



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

E.T.



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



cel
Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO Estatal
SEPE

E. T.

Que vos suxiren estas siglas?

Probablemente, á maioría, unha destas 2 posibilidades:

1. Falando de cinema, o que vén á mente a película de ciencia ficción de Steven Spielberg (*O Extraterrestre*, de 1982).
2. No ámbito laboral, O Estatuto dos Traballadores, texto legal que regula as relacións laborais en España.

Teñen algo en común?

Algo si: que case coinciden na data en que “viron a luz”.

Sobre a primeira: un “*taquillazo*” que segue gustando hoxe en día (e que nos serve de “*muleta*” para contextualizar o contido deste artigo).

Pasemos á segunda:

- O primeiro E.T. (BOE 14/03/1980): *Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos Traballadores*. O seu sentido e necesidade aparecen recollidos no artigo 35 da Constitución Española.
- O último publicado (BOE de 24/10/2015): *Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores* (con modificacións posteriores, como no RDL 32/2021 de 28 de decembro de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo, e outras, algunhas mesmo en 2023).

Ímonos centrar no artigo 15, e ver algunhas partes da súa nova redacción:

*1. O contrato de traballo presúmese concertado por tempo indefinido. O contrato de traballo de duración determinada só poderá celebrarse por circunstancias da produción ou por substitución de **persoa traballadora**.*

*Poderán celebrarse contratos de duración determinada para a substitución dunha **persoa traballadora** con dereito a reserva de posto de (...)*

*4. As persoas contratadas incumprindo o establecido neste artigo adquirirán a condición de fixas. Tamén adquirirán a condición de fixas as **persoas traballadoras temporais** que non fosen dadas de alta na Seguridade Social unha vez transcorrido un prazo igual ao que legalmente se puido fixar para o período de proba.*

*5. Sen prexuízo do anterior, as **persoas traballadoras** que nun período de vinte e catro meses estivesen contratadas durante un prazo superior a dezaioito meses, ...adquirirán a condición de persoas traballadoras fixas. (...)*

7. A empresa deberá informar as persoas con contratos de duración determinada ou temporais (...), a fin de garantirles as mesmas oportunidades de acceder a postos permanentes que as demais **persoas traballadoras. (...).**

Mulleres (e homes):

Que saibades que “oficialmente” xa non somos “traballadores” senón “persoas traballadoras” (a acepción “xenérica” en masculino non incluía ás mulleres).

Si, adiviñástelo, o artigo vai da importancia do uso da linguaxe inclusiva, en todos os ámbitos, pero, concretamente no laboral.

É coñecido que moita xente segue mantendo a tese de que, ante obstáculos de gran calado para a consecución da igualdade (brecha salarial, teito de cristal, necesidades de conciliación, acoso sexual...) deterse na linguaxe “*ten pouco sentido*”.

Imos ver, cun exemplo, como, nalgúns casos, non só era necesario, poderíamos dicir que era “*imprescindible*” modificar a redacción primixenia. Baste resaltar que, na parte do articulado, referente embarazo, maternidade, risco durante a lactación dicía “**que afectasen o traballador**”...

Vese así máis claro?

Ademais da “*incongruencia*” do exemplo anterior, consideremos os puntos seguintes:

a. A normativa sobre a materia. A destacar:

- A Lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo, para a igualdade efectiva entre homes e mulleres, na que figura (entre os criterios xerais de actuación que deben cumprir os Poderes Públicos):
(...)“a **implantación dunha linguaxe non sexista** no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas” (art. 14).
A Corporación RTVE, no exercicio da súa función de servizo público, perseguirá na súa programación, entre outros obxectivos, **utilizar a linguaxe en forma non sexista** (art. 37).
No exercicio das súas actividades, a Axencia EFE velará polo respecto do principio de igualdade entre mulleres e homes e, en especial, pola **utilización non sexista da linguaxe** (art. 38).”(…)
- O Real Decreto lei 6/2019, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación introduce unha linguaxe inclusiva na redacción da norma.
- No RD 901/2020 do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro, establece que, no caso das empresas e outras organizacións comprendidas no artigo 1.2 do E.T., os plans de igualdade poderán incorporar medidas que resulten necesarias, en función dos

resultados do diagnóstico, relativas á linguaxe e a comunicación non sexista.

b. Numerosos estudos coinciden en que, coidar a linguaxe no ámbito laboral é unha medida que axuda no impulso e a consecución da igualdade, xa que é unha mostra de que se ten en conta e respéctase ás mulleres como traballadoras e como directivas, e, por tanto, é unha ferramenta que axuda a superar a brecha de xénero que fai que as mulleres teñan menor acceso ao emprego, ou que o fagan en peores condicións, e que non alcancen os postos máis altos da empresa.

c. É unha evidencia que a través da linguaxe transmítense contidos e significados culturais, e se unha cultura historicamente foi/é patriarcal, é deducible que a través da linguaxe transmítase a idea patriarcal dunha organización social rexida por unha relación xerárquica e desigual entre mulleres e homes, onde os últimos teñen unha posición de superioridade fronte ás primeiras con respecto ao acceso e o uso dos recursos existentes. Por tanto, se a lingua coa que nos relacionamos moldea a nosa forma de pensar e categorizar ao mundo (neste caso de maneira discriminatoria e desigual), podemos concluír que, para visibilizar ás mulleres e tratar, a nivel lingüístico, a todas as persoas de forma simétrica, unha moi boa estratexia é o uso dunha linguaxe inclusiva e inclúente.

Tendo en conta todo o anterior, lanzamos unha pregunta para solicitar opinións:

Chegou o momento de cambiar E.T. por E.P.T.?