

LAS MUJERES EN LA GUARDIA CIVIL: ASPECTOS NORMATIVOS (DESDE LAS MATRONAS A LA ACTUALIDAD)

CRISTINA MORENO MARTÍNEZ

TENIENTE CORONEL. SECRETARÍA DE ESTADO DE SEGURIDAD

SILVIA GIL CERDÁ

COMANDANTE. ÁREA DE MUJERES E IGUALDAD. GABINETE TÉCNICO

RESUMEN

La integración plena de las mujeres en la Guardia Civil ha ido acompañada de un intenso trabajo legislativo. Este cambio normativo ha acompañado la situación de mujeres y hombres en España, cuya evolución en los últimos 30 años ha sido muy significativa.

A lo largo de las siguientes líneas, vamos a hacer un repaso por la incorporación y posterior desaparición de las matronas, la primera convocatoria en la que se permitió el acceso de las mujeres, la evolución (desde entonces) de las distintas leyes de personal, así como la creación del Comité para la Igualdad Efectiva o la normativa específica para personal femenino.

Esperamos que este repaso a esta parte de la Historia de la Guardia Civil resulte de su interés.

Palabras clave: Igualdad; Ley de personal; conciliación; Instituto de la Mujer; Comité para la Igualdad; paridad; Plan de Igualdad; pruebas físicas; exclusiones.

ABSTRACT

Women's inclusion in the Guardia Civil has come with a lot of changes in the law system. This policy change has accompanied the situation of men and women in Spain, with a significant evolution in the last 30 years.

In this article, we are going to address the origins and subsequent disappearance of the figure of matrons, the first time women were allowed to become guardias civiles, the evolution of the different personnel laws, and the creation of the Effective Equality Committee or the specific female related norms.

We hope that this travel to the History of the Guardia Civil is of your interest.

Keywords: Equality; Personnel Law; conciliation; Institute of Women; Committee for Equality; Equality Plan; physical tests; exclusions.

1. SITUACIÓN DE PARTIDA Y PRIMEROS PASOS HACIA LA INTEGRACIÓN

1.1. LAS PRIMERAS MUJERES EN LA GUARDIA CIVIL: LAS MATRONAS

El colectivo de Matronas, afecto al Cuerpo de la GC mediante Ley de 15 de marzo de 1940 (Las antiguas matronas de la Guardia Civil, 2017), por la que se suprimía la Inspección General de Carabineros y se reorganizaba el Cuerpo, encuentra su primera normativa como colectivo individualizado en el Decreto de 14 de julio de 1950 (Boletín Oficial del Estado, 1950), por el que se aprueba “el Reglamento para el Reclutamiento, Disciplina y Servicios de las Matronas afectas al Cuerpo de la Guardia Civil”.

Este colectivo tenía como principal función llevar a cabo los registros corporales a personas de su mismo sexo, necesarios para el desempeño de su misión, en el resguardo fiscal. Años más tarde, en 1957, se publica en el BOC una resolución mediante la cual se declaraba subsistente con el carácter de auxiliar el Cuerpo de Matronas de la Guardia Civil, junto al Cuerpo de Damas Auxiliares de Sanidad Militar afecto al servicio del Ministerio del Ejército.

Mediante Decreto 1436/66, de 16 de junio (Núñez, Diario de Cádiz, 2017), del Ministerio de Hacienda, se declaró a este colectivo como titulares de plazas no escalafonadas, reconociéndose con ello el carácter funcional de su relación de servicios con la Administración del Estado. No obstante, este colectivo siguió rigiéndose por la normativa aplicable al personal del Cuerpo y su reclutamiento y disciplina se llevaba a efecto de conformidad con lo dispuesto en el citado Decreto de 1950, en lugar del Decreto número 315/64 (Legislación), de 7 de febrero, por el que se aprobaba la Ley articulada de funcionarios civiles del Estado, modificada parcial y posteriormente mediante Ley 30/84 (BOE).

El RD 1126/86 (BOE-RD-597/2002), de 6 de junio, declaró las plazas ocupadas por este colectivo a extinguir, en cumplimiento de cuanto disponía la DA Primera de la citada Ley 30/84 (se declaraban a extinguir todas las plazas no escalafonadas de funcionarios). Sería el Gobierno, mediante RD, el que procediera a su reordenación, agrupación y clasificación integrando dichas plazas en los Cuerpos y Escalas que tuvieran asignados igual titulación académica y funciones y retribuciones similares.

Mediante Resolución 722/38302/87, de 30 de abril, de la Subsecretaría del Ministerio de Defensa, se convocaron pruebas selectivas para el ingreso como matronas de la Guardia Civil (Núñez, Las últimas matronas de la Guardia Civil, 2017), si bien es cierto que esta Resolución constituyó la primera y única prueba selectiva publicada para las matronas de conformidad con lo dispuesto para los funcionarios civiles. Dicha convocatoria fue tachada de “contraria a derecho”, según lo visto en el párrafo anterior, por el carácter de este colectivo a extinguir.

Por Resolución 432/38927/87, de 27 de octubre, la Subsecretaría de Defensa publicó el nombramiento de alumnas del período de formación y prácticas de matronas de la Guardia Civil. Dicha Resolución relacionaba 69 alumnas (Moreno Martínez, 1998) (de las que tres solicitaron la baja a petición propia) las cuales, tras haber finalizado con aprovechamiento el curso seguido en la Academia del Servicio Fiscal de Sabadell, fueron destinadas a las distintas Unidades del Cuerpo, con fecha 28 de diciembre de

1987, siendo publicados sus nombramientos por Resolución de la mencionada Subsecretaría número 432/38020/1988, de 14 de enero.

1.2. EL DECRETO DE 14 DE JULIO DE 1950

Este Decreto establecía el sistema de reclutamiento del personal que formaría el Cuerpo de Matronas. El artículo 1º del capítulo 1º disponía que podían ser nombradas Matronas, solo las **viudas y huérfanas del personal del Cuerpo** que reunieran determinadas condiciones.

Las aludidas “determinadas condiciones”, a las que hacía referencia el Decreto, y que exigían para acceder a este Cuerpo, consistían en:

- Tener la edad de 25 años cumplidos y no exceder de los 45.
- Encontrarse en estado de viudedad o soltería.
- Tener buena salud y robustez necesarias para el desempeño del cargo.
- Acreditar buena conducta moral y político-social.
- Demostrar la suficiencia en la prueba de aptitud conforme al cuestionario elemental en vigor.

A tales efectos, la aspirante en cuestión debía cursar instancia al director general de la Guardia Civil, exponiendo su deseo de ser Matrona y ser anotada en un registro que se gestionaba en la Sección de Personal de la Dirección General.

