



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Impacto de las medidas de conciliación familiar en
la operatividad de las unidades de combate

Autor

Javier Corpas Portillo

Director/es

Director académico: Dña. María Vera Cabello

Director militar: Capitán Jesús González Fernández

Centro Universitario de la Defensa-Academia General Militar

Año 2019

“Se obligó a pensar en Jimena y las niñas, sólo un instante, y después procuró olvidarlas. Hizo la señal de la cruz, se cerró la babera del almófar, situó el escudo a la izquierda, sostuvo bien la lanza, y apretando las piernas en los flancos de Babieca lo hizo avanzar al paso...Luego clavó las espuelas en los ijares, lanzando el caballo al galope.”

Carga del Cid Campeador en la batalla de Almenar, 1082. “Sidi”,

Arturo Pérez-Reverte, 2019.

AGRADECIMIENTOS

A mi tutora académica, doña María Vera Cabello, por su gran orientación y dedicación con el trabajo.

Al capitán Jesús González Fernández, director militar de este trabajo, por su ayuda en el mismo; pero, sobre todo, por sus enseñanzas sobre la vida militar, fruto de su dilatada experiencia militar, que me son de gran valor y nunca olvidaré.

A la 2ª Compañía de la X Bandera de la Legión, por haberme permitido formar parte de esa pequeña familia durante 7 semanas.

A la Bandera “Millán Astray” X de la Legión, por su colaboración en las entrevistas, encuestas y recopilación de información que han sustentado este trabajo.

A los militares padres o madres de familia, a los militares que tienen una persona con una enfermedad grave a su cargo y, en general, a aquellos que tengan serias necesidades de las medidas de conciliación familiar. Pero, también, a aquellos que, pudiéndose o no acogerse a medidas de conciliación, se cargan con el peso familiar en los hombros y siguen adelante.

Y por último, a mi padre, quien quiso ir leyendo los avances y actualizaciones de este trabajo a lo largo de su desarrollo, y quien siempre ha estado dispuesto a hacer lo que hiciera falta con tal de apoyar a sus hijos.

RESUMEN

En las últimas décadas, la sociedad española ha vivido una profunda evolución social que ha cambiado considerablemente los modos de vida, de trabajo y las relaciones familiares. Así, el gran empuje de la incorporación de la mujer al mundo laboral ha llevado consigo una búsqueda del reparto equilibrado de las tareas domésticas y familiares por parte de la sociedad y de los gobiernos.

Esta evolución de la sociedad española debe estar reflejada en sus Fuerzas Armadas. En cuanto a la conciliación familiar, ello ha significado la implantación de un amplio abanico de medidas, reflejadas principalmente en 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; y en la Orden DEF/1363/2016, de 28 de Julio, (BOD número 157) 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.

Sin embargo, la implantación de estas medidas ha generado una serie de problemas en el funcionamiento de las Unidades, como son la falta de personal en el trabajo del día a día y –especialmente-, en maniobras, debido a que la mayoría de los acogidos a estas medidas quedan exentos de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas.

El presente trabajo estudia la situación actual de las Fuerzas Armadas Españolas en cuanto a la conciliación familiar, poniendo especial énfasis en cómo ésta afecta a la operatividad de las unidades de combate. Para ello, se ha realizado un análisis documental que estudia la legislación vigente, se han realizado numerosas entrevistas personales con Jefes de Compañía y con personal acogido a estas medidas y se ha difundido una encuesta para identificar los problemas y sus causas. Con todo ello, este trabajo ha detectado que los principales problemas son: la reducción de personal disponible (afectando, de forma acentuada, al número de personal en maniobras debido a que éstos quedan exentos en algunos casos de su participación en ellas); la sobrecarga de trabajo para el personal que no concilia (como es el caso de las guardias y servicios, que el personal que concilia también queda exento de su realización); la limitación del progreso en la carrera profesional del personal que se acoge a estas medidas y el empeoramiento de la relación con los compañeros.

Finalmente, y considerando lo anterior, se presenta una propuesta de mejora consistente en una serie de medidas que van enfocadas tanto a mejorar las deficiencias detectadas en la cobertura de las medidas de conciliación, como en la minimización del impacto de las mismas en la operatividad. Dentro de éstas, destacan: creación de puestos y Unidades específicas para el personal que concilia, restricción de los permisos en las Unidades de combate, establecimiento de ayudas económicas, alargamiento hasta los 18 años la edad de los menores que abarcan la duración de los permisos y establecimiento de medidas de control e investigación sobre la documentación aportada por el solicitante del permiso.

ABSTRACT

In the last decades, the Spanish society has transformed itself and has changed its ways of life, work and family relationships. Moreover, the incorporation of the women in the labor market has led to a search for a balanced distribution of domestic and family tasks by society and governments.

This evolution of Spanish society must be reflected in its Armed Forces. As regards family reconciliation, this has meant the implementation of a wide range of measures, mainly reflected in Order DEF / 253/2015, of February 9, which regulates the regime of vacations, permits, reductions in working hours. and licenses of members of the Armed Forces; and in Order DEF / 1363/2016, of July 28, (BOD number 157) regulating the day and the usual schedule at the place of destination of the members of the Armed Forces.

However, the implementation of these measures has generated a series of problems in the operation of the Units, such as the lack of personnel in day-to-day work and –especially-, in maneuvers, due to the fact that the majority of those received. These measures are exempt from guards, services, maneuvers and similar activities.

This document studies the current situation of the Spanish Armed Forces in terms of family conciliation, with special emphasis on how it affects the operation of combat units. For this, a documentary analysis has been carried out that studies the current legislation, numerous personal interviews have been conducted with Company Leaders and with personnel under these measures and a survey has been disseminated to identify the problems and their causes. With all this, this work has detected that the main problems are: the reduction of available personnel (affecting, in an accentuated way, the number of personnel in maneuvers because they are exempt in some cases from their participation in them), the overload of work for non-conciliating personnel (such as guards and services, which the conciliating personnel is also exempt from their performance), the limitation of progress in the professional career of the personnel who take advantage of these measures and the worsening relationship with peers.

Finally, and considering this facts, a proposal for improvement is presented consisting of a series of measures that focus both on improving the deficiencies detected in the coverage of the conciliation measures, and on minimizing their impact on the operability. Among these, the following stand out: creation of positions and specific Units for the personnel that conciliates, restriction of the permits in the Combat Units, establishment of economic aid, lengthening up to 18 years of age of the minors that cover the duration of the permits and establishment of control and investigation measures on the documentation provided by the permit applicant.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
ÍNDICE.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
ÍNDICE DE TABLAS	9
LISTADO DE ABREVIATURAS	9
1. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1 Generalidades.....	10
1.2 Marco teórico	11
2. ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN LAS FAS	12
2.1 Marco jurídico.....	12
2.1.1 A nivel europeo y nacional.....	12
2.1.2 A nivel de las Fuerzas Armadas en España.....	13
3 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS ENTREVISTAS.....	14
3.1 Generalidades.....	15
3.2 Solicitudes de las medidas de CF.....	15
3.3 Seguimiento de los permisos	16
3.4 El reparto de la carga de trabajo en la Unidad	16
3.5 Participación en las actividades del día a día.....	17
3.6 El carácter evolutivo de los permisos según la edad del menor	18

3.7 Impacto en la carrera profesional.....	19
3.8 Impacto en la conciliación personal.....	20
4 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA ENCUESTA	20
4.1 Ficha técnica de la encuesta.....	21
4.2 Clasificación de los encuestados.....	22
4.3 Variables de interés	24
5 PROPUESTA DE MEJORA.....	33
5.1 Análisis DAFO.....	33
5.2 Propuesta.....	35
6 CONCLUSIONES	37
BIBLIOGRAFÍA	39
ANEXOS	43
ANEXO A. ENCUESTA	43
ANEXO B. RESULTADOS DE LA ENCUESTA.....	49
ANEXO C: DOCUMENTACIÓN RELEVANTE PARA LA CONCILIACIÓN NO TRATADA EN EL TEXTO.....	57
ANEXO D: LA CONCILIACIÓN FAMILIAR, UNA POSIBLE SOLUCIÓN AL PROBLEMA DE LA NATALIDAD	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Materializaciones de la política pública de conciliación.....	11
Figura 2: Edad de los encuestados.....	22
Figura 3: Escala de los encuestados.....	22
Figura 4. Porcentaje con hijos.....	22
Figura 5. Sexo de los encuestados.....	22
Figura 6: Porcentaje padres/madres por sexo.....	23
Figura 7: Situación personal por escalas.....	23
Figura 8: Problemas de conciliación.....	25
Figura 9: Motivos por los que no se ha acogido a medidas de conciliación.....	25
Figura 10: Conocimiento de la legislación por Escalas.....	26
Figura 11: Cómo el ser padre/madre ha afectado a su carrera profesional según escala.....	27
Figura 12: Cómo el ser padre o madre ha afectado a la carrera profesional por sexo.....	27
Figura 13: Cómo el ser padre/madre ha afectado a su carrera profesional en función de Escala y sexo (mujeres amarillo, hombres azul).....	28
Figura 14: Porcentaje de personal que concilia o ha conciliado por sexo.....	29
Figura 15: Dificultad promedio para conciliar por sexo.....	29
Figura 16: Dificultad promedio para conciliar del 1 al 5 según tipo de Unidad.....	30
Figura 17: Dificultad promedio para conciliar del 1 al 5 por escalas.....	30
Figura 18: Opinión impacto de las medidas de conciliación en la operatividad de las FAS según Escala.....	30
Figura 19: Opinión impacto de las medidas de conciliación en la operatividad de las FAS según se tenga hijos (verde) o no (azul).....	31
Figura 20: Opinión del impacto de las medidas de conciliación familiar de forma general a las FAS en función de si se tiene hijos (verde) o no (azul).....	31
Figura 21: Opinión impacto de manera general a las FAS por Escala.....	32

Figura 22: Opinión de que las medidas de conciliación familiar deberían adaptarse al tipo de Unidad o puesto táctico en lugar de ser iguales para todos32

Figura 23: Mujeres que han tenido menos hijos de los deseados según motivo principal y edad en porcentajes.....58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis DAFO.....34

LISTADO DE ABREVIATURAS

- FAS: Fuerzas Armadas
- RAE: Real Academia Española
- CF: Conciliación Familiar
- INE: Instituto Nacional de Estadística
- UCO: Unidad Centro Organismo
- BOD: Boletín Oficial de Defensa
- ET: Ejército de Tierra
- MESINCET: Sistema de Mensajería del Ejército de Tierra
- GEMAPER: General Mando de Personal
- T.G. SEJEME: Teniente General Segundo Jefe del Estado Mayor del Ejército
- Ministerio de Defensa Español (MDE)

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Generalidades

La sociedad española está, al igual que el resto de países occidentales, en constante evolución. Así, tradicionalmente, la mujer había tenido atribuido la responsabilidad del cuidado de la familia y del hogar [1]. Sin embargo, el desarrollo de la incorporación de la mujer en el mercado laboral en la España de los años sesenta marcó el inicio de una profunda transformación social. Ante la falta de políticas sociales de conciliación familiar y la mayor carga de trabajo doméstico de la mujer, éstas tuvieron que buscar nuevas estrategias para llevar a cabo esa doble responsabilidad del cuidado de los hijos y de su puesto de trabajo, entre las que se incluyeron el cuidado de los nietos por parte de las abuelas maternas o la contratación de cuidadoras -nutrido por un nuevo tipo de inmigración orientada a estas tareas en la época- [2]. No fue hasta la década de los noventa cuando se impulsaron decisivamente políticas de conciliación, derivadas de las Directivas de la Unión Europea y de la Ley de Conciliación de 1999 en España. Para un reparto equitativo de las tareas domésticas y familiares entre hombres y mujeres es necesario medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, además de políticas de apoyo a las familias [3].

Por otra parte, como queda reflejado en [4], el modelo de familia mediterráneo (del que España forma parte) no solo se ha fundado sobre la solidaridad familiar y parental, sino que además, implica la existencia de fuertes lazos y responsabilidades para con las diversas generaciones y para con la familia extensa. De este modo, resulta común que los hijos -comparado con otros países del Norte de Europa-, se emancipen tardíamente y que la familia les preste ayuda económica para financiar su primera casa en propiedad. Igualmente, este hecho es reflejo en parte de la falta de gasto económico que en España se hace de las políticas familiares, de tal manera que las familias se vean obligadas a aportar ese apoyo a los hijos para que a su vez formen sus propias familias.

Las FAS no son una excepción y han ido incorporando medidas en esta dirección. Para una persona, hay dos momentos decisivos que marcarán su futura trayectoria profesional. Una, cuando ingresa en el mercado laboral; la otra, cuando consigue la permanencia, se forma una pareja y decide o no tener hijos [5]. En las FAS, debido a las peculiaridades de la vida militar, de la permanente disponibilidad para el servicio, la alta movilidad y a la gran exigencia y sacrificio propios de la milicia; supone un punto aún más decisivo la formación de la pareja o el nacimiento de un hijo que en otras profesiones. Esto proviene de los numerosos problemas que pueden surgirle al militar para conciliar adecuadamente su vida familiar y laboral, que pueden marcar -para siempre- el resto de su carrera y trayectoria profesional. Esto mismo se repite ante el cuidado de personas mayores o familiares con enfermedad grave.

En este contexto, el objetivo del presente Trabajo Fin de Grado (TFG) es determinar el impacto de las medidas de conciliación familiar sobre la operatividad en las unidades de combate. Además, en la consecución de dicho objetivo se pretende: primero, detectar los problemas y necesidades más relevantes que deberían mejorarse sobre conciliación familiar; segundo, conocer la percepción que se tiene sobre el efecto de dichas medidas en la

operatividad; y finalmente, proponer alternativas que traten de minimizar la influencia de las medidas de conciliación familiar en la operatividad. Así, tras una revisión bibliográfica sobre la legislación vigente que regula la conciliación familiar dentro de las FAS, se va a proceder en tres etapas. En primer lugar, se realizarán entrevistas personales con el objetivo de conocer la coyuntura actual, esto es cuáles son las medidas más utilizadas; si son o no suficientes; cómo afectan en el día a día de la unidad; entre otras características. En segundo lugar, con toda la información anterior, además de poder hacer un primer informe de la situación actual, se elaborará un cuestionario con el objetivo de conocer la opinión sobre aspectos concretos de algunas de los puntos más relevantes que se han detectado durante las entrevistas. Por último, en base a las conclusiones que pueden extraerse de la situación anterior, se hará una serie de propuestas de mejora para tratar de encontrar un mejor equilibrio entre las necesarias medidas de conciliación familiar y la operatividad de las unidades.

1.2 Marco teórico

Según el Diccionario del español jurídico de la RAE [6], la conciliación de la vida laboral y familiar es *“la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, que configura un sistema con nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles, los estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado de personas dependientes”*.

A su vez, ésta abarca un conjunto de derechos que se plasman en las medidas de conciliación familiar, como son las reducciones de jornada, la flexibilidad laboral, permisos de lactancia, etc; los cuales el titular de estos derechos decide -dentro del marco legal y normativo- cómo quiere ejercerlo en función de sus necesidades personales.

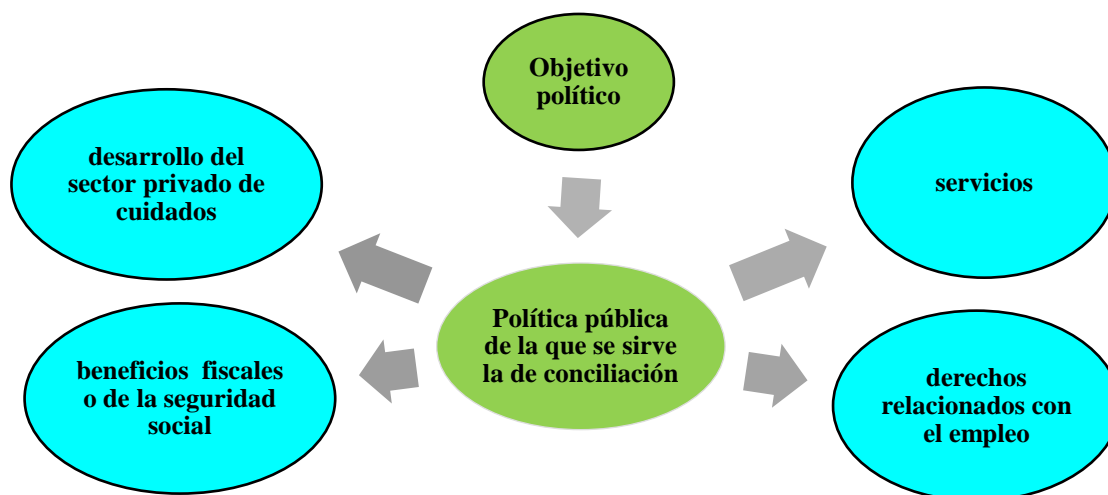


Figura 1. Materializaciones de la política pública de conciliación.

Fuente: Elaboración propia basado en [4]

Como queda reflejado gráficamente en la Figura 1, las políticas de conciliación pueden servirse de los siguientes tipos de política pública: beneficios fiscales o de la seguridad social, derechos relacionados con el empleo, servicios, incentivos a la creación de empleo y al desarrollo del sector privado de cuidados. El objetivo político del momento será el que determine la elección de uno u otro [4].

2. ESTUDIO DE LA LEGISLACIÓN DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR EN LAS FAS

2.1 Marco jurídico

2.1.1 A nivel europeo y nacional

En las últimas décadas, la Unión Europea ha lanzado un conjunto de Directivas con el objetivo de inducir a los Estados Miembros a incorporar dentro de sus respectivas legislaciones medidas encaminadas a facilitar la conciliación de la vida laboral con la familiar y personal de los trabajadores. Igualmente, estas Directivas cuentan con unas condiciones mínimas que los Estados han de cumplir obligatoriamente, teniendo a su vez la responsabilidad de complementar y mejorar estas condiciones mínimas. Así, disponemos de la Directiva 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. Diario Oficial de la Unión Europea, 2004.

A nivel nacional, en España, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es la Ley de referencia en este ámbito.

“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.” Título IV. Capítulo II. Artículo 44.1

Los dos objetivos principales de esta Ley son, en primer lugar, garantizar la conciliación laboral con la vida familiar y personal y, en segundo lugar, el fomento del reparto equilibrado de las responsabilidades domésticas y familiares entre el hombre y la mujer.

Consecuentemente, el 20 de noviembre de 2015 el Consejo de Ministros aprobó el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos en aplicación de lo previsto en la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con este plan se pretende fomentar la igualdad en el empleo, la conciliación y corresponsabilidad y la lucha contra la violencia de género. Para ello, establece 57 medidas que involucran a todos los Ministerios y 63 medidas específicas que cada Ministerio ha propuesto para uso interno.

