



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

GABINETE
TÉCNICO DE
Igualdade

E. T.



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA



Confederación de
Empresarios de Lugo



Confederación
empresarial de
Ourense



CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE PONTEVEDRA

Con la financiación de:



CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



E. T.

¿Qué os sugieren estas siglas?

Probablemente, a la mayoría, una de estas 2 posibilidades:

1. Hablando de cine, lo que viene a la mente la película de ciencia ficción de Steven Spielberg empezó a desarrollar en 1980 (*El Extraterrestre*, estrenada en 198).
2. En el ámbito laboral, *El Estatuto de los Trabajadores*, texto legal que regula las relaciones laborales en España.

¿Tienen algo en común?

Algo sí: que casi coinciden en la fecha en “*vieron la luz*”.

Sobre la primera: un taquillazo que sigue gustando hoy en día (y que nos sirve de “*muleta*” para contextualizar el contenido de este artículo).

Pasemos a la segunda:

- El primer E.T. (BOE 14/03/1980): *Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*. Su sentido y necesidad aparecen recogidos en el artículo 35 de la Constitución Española.
- El último publicado (BOE de 24/10/2015): *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (con modificaciones posteriores, como en el RDL 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, entre otras, alguna incluso en 2023).

Vamos a centrarnos en el artículo 15, y ver algunas partes de su nueva redacción:

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

*El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de **persona trabajadora**.*

*Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una **persona trabajadora** con derecho a reserva de puesto de trabajo (...)*

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

*También adquirirán la condición de fijas las **personas trabajadoras temporales** que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.*

5. Sin perjuicio de lo anterior, **las personas trabajadoras** que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, ...adquirirán la condición **de personas trabajadoras fijas**. (...)

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, (...), a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás **personas trabajadoras**. (...)

Mujeres (y hombres):

Que sepáis que “oficialmente” ya no somos “trabajadores” sino “**personas trabajadoras**” (la acepción “genérica” en masculino no incluía a las mujeres).

Si, lo habéis adivinado, el artículo va de la importancia del uso del lenguaje inclusivo, en todos los ámbitos, pero, concretamente en el laboral.

Es conocido que mucha gente sigue manteniendo la tesis de que, ante obstáculos de gran calado para la consecución de la igualdad (brecha salarial, techo de cristal, necesidades de conciliación, acoso sexual...) detenerse en el *lenguaje “tiene poco sentido”*.

Vamos a ver, con un ejemplo, como, en algunos casos, no solo era necesario, podríamos decir que era “*imprescindible*” modificar la redacción primigenia. Baste resaltar que, en la parte del articulado, referente a embarazo, maternidad, riesgo durante la lactancia decía “*que afectasen **al trabajador**” ...*

¿Se ve así más claro?

Además de la “*incongruencia*” del ejemplo anterior, consideremos los puntos siguientes:

a. La normativa sobre la materia. A destacar:

- La *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*, en la que figura (entre los criterios generales de actuación que deben cumplir los Poderes Públicos):

(...) “**la implantación de un lenguaje no sexista** en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas” (art. 14).

La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación, entre otros objetivos, **utilizar el lenguaje en forma no sexista** (art. 37).

En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la **utilización no sexista del lenguaje** (art. 38).” (...)

- El Real Decreto ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación introduce un lenguaje inclusivo en la redacción de la norma.

- En el *RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, establece que, en el caso de las empresas y otras organizaciones comprendidas en el artículo 1.2 del E.T., los planes de igualdad podrán incorporar medidas que resulten necesarias, en función de los resultados del diagnóstico, relativas al lenguaje y la comunicación no sexista.
- b. Numerosos estudios coinciden en que, cuidar el lenguaje en el ámbito laboral es una medida que ayuda en el impulso y la consecución de la igualdad, ya que es una muestra de que se tiene en cuenta y se respeta a las mujeres como trabajadoras y como directivas, y, por tanto, es una herramienta que ayuda a superar la brecha de género que hace que las mujeres tengan menor acceso al empleo, o que lo hagan en peores condiciones, y que no alcancen los puestos más altos de la empresa.
- c. Es una evidencia que a través del lenguaje se transmiten contenidos y significados culturales, y si una cultura históricamente ha sido/es patriarcal, es deducible que a través del lenguaje se transmita la idea patriarcal de una organización social regida por una relación jerárquica y desigual entre mujeres y hombres, donde los últimos tienen una posición de superioridad frente a las primeras con respecto al acceso y el uso de los recursos existentes. Por tanto, si la lengua con la que nos relacionamos moldea nuestra forma de pensar y categorizar al mundo (en este caso de manera discriminatoria y desigual), podemos concluir que, para visibilizar a las mujeres y tratar, a nivel lingüístico, a todas las personas de forma simétrica, una muy buena estrategia es el uso de un lenguaje inclusivo e incluyente.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, lanzamos una pregunta para recabar opiniones:

¿Llegó el momento de cambiar E. T. por E. P. T.?