1.3. DESAPARICIÓN DEL CUERPO DE MATRONAS DE LA GUARDIA CIVIL

En los años 90 del siglo pasado, las matronas encontraban su Régimen de Personal en la Resolución del MINT, de 1 de octubre de 1990 (BOE), sobre Régimen del personal de matronas de la Guardia Civil y en la Circular 7/1990, de la Dirección General del Cuerpo, de 30 de octubre, dando instrucciones complementarias relativas al régimen de personal de las mismas.

La Resolución disponía, en su Primera Instrucción, que el régimen de personal de las matronas estaba constituido por el establecido con carácter general en la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado, de 7 de febrero de 1964, modificada por la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública.

En cuanto a la Circular (Moreno Martínez, 1998), destacaba de ella, en primer lugar, la delegación que hacía el Subsecretario del Ministerio del Interior en el director general de la GC, en cuanto a gestión de las matronas. A él correspondía determinar el cese en un determinado puesto de trabajo, por conducto de la SUBPER y sería el propio director, el que concediera la posesión del nuevo destino.

En 1990, la DGGC inició contactos con la DGFP encaminados al estudio de las perspectivas profesionales de futuro de este colectivo. Esta última DG, cursó a todas las Zonas del Cuerpo una carta mediante la que se informaba a las mismas de dichos contactos. A esta carta acompañaba otra que iba dirigida a las matronas, mediante la que se les exponía una serie de opciones que se barajaban respecto a su futuro y

se les pedía que contestasen informando acerca de qué opción de las reseñadas les parecía más adecuada para sus intereses profesionales y particulares.

Las opciones propuestas fueron:

1. Continuar prestando servicios como matronas de la Guardia Civil, plazas no escalafonadas que permanecerían a extinguir hasta su amortización con ocasión de vacante.
2. Integración en el Cuerpo como guardias civiles profesionales, siempre que reunieran los requisitos exigidos y superasen las pruebas previstas en la convocatoria y el correspondiente curso de formación.
3. Concursar a puestos de la Administración del Estado adscritos al Grupo E, en el que se encontraba incluido este colectivo.
4. Ingreso, mediante promoción interna, en el Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado, siempre que se estuviera en posesión de la titulación requerida y se superasen las pruebas de selección que se establecieran en las convocatorias.

Los resultados del sondeo fueron:

Contestaciones recibidas: 130

- Opción a) 93.
- **Opción b) 6.**
- Opción c) 11.
- Opción d) 19.

Así, la gran mayoría de las matronas prefería la primera de las opciones, esto es, permanecer prestando sus servicios como matronas, a la vista de lo cual la DGGC decidió no continuar con los contactos iniciados con la DGFP, encaminados a proporcionar nuevas perspectivas profesionales a las matronas.

La DGGC, en Circular número 2, de 17 de febrero de 1999, disponía que *“las matronas dejaran de desempeñar la función específica de cacheos y registro de personas que venían realizando”*. Así, en 1999 finalizó siglo y medio de la Unidad de Resguardo Fiscal formada por matronas (Núñez, Europa Sur, 2017).

1.4. BASE LEGAL DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL EJÉRCITO

La base legal de la incorporación de la mujer al ejército/GC se encuentra en la vigente CE (art. 14 y 30), en la que se establece la igualdad entre hombres y mujeres ante la Ley y el derecho y deber de todos los españoles de participar en la defensa de España.

Las Reales Ordenanzas de FAS de 1978 (MINISDEF), Ley 85/1978, de 28 de diciembre, en su art. 23 establecían el *derecho y deber de los españoles de defender España* y, en su art. 185, establecían la no discriminación por razón de sexo, en consecuencia la posibilidad de incorporación de la mujer al Ejército.

Pero es la Ley 6/80, la que incluye expresamente a la mujer en la defensa, indicando que su participación deberá ser regulada por Ley.

La regulación del servicio militar en 1991 (LO 13/1991, de 20 de diciembre, del servicio militar) (BOE) exponía en su Preámbulo el motivo por el que la mujer quedaba excluida del mismo. La razón no era sino que las necesidades de la defensa militar quedaban ya cubiertas con el concurso de los varones y, además, porque esa decisión no vulneraba para nada el mandato de no discriminación del art. 14 CE, así como la doctrina de los TS y TC, ni la del TEDH. Finalizaba aclarando que, efectivamente, la mujer sí podría incorporarse a tareas de defensa nacional, con arreglo a lo dispuesto en las normas sobre movilización nacional.

1.5. REAL DECRETO 1/1988 Y RD 984/1992

En marzo de 1987, Ana Bibiana Moreno Avena solicitó reglamentariamente el acceso a las pruebas de ingreso en la Academia General del Aire, y su solicitud fue denegada. Acudió en recurso de amparo al TC y en 1988 volvió a solicitar el acceso con el mismo resultado¹.

Ese mismo año se aprobó el RD 1/88 que permitió el acceso de la mujer a 24 Cuerpos y Escalas, incluyéndose entre ellos la Guardia Civil.

Al realizar esto el Gobierno cumplía con:

- El mandamiento constitucional.
- Iniciaba el cumplimiento de diversas disposiciones sobre las FAS en las que se hacía mención explícita a la no discriminación por razón de sexo.
- Se incorporaba a los países que contaban con mujeres en sus ejércitos.
- Todo ello dentro del Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de la Mujer (1988-1992).

Con la publicación de este Real Decreto todavía no se le da entrada a la mujer en los escalones de Tropa y, por esta razón, este Decreto es tachado de “clasista” en favor de la mujer, puesto que se le permite ser oficial y suboficial, pero no de la clase tropa.

Son cuatro años los que transcurren en los escalones de Tropa, como soldado profesional, mediante la publicación del RD 984/1992. Este RD en su art. 25 establece que el personal femenino de Tropa y Marinería Profesionales podría optar a todos los destinos de su empleo militar, pero ponía como limitaciones aquellos que fueran de tipo táctico u operativo en: Unidades de la Legión; Unidades de Operaciones especiales; Unidades Paracaidistas y Unidades de Cazadores Paracaidistas.

Además, la mujer tampoco podría formar parte de las Fuerzas de Desembarco, de las dotaciones de submarinos, ni de buques menores en los que sus condiciones estructurales no permitieran el alojamiento en condiciones adecuadas.

1 En 1989, solicitó de nuevo examinarse, y lo hizo, pero no consiguió pasar el examen de conocimientos.

1.6. PRIMERA CONVOCATORIA A LA QUE TUVIERON ACCESO LAS MUJERES: LAS PRIMERAS GUARDIAS CIVILES

Mediante Resolución 432/38197/1988, de 18 de marzo, de la Subsecretaría del Ministerio de Defensa, se convocaban las pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de la Guardia Civil, como guardia civil profesional. En la citada Resolución se hacía referencia expresa a la Orden de 3 de marzo de 1988 (BOE), por la que se modificaba la Orden de 31 de julio de 1987, que regulaba el ingreso en el Cuerpo de la GC como guardia civil profesional y establecía un cuadro médico de exclusiones y unas pruebas de aptitud física.