2.1.2 A nivel de las Fuerzas Armadas en España

Para las Fuerzas Armadas, encontramos la siguiente documentación de referencia en cuanto a la conciliación familiar¹:

- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.
- 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.
- 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.
- Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015.
- Orden DEF/110/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/1363/2016.
- Artículos 5 y 7 de la Ley 39/2007, de la carrera militar.

En primer lugar, en cuanto a **la Ley 39/2007** de la carrera militar, su artículo quinto señala que los principios y normas de aplicación general al personal al servicio de la Administración General del Estado, establecidos en el Estatuto Básico del Empleado Público se incorporarán al régimen del personal militar profesional, siempre que no contradigan su legislación específica, por medio de normas reglamentarias adaptadas a las peculiaridades de la milicia. Igualmente, su artículo sexto marca que las normas y criterios relativos a la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán aplicables a los militares, una vez más con las adaptaciones debidas a la especial condición militar.

Además, en el **artículo 22.3 de la Ley Orgánica 9/2011**, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas se dispone que los militares tienen derecho a disfrutar de los permisos, vacaciones y licencias establecidos con carácter general para el personal al servicio de la Administración General del Estado, adaptando éstas a la organización y funciones específicas de las Fuerzas Armadas que se determinen por orden del Ministro de Defensa. De esta forma, se indica en ella que los militares estarán en disponibilidad permanente

¹ Pese a que las referencias enumeradas son las más relevantes existen otros documentos que también regulan la conciliación familiar dentro de las FAS (véase Anexo C).

para el servicio, marcando que las necesidades del servicio estarán por encima de las fechas y duración de los permisos, vacaciones y licencias siempre y cuando sea de forma justificada.

Posteriormente, mediante la **Orden DEF/253/2015** se impone un nuevo régimen de vacaciones, permisos, reducciones de jornada y licencias para las Fuerzas Armadas en vistas a regular la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Mediante ella se intenta conseguir el correcto equilibrio entre conciliación, formación y capacitación del personal militar.

Por otro lado, con la **Orden DEF/1363/2016** se determina la jornada y el régimen de horario de los militares en lo que se denomina como “jornada general”, que será similar a la del resto de los empleados públicos. En la misma línea, esta Orden involucra al resto de actividades extra propias de la vida militar que proviene de la disponibilidad permanente para el servicio (como son las guardias y maniobras), regulando los descansos en cada caso.

Finalmente, con la **Orden DEF/112/2019** y la **DEF/110/2019**; ambas de fecha 8 de febrero de 2019, las cuales modifican respectivamente la Orden DEF/253/2015 y la Orden DEF/1363/2016, entran en vigor un paquete de medidas en los que se amplían derechos y se dan mayores facilidades a la conciliación [7]. Entre las mejoras, como declaró el Ministerio de Defensa en la Nota de Prensa con fecha del 09/02/2019 [8] se encuentran: agilización de los procedimientos (reducción de plazos y simplificación documental); mayor alcance y seguridad jurídica; consideran mayor número de colectivos a proteger; incluyen medidas específicas para despliegue de operaciones exteriores; facilitan la reorientación laboral del personal militar temporal; establecen un conjunto de beneficios respecto a las vacaciones, días de asuntos particulares y jornada intensiva; y, por último, mejoran la composición y funciones del Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

3 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS ENTREVISTAS

Como se ha explicado en la sección introductoria, el trabajo se ha elaborado en varias etapas. Así tras la revisión de la legislación vigente sobre medidas de conciliación familiar dentro de las FAS, se han realizado entrevistas personales con el objetivo de conocer en profundidad el problema de fondo de la CF, según los diferentes puntos de vista. Para ello, se han entrevistado a cinco Capitanes Jefes de Compañía, siete Tenientes Jefes de Sección y nueve Suboficiales (de los cuales un Sargento 1º ejercía de Jefe de Sección y el resto de Sargentos de Jefe de Pelotón); buscando obtener el impacto que la CF genera sobre el funcionamiento global de las Compañías y la forma en la que el Mando actúa para solucionar los posibles problemas que se generan. Paralelamente, se ha entrevistado a cinco componentes de Tropa no acogido a medidas de CF y a seis componentes de Tropa acogido a medidas de CF, además de un grupo de discusión compuesto por cuatro componentes de tropa acogido a medidas de CF.

A través de este procedimiento, se procuraba que los entrevistados se expresasen con más espontaneidad, naturalidad y detalle de lo que harían de forma escrita. Para finalizar, señalar, por tanto, que muchas de las cuestiones que van a mencionarse en este apartado, son las opiniones o apreciaciones de las personas encuestadas.

3.1 Generalidades

En primer lugar, cabe indicar que la normativa de la CF afecta, además de la disponibilidad horaria del personal, a la permanente disponibilidad para el servicio; lo cual incluye la posibilidad de ser desplegado cuando se requiera y realizar actividades y ejercicios fuera de la franja horaria estándar. Esta condición hace que la CF en las FAS deba considerarse de especial manera y con adaptaciones, no coincidiendo con lo que puede hacerse en el mundo civil.

Parte de estas medidas² implican una exoneración de servicios, guardias, maniobras y actividades análogas. Este punto, en una unidad con un porcentaje considerable de personal acogido a estas medidas que se halle en esta situación, afecta negativamente a la operatividad de ésta. A este respecto es importante matizar que el impacto dependerá de las características del puesto, de las características de la Unidad, y del número de casos que se den dentro de la misma. De esta forma, Mandos con personal acogido a estas medidas describen que para numerosas actividades de instrucción y adiestramiento sufren de falta de personal; además de que en esas actividades el militar que no acude por estar acogido a ciertas medidas de CF no da continuidad a su formación y preparación. Igualmente, a la hora de planear un programa semanal la existencia de persona que concilia implica una mayor dificultad, teniendo que duplicar el programa en ocasiones con uno para el personal que concilia y otro para el resto.

3.2 Solicitudes de las medidas de CF

Centrando la atención en cuestiones más específicas, por parte del personal que concilia, no se ha transmitido dificultades respecto al procedimiento para realizar la solicitud. Además, una vez que se entregan dichas solicitudes de permiso de CF, su tramitación por parte del Mando es rápida y sin complicaciones para el interesado; al igual que su concesión.

Sin embargo, por parte de los Mandos se han identificado diversas vicisitudes. La primera, la falta de herramientas y margen de actuación que la Ley ofrece a los Jefes. Cuando se recibe una solicitud, es muy difícil, debido a la normativa, que ésta se pueda denegar. Con la presentación de la documentación requerida según la normativa no se realiza ningún tipo de investigación para comprobar su veracidad, ni se comprueba en profundidad si la necesidad de la conciliación es suficientemente fuerte³. Igualmente, cuando se le deniega alegando

² Como son las reducciones de jornada, permiso por lactancia, permiso por paternidad o permiso por cuidado de familiar con enfermedad grave [10].

³ Para los permisos de CF, la Ley establece una serie de requisitos con su documentación correspondiente a cumplir por parte de los interesados como son: certificado de la empresa donde trabaje el cónyuge donde se refleje que es trabajador de la misma y donde se recoja si está haciendo uso de esta medida de conciliación o no y si percibe por este motivo las retribuciones íntegras o no, presentar parte médico que acredite la gravedad de la enfermedad, documentación justificativa de la discapacidad, libro de familia que refleje el parentesco con el causante.

necesidades del servicio, el Mando ha de justificarlo exhaustivamente, explicando cómo afecta al funcionamiento de la Unidad, a menos que el puesto sea difícilmente prescindible o crítico. Es por ello por lo que un número importante de los encuestados manifiestan que en algunos casos concede el permiso a personas que dudosamente cumplen los requisitos y, por tanto, esas personas cometen un fraude, con la motivación del solicitante de exonerarse de las guardias, maniobras y servicios sin existir una necesidad real o suficiente y pudiendo -por sus propios medios- solventar sus problemas de conciliación sin que el Ejército deba solucionárselos. Además, apuntan que, en otras ocasiones, cuando se deniega un permiso, suele darse el caso de que el solicitante se da de baja médica, perjudicando de la misma manera a la Unidad.

3.3 Seguimiento de los permisos

Otra de los puntos que se ha repetido con frecuencia en las entrevistas, en este caso, con los Mandos, es el dilatado seguimiento de los permisos. Actualmente, el que concilia debe presentar actualizada su documentación⁴ que justifica la necesidad del permiso cada 6 meses. Para la mayoría de los Mandos, este plazo periódico es excesivamente prolongado, sugiriendo acortar los plazos de revisión documental.

De esta forma, se tendría un mayor control y se evitaría que una persona que al mes siguiente de presentar la documentación deje de necesitar el permiso y, por aprovechamiento propio, omita notificar al Mando su cambio de Estado; pudiendo seguir vigente su permiso los otros 5 meses. Este punto de vista, junto a los Mandos, es compartido en líneas generales por personal de Tropa que no concilia. Al igual que el punto anterior, debe recordarse que para acogerse a las medidas de CF se deben cumplir unos requisitos que van más allá del mero hecho de tener una persona dependiente, de modo que hay gente que podría necesitar las medidas, pero que, al no cumplir todos los requisitos, no puede solicitarlas y al revés. Este hecho es el que motiva que, los Mandos propongan revisiones con más frecuencia.

3.4 El reparto de la carga de trabajo en la Unidad

Uno de los impactos más trascendentes en la Unidad de las medidas de CF es el del reparto de la carga de trabajo. Como se ha mencionado anteriormente, al quedar exentos de guardias, maniobras, servicios y actividades análogas el personal que concilia, es el resto quienes tienen que cargar con el trabajo que los que concilian dejan de hacer; puesto que en el Ejército no se contrata a personal externo para realizar ese trabajo (como hacen algunas empresas civiles); y, sin embargo, el trabajo es el mismo siempre y debe hacerse de igual manera (como reza el lema “lo primero, la Misión”). Por consiguiente, se produce un desgaste del resto de compañeros.

⁴ Por ejemplo, el contrato de trabajo de la pareja o el parte médico del familiar gravemente enfermo [10].

Como resultado, si es suficientemente alto el porcentaje del personal que concilia, se produce una sobrecarga de trabajo para el resto que puede producir sentimientos de agravio y afectar la moral de la Unidad y la relación entre los compañeros, como así se ha registrado en las entrevistas por parte de todos los grupos. Igualmente, es importante es el hecho de que el personal que no concilia, por tanto que asume este trabajo adicional, puede ver empeorada su propia conciliación, debido -por ejemplo- a que un padre tiene más guardias o servicios y menos tiempo para ver a sus hijos. De nuevo, se debe tener en cuenta que hay personas que no usan medidas de CF porque quizás no cumplen los requisitos establecidos por Ley, que no son el mero hecho de tener personas a su cargo.

Además, este punto tiene otro efecto indirecto sobre la operatividad, derivado de esta sobrecarga de trabajo. Al ser los que no concilian los que proporcionan la base de las actividades de instrucción y adiestramiento (especialmente maniobras); al coger éstos los días de descanso obligatorios recogidos en [9] disminuye el número de personal presente disponible para este tipo de actividades, pudiendo ser determinante en algunos casos (como puede ser el de un conductor de un carro de combate).

3.5 Participación en las actividades del día a día

Tanto las reducciones de jornada como la flexibilidad laboral afectan al comienzo y final de la jornada, Muchas actividades de instrucción y adiestramiento comienzan a primera hora de la mañana⁵, dada la necesidad de que la Compañía salga del cuartel para realizar sus actividades, lo que, en ocasiones, genera una difícil gestión con este personal que se ha incorporado al acuartelamiento posteriormente a la salida de la Compañía para que pueda incorporarse a la Unidad. Ocurriría lo mismo para el regreso más temprano de este personal. Por lo tanto, en la mayoría de esas situaciones se opta por que, directamente, este personal se quede en el acuartelamiento y no salga al campo, sin darle continuidad a su instrucción y asignándole tareas que pueden no ser muy acordes a su puesto táctico.

Respecto a la flexibilidad horaria, dado que realizan la jornada laboral completa, recuperan el trabajo que se ha recortado por la mañana por las tardes; cuando normalmente el resto de personal se ha marchado a su casa. Esta peculiaridad, hace que, si la persona que tiene flexibilidad se encuentra en una Unidad operativa, será difícil asignarle un cometido, mientras que para el que esté encuadrado en Unidades de servicios, planas o unidades logísticas será más sencillo -incluso beneficioso para la Unidad para dar continuidad al servicio- el asignarle cometidos por las tardes.

Por otra parte, al ser normalmente a primera hora formación física, el personal que concilia no llega para incorporarse a la sesión; por lo que debería recuperar esa hora por la tarde en su tiempo libre. Sin embargo, parte de los entrevistados que concilian indican que por

⁵ Puede ser el caso de una compañía que vaya a realizar un ejercicio táctico toda la mañana o un ejercicio de tiro y necesite transporte motorizado para llegar al campo de maniobras o campo de tiro, ya que no todas las Unidades tienen estas instalaciones junto al cuartel. Lo mismo, por ejemplo, para una marcha.

las tardes les es difícil recuperar esa hora debido a que se deben -precisamente- al cuidado de los hijos, familiar con enfermedad grave o motivo que justificase el permiso de CF.

En cuanto a la participación en actos y formaciones, no tienen obligación de participar fuera de la jornada laboral normal (por ejemplo, un sábado o domingo). En este aspecto lo normal es que el Mando pregunte al que concilia si estará disponible para el desfile y éste, si le es posible, acuda voluntariamente al desfile. En caso contrario, no tienen la obligación de asistir al acto militar salvo por causas mayores de necesidades del servicio.

Asimismo, en el Acuartelamiento de Montejaque, para favorecer la situación personal y carrera profesional del personal que concilia -pero a la vez minimizando su impacto en la operatividad- se intenta agrupar a este personal en unidades como el Pelotón de Simuladores⁶, que en maniobras se quedan en el cuartel y siguen dando servicio al resto del acuartelamiento; logrando así que se sientan realizados profesionalmente (ya que dan un servicio útil) y se les dé solución a su conciliación familiar. Además, en unidades de Apoyo a las unidades de combate o de servicios siempre se les puede dar trabajo al personal que concilia, como en un Escalón de Mantenimiento o una Sección de Abastecimiento de la Compañía de Servicios, dando de esta manera continuidad al servicio. De igual forma, el personal de las planas que concilian también se adapta positivamente, debido a que les es fácil en maniobras quedarse en el acuartelamiento en la oficina adelantando trabajo al resto de la plana que se ha ido al campo, facilitando trámites a la Compañía y siendo de gran utilidad. Igualmente, para los de flexibilidad horaria, las características del puesto táctico de este personal de la plana las hacen muy adecuadas para que puedan recuperar horas de trabajo por las tardes en la oficina, siendo ésta una buena forma de conciliación tanto para el que se coge a estas medidas como para la Unidad.

Por otra parte, la política de destinos facilita la conciliación cuando en una pareja ambos son militares, procurando mantener los destinos de los dos lo más cerca posible y siendo ésta conciliación de destinos en muchas ocasiones suficiente y positiva.

3.6 El carácter evolutivo de los permisos según la edad del menor

La normativa de las medidas de CF cambia -evoluciona- con la edad del menor, entre otros parámetros [9]. En concreto, se distinguen tres casos:

- Menor hasta los 4 años: queda exonerado de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas que interfieran con el uso de la medida de CF.
- Menor entre los 4 y 7 años: exoneración de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas cuando éstas superen 36 horas e interfieran con el uso de la medida de CF.

⁶ Son los profesionales encargados del funcionamiento de los simuladores de tiro como el de fusil HK “Victrix”

- Menor entre los 8 y 11 años: exoneración de guardias, servicios, maniobras y actividades análogas cuando éstas superen 6 días e interfieran con el uso de la medida de CF.

Como se aprecia, conforme el menor va cumpliendo años, el permiso se vuelve progresivamente más restrictivo hasta que al cumplir los 12 años acaba. Por parte de los entrevistados, existe unanimidad en que las necesidades que tiene un menor entre 4 o 5 años o, incluso, entre 7 y 11 tienen muy poca diferencia; y, lo mismo uno de 11 que uno de 12. Además, los problemas que el militar tenga para su conciliación lo normal es que se mantengan idénticas, por lo que puede dejar de satisfacer adecuadamente sus necesidades. Las guardias en el ET lo normal es que sean de menor duración de 48 h, por lo que en el caso del menor entre los 8 y 11 años el progenitor debería realizar la guardia.

En definitiva, el personal entrevistado que concilia considera que debería alargarse la edad de las medidas de CF hasta los 18 años, teniendo en consideración la condición de Menor en lugar de la de menor de 11 años y que se tengan más en cuenta las necesidades que la franja de edad.

3.7 Impacto en la carrera profesional

Para el personal que concilia, en base a las apreciaciones de los entrevistados, lo normal es que su carrera profesional pueda verse perjudicada. Por un lado, comentan en el momento que se acogen al permiso, les resulta mucho más difícil que el Mando les envíe a cursos de formación, que asciendan o que reciban medallas o méritos.

Por otro lado, los Mandos entrevistados no encuentran lógico conceder un curso para adquirir un empleo superior⁷ si éste, una vez ascendido, no va a poder ejercer completamente su mando y responsabilidades debido al permiso de CF, más cuando existe otro compañero que, al no conciliar, sí puede. La misma situación resulta para los cursos de formación⁸ y capacitación. En definitiva, parece claro que tanto por las apreciaciones de unos, como por las de otros, podría confirmarse esa influencia negativa de las medidas de CF sobre la evolución de la carrera profesional.

Por último, no por ello menos importante, como se ha mencionado anteriormente, la relación con los compañeros en ocasiones no es buena. Para el personal que concilia, de los que han sido entrevistados, en algunos casos se les ha tachado de poco trabajadores por el simple hecho de acogerse a la CF. Este hecho, se debe principalmente, a que como pasa en muchas otras circunstancias de la vida, hay personas que no las utilizan para los fines que están diseñadas y a que implican una mayor carga de trabajo para el que no concilia. Además, manifiestan que su prestigio profesional se ve gravemente dañado y que ya no se les tiene en

⁷ Como el curso para ascenso a cabo.

⁸ Cursos de conducción, por ejemplo.

cuenta como antes del permiso, dándoles tareas que hasta el momento no realizaban. En definitiva, les gustaría seguir haciendo lo que habían hecho hasta antes de la concesión.

