



# El lenguaje inclusivo en el Orden Social de la Jurisdicción

por José Rafael García de la Calle

## 1.- El origen del problema.

La Ley 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 14.11 estableció como uno de los criterios generales de actuación de 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 (...)*”. Parte de la base de la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, pues los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras.

El siguiente paso importante respecto a la utilización del lenguaje hoy llamado inclusivo y entonces “no sexista” lo encontramos en el “*Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo*” aprobado por la decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008. Concretamente establece que “(...) *La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o denigrantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es o deber ser, irrelevante. La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento con institución respalda plenamente el principio de igualdad de género y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho. Para este fin, es importante establecer orientaciones que aseguren en la medida de lo posibles que el lenguaje no sexista sea la norma y no la excepción en los documentos parlamentarios (...)*”.

Lo anterior tuvo su reflejo a nivel judicial en el Acuerdo de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial (en adelante CGPJ) de 16 de junio de 2009, sobre normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo del CGPJ, siendo sus principales aspectos:

- a) Uso del masculino y del femenino en la designación de profesiones y actividades, evitando en la designación de cargos la identificación de las mujeres a través de los hombres.
- b) Uso del doble artículo el/la en formularios, impresos y documentos.

## 2.- La colonización de la legislación social por el lenguaje inclusivo.

En un principio, la obligación de utilización del lenguaje inclusivo o no sexista se limitó fundamentalmente al lenguaje administrativo, incluyendo dentro de las Administraciones Públicas,

entre ellas el CGPJ, pero no dio el salto al ámbito jurisdiccional. De hecho, llama la atención que la Comisión de Expertos para la Modernización del Lenguaje Jurídico, creada por el Ministerio de Justicia el 18 de febrero de 2010, en sus recomendaciones sobre utilización de un lenguaje claro y comprensible no se hiciera mención del lenguaje no sexista.

Además, en la importante batería de leyes sociales que fueron promulgadas en los años subsiguientes, tanto sustantivas (Ley 35/2010 de 17 de septiembre, Ley 27/2011, de 1 de agosto, Ley 3/2012, de 6 de julio, Real Decreto Legislativo 3/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores) como procesales (Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social), no se utilizara normalmente el lenguaje inclusivo, y seguían haciéndose referencias con el masculino genérico, especialmente en plural, a “beneficiario o beneficiarios” “trabajador o trabajadores” “actor o actores”.

Sin embargo, tras el cambio político producido en 2018, el nuevo ejecutivo salido de la moción de censura de 2018 y el nuevo legislativo salido de las elecciones generales de abril y noviembre de 2019, se volcaron con el lenguaje inclusivo que se utilizó de forma generalizada en todas las nuevas iniciativas legislativas a partir del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Así se aprecia claramente en multiplicidad de normas, desde el Real Decreto Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y lucha contra la precariedad en la jornada de trabajo, pasando por la batería de reales decretos leyes motivados por la pandemia del COVID-19, el Real Decreto ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, o la Ley 3/2013, de 28 de febrero, de Empleo.

Un ejemplo de ello es la nueva redacción dada al apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, por el citado Real Decreto-Ley 8/2019- cuando en su párrafos 5 y 6 establece “(...), *La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parte, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parte hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. (...) Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor (...).*”

Como se evidencia de la simple lectura, el redactado huye de un lenguaje claro y comprensible, poniendo el énfasis en no herir posibles susceptibilidades en materia de sexo, género u orientación sexual.

### **3.- Lenguaje inclusivo y ejercicio de la jurisdicción.**

El lenguaje, dentro del respeto a las normas de la Real Academia Española de la Lengua, es algo inherente a cada persona, y habrá tantas formas de lenguaje como jueces ejerciendo la potestad jurisdiccional.

Esto se muestra en todo su esplendor en las resoluciones orales que surgen durante el acto de conciliación y la dirección del juicio oral. La utilización de lenguaje inclusivo o no dependerá de cada magistrado (o letrado de la administración de justicia). En general, y dado que el lenguaje inclusivo nos lleva de forma casi inevitable bien a utilizar el doble género masculino/femenino, o bien términos neutros rebuscados y alejados del lenguaje oral más común. Por ello, según mi experiencia y entorno más cercano, no se hace una utilización amplia del lenguaje inclusivo.

Por su parte, en las resoluciones escritas, hay que hacer también una distinción entre aquellas resoluciones estereotipadas (normalmente diligencias, decretos, providencias y autos) cuyo contenido esencial proviene de los modelos de los distintos programas de gestión procesal y aquellas otras resoluciones, normalmente sentencias, que tienen un proceso más artesanal.

En el primer caso, sí hay una utilización generalizada del lenguaje inclusivo, ya que tanto el Ministerio de Justicia como las Consejerías de Justicia de las Comunidades Autónomas que aportan los medios materiales a la Administración de Justicia, han asumido la utilización del citado lenguaje.

En el segundo caso, dependerá de la opción personal de cada Magistrado, si bien, en mi experiencia y entorno más cercano, debido a la necesidad de utilizar duplicidad de palabras masculino/femenino, o buscar términos más rebuscados o circunloquios que no aportan claridad al lenguaje, no es lo más habitual.

#### **4.- Algunas reflexiones.**

1.- La utilización del lenguaje inclusivo, también en la jurisdicción social, choca con algunas tendencias naturales de la comunicación, como son la simplificación y acortamiento de los mensajes, buscando la mayor rapidez comunicativa sobre todo en la expresión oral, por lo que, pese al bombardeo político y mediático actual, es dudoso que acaba imponiéndose de forma generalizada.

2.- El problema y la clave está, quizá, en lo que ya refería el Informe del Parlamento Europeo de 2008, respecto a la “interpretación”. Es decir, que la palabra utilizada por el emisor pueda interpretarse por el receptor del mensaje como “*sesgada, discriminatoria o degradante*”. Ello nos sitúa en un plano puramente subjetivo, ya que el emisor no ve sesgo, discriminación y utilización del sustantivo genérico, sobre todo si es plural, mientras que el receptor, influido por una sociedad hipersensible e hipersexualizada, así lo percibe al entender que lo hace para invisibilizar al sexo femenino. Mala solución tiene legislar o regular la subjetividad, y la solución está en tratar de respetar y no imponer ni una ni otra forma del lenguaje.

3.- Esta subjetividad me lleva a recordar una significativa anécdota histórica, respecto a los desnudos pintados por Miguel Ángel en la escena del Juicio Final de la Capilla Sixtina en 1512: el Papa Julio II inicialmente le recriminó tal situación, y el Genio le replicó que el pecado y la lujuria no estaba en las pinturas en sí, sino en la mente calenturienta que las miraba con esa finalidad. Las figuras quedaron desnudas.... hasta que, en 1564, tras la Contrarreforma de Trento, otro Papa, Pio IV, las mandó cubrir.

***José Rafael García de la Calle***  
Magistrado y Profesor Asociado  
Universidad de Alcalá (España)