1.7. EL PROCESO DE SELECCIÓN: PRUEBAS FÍSICAS Y CUADRO MÉDICO DE EXCLUSIONES

La Orden de 3 de marzo de 1988 (BOE) por la que se modifica la Orden de 31 de julio de 1987 que regula el ingreso en el Cuerpo de la Guardia Civil como guardia civil profesional contemplaba que *“con la finalidad de eliminar las posibles dificultades que para la mujer podría suponer la superación de las pruebas físicas contempladas en la citada Orden (aludiendo a la de 31 de julio de 1987) y recoger las **enfermedades o defectos de la misma, que pueden ser incompatibles con el servicio a realizar en el Cuerpo de la Guardia Civil, se hace necesario establecer, de forma unitaria, un cuadro médico de exclusiones y una regulación de pruebas de aptitud que sea de aplicación a ambos sexos”***.

Según la Ley 17/1989, para los procesos de selección, debían establecerse unas determinadas diferencias consecuentes de las distintas condiciones físicas entre ambos sexos (posteriormente se aprueba la Ley 28/1994, de 18 de octubre, por la que se contempla el Régimen de Personal del Cuerpo; art. 44.3 cap. 3º “En los procesos de selección no podrán existir más diferencias por razón de sexo que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso en los centros docentes militares de formación”).

Este precepto legal se ha estado cumpliendo en los procesos de selección para ingreso a la Escala Básica de Cabos y Guardias, en los cuales la mujer debía alcanzar una determinada aptitud física, concretada en unos ejercicios y una valoración de los mismos diferentes al hombre. A partir de las convocatorias del año 1997, donde dejó de cumplirse este precepto, se igualaron, para luego volver a diferenciarse.

No se cumplió este precepto para el acceso a la Escala Superior (Moreno Martínez T. C., 2018), en cuyos procesos de selección las mujeres que ingresaron desde un principio contaron con unas tablas de ejercicios y puntuaciones idénticas a las de sus compañeros varones, hasta que en 2007 se establecieron diferencias (Berné Macipe, 2018).

2. EVOLUCIÓN DE LAS LEYES DE PERSONAL DE LA GUARDIA CIVIL

En su preámbulo, la LO 2/86, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (LOFCS) establece como objetivo principal de la Ley el diseño de líneas maestras del

régimen jurídico de las FCS en su conjunto, estableciendo los principios básicos de actuación comunes y fijando sus criterios estatutarios fundamentales.

Esta LO (art. 13) dispone que el régimen estatutario de la Guardia Civil será el establecido en la propia Ley y en el ordenamiento militar, y que el Cuerpo de la GC se estructura jerárquicamente, en diferentes empleos, de conformidad con su naturaleza militar.

El art. 14 LOFCS atribuye al ministro del Interior la competencia relacionada con la provisión de destinos del personal del Cuerpo; al ministro de Defensa lo concerniente a su régimen de ascensos y situaciones administrativas y, conjuntamente, a ambos ministros, lo relacionado con la selección, formación y perfeccionamiento.

El I PIOM (1988-1990) (IMIO) fue presentado al Consejo de Ministros en septiembre de 1987. Suponía una estrategia política enfocada a mejorar la situación social de las mujeres por medio de 120 medidas, agrupadas en seis áreas: Igualdad en el ordenamiento jurídico; Familia y protección social; Educación y cultura; **Empleo** y relaciones laborales; Cooperación internacional y asociacionismo.

Este programa se hizo tomando como modelos los programas para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Comunidad Europea. Previamente, se realizaron los estudios pertinentes para que las medidas propuestas fueran las adecuadas a la situación española.

Tan profundo fue el impacto de este I PIOM que influyó de forma directa en la aprobación de la Ley 3/89, de 3 de marzo, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo (BOE 8 de marzo 1989), como se reconoce en la propia exposición de motivos. Se trataba de “acciones concretas dirigidas a hacer compatible la realización del trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad”.

El director general de la Guardia Civil, en escrito número 251 del GT, de 30 de junio, resolvió la aplicación a las guardias civiles y a las matronas del Cuerpo de los permisos especiales recogidos en el art. 30.3 de la Ley 30/84, que “serán concedidos”, según establece, por los mandos facultados para la concesión de los ordinarios (los jefes de Comandancia).

En la misma Ley 3/89, antes referida, en su art. segundo.2 establecía la nueva redacción del 37.5 de la Ley 30/84:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho (...) cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

*La reducción de jornada (...) constituye un **derecho individual** de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, (...) el empresario podrá **limitar** su ejercicio simultáneo por **razones justificadas** de funcionamiento de la empresa.*

37.6. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. (...)

2.1. LEY 17/89, DE 19 DE JULIO, DEL RÉGIMEN DEL PERSONAL MILITAR PROFESIONAL

En su preámbulo hace alusión a la incorporación de las mujeres a las FAS y afirma: “con esta Ley **alcanza su plenitud el plan para la igualdad de oportunidades** de las mujeres en el ejercicio profesional dentro del ámbito de las FAS”. Añade, además, en su último párrafo “...en el marco de la función militar no podía faltar la Guardia Civil por su condición de Instituto Armado de naturaleza militar, si bien al tener que ajustarse a lo previsto en la LOFCS, **su régimen de personal habrá de compaginar lo dispuesto en las dos normas**”.

En su art 1.3, la Ley 17/89 determina la forma de adquirir la condición de militar. En el art. 10 establece que “en las denominaciones de los empleos militares no existirá distinción terminológica alguna entre el hombre y la mujer”, por lo que la forma de denominar a unas y otros habría de ser la misma, diferenciándose por el uso de los artículos en masculino o femenino, según sea el caso.

En su art 44.3 disponía que “en los procedimientos de selección no podrán existir más diferencias por razón de sexo que las derivadas de las distintas condiciones físicas que, en su caso, puedan considerarse en el cuadro de condiciones exigibles para el ingreso en los centros docentes militares de formación”. Con este artículo, se abría paso a la posibilidad de que existieran pruebas diferenciadas.

Además, esta Ley introdujo la inevitable casuística del embarazo, señalando en su art 74.5 que las normas de provisión de destinos podrían establecer particularidades para la mujer derivadas de sus condiciones fisiológicas específicas. Además, precisaba:

*Durante el período de embarazo se podrá asignar, **por prescripción facultativa**, un puesto orgánico distinto del que estuviere desempeñando. En los supuestos de parto o de adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos, de la madre o del padre, en su caso, conforme a la legislación vigente para los funcionarios de la Administración Civil del Estado. La aplicación de estos supuestos no supondrá la pérdida del destino.*

El art. 100.3 daba entrada a la figura de excedencia voluntaria por cuidado de hijos, siguiendo el ejemplo de la entonces vigente Ley 30/84. En el apartado 6 del mismo artículo señalaba que no se podría permanecer en esta situación administrativa ni menos de dos ni más de diez años. De permanecer más tiempo (pues había que solicitar el reingreso), se perdería la condición de militar de carrera.