3.8 Impacto en la conciliación personal

Para los entrevistados acogidos a medidas de CF, el permiso ha significado un gran alivio para su situación personal y familiar, solventando los problemas familiares que anteriormente tenían y dándoles la tranquilidad que da el saber que podrán cuidar correctamente a sus familias. Además, afirman que la Ley funciona adecuadamente y que cubre, en líneas generales, sus necesidades⁹. Todo esto, en última instancia, incrementa la motivación personal de los militares acogidos a la CF. Sin embargo, estas mejoras dejan de existir en el momento en el que su relación con el Mando o con los compañeros que no concilian empeora considerablemente; o bien ven estancada su carrera profesional. No obstante, la mayoría de ellos reconocen que, en su conjunto, las medidas de CF no benefician a la operatividad de las FAS, con mayor incidencia en aquellas Unidades con falta de personal.

Finalmente, por parte de los Jefes de Compañía se ha valorado de forma constructiva para el individuo las medidas de CF, considerando que se mejora la moral personal una vez que ve solucionada su conciliación familiar. En particular, cabe resaltar que para todos los grupos entrevistados se ha concluido con una valoración positiva de la existencia de medidas de CF - a pesar de que consideran necesarias algunas modificaciones-, debido a que la sociedad cambia, y con ella sus FAS, y ello las hace necesarias y oportunas.

4 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA ENCUESTA

A través de la encuesta difundida por la X Bandera de la Legión, se ha pretendido obtener la percepción y opinión personal de los componentes de la misma, de tal manera que se tenga un mejor conocimiento y entendimiento acerca de la conciliación familiar en las Unidades de Combate.

Más específicamente, los objetivos de la encuesta han sido:

- Conocer de primera mano la opinión y actitudes respecto a la conciliación familiar y sus medidas.
- Caracterizar la situación familiar y personal del personal encuestado.
- Identificar los problemas de conciliación existentes y sus causas.
- Reunir propuestas y sugerencias de mejora.

⁹ Al menos, hasta que la edad del niño avanza hasta los 8 años, primero, y 12 años posteriormente; que son las edades con las que la Ley se va volviendo más restrictiva en los permisos.

4.1 Ficha técnica de la encuesta

Tipo de encuesta: La encuesta se ha realizado telemáticamente, a través de la plataforma *Google Formularios*. Se eligió esta plataforma por considerarla la más operativa e intuitiva; ya que la difusión sería más rápida y completa por vía orgánica a través de *WhatsApp*. Este hecho, hace que sea mucho más sencillo contactar con todo el personal, minorando los problemas de diferencia de horarios y actividades.

Ámbito de la encuesta: Acuartelamiento de Montejaque, Ronda.

Universo: X Bandera de la Legión, 460 personas.

Tamaño de la muestra: 162 encuestas completadas, de todas las unidades componentes de la X Bandera.

Error muestral: Para un nivel de confianza del 90% y $pq=0,50^{10}$; el margen de error es del 5,22%.

Sistema de difusión: Tras las entrevistas personales de los Jefes de Compañía y Mandos en la Plana de Mando de la Bandera que se han analizado en la sección anterior, se proporcionó el enlace web de la encuesta a éstos; quienes a su vez transmitieron orgánicamente a sus subordinados el enlace vía *WhatsApp*. La existencia de grupos de *WhatsApp* del personal dentro de las unidades aceleró y facilitó la difusión de la misma.

Fecha del trabajo de campo: La fecha de apertura de la encuesta fue el día 30/09/2019, teniendo fecha de cierre el día 22/10/2019.

Preguntas: Pueden consultarse en el Anexo A

Tratamiento de los datos: Los datos de la encuesta una vez expresados en la hoja de cálculo Excel se ha tratado con herramientas descriptivas. De este modo, se ha organizado la información para poder hacer comparaciones y relaciones dentro de las variables internas de la encuesta.

¹⁰ “p”: proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p=q=0.5$ que es la opción más segura.

“q”: proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es 1-p.

4.2 Clasificación de los encuestados.

Dado que las primeras preguntas de la encuesta iban enfocadas a caracterizar a las personas de la muestra, se va a proceder a resumir las principales apreciaciones.

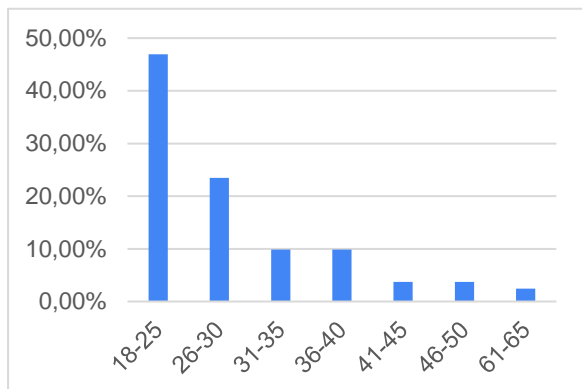


Figura 2: Edad de los encuestados

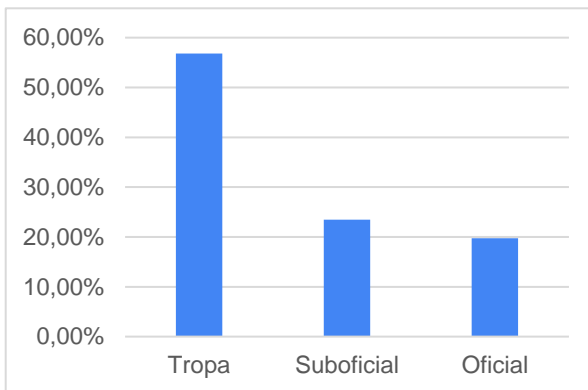


Figura 3: Escala de los encuestados

Como se puede comprobar en la Figura 2, la mayoría de los encuestados eran jóvenes enmarcados entre los 18-25 años (46,91%) y los 26-30 años (23,46%), disminuyendo notablemente los porcentajes para los grupos de edad más avanzados. Por su parte, la Figura 3 refleja, en línea con la edad media de los encuestados, que la escala más numerosa fue la de Tropa (56,79%); seguida de Suboficiales (23,46%) y Oficiales (19,75%). Además, el 85,19% fueron hombres y el 14,81% mujeres (Figura 4). De todos los encuestados, casi el 70% no tiene hijos (Figura 5). Ahora bien, si combinamos estas últimas gráficas, se observa que, dentro de las mujeres encuestadas la mitad eran madres, mientras que en el caso varones ese grupo apenas representaba un 27% (Figura 6).

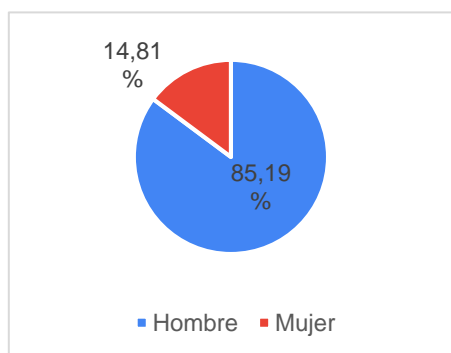


Figura 5. Sexo de los encuestados

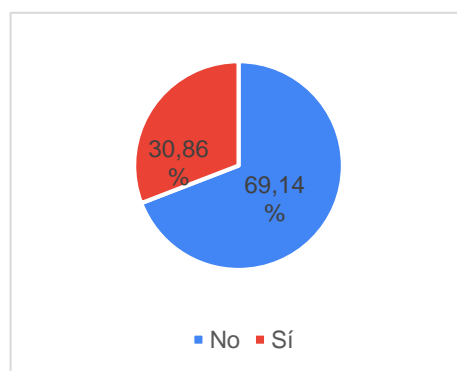


Figura 4. Porcentaje con hijos

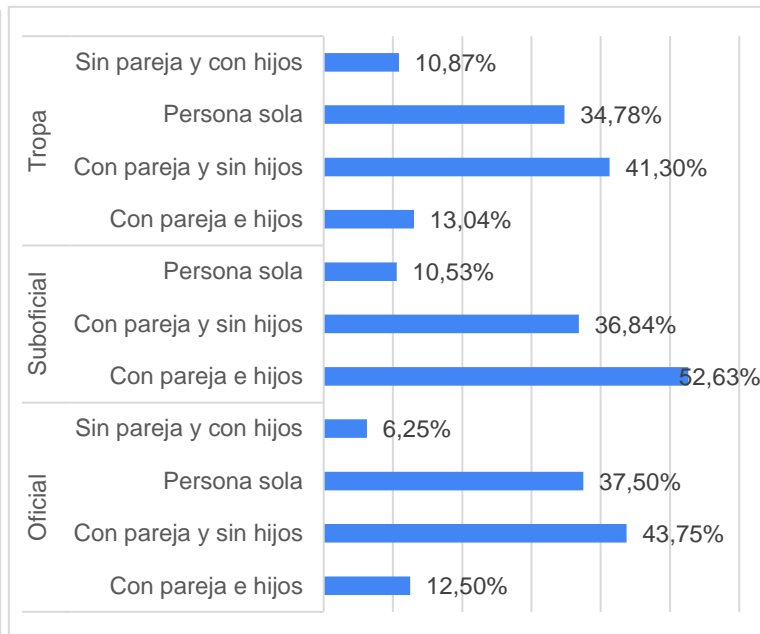
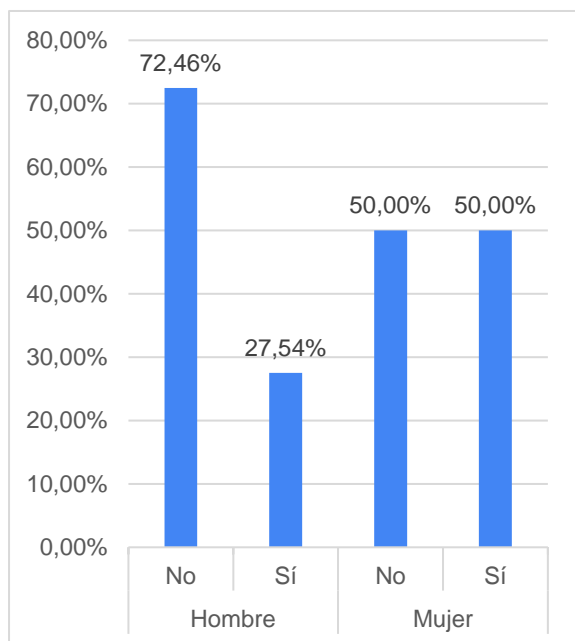


Figura 6: Porcentaje padres/madres por sexo

Figura 7: Situación personal por escalas

En cuanto a la situación personal de los encuestados, clasificados por la escala en la Figura 7, se identifica una gran similitud de los resultados obtenidos entre Tropa y Oficiales, donde alrededor del 40% tienen pareja, pero no hijos y, en torno al 35% no tienen ni pareja ni hijos. Contrariamente, en los Suboficiales ha destacado el resultado “con pareja e hijos”, con un 52,63% dentro de esta escala, mientras que para Tropa es de un 13,04% y para Oficiales un 12,50%.

Con la idea de no incluir una batería de figuras muy elevada y dando más importancia a las que tienen más relación con el objetivo principal del trabajo, se van a sintetizar otros resultados relacionados con las características de los encuestados¹¹:

¹¹ Pueden consultarse los gráficos de estas características en el Anexo B.

- Respecto al tipo de unidad, el 81,5% de los encuestados pertenecía a una unidad de combate, el 7,4% a una unidad de servicios, el 6,2% una unidad de apoyo al combate, y un 4,9% a una plana de mando.
- El 6,2% está a cargo de un familiar o persona con una enfermedad grave o discapacidad.
- El 30,9% de los encuestados tienen hijos, de los cuales el 45,3% dice tener menores de 12 años.
- El 53,49% cree que concilia adecuadamente su vida personal y familiar con la laboral.
- El 73,46% opina que las medidas de CF tienen un funcionamiento correcto a la hora de su aplicación.

4.3 Variables de interés

A continuación, se analizan los resultados de distintas variables en las que existen diferencias estadísticamente relevantes; realizando, cuando ha resultado de especial interés, un análisis cruzado para extraer relaciones entre las distintas variables y estudiar posibles causas y consecuencias de los resultados obtenidos.

Principales problemas de conciliación y motivos por los que el personal no se ha acogido a medidas de conciliación

Antes de analizar cuáles son las causas principales por las que los encuestados consideran que las medidas de conciliación no son suficiente o los motivos por los cuales no se han acogido a ellas cabe señalar algunos datos relevantes. Aproximadamente la mitad de los encuestados considera que concilia adecuadamente su vida familiar y laboral. Igualmente, cerca de tres de cada cuatro encuestados opina que las medidas de CF tienen un funcionamiento correcto a la hora de su aplicación. Respecto al abanico de medidas existentes, dentro del personal que concilia o ha conciliado en el pasado; el 28,57% son de flexibilidad horaria, el 21,43% reducción de jornada, el 21,43% de permiso por matrimonio, el 21,43% de permiso por paternidad/maternidad y el 7,14% reducción de jornada. A su vez, del personal que concilia, un 56,25% ha visto solucionado sus problemas de conciliación y un 29,41% ha visto afectada su carrera y relación con los compañeros desde que se acoge a estas medidas.

Además, el 56,25% del personal acogido a estas medidas afirma que ha visto solucionado sus problemas de conciliación. Contrariamente, el 29,41% de los que conciliaban indican que han visto afectada su carrera y relación con los compañeros desde que se acoge a estas medidas.

Teniendo en cuenta lo anterior, tal y como aparece reflejado en la Figura 8, los principales problemas de conciliación son: con un 25,42% el que la pareja del militar también trabaje, con un 20,34% la falta de tiempo libre, con un 15,25% demasiado tiempo en el trabajo, con un 10,17% el que el horario de la guardería o colegio no encaje con el horario laboral, con un 5,08% la falta de flexibilidad horaria, y con un 5,08% la falta de cercanía de guarderías y centros escolares con el cuartel.



Figura 8: Problemas de conciliación

Asimismo, dentro de los motivos aportados por aquellos que no se han acogido a medidas de CF -Figura 9-, encontramos que la principal causa (54,24%) es la falta de necesidad. Por su parte, aunque el porcentaje no es tan destacable, cabe señalar que el segundo motivo por el cual no se acogen a las medidas, 15,25%, es que creen que perjudicaría su relación con el

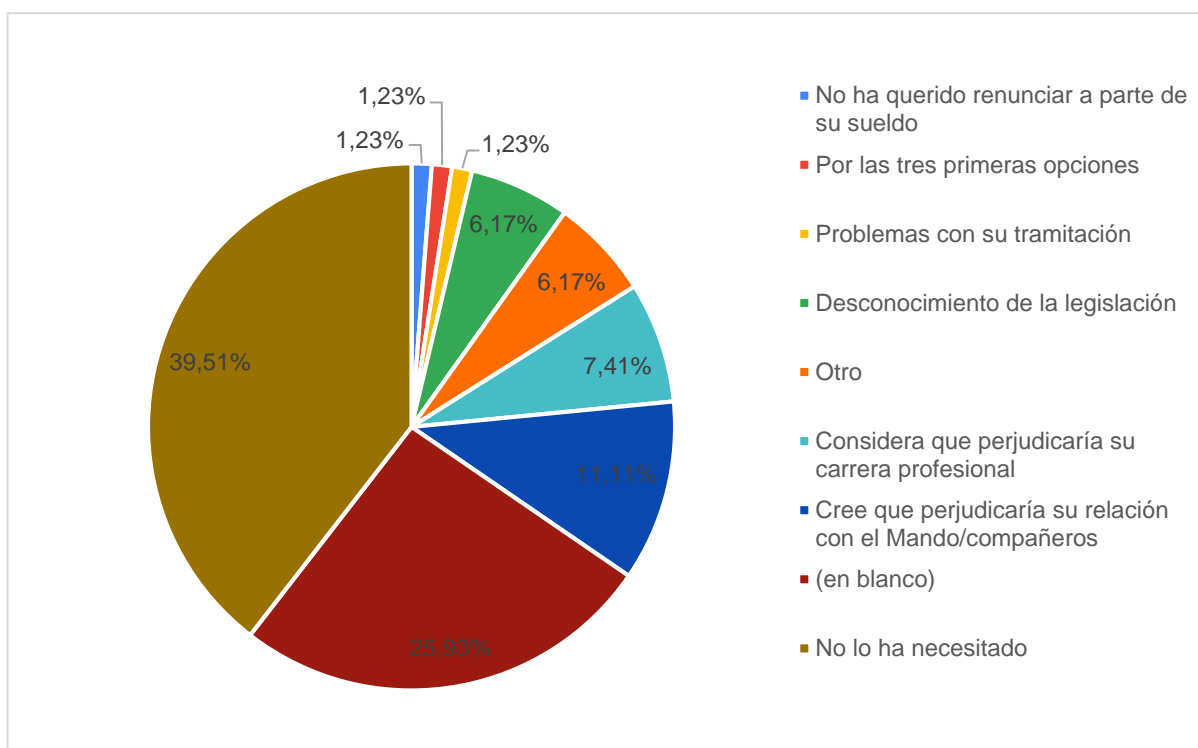


Figura 9: Motivos por los que no se ha acogido a medidas de conciliación

Mando o los compañeros, respuesta que encaja con las descripciones aportadas por los entrevistados que conciliaban en las entrevistas. La tercera causa, la consideración de que perjudicaría su carrera profesional (también tratado en las entrevistas), con un 10,17%; seguida del desconocimiento de la normativa (8,47%) acorde a los altos porcentajes obtenidos en la encuesta de desconocimiento de la legislación.

Conocimiento de la Normativa

En primer lugar, como queda reflejado en la Figura 10, en el conocimiento de la legislación se observa una tendencia creciente directamente proporcional a la escala, como era de esperar debido a que los Mandos tienen la responsabilidad de conocer la legislación tanto para interés personal como para interés de sus subordinados. Así, respondieron que conocían la legislación el 39,08% del personal de Tropa, el 54,05% de Suboficiales y el 58,06% de Oficiales. Aunque exista una Guía [10] para el conocimiento y aplicación de las medidas de CF, las cifras por parte de los Mandos son demasiado bajas, siendo aconsejable (en especial en el caso de los Oficiales, por tener mayores empleos) una revisión por parte de este grupo de la legislación. Además, de manera global, sólo el 46,45% de los encuestados manifestaron conocer la normativa.

