

MARCO JURIDICO.

EL 22 DE MARZO DE 1988 EL BOE PUBLICABA LA RESOLUCIÓN NÚMERO 432/38197/1988, DE 18 DE MARZO, POR LA QUE SE REGULABAN LAS PRIMERAS PRUEBAS SELECTIVAS PARA EL INGRESO DE LA MUJER EN EL CUERPO DE LA GUARDIA CIVIL.

El citado Real Decreto era una consecuencia de las leyes orgánicas de Criterios Básicos de la Defensa Nacional y del Plan para la igualdad de oportunidades de la mujer, lo que había propiciado un acuerdo del Consejo de Ministros de septiembre de 1987.

Se establecía en el **preámbulo** de la norma que no podrían existir en los procesos de selección más diferencias que las derivadas de las «*distintas condiciones físicas*», que la mujer podrá alcanzar «*todos los empleos militares*» —sin que exista distinción terminológica alguna con el varón— y que los destinos a ocupar serán los mismos que los de los hombres, salvo los que se deriven de las «*condiciones fisiológicas*».

Si bien la previsión inicial era restringir a 150 el cupo de mujeres, con el pretexto de poder ir formando unas escalas de suboficial y oficial femeninas, la **realidad legal es que no existió tal limitación, aun cuando los resultados finales de la selección hiciesen sospechar sobre la existencia de algún mecanismo corrector.**

2.817 fueron las primeras aspirantes

En la **Constitución española artículo 14** introdujo en nuestro Ordenamiento Jurídico el principio de igualdad entre hombre y mujer al establecer que:

“los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

A su vez, el **artículo 23.2** de la Constitución preceptúa que:

“2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las Leyes”.

Asimismo, respecto al acceso al trabajo de la mujer en el **artículo 35** apartado primero se preceptúa que:

“todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades

y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Independientemente de las leyes y demás Reglamentos que regulan las diversas situaciones administrativas, permisos y licencias de los funcionarios públicos y, que tratan de favorecer una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, y que pueden afectar indistintamente tanto a hombres como a mujeres, existen diversas normas que contienen **preceptos específicamente dirigidos al personal femenino** entre las que destacan las siguientes:

***Orden General número 54, de 12 de abril de 1989, sobre uniformidad y cuidado personal de la mujer guardia civil.**

***Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil**, en su **artículo. 26 apartado 4** establece que:

“en los sistemas 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”.

Artículo 75. Atención a la familia:

“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 Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino”.

*** Orden General número 1/99, dada en Madrid el día 29 de diciembre de 1998 (BOC 3/99)** por la que se regula la uniformidad para el personal femenina durante el periodo de gestación.

*** Real Decreto 1250/2001, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de destinos del personal del Cuerpo de la Guardia Civil:** comprende la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la mujer en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico

Artículo 31. Exención de cometidos para la mujer embarazada:

“1. El Jefe de la unidad, centro u organismo en que tenga su destino la mujer guardia civil en estado de gestación, previo informe de los Servicios Médicos del Instituto, podrá:

- a) Eximirla del desempeño de los cometidos que pongan en riesgo su embarazo.
- b) Asignarle cometidos distintos, que no resulten incompatibles con su estado.
- c) Asignarle, si el destino lo permite, un puesto orgánico distinto al que estuviera ocupando.

Dichas determinaciones, que no supondrán para la gestante pérdida de destino, quedarán sin efecto al concluir el embarazo.

2. Las mismas decisiones podrán ser adoptadas, preventivamente, a petición de la interesada y sin necesidad de prescripción facultativa, cuando exista causa urgente para ello”.

- **Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.**

Artículo 10. Protección de la maternidad:

“La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 4 deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la mujer en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, los mandos competentes de las unidades a que pertenezcan adoptarán las medidas necesarias de las previstas en las normas sobre destinos y permisos en la Guardia Civil y en la legislación vigente sobre permisos para el personal al servicio de las Administraciones públicas, para evitar la exposición de dichos riesgos”.

- * **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.**

Artículo 17 apartado 3: “En el marco de los Acuerdos que las Administraciones Públicas suscriban con la finalidad de facilitar la movilidad entre los funcionarios de las mismas, tendrán especial consideración los casos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de violencia de género”.

Artículo 20.1. i:

“La funcionaria víctima de violencia sobre la mujer que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo propio de u

Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea e necesaria provisión. En tales supuestos a Administración Pública competente

en cada caso estará obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite”.

Artículo 29 apartado 8:

“Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Artículo 30.1.e:

“Las funcionarias embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo”.

Artículo 30.1.f:

“La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al foral de la jornada, o en una hora al inicio o al foral de la jornada, con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen”.

Artículo 30.3:

“En el supuesto de parto, la duración el permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso e parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la uncionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al arto. 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.

Artículo 30.5:

“En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de

asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso”.

CONCLUSIONES:

No se puede hablar realmente de integración, pues este cuerpo militar no está todavía mentalizado para que una mujer pueda dar órdenes a un hombre.

No es una organización que reciba o acomode bien a la mujer, al hundir sus raíces en «*tradiciones masculinas*” lo que hace que los hombres, al sentirse amenazados en su situación, se muestren hostiles y no cesen de poner obstáculos a esa futura integración.

Siendo **ese rechazo mucho mayor en los de más edad y en los escalones básicos** más que en los altos niveles del mando.