Sin embargo, ya se preveían ciertas medidas que pretendían proteger el cuidado de los hijos:

Art.100.7. Transcurridos los dos primeros años en la situación de excedencia voluntaria permanecerá en su Escala y empleo en el puesto que ocupara en ese momento y no será evaluado para el ascenso. Al cesar en ella finalizará la inmovilización, pero la pérdida de puestos será definitiva. Si se le concediese esta situación por segunda o sucesivas veces, quedará inmovilizado en el puesto que tuviere en su Escala y empleo en el momento de la concesión.

La inmovilización en el escalafón y las demás consecuencias reguladas en el párrafo anterior no se aplicarán en (...) la excedencia por cuidado de hijos.

2.2. LEY 28/94, DE 18 DE OCTUBRE, POR LA QUE SE COMPLETA EL RÉGIMEN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL

En su art. 1 la Ley 28/94 establece que “El régimen del personal del Cuerpo de la Guardia Civil es el establecido en la LOFCS, en la Ley 17/89, de 19 de julio, en la LO 11/91, de 17 de junio, del Régimen Disciplinario de la GC y en la presente Ley”.

Esta Ley fue la impulsora de la división de la escala de oficiales en dos²: escala superior de oficiales (personal procedente de la AGM) y escala de oficiales (personal de promoción interna).

La DA 4ª detalla las modificaciones de la Ley 17/89. El apartado 6 del art. 100 de esta Ley quedará redactado del siguiente tenor:

6. En la situación de excedencia voluntaria no se podrá permanecer menos de dos años ni más de quince en periodos consecutivos o alternos. (...)

Los que soliciten la excedencia voluntaria como consecuencia de los casos del apartado 3, podrán hacerlo por el tiempo que estimen oportuno con el límite máximo de tres años.

Esta Ley no hace una sola referencia al personal femenino de la Guardia Civil.

La manera en la que se podía hacer uso del permiso por maternidad y la cesión de una parte del mismo al cónyuge se fue detallando por medio de instrucciones dadas por escrito, procedentes del máximo órgano de personal dentro de la GC, la SUBPER.

Así, el 30 de noviembre de 1994, la SUBPER refiere el reconocimiento de la Ley 30/84 del derecho de las trabajadoras a disfrutar de 16 semanas ininterrumpidas de permiso en supuestos de embarazo. Afirma que de igual modo permite la cesión de las cuatro últimas semanas de dicho período en favor del esposo, siempre y cuando ambos trabajen, estableciendo los requisitos que ha de reunir la cesión referida.

Hace alusión a la Sentencia de 4 de junio de 1994 de la Sala de lo Contencioso Administrativo, en la que se afirma que la cesión ha de hacerse al inicio del disfrute del permiso por maternidad y que ha de ser documentada debidamente mediante certificación de la empresa en que trabaje.

Posteriormente, en escrito del SUBPER núm. 4.708, de 18 de diciembre de 1996, establecía criterios para el disfrute de las cuatro semanas referidas:

- Que por parte del beneficiario se acreditase que la madre, en el momento de solicitar el permiso por maternidad se encontraba trabajando y que no disfrutaba este permiso la madre de forma correlativa.
- La concesión estaba subordinada a las necesidades del servicio, aunque su denegación debía estar debidamente motivada.

2.3. LEY 42/99, DE 25 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN DEL PERSONAL DEL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL

En 1999, año en que se aprobó la Ley 42/99, primera Ley de Personal exclusiva de la Guardia Civil, la única mujer oficial del Cuerpo prestaba servicio como jefa de

2 Actualmente, se está llevando a cabo un proceso de unificación de Escalas, que va a durar cuatro años.

Puesto Principal en Galicia. Otras tres oficiales se incorporarían al servicio en julio de ese mismo año.

En el art. 75 (Atención a la familia) se señalaba:

Durante el período de embarazo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar, por prescripción facultativa, un puesto orgánico, distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos, de la madre o del padre, en su caso, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las AAPP. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.

En este sentido, es preciso hacer alusión al art. 30.1. e) (permiso por lactancia) de la Ley 30/84, de Reforma de la Función Pública (BOE 185, de 3 de agosto de 1984):

El funcionario con un hijo menor de 9 meses tendrá derecho a una hora diaria de ausencia de trabajo. Este periodo de tiempo podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción de jornada en media hora.

¿En qué supuestos tenía el personal guardia civil este derecho? La clave la daba el art. Segundo.1 de la Ley 39/99, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 266 de 6.11.99), por el que se daba nueva redacción al art. 37.4 (reducción de jornada por lactancia) del RDL 1/95, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del EETT. Este artículo refería: “este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen”.

Así, a falta de normas con rango de Ley aplicables a la Guardia Civil al respecto, era de aplicación directa el 37.4 del EETT, permiso que tenía que ser concedido por los mandos facultados para ello (jefes de Comandancia o similar).

De esta forma, las mujeres guardias civiles tenían este **derecho** mientras que los varones guardias civiles solo en el caso de que su consorte trabajara, siempre y cuando esta renunciara a tal derecho en favor de su cónyuge (el citado gc).

El art. 95 de la Ley 42/99 remitía a los permisos y licencias del régimen general de las Administraciones Públicas para conocer los que correspondían al personal GC, aunque “adaptados reglamentariamente a las funciones y cometidos del Cuerpo”.

Así, el permiso por maternidad se regulaba en la Ley 30/84, más concretamente en el art. vigésimo de la Ley 39/99, que reformaba la primera y establecía una nueva redacción para el art.30.3:

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

*No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, **esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.***

En el mismo artículo se hacía ya referencia a los casos de adopción o acogimiento y a supuestos de adopción internacional (para lo que se permitía iniciar el permiso hasta cuatro semanas antes de la resolución de adopción).

La casuística, íntimamente ligada a la condición humana, llamaba a las puertas de una SUBPER que pedía informe a la ASEJU de la DGGC cuando no tenía una respuesta clara. Un ejemplo patente era dar respuesta a si la mujer que diera a luz un bebé sin vida tenía derecho al permiso por maternidad. La respuesta es gélida, vista con una perspectiva de 2018:

La mujer tendrá derecho al permiso por maternidad únicamente en los casos de nacimiento, no supervivencia del recién nacido y aborto de feto viable; los casos de aborto de feto no viable serán tratados como incapacidad laboral transitoria (Informe del Coronel Auditor de 8 de marzo de 1999)

La mentalidad de la época no parece que empatizase demasiado con el personal femenino. Más bien, refleja una visión de ajenidad.