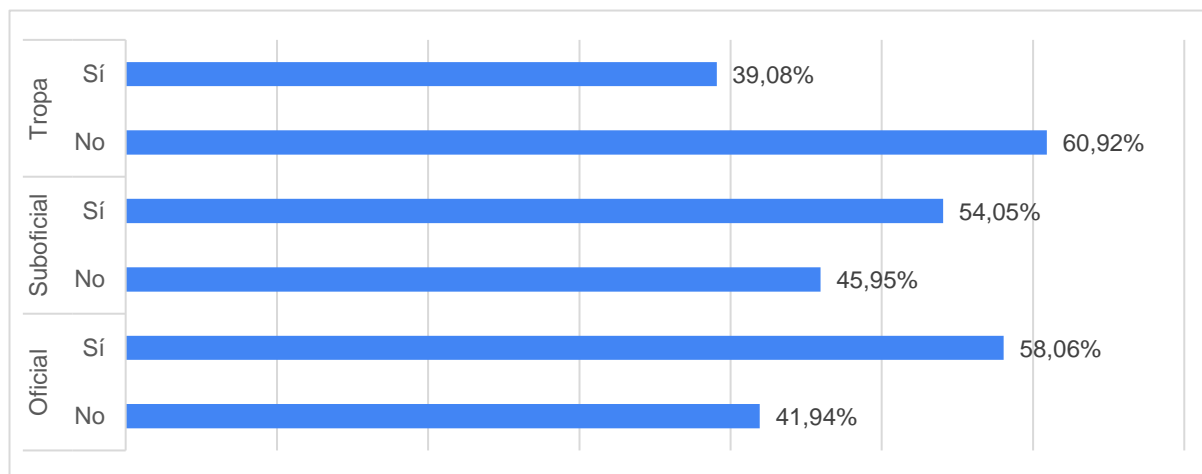


Figura 10: Conocimiento de la legislación por Escalas

Impacto de tener hijos en la carrera profesional

Como resultado de la Figura 11, en una perspectiva general para el personal que es padre o madre, el 17,39% afirma que el tener hijos ha afectado positivamente a su carrera profesional, el 26,09% negativamente y para el 56,52% no ha afectado a su carrera. Si lo dividimos en función de la Escala (los resultados son bastante similares, teniendo para las tres escalas el resultado más numeroso el “no ha afectado a mi carrera profesional”; seguido del negativamente y, por último, del positivamente

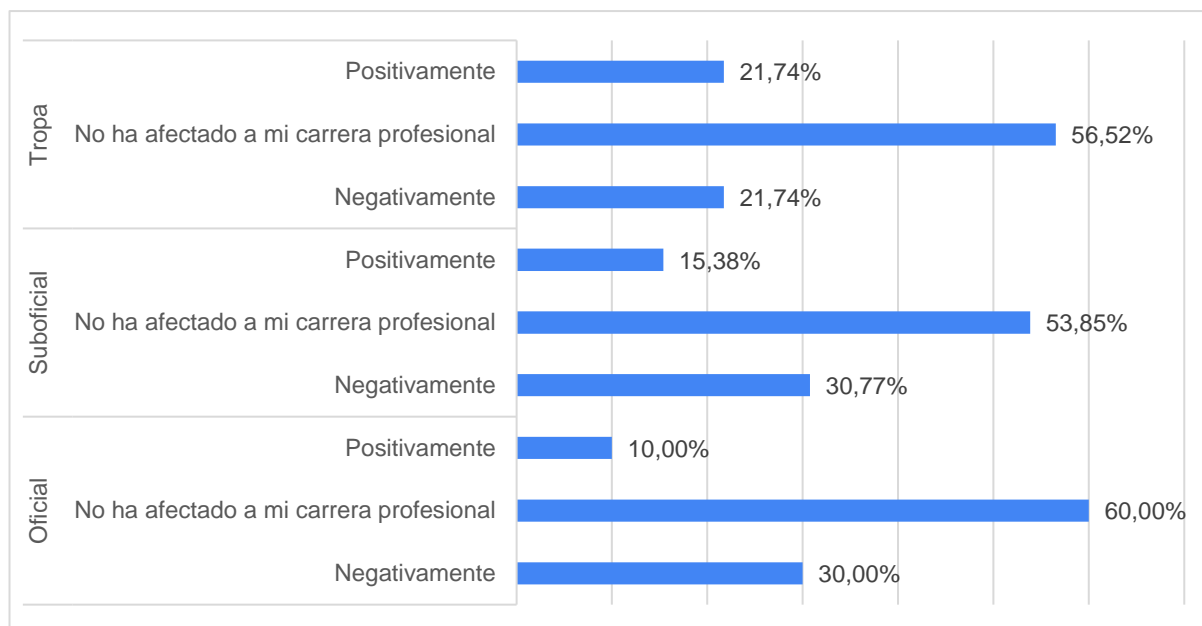


Figura 11: Cómo el ser padre/madre ha afectado a su carrera profesional según escala

Por otro lado, si comparamos la misma pregunta por sexo en la Figura 12, encontramos diferencias significativas. Así, encontramos que para el 50% de las mujeres el ser madre ha afectado negativamente su carrera profesional, mientras que para los hombres este porcentaje se reduce al 21,05%. Mientras que a la mayoría de los varones el ser padre no ha afectado a su carrera profesional (63,16%), es una minoría de mujeres (25%) quien no ha influido en su carrera.

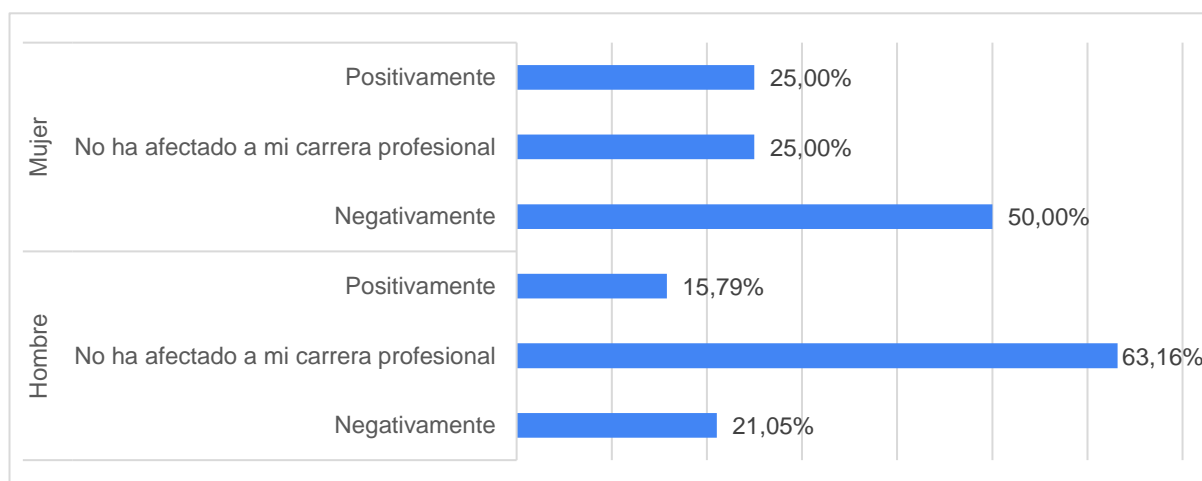


Figura 12: Cómo el ser padre o madre ha afectado a la carrera profesional por sexo

Datos significativos se observan cuando ambas tablas se combinan en la Figura 13. Por un lado, en el caso de los hombres, es homogénea la respuesta para las tres Escalas; con más

de la mitad de los hombres que indican que la paternidad no ha afectado a su carrera. Por el otro, en el personal femenino de Tropa hallamos equitativamente distribuidas (un tercio cada

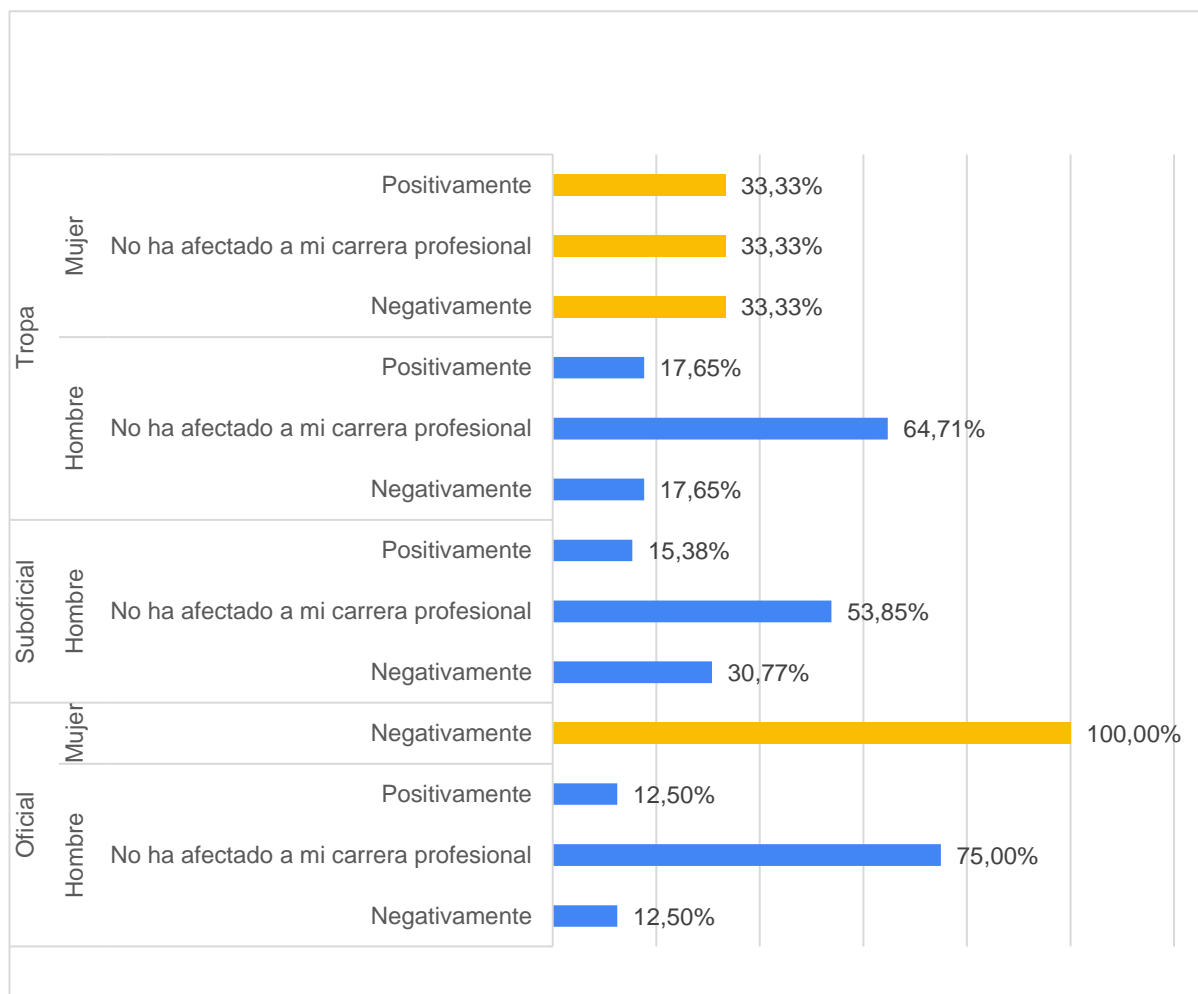


Figura 13: Cómo el ser padre/madre ha afectado a su carrera profesional en función de Escala y sexo (mujeres amarillo, hombres azul)

una) las respuestas, y en el personal femenino de Oficiales el 100% ha considerado que ha afectado negativamente a su carrera. Para Suboficiales no se han obtenido resultados para “Mujer”. A pesar de esto, resulta claro cómo al ascender la mujer es más normal que el conciliar perjudique su carrera profesional.

Conciliación por sexo, Escala y tipo de unidad

Si se analiza la Figura 15, se comprueba que las mujeres concilian mucho más que los hombres porcentualmente, siendo un 58,33% de las mujeres las que concilian o han conciliado;

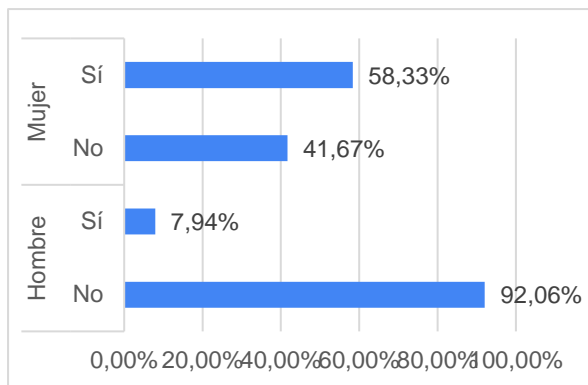


Figura 14: Porcentaje de personal que concilia o ha conciliado por sexo

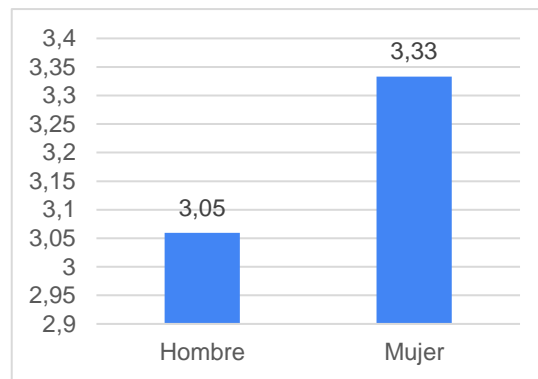


Figura 15: Dificultad promedio para conciliar por sexo

mientras en los hombres este porcentaje se reduce a un 7,94%. Inicialmente, podría considerarse que estas diferencias pueden estar relacionadas con la tradicional mentalidad (también extensible al mundo civil) de que la responsabilidad del cuidado de la familia corresponde más a la mujer que al hombre. Sin embargo, al relacionar (Ver ANEXO B) el porcentaje de paternidad (27,54%) con el de la maternidad (50,00%), parece lógico pensar que; si en las mujeres militares hay una mayor proporción de madres que en hombres padres, es normal que concilien más. Por otra parte, al analizar la clasificación por sexo de la pertenencia a un tipo de unidad u otro, los resultados son -en líneas generales- similares, excepto con una ligera mayor proporción de hombres en unidades de combate que en el caso de las mujeres (un 84,06% en los hombres y un 66,67% en las mujeres (Ver ANEXO B).

Respecto a la dificultad de conciliar, del 1 al 5 de menor a mayor dificultad, es muy similar en hombres (3,05) y mujeres (3,33), como aparece en la Figura 14. Si se analiza por Escalas (Figura 16), los resultados varían escasamente; obteniendo un 3,25 para Oficiales, un 3 para Suboficiales y un 3,08 para Tropa. Por el contrario, el tipo de unidad sí que parece tener una mayor variedad de resultados si se analiza la Figura 17. De este modo, el tipo de unidad con más dificultades para conciliar es la unidad de apoyo al combate (4,4), seguida de la unidad de combate (3,03), plana de mando (3) y unidad de servicios (2,83).

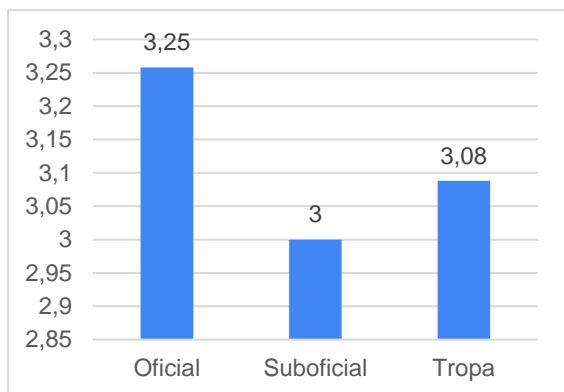


Figura 17: Dificultad promedio para conciliar del 1 al 5 por escalas

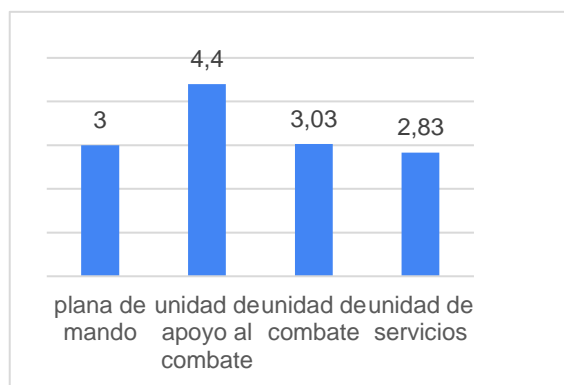


Figura 16: Dificultad promedio para conciliar del 1 al 5 según tipo de Unidad

Opinión impacto de las medidas de conciliación familiar en la operatividad de las FAS.

Los resultados, en función de la Escala, son distantes al observar la Figura 18. Para casi la mitad de la Tropa (49,41%), estas medidas son beneficiosas o no afecta (30,59%) y sólo un 20% opina que tiene un impacto negativo en la operatividad. Contrariamente, los Mandos tienen una concepción más negativa de la cuestión; siendo negativa en un 54,84% para Oficiales y un 62,16% para Suboficiales. Esto podría deberse a que la opinión de los Mandos está mayormente ligada a la perspectiva de general de la Unidad, al tener que tratar diariamente los problemas que estas medidas pueden provocar en el funcionamiento de las Unidades.

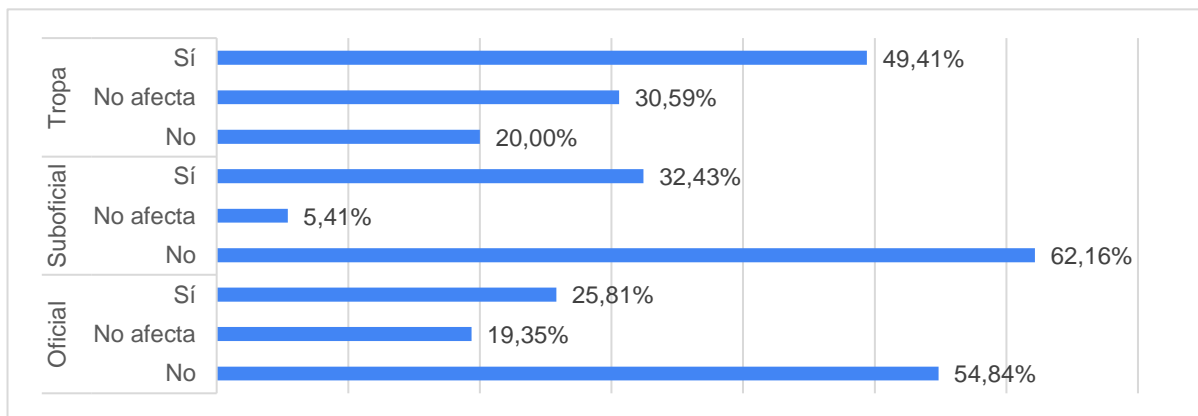


Figura 18: Opinión impacto de las medidas de conciliación en la operatividad de las FAS según Escala

Además, como se puede comprobar en la Figura 19 es de destacar que la mayoría del personal con hijos, “Sí”, opina que las medidas de CF afectan negativamente a la operatividad (con un 52%); cuando para la mayoría de personal sin hijos, “No”, estas medidas son positivas para la operatividad (50,49%).

