado "Sí" a la pregunta anterior, indique si cambiaría a su hijo de colegio para poder disponer de este servicio.
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) NS/NC.
11. Si el colegio de su hijo/a tuviera servicio de acogida temprana (independientemente de si tuviera que cambiarle de colegio), indique el precio máximo anual que pagaría (por favor, sea realista a la hora de responder).
- a) 100 €.
 - b) 150 €.
 - c) 200 €.

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO C. FÓRMULAS PARA EL CÁLCULO DE RETRIBUCIONES EN CASOS DE RJ



multiplicando este resultado por el número de días naturales en que se haya prestado servicio con reducción de jornada.

3. Fórmulas.

a) Cálculo de la paga ordinaria.

v/h: Valor Hora.

M: Número de días naturales del mes concedido de reducción de jornada.

m: Número de días naturales del mes concedido de reducción de jornada, descontados los días que realiza guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que se realicen fuera del horario habitual.

RI: Retribuciones íntegras mensuales.

Hg: Número de horas que tenga la obligación de cumplir (Horario general).

Hr: Número de horas concedidas de reducción de jornada.

DRI: Disminución de RI.

1. Se exonera de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que se realicen fuera del horario habitual.

Fórmula: $v/h = (RI / M) / Hg$

$DRI = v/h \times M \times Hr$

2. No se exonera de guardias, servicios, maniobras o actividades análogas que se realicen fuera del horario habitual.

Fórmula: $v/h = (RI/M)/Hg$

$DRI = v/h \times m \times Hr$.

b) Cálculo de la paga extraordinaria.

Pn: Importe de la paga extraordinaria correspondiente al período sin reducción de jornada.

Pa: Importe de la paga extraordinaria correspondiente al período con reducción de jornada.

RIpe: Cuantía íntegra de la paga extraordinaria correspondiente.

k: 182 o 183 días, según corresponda.

%: Porcentaje a reducir, de forma proporcional a la reducción de jornada solicitada, la cuantía de la paga extraordinaria correspondiente.

D: Número de días naturales sin reducción de jornada en los seis meses anteriores al devengo de la paga extraordinaria.

d: Número de días naturales con reducción de jornada en los seis meses anteriores al devengo de la paga extraordinaria.

1.º Período no afectado por reducción de jornada.

Fórmula: $Pn = (RIpe/k) \times D$

2.º Período afectado por reducción de jornada.

Fórmula: $Pa = (RIpe \times \% / k) \times d$

ANEXO D. CALENDARIO DE ADMISIÓN PARA EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

Folio 4/4



ANEXO I

CALENDARIO DE REANUDACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ADMISIÓN DEL ALUMNADO DE INFANTIL Y PRIMARIA Curso 2020/2021

PERIODO	ACTIVIDAD
Del 18 de mayo al 2 de junio, ambos inclusive	Reanudación del periodo de SOLICITUD DE PLAZAS .
Hasta el 8 de junio	Plazo para que los centros cumplimenten la preinscripción en la aplicación Web.
12 de junio	Publicación de las LISTAS PROVISIONALES de admitidos y no admitidos.
Del 12 de junio al 16 de junio	Periodo de RECLAMACIONES a las listas provisionales y RENUNCIAS a solicitudes.
Hasta el 22 de junio	Plazo para que el centro grabe, las modificaciones resultantes, si las hubiere, de las reclamaciones y renunciaciones resueltas por el Consejo Escolar.
23 de junio	Apertura de la aplicación de admisión para las SOLICITUDES NO PRESENTADAS EN PLAZO .
25 de junio	Cierre de la "previsión de evolución del alumnado".
30 de junio	Publicación de las LISTAS DEFINITIVAS de admitidos y no admitidos.
A partir del 30 de junio	Constitución y actuación de las comisiones de escolarización, si procede.
Del 30 de junio al 10 de julio	PLAZO ORDINARIO DE MATRÍCULA para alumnado participante en el procedimiento de admisión. Alumnado de continuidad: Del 26 de junio al 10 de julio.
Del 1 de julio al 3 de agosto	Recursos ante las Direcciones Territoriales de Educación.
Hasta el 14 de julio	Plazo de matrícula para alumnado enviado por la Comisión de Escolarización.
Hasta el 16 de julio	Antes de las 14.00 horas generar el estadillo (Anexo II) de certificación de matrícula. Los centros deben imprimir el estadillo, firmarlo y conservarlo en la secretaría del centro.