En 2002, se aprueba el RD 597, de 28 de junio (Reglamento General de ingreso en los Centros Docentes de formación de la Guardia Civil). En su art. 6, este RD reconoce la posibilidad de existencia de **diferentes pruebas de aptitud física** y marcas a superar por los aspirantes según se trate de mujeres u hombres.

Asimismo, en su art. 7 se recoge la protección a la maternidad, contemplando el **aplazamiento de las pruebas físicas** para las aspirantes que no pudieran realizarlas por embarazo o parto.

Así, en los procesos selectivos para la incorporación a las distintas escalas, en las marcas a superar en las pruebas físicas, se tiene en cuenta el sexo y la edad de los aspirantes.

También se contemplan distintas marcas por razón de sexo para el acceso a las especialidades que exigen pruebas físicas (Tráfico, Adiestramientos Especiales, Montaña, Servicio de Protección de la Naturaleza, Control de masas, Servicio Marítimo y Servicio Cinológico).

Se mantienen sin distinción en el acceso a la Unidad Especial de Intervención, al considerar, conforme a lo previsto en el art. 5 LOIEMH, que constituyen un requisito esencial y determinante para el desempeño del trabajo.

En Europa, la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005) tuvo influencia directa en el IV PIOM (INSTITUTODELAMUJER) (2003-2006). En él, se buscó potenciar la transversalidad de género y se promovió la implementación de políticas de acción positiva allí donde fuese necesario. Para eso, se inspiró en el principio de cooperación entre todos los agentes sociales implicados.

Mientras tanto, las cifras en la escala de cabos y guardias iban en ligero aumento. Pero, diez años después del ingreso de la primera oficial, el número de mujeres en la escala de oficiales y superior de oficiales no representaba ni el 1% del total de oficiales en la Guardia Civil (Arrazola Delgado, 2009).

2.4. LOIEMH Y GUARDIA CIVIL

La aprobación de la LO 3/2007, de 22 de marzo, constituyó un punto de inflexión en las políticas de igualdad en España. Constituye un verdadero Código de Igualdad.

La igualdad es un derecho que está íntimamente ligado al ejercicio de la ciudadanía, requisito imprescindible en cualquier democracia que se precie. Más allá de

contar con la igualdad legal, en nuestro país tenemos aún pendiente la igualdad real y efectiva, según reconoce la propia Ley Orgánica, pues subsisten obstáculos que impiden su disfrute.

Por este motivo, argumenta, es precisa una acción normativa para combatir todas las manifestaciones de discriminación por razón de sexo que se dan en la mayoría de los ámbitos de nuestra realidad social, política, económica y cultural.

Esta LO se propuso abordar el problema de la desigualdad de forma holística y supuso la verdadera entrada de la transversalidad de género en nuestro Ordenamiento interno. Este objetivo que se marca queda patente desde el principio del articulado, pues el art. 2 establece que su ámbito de aplicación se extiende a toda persona, física o jurídica (sea esta de índole pública o privada), que se encuentre o actúe en territorio español, con independencia de su nacionalidad, domicilio o residencia.

Así, la LO 3/2007, afecta a todas las políticas públicas de España, ya sean estatales, autonómicas o locales, aunque contiene una regulación más exhaustiva en las esferas de competencia exclusiva del Estado.

El art. 17 de la LO regula que *el Gobierno, en las materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Son criterios de actuación de las AAPP, donde la Guardia Civil está integrada, en esta materia (art. 51):

- **Remover los obstáculos** que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- **Facilitar la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- **Fomentar la formación en igualdad**, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- **Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres** en los órganos de selección y valoración.
- **Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**
- **Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva**, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad** en sus respectivos ámbitos de actuación.

No obstante, esta LO hace un especial recordatorio de la obligatoriedad respecto al principio de igualdad en el ámbito de las FCSE (art 67): *Las normas reguladoras de las FCSE promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.*

El art. 68 LOIEMH añade: *Las normas referidas al personal al servicio de las AAPP en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las FCSE, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.*

Es sorprendente la gran actividad jurisprudencial que ha emanado de la aprobación de la LOIEMH (PODERJUDICIAL), más allá de la STC 12/2008, y la litigiosidad judicial tan abundante, como demuestra el Estudio sobre la aplicación de la LO 3/2007 (Rubio Castro, Bodelón González, & Soria Montáñez), presentado por la magistrada Inmaculada Montalbán, en el que se analizan más de 7.000 sentencias -7.476- dictadas entre 2008 y 2009 y relacionadas con la citada Ley de Igualdad. De ellas, en 340 se afirma que existe una clara influencia de la LO 3/2007.

El magistrado Lousada Arochena opina que los efectos beneficiosos que hubiera podido traer la Ley han quedado estancados a causa de la crisis (Lousada Arochena, 2017) y que, una vez admitida la constitucionalidad del sistema de cuotas (una de sus medidas más polémicas), al menos se ha conseguido que esos principios estén recogidos en nuestro Ordenamiento interno y que, con mayor o menor fortuna, y sobre todo con mayor o menor financiación, muchas empresas y administraciones públicas se hayan puesto a trabajar en ello, de una manera en la que hasta entonces no se había hecho.

2.5. ACUERDO DE INTENCIONES INSTITUTO DE LA MUJER-GC

En 2013, se firmó un acuerdo de intenciones entre el Instituto de la Mujer y la Guardia Civil. Fue un acuerdo pionero, pues ninguna Fuerza de Seguridad había firmado nada similar con esa Institución.

A raíz de este acuerdo, personal del Instituto de la Mujer comenzó a impartir formación en igualdad en las distintas Academias de la Guardia Civil, estando en la actualidad consolidada esta colaboración³.

2.6. COMITÉ PARA LA IGUALDAD EFECTIVA

En abril de 2007 se puso en marcha el Observatorio de la Mujer en las FCSE. Se habilitó, entonces, en el seno de la OAGC un teléfono gratuito (900 162 062) con el fin de atender todas las cuestiones relacionadas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno del Cuerpo.

No obstante, en enero de 2008 tuvo lugar la última reunión de este Observatorio, dejando de tener actividad desde ese momento, dadas las dificultades para coordinar aspectos conjuntos en materia de igualdad de género con el CNP (así se expuso en la última reunión habida por parte de los componentes de ese Cuerpo).

Posteriormente, por Resolución de 10 de julio de 2014, el director general de la Guardia Civil creó un órgano específico, el “Comité para la igualdad efectiva de mujeres y de hombres en la GC”, decretando la inaplicabilidad de las normas del Observatorio, en lo que afectase a la Guardia Civil.