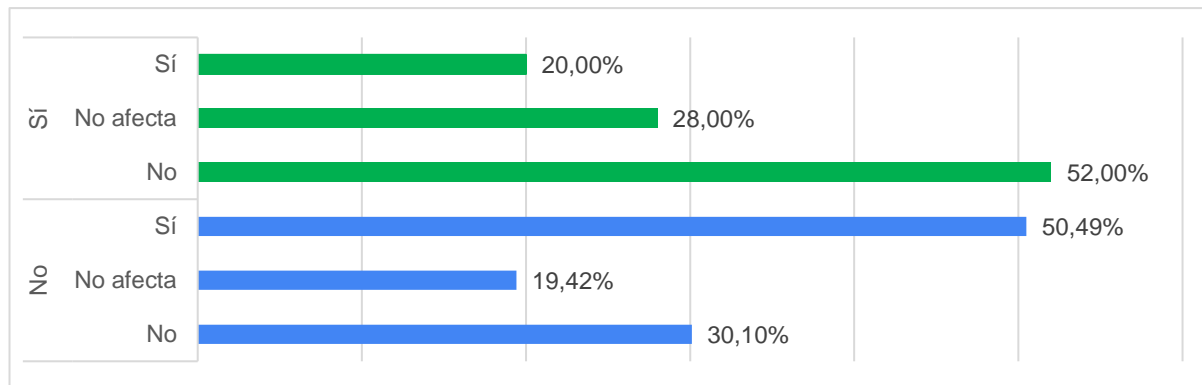


Figura 19: Opinión impacto de las medidas de conciliación en la operatividad de las FAS según se tenga hijos (verde) o no (azul)

Opinión impacto de las medidas de conciliación familiar de manera general a las FAS

Si se analiza esta pregunta en función de si es o no padre o madre, se encuentra que para ambos grupos es positivo; siendo este concepto mayor porcentualmente en el grupo del personal que no tiene hijos (64,36%) que para los que tienen hijos (52,00%), tal y como sale reflejado en la Figura 20.

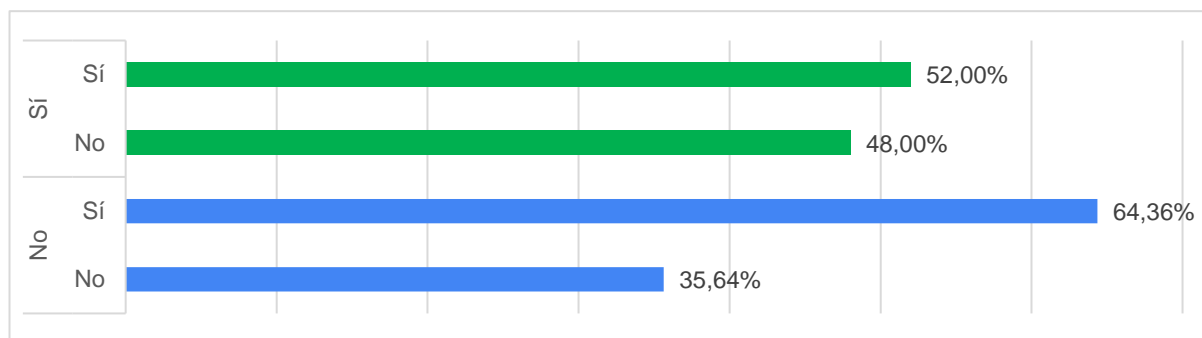


Figura 20: Opinión del impacto de las medidas de conciliación familiar de forma general a las FAS en función de si se tiene hijos (verde) o no (azul)

Por otra parte, si se analiza en función de la Escala en la Figura 21, el único grupo que encuentra un impacto negativo para las FAS es Oficiales, con un 67,74% de resultado negativo; mientras que Tropa (un 72,29%) y Suboficiales (56,76%) hacen un balance positivo. Destaca la diferencia de opinión en Suboficiales entre el impacto en la operatividad, que consideraba negativo, y el impacto de manera general a las FAS, que considera positivo.

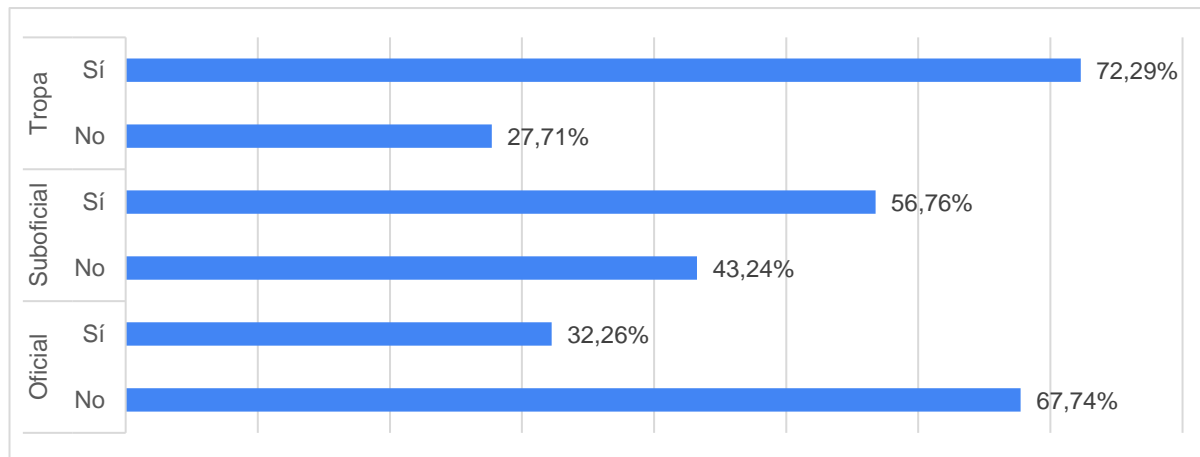


Figura 21: Opinión impacto de manera general a las FAS por Escala

Opinión de que las medidas de conciliación familiar deberían adaptarse al tipo de unidad o puesto táctico en lugar de ser iguales para todos según escalas.

Para las tres Escalas se ha obtenido un resultado mayoritario, como se puede comprobar en la Figura 22, de que las medidas de conciliación familiar deberían adaptarse al tipo de Unidad o puesto táctico en lugar de ser iguales para todos. Esto va en línea con lo visto en las entrevistas.

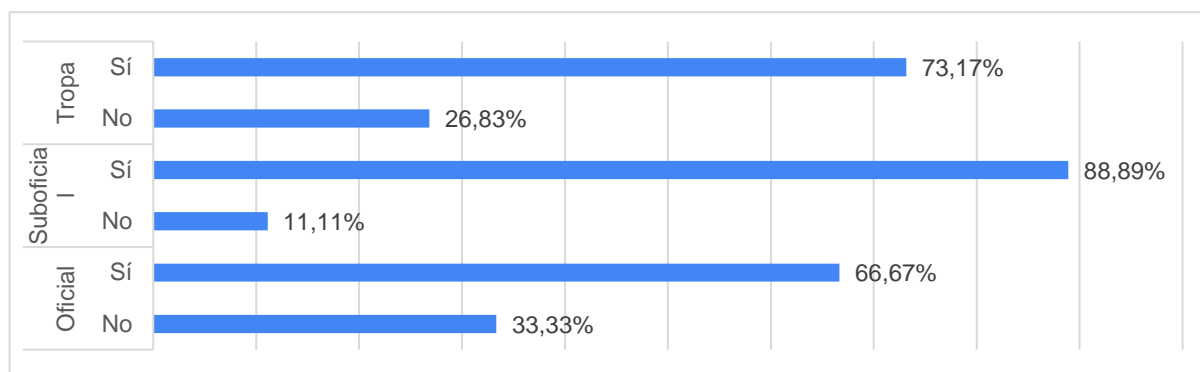


Figura 22: Opinión de que las medidas de conciliación familiar deberían adaptarse al tipo de Unidad o puesto táctico en lugar de ser iguales para todos

Propuestas recibidas en la encuesta

En aquellas preguntas del cuestionario donde se le daba al encuestado la opción de escribir sugerencias, se han seleccionado -por su repetición o importancia- las siguientes:

- Creación de puestos específicos para el personal que concilia.
- Instalación de guarderías en los cuarteles.
- Remuneración económica de las guardias y servicios.
- Suplemento económico de las unidades de combate.
- Unificación del personal que concilia en Unidades creadas específicamente para este personal.

5 PROPUESTA DE MEJORA

5.1 Análisis DAFO

Antes de realizar una propuesta de mejora, para sintetizar en cierta medida todos los resultados obtenidos, se realiza un análisis DAFO, con el objetivo de identificar aquellos puntos negativos y positivos presentes y futuros de las medidas de conciliación familiar. Éste consiste en detectar las fortalezas y debilidades que originen ventajas o desventajas competitivas respecto a otros modelos de medidas de conciliación familiar [11]. Para llevarlo a cabo se han estudiado las conclusiones extraídas del análisis bibliográfico y legal realizado, de las entrevistas y de los resultados de la encuesta llevada a cabo en este trabajo.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Lastre de tradición ideológica que atribuía a la mujer la responsabilidad del cuidado del hogar, hijos y personas mayores dependientes. • Mayor carga de trabajo para el personal no acogido a estas medidas. • Régimen de vida del militar, actividades, guardias, servicios y maniobras. • Permanente disponibilidad para el servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de empeoramiento de las relaciones entre los compañeros. • Necesidad de un tiempo para poder evaluar los resultados de las modificaciones de estas medidas. • Falta de personal en la Unidad, especialmente en maniobras. • Escasa comunicación vertical entre administraciones y pequeñas Unidades en tema de conciliación.

<ul style="list-style-type: none"> • Mala consideración de los acogidos a estas medidas por una parte del personal. • Reducción del sueldo. • Escasa capacidad económica de la Tropa para contratar servicios de cuidadores. • El horario laboral no suele ajustarse al de guarderías y colegios. • La mayoría de las parejas de militares trabajan. • Falta de medidas de apoyo económico a la conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de que sólo se acojan a estas medidas mayoritariamente mujeres, incumpliendo un reparto equilibrado de las tareas familiares y domésticas. • Tendencia a que cada vez más personal se acoja a estas medidas.
<p>FORTALEZAS</p>	<p>OPORTUNIDADES</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de legislación en vigor para mejorar la conciliación • Existencia de programas, campañas, guías y organismos¹² del Ministerio de Defensa dedicados a velar por la conciliación en las FAS. • Rápida tramitación de los permisos. • Gran variedad de medidas de conciliación, con diferentes grados. • Mejora de la moral del que concilia. • Mejora y facilita la conciliación familiar del que se acoge a estas medidas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencia por parte de las autoridades europeas, del Gobierno de España y del Ministerio de defensa a dar mayor importancia a la conciliación. • Transversalidad de políticas de conciliación de otros ámbitos al militar. • El Estado tiene la obligación de abordar la conciliación ante el declive demográfico¹³. • Aprovechamiento de las lecciones aprendidas de países aliados de la OTAN en temas de conciliación. • Mayor implicación del personal.

Tabla 1: Análisis DAFO

Fuente: elaboración propia

Como resumen del DAFO se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Debilidades: las debilidades relacionadas con la CF afectan, sobre todo, a la operatividad y la Unidad en su conjunto; más que al militar que concilia. El hecho de que el personal que concilia no participe en maniobras, guardias, servicios y actividades análogas produce una sobrecarga de trabajo al resto de compañeros que a su vez pueden afectar a su propia conciliación. Por su parte, al disminuir el número de personal disponible para estas actividades dificulta el normal funcionamiento de las Unidades, al tener el personal que no

¹² Como el Observatorio de la Vida Militar, el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos o la Guía para la aplicación de las medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas.

¹³ El problema del declive demográfico, y cómo las FAS deben colaborar con el Estado en este problema, aparece en mayor profundidad en el ANEXO D.

concilia con una mayor rotación de guardias; sumado al hecho de que los que concilian no participan en éstas. Igualmente, existe una falta de medidas de apoyo económico que pudiesen evitar los otros perjuicios de la conciliación para el Ejército.

Amenazas: la amenaza más alarmante es la posibilidad de un gran incremento de solicitudes de permisos, debido a que la tendencia es creciente en este ámbito. De ser así, podría llegarse a una proporción de personal que concilia tal que la operatividad de las Unidades se viese seriamente afectado.

Fortalezas: en cuanto a fortalezas, la principal es que el que concilia ve solucionada - o al menos, favorecida-, su problemática respecto a la CF y su moral, por tanto, mejora al solucionar su situación personal y familiar. A esto se suma la sólida base legal existente en cuanto a CF vigente en las FAS españolas. De esta manera, los solicitantes tienen un acceso sencillo y claro a la legislación y las solicitudes se tramitan rápidamente y sin obstáculos para el solicitante.

Oportunidades: al igual que otros países de la UE, el Estado Español cada vez concede más importancia a la CF. Si bien no se ha avanzado en materia de ayudas económicas, sí que se han concedido derechos y oportunidades con estas medidas que pretenden mejorar la CF de los miembros de las FAS. Este manifiesto interés puede significar un campo de mejora en materia de la aplicación de las medidas de conciliación familiar, con la oportunidad de analizar los resultados que están ofreciendo las actuales medidas y poder mejorar tanto su legislación como su aplicación.

5.2 Propuesta

Las siguientes propuestas han sido desarrolladas a partir de los resultados de la encuesta, del análisis documental realizado y de las entrevistas; todo ello con el propósito de aportar soluciones, modificaciones o mejoras en la forma actual de la que se trata la conciliación familiar en las Unidades de combate.

Medidas para ejercer un mayor control en la solicitud de los permisos y evitar abusos.

Esta primera medida está más relacionada con el control ya que, sobre todo en las encuestas donde las respuestas eran abiertas, había una sensación generalizada de que, pese a no ser un número excesivo, no todo el mundo empleaba las medidas de CF de forma correcta, perjudicando o poniendo en foco de atención a quien realmente las utiliza correctamente. Por ello, se propone:

- Acortar los plazos periódicos en los que el individuo que concilia ha de entregar la documentación que demuestra la necesidad del permiso, que actualmente se halla en 6 meses; proponiéndose reducirlo a 2 meses.
- Especificar en un mayor grado los requisitos necesarios para la concesión de los permisos.

- Dar la posibilidad al Mando de rechazar la solicitud si existen indicios de fraude.
- Establecer mecanismos de investigación para constatar si el solicitante tiene verdadera necesidad del permiso y no tiene capacidad por sus propios medios de solucionar sus problemas de conciliación. Se propone la creación de una entidad de inspectores.

Medidas para paliar el impacto de las medidas en la operatividad de las Unidades de combate

Teniendo en cuenta el consenso sobre la importancia de adaptar las medidas de CF a los diferentes tipos de Unidades y que éstas influyen en mayor medida en las Unidades de combates, se propone:

- Creación de puestos específicos para personal que concilia, acorde y compatible con las características de los permisos y con el horario laboral del que concilia. Por citar algunos ejemplos, serían adecuados puestos en Planas de Mando, Unidades de Servicios, Abastecimiento o Mantenimiento; de tal manera que pudiesen compensar trabajo por las tardes o dar continuidad al apoyo a las Unidades durante maniobras.
- Agrupación del personal que concilia en Unidades creadas específicamente para este personal, de tal manera que el planeamiento de las actividades de estas Unidades esté adaptado a las necesidades y peculiaridades del personal acogido a estas medidas; logrando un mayor rendimiento y satisfacción personal de éstos.
- Instalación de guarderías en los cuarteles, cuyo horario esté adaptado al del acuartelamiento. De esta forma, el dinero que se rebaja del sueldo del que concilia se destinaría al pago de la guardería.
- Complemento económico por las guardias y servicios, para premiar la disponibilidad y trabajo del que las realiza. De esta manera se trataría de reducir posibles asperezas en las relaciones personales entre quienes concilian y los que no.
- Restringir las medidas de conciliación familiar en las Unidades de combate o, como mínimo, establecer un cupo en referencia a un porcentaje máximo de personal que puede conciliar en estas Unidades. No impidiendo que si el número es mayor, se de personal que no pueda acogerse, sino que lo recomendable sería cambiar de puesto a los que sobrepasen un cupo razonable.
- Adaptar la legislación a cada tipo de Unidad, de tal forma que la aplicación de las medidas se diseñe teniendo en consideración las características y necesidades operativas de cada Unidad.
- Establecimiento de guardias y servicios los fines de semana para el personal que concilie y tenga posibilidad de realizarlo, para reducir la carga de trabajo adicional al que se expone al personal que no concilia.
- Aumentar la plantilla orgánica de personal en las Unidades, para poder contrarrestar la falta de personal generada por las medidas de CF. De esta manera, si en una Unidad el 20% del personal concilia, aumentar la plantilla otro 20% para amortiguarlo.

Medidas para mejorar la eficacia de las medidas de conciliación.

Por último, se añaden algunas apreciaciones adicionales que pueden ayudar a mejorar per se las medidas de CF para los que se acogen a ellas. En concreto:

- Establecimiento de ayudas económicas a las familias, en lugar de la tendencia de ampliación de los derechos de conciliación y duración de los permisos. Este punto puede ser relevante en aquellos puestos en los que el salario no es elevado.
- Establecimiento de Conferencias informativas para todo el personal en relación a la normativa de conciliación familiar, al menos a los Mandos; con el objetivo de mejorar el conocimiento de la legislación y concienciar al personal sobre la necesidad de medidas de conciliación familiar, buscando el entendimiento de los que concilian y mejorar así las relaciones entre éstos y los que no concilian.
- Prolongar la edad del menor de la que la legislación cubre (12 años), debido a que las necesidades del menor pueden ser las mismas, si se da el caso y se demuestra convenientemente.
- Establecimiento de una ruta de autobús que realice el transporte y vigilancia de los menores hasta los centros escolares y que se haga responsable de ellos hasta la incorporación al centro, dada la distancia entre dichos centros u los acuartelamientos.

6 CONCLUSIONES

“Las Fuerzas Armadas, constituidas por el Ejército de Tierra, la Armada y el Ejército del Aire, tienen como misión garantizar la soberanía e independencia de España, defender su integridad territorial y el ordenamiento constitucional.” Constitución Española, Artículo 8.

Para cumplir su misión, recogida en el Artículo 8 de la Constitución Española, las FAS españolas han de contar con unas Unidades de Combate operativas y preparadas para desenvolverse con éxito en una situación que su propio nombre bien indica: una situación de combate. Para ello, es necesario que el soldado se instruya, es necesario que la Unidad en la que esté encuadrado cuente un mínimo de personal que le permita participar en actividades de Adiestramiento; y, por último, es necesario que esté motivado -y si no lo está, que sea disciplinado-. Pero también es necesario que tenga las espaldas cubiertas, que sepa que su familia o aquellas personas que estén a su cargo se hallan debidamente atendidas y que tenga posibilidades de cuidar de los suyos. Y es, en este complejo marco entre la operatividad de la Unidad y la garantía de la conciliación familiar de los militares, donde estas medidas quedan encuadradas.