3 Más adelante, se incluyen y nombran las actividades fruto de esta estrecha relación.

El Comité se instituyó con la finalidad de seguir sumando esfuerzos para constituirse en un referente ante la sociedad en el campo de la igualdad efectiva de hombres y mujeres en la Guardia Civil, configurando, asimismo, un órgano dedicado en exclusiva al Cuerpo con la finalidad de llevar a cabo el seguimiento y estudio permanente de los aspectos que pudieran tener incidencia en su personal en materia de igualdad y teniendo en cuenta los criterios de racionalización, simplificación y control del gasto que rige necesariamente la organización de la AGE.

El Comité es un órgano colegiado, presidido por el director general y, en su ausencia, por el Mando de Personal⁴.

La creación del Comité para la Igualdad tiene varios aspectos muy positivos, ya que está conformado de forma paritaria por personal de la Administración y de las Asociaciones Profesionales; lo integran personas con capacidad de decisión e influyentes; siendo además un número de personas que permite dinamicidad, ya que un número elevado de personas dificultaría los acuerdos; y tiene una presencia equilibrada de mujeres y de hombres, puesto que la igualdad no es un asunto de mujeres: nos atañe a todos y todas por igual.

Para que funcione este Comité se precisa disponibilidad de recursos humanos y materiales. Se necesita, también, comunicación, marketing y publicidad de lo que se va haciendo. Es necesario informar y comunicar a todo el personal el compromiso de la organización con la igualdad:

- Asegurando que la información llega a todas las personas.
- Detallando claramente el proceso de integración de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Los objetivos que se desea alcanzar.
- La decisión de poner en marcha un Plan de Igualdad.

2.6.1. Actividad del Comité: estadísticas y acciones

La estadística de actividad del Comité va creciendo poco a poco. En 2015, se recibieron 40 propuestas. En 2016, se alcanzaron las 60 y en 2017 la cifra se elevó a 75.

Es necesario contextualizar estos números, con el fin de comprender su pausado incremento. Por una parte, la Guardia Civil es una Institución operativa, en el sentido de que la mayor parte de su personal presta servicio, como es lógico, fuera de las oficinas.

Por otro lado, la mayor parte del personal muestra inquietud por cómo poder afrontar determinadas situaciones que, habitualmente, son poco frecuentes y cuya regulación no manejan necesariamente, como pudiera ser, por poner un ejemplo sencillo, qué derechos les asisten en caso de accidente de un familiar. Con el fin de facilitar la información precisa para afrontar situaciones como la descrita, el Comité elaboró una Guía de aplicación de las medidas de conciliación en la Guardia Civil⁵. Este documento,

4 Un Teniente General de la Guardia Civil ostenta este cargo.

5 La bondad de este documento es que está permanentemente actualizado. En él se reflejan más de 30 posibles incidencias que puede tener que afrontar el personal guardia civil en algún momento.

al que se tiene acceso por medio de la intranet corporativa, ha recibido desde su creación miles de visitas, que, entendemos, evitan las consultas que tuviera que hacer el personal, en caso de no estar disponible.

2.7. LEY 29/2014 DE 28 DE NOVIEMBRE, DE RÉGIMEN DEL PERSONAL DE LA GC

La Guardia Civil es un Cuerpo policial de naturaleza militar, motivo por el que le es de aplicación parte de la normativa de las FAS, tal y como regula el RD 1437/2010 (BOE), de 5 de noviembre, por el que se declara de aplicación para los miembros del Cuerpo de la GC el RD 96/2009, de 6 de febrero, que aprueba las RROOFAS.

La disposición adicional única establece las limitaciones a la aplicación de las RROOFAS a los miembros de la Guardia Civil, señalando que *sin perjuicio de lo que dispone el art. 2.2 de las RROOFAS que se aprueban en este RD, los capítulos I, II, III y V del título IV de estas RROO solo serán de aplicación a los miembros de la GC en tiempo de conflicto bélico, durante la vigencia del estado de sitio, en cumplimiento de misiones de carácter militar o cuando se integren en unidades militares.*

Así, más allá del respeto a la Constitución y al Ordenamiento jurídico, las disposiciones generales del título preliminar establecen un artículo específico para la Igualdad de Género, el 13, que refleja el siguiente mandato: *Velará por la aplicación de los criterios y normas relativas a la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la prevención de la violencia de género.*

La naturaleza militar de la Guardia Civil se traduce en que se tienen los derechos lícitamente limitados (Gómez Martínez, 2010), aunque solo en el plano estrictamente necesario para asegurar el cumplimiento de sus funciones. Esto no afecta, por la propia razonabilidad y proporcionalidad de los límites señalados, al principio de igualdad de trato y su transversalidad, que también ha de aplicarse sin límites ni restricciones en el ámbito militar (que incluye a la GC).

La normativa estatutaria básica que afecta directamente a la configuración del estatuto del personal de la Guardia Civil se compone de:

- LO 11/2007 (BOE), de 22 de octubre, Reguladora de los Derechos y Deberes de los miembros de la GC.
- LO 12/2007 (BOE), de 22 de octubre, del Régimen Disciplinario de la GC.
- Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la GC.

La referida Ley de Derechos y Deberes, aprobada pocos meses después de la LO de Igualdad, regula en su art. 3 (Igualdad):

1. En el régimen interno y funcionamiento de la GC no podrá establecerse, ni practicarse, discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo u orientación sexual, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
2. Las autoridades competentes promoverán las medidas necesarias para garantizar que en el ámbito de la GC la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente en la prestación del servicio, en el sistema de ingreso, formación,

situaciones administrativas, ascenso y acceso de la mujer a todos los niveles de mando y organización del Instituto.

En este artículo, se produce el mandato, a las autoridades, de garantizar la igualdad profesional entre los hombres y mujeres que integran el Cuerpo de la GC. Además, según el preámbulo de la LO 11/2007, esta Ley ha puesto especial énfasis en reforzar los mecanismos para garantizar la igualdad real y efectiva entre los hombres y mujeres de la GC, evitando las discriminaciones personales o profesionales.

Sin embargo, tras el citado art. 3 no se vuelve a mencionar en todo el articulado la igualdad, aunque en varios de los artículos que siguen se contemplan una serie de derechos, como los de régimen de horario de servicio (art. 28), vacaciones, permisos y licencias (art. 29), prevención de riesgos laborales y protección de la salud (art. 31), que guardan relación directa con la igualdad de oportunidades.

Por su parte, la LO del régimen disciplinario de la GC, en el art. 7.4, introduce la figura de la **discriminación o acoso por razón de sexo** para asegurar el principio básico de actuación recogido en el art. 5.1 b) de la LOFCS, en el que se alude al respeto a la Constitución y al ordenamiento jurídico, además de a la integridad y dignidad.

Esta infracción se ha tipificado en la categoría de muy grave, pudiendo acarrear la máxima sanción disciplinaria de separación del servicio (expulsión del Cuerpo con pérdida definitiva de la condición de guardia civil), otorgando un alto nivel de reprobación a estas conductas.

Finalmente, la Ley 29/2014 refiere la igualdad de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar en su art. 5, como sigue:

1. *La igualdad efectiva de mujeres y hombres **estará especialmente presente en el desarrollo y aplicación de esta Ley**. Se implementarán las **medidas necesarias para facilitar el ingreso y la promoción profesional de la mujer**.*
2. *Las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la AGE serán de aplicación a los miembros de la GC con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios.*
3. *Para asegurar la efectividad en la aplicación del principio de igualdad de género en la GC se realizarán **evaluaciones periódicas** y se establecerán los **mecanismos necesarios para garantizar dicho principio**, en la forma que reglamentariamente se determine⁶.*

Lo cierto es que la intención señalada en el art. 5 no se plasma de forma expresa en la norma.

Respecto al ingreso y acceso a la enseñanza en la Guardia Civil, se dispone en el cap. II del título IV de la Ley, el fortalecimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres respecto al acceso a los centros docentes de formación.

De esta manera, además de las pruebas físicas diferenciadas para ambos sexos,

6 Tal y como se prevé en los artículos 51.g) y 63 LOIEMH, en el seno de los criterios de actuación de las Administraciones Públicas ligados al principio de igualdad en el empleo público.

se remite al desarrollo reglamentario la adopción de medidas de acción positiva para las situaciones de gestación, parto y posparto, de modo que no incidan negativamente en las expectativas de carrera y que quede asegurada la protección de la mujer y de su descendencia.

Así, en los art. 32 a 38, que regulan el acceso a la GC, no se hace ninguna referencia específica a la igualdad, salvo el hecho de que se tiene en cuenta la especial situación de la mujer embarazada y la composición paritaria de los órganos de selección, no estableciéndose ninguna medida específica que “facilite el ingreso y la promoción” de las mujeres.

De igual modo, la Ley dispone la obligación de que se tienda a la **paridad** entre hombres y mujeres a la hora de configurar los **órganos de selección** para ingreso en los centros docentes de formación, en consonancia con lo previsto en la LOIEMH, con lo que se ayuda a reforzar aún más la objetividad del proceso selectivo.

Igualmente, el art. 44 de la Ley especifica, entre las finalidades a las que deben ajustarse los planes de estudios de la enseñanza de formación, la de **fomento del respeto a la igualdad** de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Se asigna así un notable vigor a la formación para la igualdad atendiendo al decisivo papel que le atribuye la LOIEMH para la consecución de sus fines, integrados ya de hecho en los planes de estudio.

Sin embargo, se obvia esta cuestión en el sistema de provisión de destinos, mencionando la atención a la familia en el art. 81, en el que realiza tímidas medidas organizativas, especialmente dirigidas a mujeres embarazadas o al cuidado de hijos o familiares.

De esta manera, se puede comprobar que se ha perdido la oportunidad de incluir medidas de acción positiva en la Ley de Personal de la Guardia Civil.

Posteriormente, se aprobaron otras normas, de desarrollo de la Ley, que inciden directamente en el personal guardia civil, en las que tampoco se ha ido más allá de la mera igualdad formal.

Así, el RD 848/2017 (BOE), de 22 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de destinos del personal de la GC, establece medidas específicas para pedir destino en excedencia por cuidado de hijos y otras específicas para trasladar, con carácter provisional, a la mujer embarazada o en periodo de lactancia a otro puesto de trabajo.

También se detalla la posibilidad de cambio de destino para la mujer guardia civil víctima de violencia de género, o víctima de acoso, e incluso la opción de la comisión de servicio. Sin embargo, en referencia a los diversos méritos necesarios en los destinos por concurso de méritos, no existe ninguna medida de acción positiva.

Otra norma fundamental para la carrera profesional del personal guardia civil es el RD 512/2017 (BOE), de 22 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de evaluaciones y ascensos del personal de la GC. Como en las normas anteriores, salvo la referencia a la composición paritaria de los órganos de selección y la alusión a la posibilidad de que la mujer, en determinadas situaciones (embarazo y maternidad), pueda aplazar su sometimiento a procesos de evaluación para asistir a cursos o para

el ascenso, no se establece ninguna medida de acción positiva.

El RD 728/2017 (BOE), de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de adquisición y pérdida de la condición de guardia civil y de situaciones administrativas, se ha limitado a reflejar las previsiones que se hacen en el EBEP sobre la situación de excedencia, incluyendo la posibilidad de pedir destino, y cursos, estando en esta situación administrativa por motivo de conciliación (en especial por embarazo y maternidad), posibilidad que antes le era negada al personal Guardia Civil, a diferencia del resto del funcionariado estatal.

3. NORMATIVA ESPECÍFICA PARA PERSONAL FEMENINO

3.1. NORMATIVA DE INGRESO Y POLICÍA

3.1.1. Ingreso (pruebas físicas, talla y causas de exclusión)

Las pruebas de ingreso, las tallas mínimas y, en ocasiones, incluso las causas de exclusión no fueron compartidas por el acceso a la Escala de Cabos y Guardias, como guardia civil profesional, y por el acceso a la Escala Superior de Oficiales (actualmente Escala de Oficiales), vía Academia General Militar, para tras cinco años de Academia regresar como teniente de la Guardia Civil.

3.1.2. Escala Básica

La edad máxima de ingreso fue, hasta 2014, de 29 años. Tras la aprobación de la Ley 29/2014, la edad máxima de ingreso en la Guardia Civil, según detalla su artículo 33, es de 40 años.

La talla mínima de ingreso en la Escala de Cabos y Guardias fue establecida, desde un principio, en 1,70m para los hombres y 1,65m para las mujeres. Este requisito fue cambiado en 1996, exigiéndose desde entonces una altura mínima de 1,65m para los hombres y 1,60m para las mujeres (Guardia Civil, 1996).

Las pruebas físicas han constituido siempre la espada de Damocles de las mujeres interesadas en ingresar en la GC. En palabras de Gonzalo Jar Couselo, que posteriormente alcanzó el empleo de general de la Guardia Civil, “han tenido siempre un **efecto discriminador que ha perjudicado claramente a las mujeres**” (Jar Couselo, *La mujer en la Guardia Civil: una perspectiva sociológica*, 2010).

En 2009, afirmaba con rotundidad algo que es de una lógica aplastante: “el hecho de que una vez obtenida la plaza ya no exista un seguimiento ni el más mínimo control del estado físico de los funcionarios, cuestiona seriamente la importancia de las citadas pruebas en las oposiciones de acceso” (Jar Couselo, *La Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (20 años en la Guardia Civil)*, 2009).

En lo referente a las causas de exclusión, el estado de gestación fue desde el principio una de ellas. Únicamente, comenzó a tenerse en cuenta que la maternidad era una situación que podría presentarse en las mujeres a partir de 2002, por medio

del RD 597 de ese mismo año (BOE-RD-597/2002). Previamente, fue regulada por el Ministerio de Defensa⁷.