Al comienzo de este documento, se exponía un fragmento del libro “Sidi”, de Pérez Reverte, en el que se relataba cómo el Cid -en su versión más humana, alejada de adornos propios de la épica medieval-, se obligaba a pensar en su esposa y en sus hijas antes de poner al galope a su caballo en medio de la batalla. La sociedad española, comparada con la sociedad

de frontera del siglo XI, ha evolucionado enormemente; pero la esencia de los conflictos armados -las causas que los alimentan, el sufrimiento y la violencia-, sigue siendo la misma. Las necesidades sociales se han desarrollado considerablemente incluso en las últimas décadas, y ese cambio de la sociedad española tiene su reflejo en sus Fuerzas Armadas. Es por ello por lo que se impulsan las medidas de conciliación familiar en el Ejército, para tratar de facilitar, en la medida de lo posible, que el soldado español tenga cubierta la seguridad y bienestar de su familia, entre otros.

Sin embargo, en la noble intención que empuja la implantación de las medidas de CF no debe olvidarse las características especiales de las FAS, su idiosincrasia y las prioritarias necesidades del servicio. Es por ello, por encima de lo complejo del problema, por lo que la CF ha de adaptarse a las peculiaridades del Ejército, para tratar de garantizar la conciliación familiar teniendo un impacto lo más benigno posible sobre la operatividad de las Unidades.

Además, cabe mencionar que las conclusiones extraídas de este estudio pueden extrapolarse a todo el ET, debido a que se han estudiado las perspectivas de distintos tipos de Unidades. De igual manera, las propuestas desarrolladas van enfocadas tanto a proteger la operatividad de las Unidades como mejorar la conciliación del personal; puesto que las medidas presentes no parecen suficientes a la luz de los resultados.

En definitiva, en el presente trabajo se ha tratado de descubrir las causas que motivan a los militares a necesitar estas medidas, se ha tratado de conocer sus problemas personales, cómo estas medidas influyen en el funcionamiento de las Unidades y cómo el Mando trata de solventar los problemas derivados de éstas; todo ello, finalmente, para proponer una serie de medidas que puedan mejorar la aplicación de la conciliación familiar, para beneficio de los militares españoles y sus familias, y para el bien del Ejército.

BIBLIOGRAFÍA

- [1] E. J. Besalduch, «Análisis crítico de la normativa europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral,» Alfara del Patriarca, 2011.
- [2] J. A. F. Cerdón y C. T. Soler, «Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales,» 2005.
- [3] C. d. N. N. A. J. B. P. Juan Andrés Bernal Conesa, «Implantación de la Responsabilidad Social en la Administración Pública: el caso de las Fuerzas Armadas Españolas,» *Revista de Responsabilidad Social de la Empresa*, nº 18, pp. 101-124, 2014.
- [4] I. C. Poza, «Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España,» Departamento Sociología I-Cambio Social. Universidad Complutense de Madrid, 2009.
- [5] M. P. • Buontempo, «Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales,» 2000.
- [6] Real Academia Española, «Diccionario del Español Jurídico,» 2019. [En línea]. Available: <https://dej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>.
- [7] E. Press, «El Gobierno aprueba un paquete de medidas de conciliación para miembros de las Fuerzas Armadas,» 9 Febrero 2019. [En línea]. Available: <https://www.europapress.es/nacional/noticia-gobierno-aprueba-paquete-medidas-conciliacion-miembros-fuerzas-armadas-20190209113002.html>. [Último acceso: 27 Octubre 2019].
- [8] M. d. Defensa, «Defensa aprueba un importante paquete de medidas de conciliación,» 9 Febrero 2019. [En línea]. Available: <https://www.defensa.gob.es/gabinete/notasPrensa/2019/02/DGC-190209-medidas-conciliacion-vida-familiar.html>. [Último acceso: 27 Octubre 2019].

- [9] *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.*
- [10] Observatorio Militar para la Igualdad, «Guía para la aplicación de las medidas de conciliación en las Fuerzas Armadas».
- [11] R. Emprendedores.es, «Cómo se hace un análisis DAFO,» 30 Abril 2019. [En línea]. Available: <https://www.emprendedores.es/gestion/a30069/como-hacer-un-dafo2/>. [Último acceso: 27 Octubre 2019].
- [12] «La conciliación laboral y familiar, clave para el aumento de la natalidad,» *Europa Press*, 06 07 2016.
- [13] Instituto Nacional de Estadística, «Encuesta de fecundidad,» 2018.
- [14] P. B. Bajo, *El Dominio Mundial*, Ariel, 2018.
- [15] M. S. Troya, «Los nacimientos caen casi un 30% en España en la última década,» *EL PAÍS*, 19 Junio 2019.
- [16] M. S. Troya, «Más de la mitad de españolas de 45 a 49 años sin hijos habría querido tenerlos,» *EL PAÍS*, 29 Noviembre 2018.
- [17] «Razones laborales y de conciliación, las causas de la baja natalidad de las españolas,» *El Independiente*, 28 Noviembre 2019.
- [18] A. M. Plaza, «Las españolas tienen menos hijos de los que desearían por razones económicas y por falta de conciliación,» RTVE, 28 11 2018. [En línea]. Available: <http://www.rtve.es/noticias/20181128/mujeres-espanolas-tienen-menos-hijos-desearian-razones-laborales-economicas-conciliacion/1845001.shtml>.
- [19] E. J. Besalduch, «Análisis crítico de la normativa europea en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral,» *Alfara del Patriarca*, 2011.

- [20] J. Macinnes, «Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar,» Cuadernos de Relaciones Laborales, 2005.
- [21] «epdata,» [En línea]. Available: <https://www.epdata.es/datos/conciliacion-vida-laboral-familiar-espana-estadisticas-datos-graficos/383>. [Último acceso: 14 Octubre 2019].
- [22] Revista Española de Defensa, «Integración en igualdad,» pp. 7-15, Septiembre 2018.
- [23] Observatorio Militar para la Igualdad, «Datos sobre el personal en el Ministerio de Defensa Triestral,» Secretaria Permanente de Igualdad, 2018.
- [24] CVA; Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, «5º Guía buenas prácticas, equilibrio de la vida profesional, familiar y personal».
- [25] M. G. Escarda, «La familia en las Fuerzas Armadas españolas,» Ministerio de Defensa, 2012.
- [26] M. C. T. Picontó, «Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,» Consejo General del Poder Judicial, 2014.
- [27] Observatorio de la vida militar, «Memoria Informe año 2017,» 2017.
- [28] M. O. Gaspar, «El cuidado de los hijos y el género,» Universidad de Málaga; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- [29] Asociación Profesional de Suboficiales de las Fuerzas Armadas, «Propuesta para debatir en el Pleno del Consejo de Personal. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar,» 2018.
- [30] Proyecto Conciliación Familiar e Igualdad de Oportunidades, «La Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia de cambio social,» 2006.

- [31] J. A. P. Robles, «Conciliación personal, familiar y laboral y Seguridad Social,» *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.
- [32] B. Q. Navarro, «La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual,» *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 1, pp. 95-129, 2005.
- [33] *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.*
- [34] *Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015..*
- [35] *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..*
- [36] *Orden DEF/112/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/253/2015..*
- [37] *Orden DEF/110/2019, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden DEF/1363/2016..*
- [38] *Ley 39/2007, de la carrera militar.*
- [39] *Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas..*

ANEXOS

ANEXO A. ENCUESTA

A continuación se detallan las preguntas de la encuesta realizada. Note que al realizarse mediante la herramienta de Google Formulario, este anexo es solo una transcripción del texto pero no del formato de la encuesta.

Encuesta conciliación familiar en unidades de combate

El siguiente cuestionario se enmarca dentro del Trabajo de Fin de Grado "impacto de las medidas de conciliación familiar en la operatividad de las unidades de combate", realizado por el Caballero Alférez Cadete Javier Corpas Portillo, adjunto a la 2º Compañía de la X Bandera de la Legión. Su objetivo es profundizar en la investigación de este tema.

La encuesta es totalmente anónima.

Gracias por su tiempo y dedicación.

Datos generales

Para clasificar la información según el tipo de encuestado

1. Escala:

Marca solo un óvalo.

Tropa

Suboficial

Oficial

2. Sexo:

Marca solo un óvalo.

Mujer

Hombre

3. Edad:

Marca solo un óvalo por fila.

18-25 26-30 31-35 36-40 41-45 46-50 51-55 56-60 61-65

Edad

4. Situación personal

Marca solo un óvalo.

Persona sola

Con pareja y sin hijos

Con pareja e hijos

Sin pareja y con hijos

5. Tipo de unidad:

Marca solo un óvalo.

unidad de combate

unidad de apoyo al combate

unidad de servicios

plana de mando

6. ¿Está a cargo de un familiar o persona de enfermedad grave o discapacidad?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

7. ¿Tiene hijos?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

SÓLO para personal con hijos

8. ¿Tiene hijos menores de 12 años tiene?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

9. ¿Cómo cree que el ser padre o madre ha afectado a su carrera profesional?

Marca solo un óvalo.

Positivamente

Negativamente

No ha afectado a mi carrera profesional

10. ¿Quién se encarga de llevar a sus hijos a la guardería o centro escolar?

Marca solo un óvalo.

Usted mismo

Su pareja

Su pareja y usted se alternan

Algún familiar o amigo

Una persona contratada para ello

Otro

11. ¿Cree que concilia adecuadamente su vida laboral con la familiar?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Conciliación

12. Marque del 1 (menos) al 5 (más) la dificultad para conciliar su vida laboral y familiar

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

13. ¿Qué principal problema tiene en cuanto a la conciliación?

Marca solo un óvalo.

Falta de guarderías o centro escolar cercanos

No encaja el horario de la guardería/centro escolar con el de su trabajo

Que su pareja también trabaje

Tipo de jornada laboral

Falta de flexibilidad horaria

Demasiado tiempo en el trabajo

Falta de tiempo libre

Otro

14. Si ha marcado "otra" en la anterior pregunta, escríbala:

15. ¿Conoce la legislación vigente de conciliación familiar en las FAS?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

16. ¿Ha ejercido o ejerce su derecho de alguna medida de conciliación familiar?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

17. En caso negativo, ¿por qué motivos?

Marca solo un óvalo.

No lo ha necesitado

Considera que perjudicaría su carrera profesional

Cree que perjudicaría su relación con el Mando/compañeros

No ha querido renunciar a parte de su sueldo

Desconocimiento de la legislación

Problemas con su tramitación

Otro

18. ¿Cree que el derecho a las medidas de conciliación deberían adaptarse al tipo de unidad o puesto táctico en lugar de ser iguales para todos?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

19. ¿Cree que las medidas de conciliación están funcionando adecuadamente?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

20. ¿Considera que estas medidas son beneficiosas para la operatividad de las FAS?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

No afecta

21. ¿Cree que estas medidas son beneficiosas de manera general para las FAS?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

22. Escriba, si tiene, alguna propuesta de mejora en cuanto a la conciliación familiar:

**SÓLO para personal acogido actualmente o en el pasado a
medidas de conciliación**

23. ¿Qué medida ha ejercido o ejerce?

Marca solo un óvalo.

Reducción de jornada

Flexibilidad horaria

Permiso por lactancia

Permiso por paternidad/maternidad

Permiso por parto/gestación

Permiso por matrimonio

24. ¿Cree que ha solucionado su problema de conciliación?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

25. ¿Cree que ha afectado a su carrera profesional?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

Con la tecnología de

26. ¿Cree que ha afectado su relación con los compañeros?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

27. Escriba, si es el caso, cómo le ha beneficiado

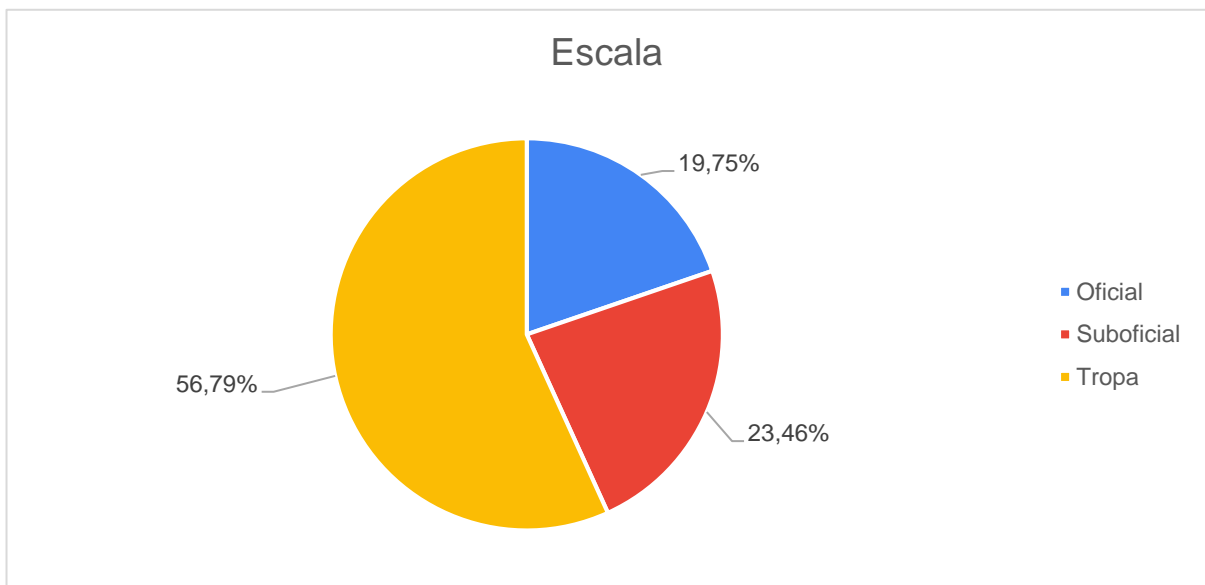
28. Escriba, si es el caso, cómo le ha perjudicado

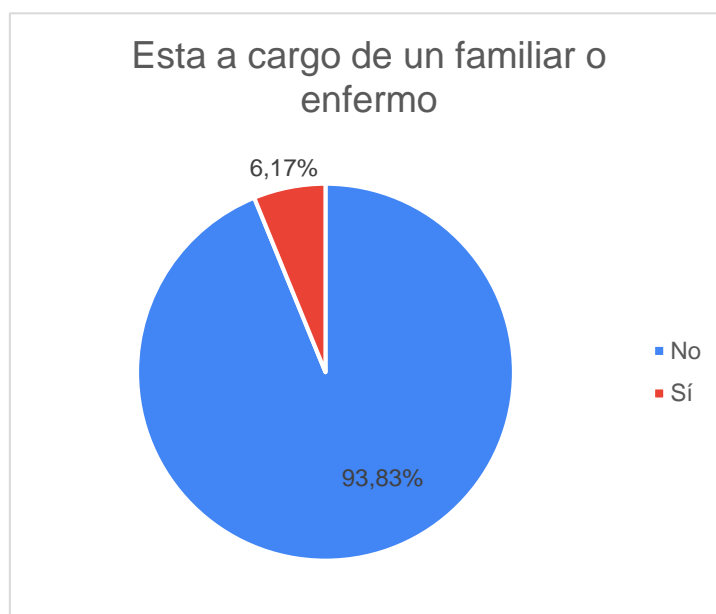
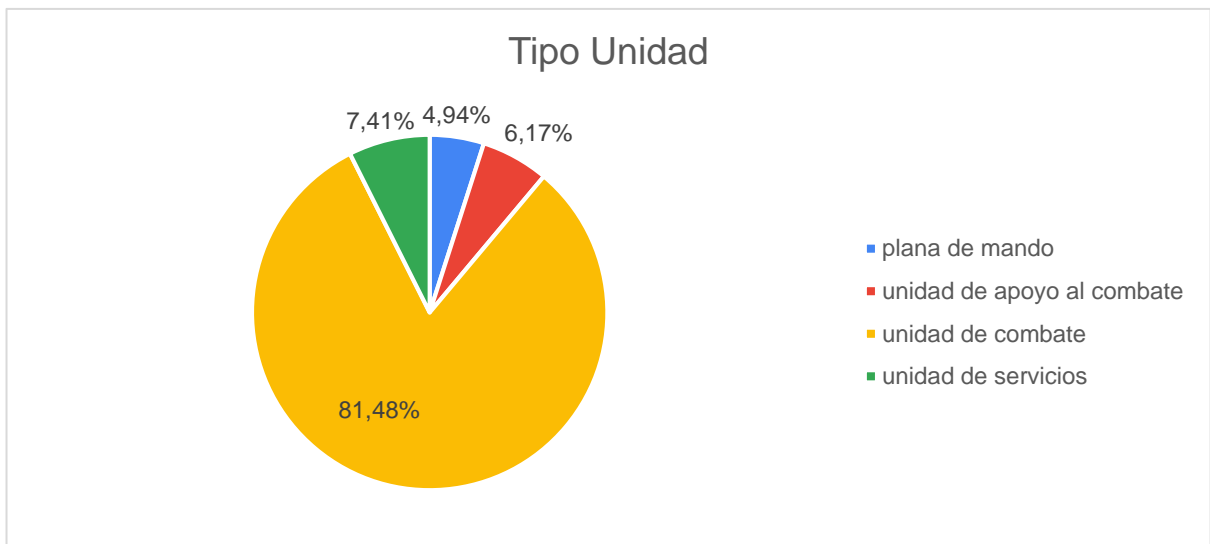
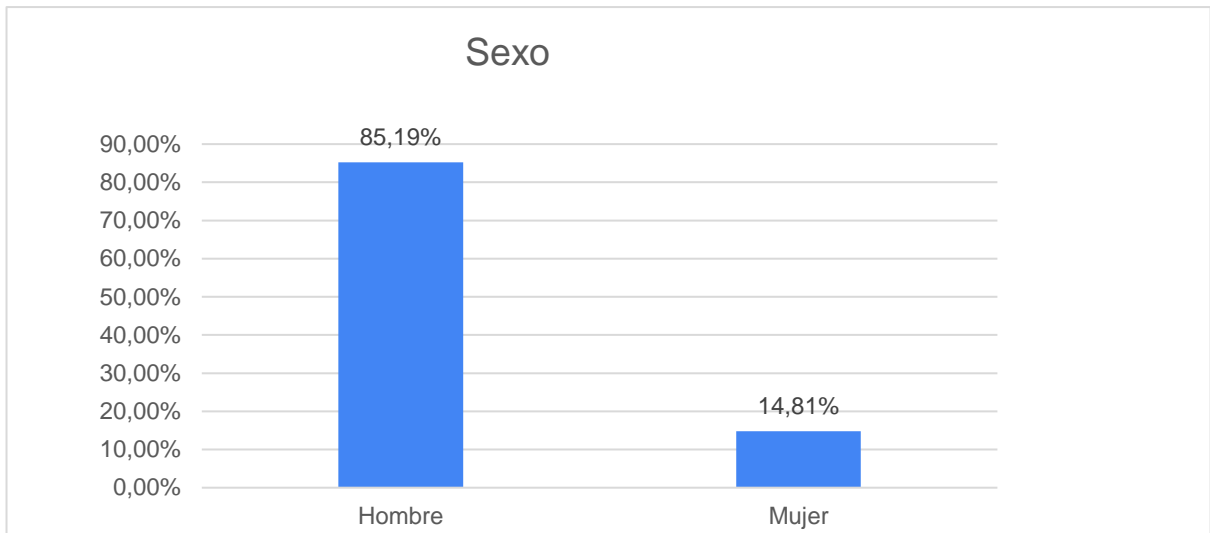
Muchas gracias por su tiempo y esfuerzo