Las distintas Órdenes que regularon cada uno de los procesos selectivos, hasta la fecha citada, para el ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas, contemplaron como causa de exclusión la gestación en la mujer. La eliminación de esta causa de exclusión era un imperativo jurídico si se pretendía realmente promover la igualdad real de la mujer en todos los ámbitos.

3.1.3. Escala Superior

Las mujeres que ingresaron en la Escala Superior tuvieron desde un principio las mismas exigencias físicas y las mismas puntuaciones que sus compañeros varones. Esto cambió en 2007. A partir de entonces han sido diferenciadas: mismas pruebas, con exigencia distinta.

El caballo fue una de las pruebas de ingreso por última vez en 2004. El salto de este aparato de 120cms de largo, 95cms de ancho, a una altura de 1,25m utilizando un trampolín representó un verdadero reto para muchas mujeres, que no consiguieron superar esta prueba. En 2005 ya no se exigía saltarlo.

3.2. UNIFORMIDAD Y POLICÍA

Un RD de 28 de marzo de 1844 creó la Guardia Civil como un “cuerpo especial de fuerza armada de infantería y caballería”. Su fundador, Francisco Javier Girón y Ezpeleta Las Casas y Enrile, el duque de Ahumada, exigió al Gobierno, para aceptar el encargo de organización del Cuerpo de Guardias Civiles, “tener intervención en el vestuario” (Lucena Giraldo, 2015). Esto supuso el establecimiento de una rigurosa uniformidad y, en caso necesario, la aplicación de castigos estrictos a quienes no la respetasen.

Con la importancia que desde un principio se le dio al aspecto externo, no sorprende que la primera norma que estableció la Guardia Civil para las mujeres que se incorporaron en 1988 a la Academia de Guardias Civiles fuera la Orden General nº 54 (ARCHIVOSGC), de 1989.

*La próxima incorporación de la mujer a las distintas Unidades del Cuerpo obliga a dictar unas normas que fijen los principios básicos a los que debe ajustar su cuidado personal cuando vista el uniforme y durante la práctica del servicio. El **criterio orientador** debe ser la **renuncia** voluntaria a posibles **gustos personales** y la consciente **aceptación de la imagen de limpieza, austeridad y compostura** exigible a todo miembro del Cuerpo. El aspecto de la mujer Guardia Civil debe inspirar, en todo momento, confianza y respeto.*

De esta forma se venía a motivar el articulado que seguía, a continuación, que se refería a aspectos relativos a la uniformidad y cuidado personal, detallando lo relativo al cabello, peinados, maquillaje, lápiz de labios, uñas, medias y guantes, correa, calzado y bolso, aderezos y alhajas. En caso de vulnerar las mencionadas normas, sería de apli-

7 El R.D. 1735/2000, 20 octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso y Promoción en las Fuerzas Armadas, en su artículo 7, se posicionó claramente a favor de la protección de la maternidad (BOE).

cación el art. 8.5. LO 12/85, de 27 de noviembre, del Régimen Disciplinario de las FAS. Esta OG fue firmada por el tristemente conocido director general Luis Roldán Ibáñez.

A esta OG, le siguió años después otra, la nº 38, de 30 de septiembre de 1997, que derogaba la anterior e introducía cambios significativos en la uniformidad femenina:

- Fijaba el pantalón como prenda del uniforme de diario y no la falda, como hasta ese momento.
- Suprimía la “guerrera adaptada”, por la guerrera del modelo masculino. La carencia de bolsillos en la primera dificultaba la localización apropiada de los distintivos de curso, de permanencia o de las condecoraciones.
- Incluía uniformidad específica para el “avanzado estado de gestación”.

Actualmente, hay abierto un grupo de trabajo que está perfilando lo que será la nueva normativa en materia de policía en el seno de la Guardia Civil.

Fecha de recepción: 24/10/2018. Fecha de aceptación: 26/11/2018

Un cambio que supuso otro importante cambio

El 10 de enero de 2006, después de un importante cambio que lo facilitó, Alba Romero volvió a incorporarse a su puesto de guardia civil como mujer.

Una gran alegría para ella, que conseguía de esta manera culminar su sueño, aunque no fuese un camino de rosas. En cualquier caso, era lo que tanto había anhelado, ser mujer y guardia civil.

Hija de guardia civil y hermana de tres guardias civiles, tuvo muy clara desde siempre su vocación. Quizás el hecho de nacer en un cuartel la marcara en este sentido, como a sus hermanos.

Así que en cuanto pudo dio el paso y salió como guardia civil de la Academia de Baeza. Asentada ya en Castellón y feliz en su trabajo, decidió acometer la otra gran ilusión que desde siempre la había acompañado: verse en el cuerpo que sentía debía tener. Por eso pidió la baja, sin que nadie supiera el motivo, y se sometió a las delicadas operaciones que le iban a suponer su reasignación. Ya sería la mujer que siempre había sentido, tanto por dentro como por fuera. Pero cuando quiso volver a la Guardia Civil, en octubre de 2003, el reconocimiento médico se lo impidió. Ahí empezó su “verdadera lucha”, para no ser declarada “inútil” e irse a casa.

Gracias a su tesón, a muchos apoyos, incluso de algún miembro del tribunal médico que la valoró, y sus ganas de seguir con su trabajo y verse realizada como mujer guardia civil hoy está en activo y trabajando en la Unidad de Policía Judicial de Castellón.

Ya decía Nietzsche que “lo que no te mata te hace más fuerte” y eso le pasó a Alba, salió reforzada de esta experiencia y más cuando volvió a su destino y fue recibida por sus compañeros y mandos. Al principio todos tuvieron que darse tiempo para adaptarse a la nueva Alba, pero todo transcurrió con respeto y cariño y hoy día todo lo vivido queda como un curioso recuerdo.

A Alba le preocupa que los jóvenes sean más intransigentes con situaciones como la suya, pero es feliz con su trabajo y con haber abierto el camino a los que como ella han nacido en un cuerpo equivocado.

Ella tuvo clara su lucha y cómo debía hacerla, sin ofender a nadie, sino luchando por su verdad. Y así también consiguió que hoy día, en todos los procesos selectivos de nuevos militares y guardias civiles desde 1989, en base a la orden del Ministerio de la Presidencia de 6 de marzo de 2009, todos los transexuales carentes de órgano genital masculino pueden ingresar en las Fuerzas Armadas en todas las escalas de los Ejércitos de tierra y del Aire, la Armada, los Cuerpos Comunes de la Defensa y la Guardia Civil.

Una orden ministerial que firmó María Teresa Fernández de la Vega y que establecía un nuevo cuadro médico de exclusiones, a propuesta de la titular de Defensa en ese momento, Carme Chacón, pues el anterior llevaba vigente 20 años.

Ana María Ruano
Periodista del Centro de Análisis y Prospectiva de la Guardia Civil