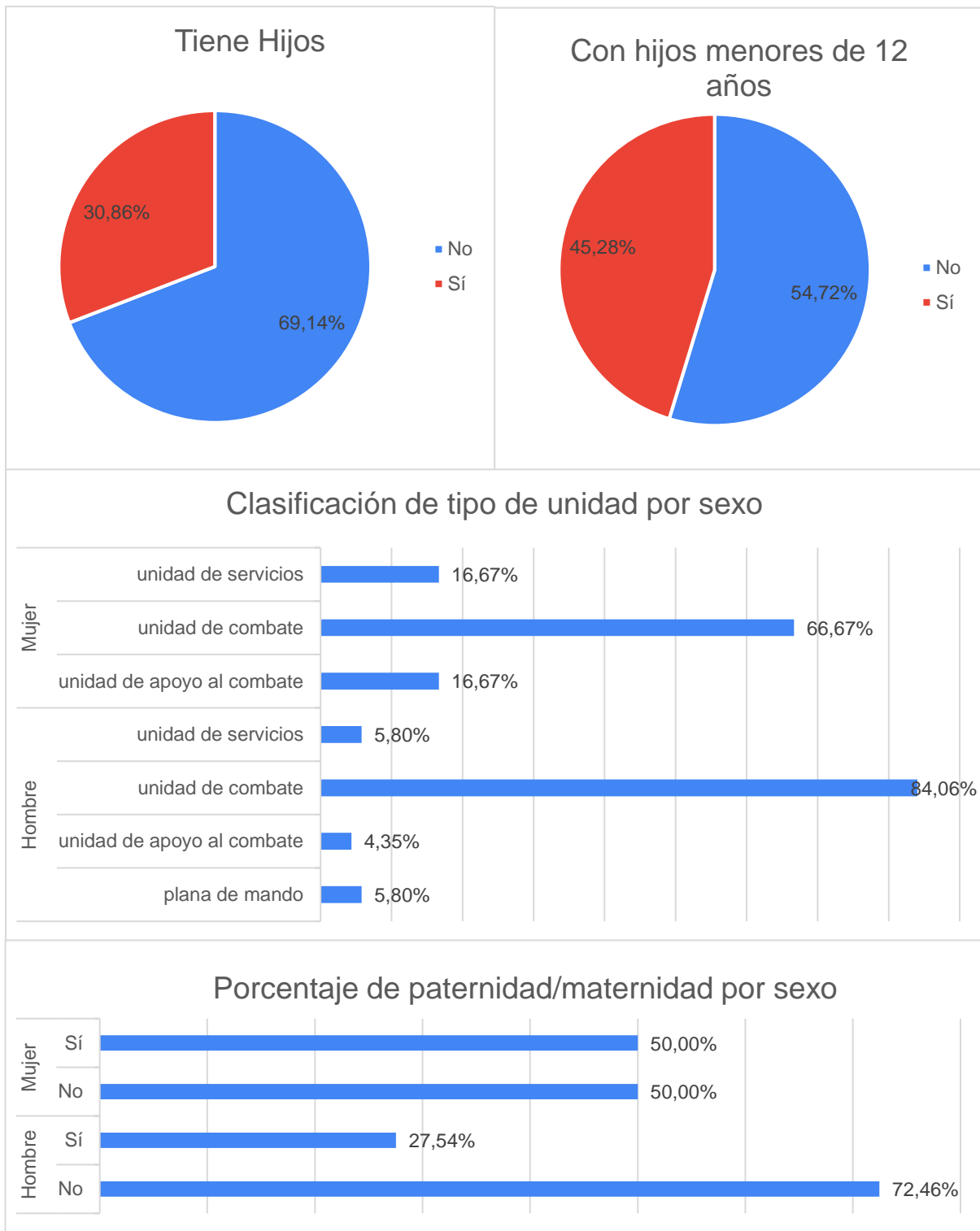
ANEXO B. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A continuación, se exponen gráficamente los resultados obtenidos de la encuesta, clasificados por su temática en los siguientes apartados:

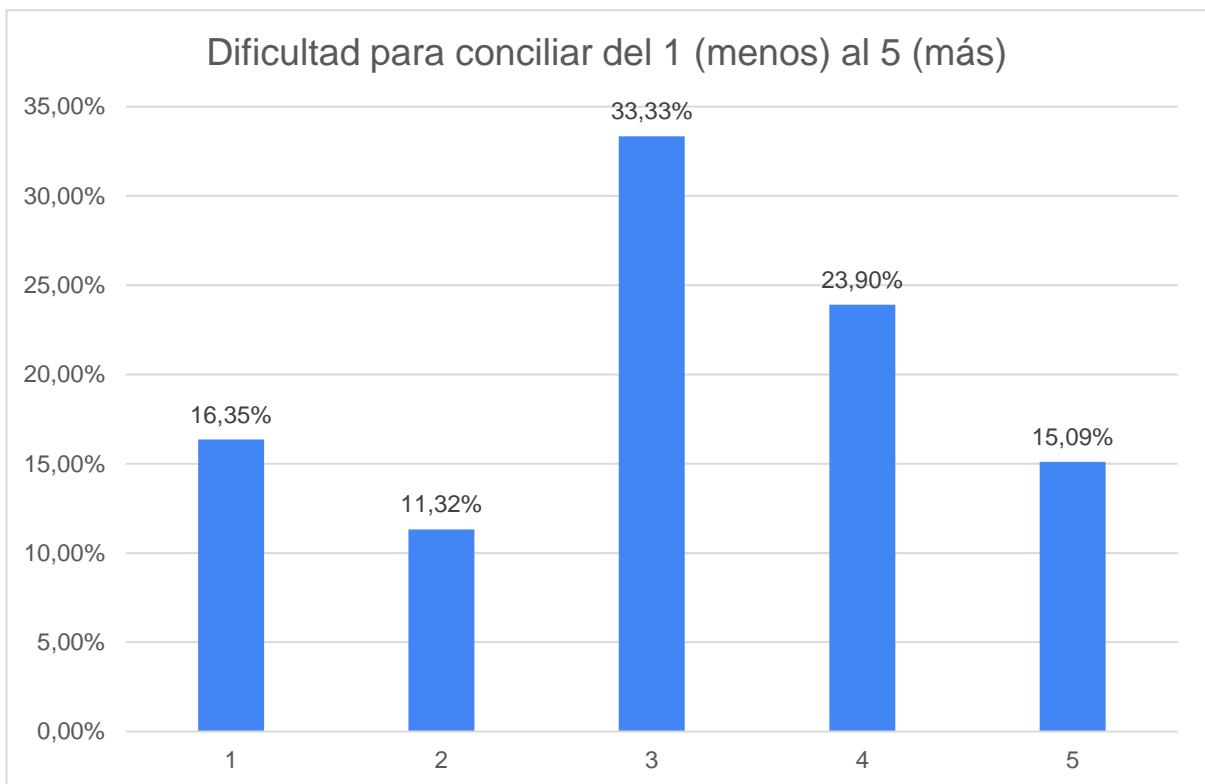
Características personales

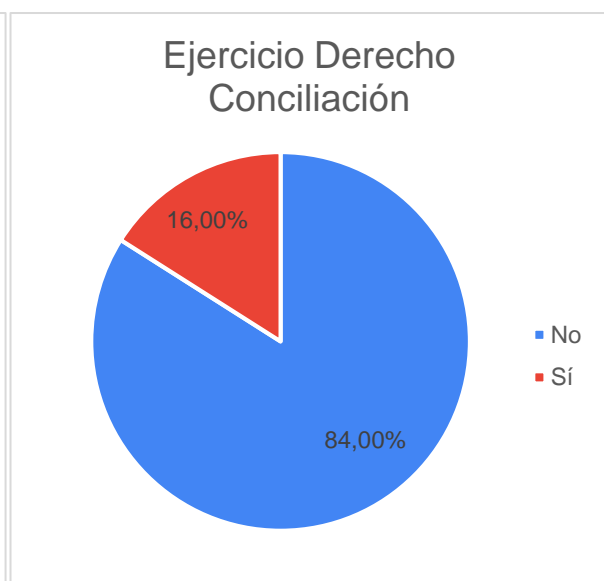
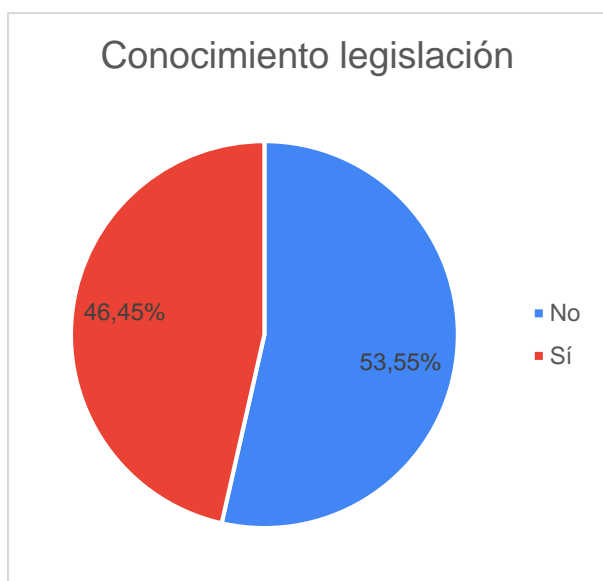
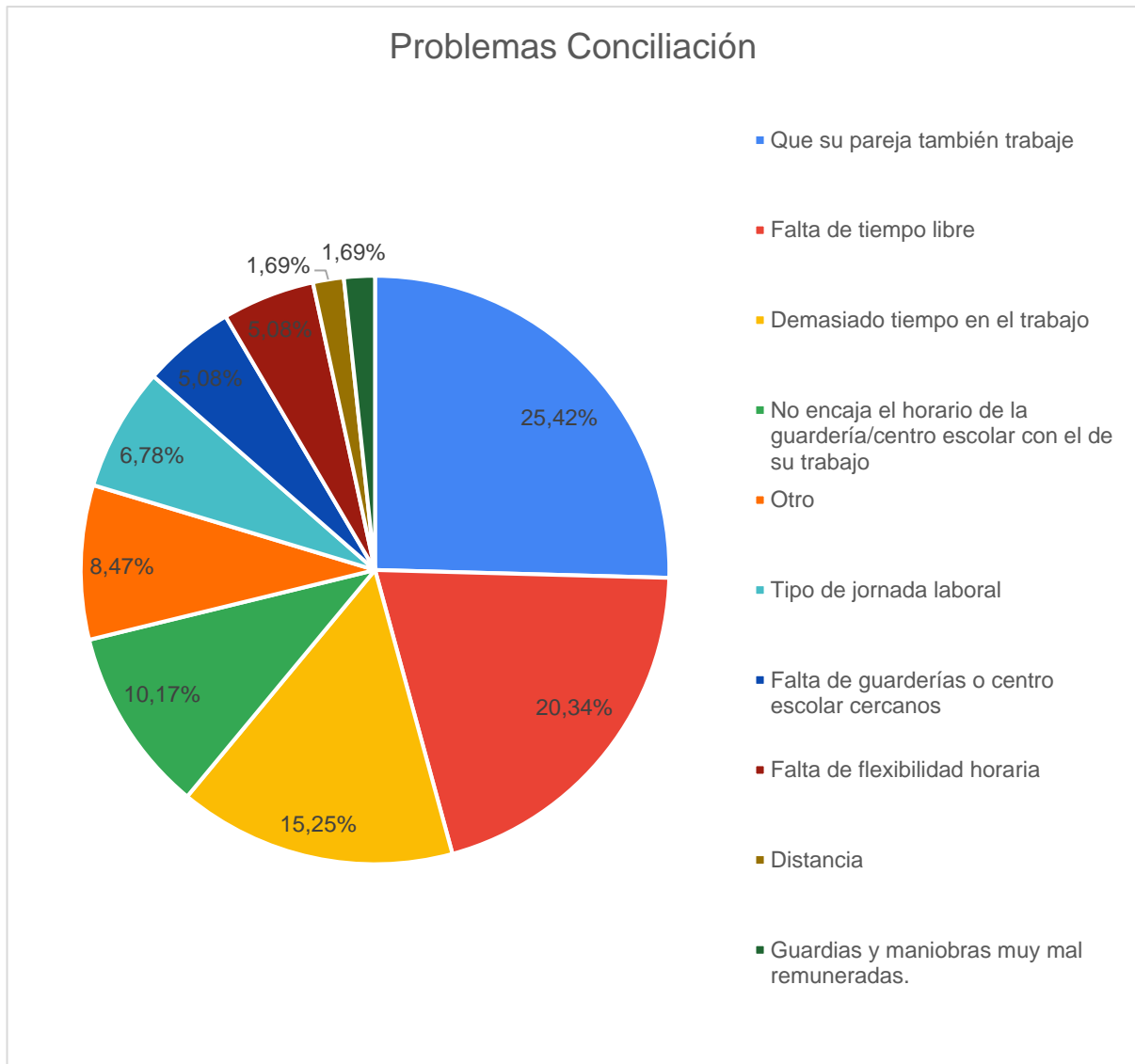


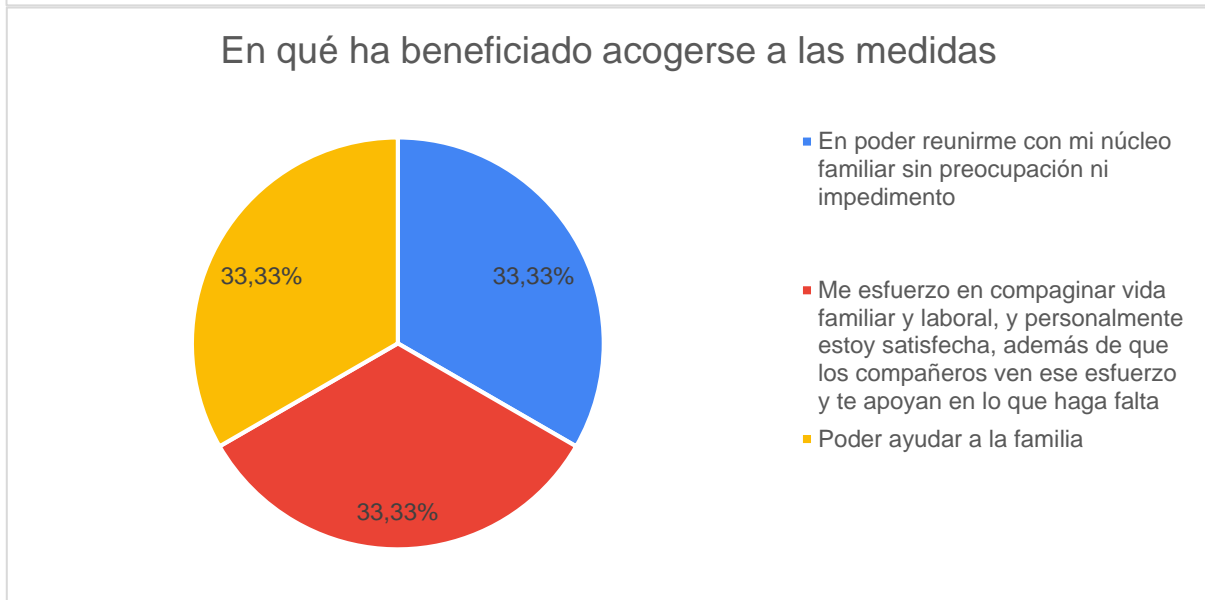
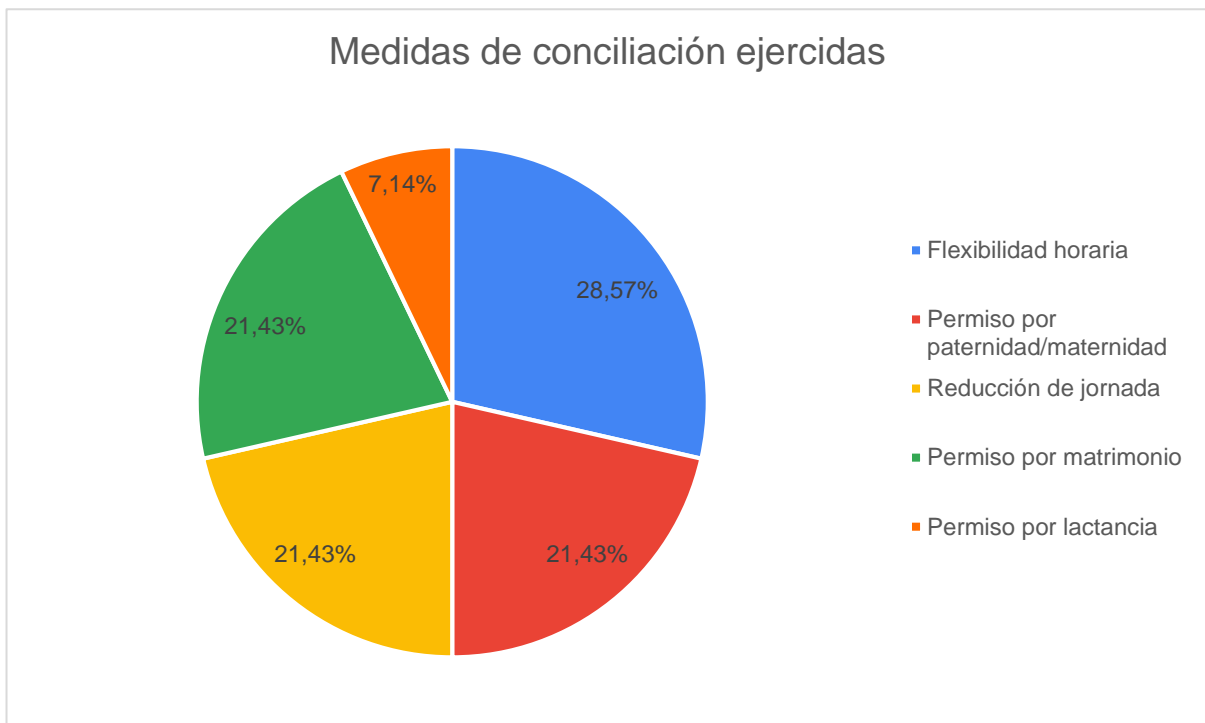
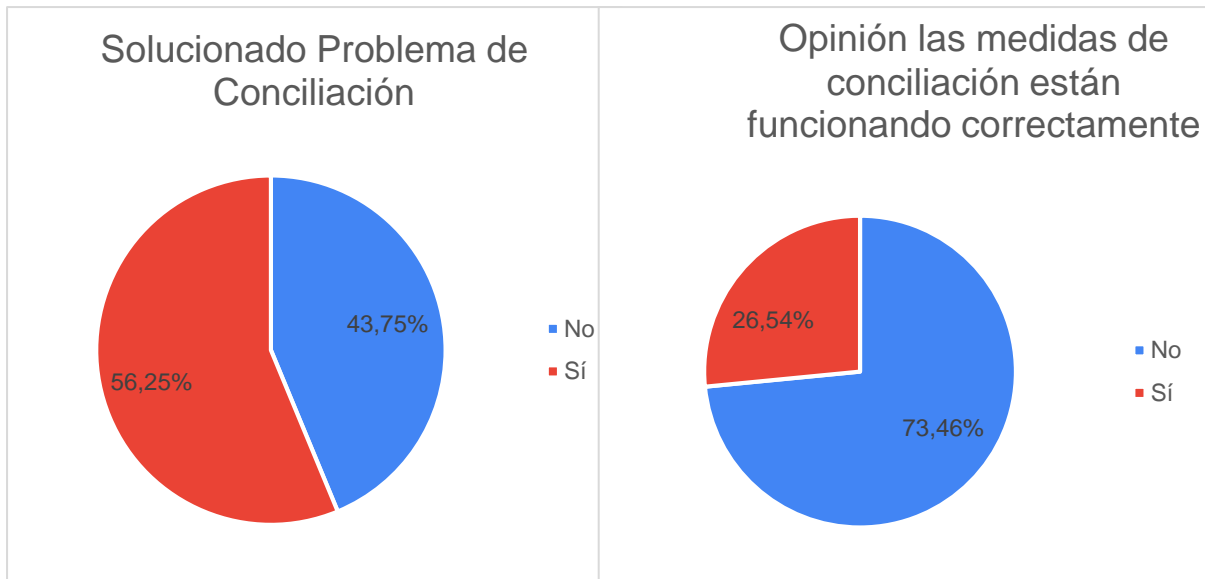


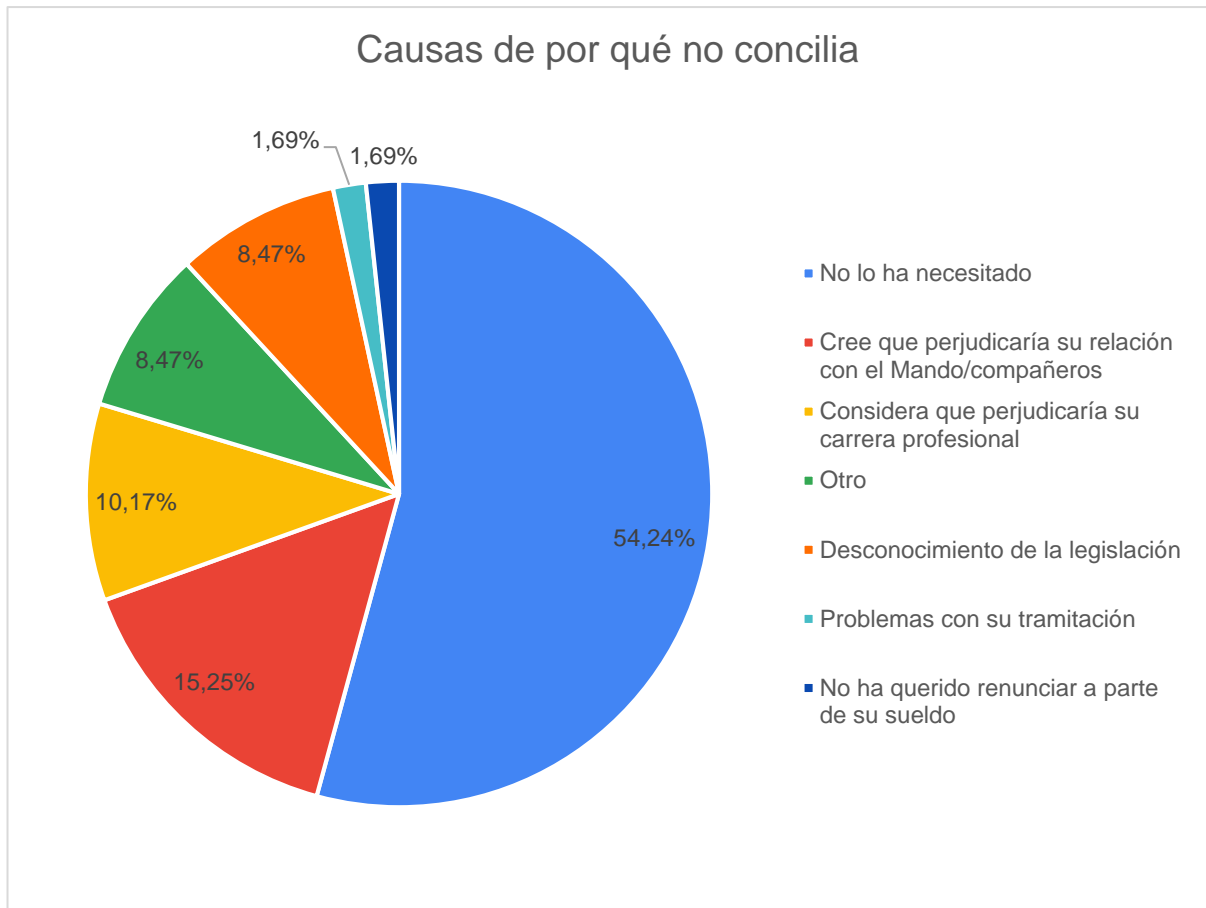


Conciliación

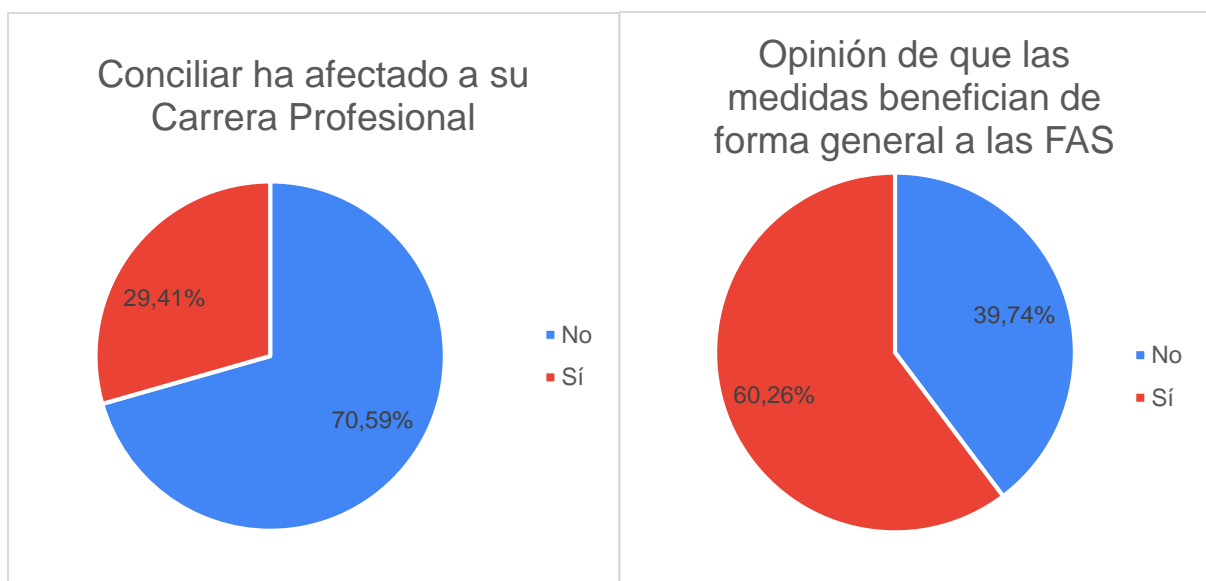


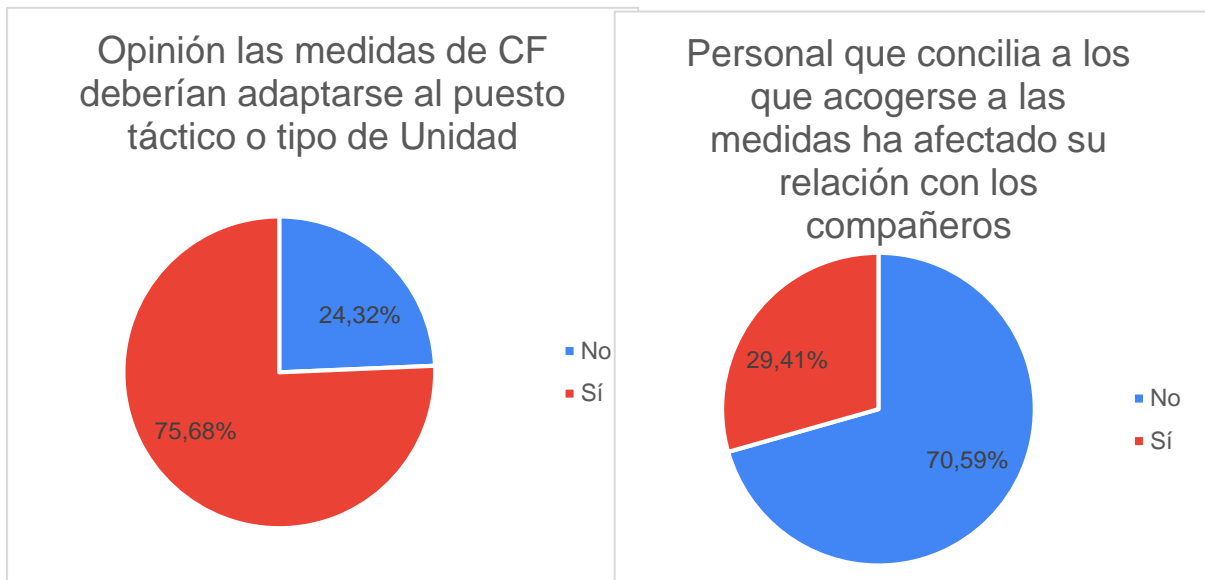
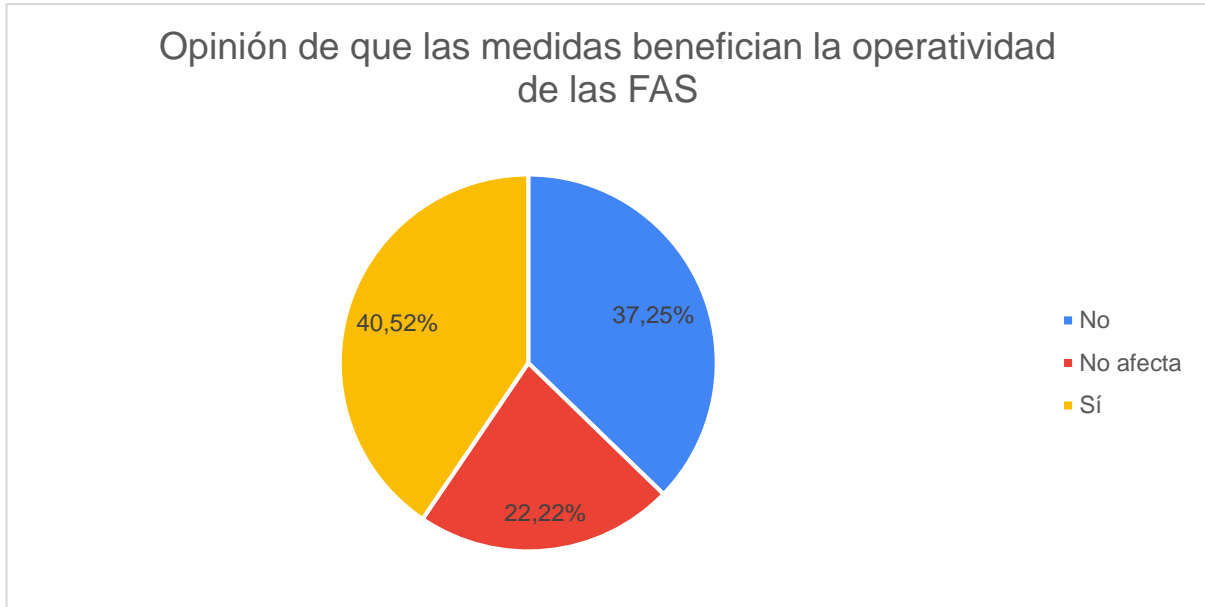






Operatividad





ANEXO C: DOCUMENTACIÓN RELEVANTE PARA LA CONCILIACIÓN NO TRATADA EN EL TEXTO.

En el siguiente anexo aparece parte de la documentación previa a este trabajo que, además de los ya tratados y citados en el trabajo, conformaban la base de los antecedentes normativos de las medidas de conciliación familiar en el ET.

- Prontuario para Jefes de UCO (Mando de Personal del Ejército de Tierra; Agosto 2018).
- Instrucción Técnica 19/14 Conciliación familiar y laboral del personal militar del ET ante circunstancias excepcionales.
- Orden DEF/50/2011, de 28 de julio, por la que se aprueban las Normas sobre mando y régimen interior de las unidades e instalaciones del Ejército de Tierra.
- Resolución de la Subsecretaria de Defensa por la que se modifica el anexo I Normas sobre vacaciones y permisos de 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.
- INSTRUCCIÓN TÉCNICA 25/08 Procedimiento de Gestión de la Reducción de Jornada.
- MESINCET de GEMAPER nº 15524366133 de fecha 17/03/2015
- Resolución Comunicada, de 18 diciembre de 2015, del General Jefe del Mando de Personal del Ejército de Tierra, por la que se modifica la Instrucción Técnica 25/08 "Procedimiento de gestión de la reducción de jornada".
- MESINCET de T.G. SEJEME nº 135692630158 de fecha 11/09/2013
- OFICIO DIGENPER nº 040969 de fecha 19/12/2016 Criterios para la aplicación de la Orden DEF/1363/2016

ANEXO D: LA CONCILIACIÓN FAMILIAR, UNA POSIBLE SOLUCIÓN AL PROBLEMA DE LA NATALIDAD

Uno de los mayores retos a los que se enfrenta Europa, y en especial España, es el problema demográfico [12]. Desde los años setenta, la natalidad se ha desplomado, pero la esperanza de vida ha aumentado debido a las mejoras sanitarias. Entre las razones por las que las mujeres no tienen hijos, se hallan: preferencia de los jóvenes por la prosperidad material, el éxito profesional, la vida libre de compromisos, entretenimiento, retraso de la edad en la que se tiene el primer hijo, el hecho de vivir mayoritariamente en grandes ciudades y, como puede observarse en la Figura 4, con un peso alrededor del 25% sobre el total de los motivos [13], por razones de conciliación de la vida familiar y laboral [14].

Mujeres que han tenido menos hijos de los deseados según motivo principal y edad
Porcentajes de mujeres

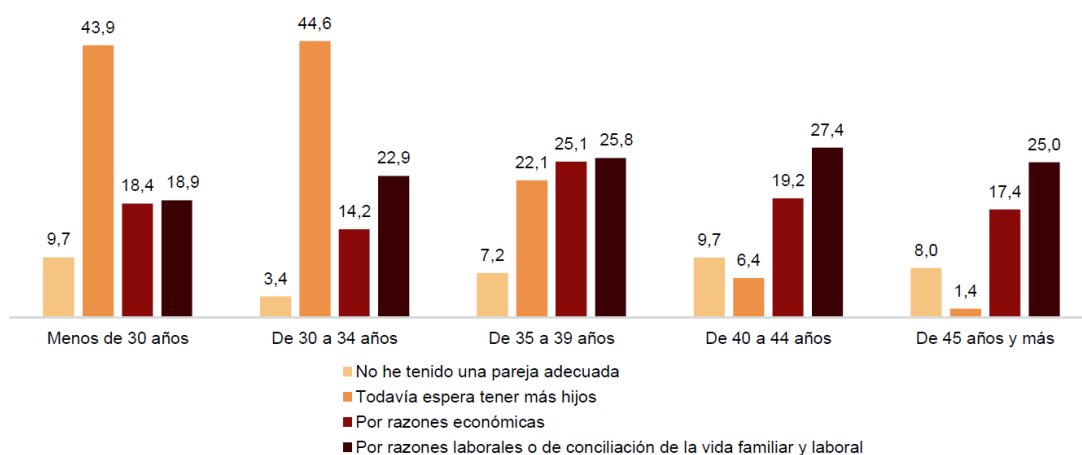


Figura 23: Mujeres que han tenido menos hijos de los deseados según motivo principal y edad en porcentajes

Fuente: INE, encuesta de fecundidad 2018 [13]

El acusado envejecimiento de la población tendrá un enorme impacto en la economía nacional [14]. Así, la capacidad de ahorro público descenderá, aumentando la carga fiscal y haciendo recortes en los gastos sociales ante el descenso de la población activa y el aumento de la población jubilada. Todo llevará asociado un empeoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos.¹⁴

¹⁴ Según el INE, las personas en España en edad activa efectiva por cada jubilado pasan de 5,2 en 1976, 3,4 en 2016 y se proyecta un 1,5 para 2056.

Por estas razones, el Estado ha de fomentar la natalidad en todos los ámbitos, incluyendo el de sus Fuerzas Armadas. En definitiva, aunque en este último caso, se debe de buscar la inclusión de medidas; con el menor perjuicio posible a la operatividad de sus Unidades mediante profundos planes sociales de conciliación familiar, éstas son de vital importancia tanto para el personal de las FAS, como para la sociedad en su conjunto. *“En el norte de Europa tienen mejores datos de natalidad. No solo es porque aquí el mercado laboral sea más precario, sino porque allí hay políticas sociales, tanto de conciliación como de igualdad de género. Horarios laborales más flexibles, suficientes escuelas infantiles, algo que aquí hay que mejorar mucho”*. [15]

Teresa Castro, investigadora del Consejo Superior de Investigaciones Científicas, experta en natalidad.