

DECRETO DE NORMALIZACIÓN DEL USO DEL EUSKARA EN EL SECTOR PÚBLICO DE LA CAPV

Lectura del sindicato ELA

1.- Es el momento de hacer frente a los complejos

El castellano es hegemónico en las administraciones de la CAPV por imposición

ELA reivindica el derecho de la población vascohablante a vivir en euskara en todos los ámbitos de su vida; es más, en la medida en que es un sindicato, reivindica expresamente el derecho a trabajar en euskara. La lengua es un elemento fundamental de la identidad de cada persona; junto con cualquier otra expresión de la identidad es ineludible respetar los derechos lingüísticos para poder manifestar libremente la identidad de toda persona. *Sensu contrario*, en la medida en que no tengamos posibilidad de manifestar nuestra identidad en todos los ámbitos de nuestra vida las personas vascohablantes estaremos discriminadas, también en el trabajo.

El castellano, y el francés en la Euskal Herria continental, han alcanzado su estatus hegemónico mediante la imposición. El euskara no es una lengua menor, sino minorizada. La ofensiva contra los derechos lingüísticos de la gente euskaldun se lleva produciendo desde hace siglos; sufrimos un ataque legal, judicial, policial y militar desde hace mucho tiempo, y a esto ahora se le añade la ofensiva neoliberal. A través de la ley del mercado y las políticas de estado el castellano ha ocupado por la fuerza los espacios que no resultan rentables económicamente para las lenguas minorizadas (cines, industria editorial, teatro, música, televisión, radios...). En esta sociedad que se comunica por medio de las redes sociales la hegemonía del castellano es cada vez más fuerte. En consecuencia, todas las vascas y vascos (de Hegoalde) están obligadas a dominar el castellano, tal como ordena la Constitución; por el contrario, saber euskara es opcional, con frecuencia es una opción plagada de obstáculos y que no se garantiza por parte del sistema educativo.

El respeto de los derechos lingüísticos de la población euskaldun no puede ser responsabilidad de personas individuales; son los gobiernos los que deben crear las condiciones colectivas para que los derechos lingüísticos de toda la población se respeten en todos los espacios, pero en general las administraciones no han fomentado esas condiciones.

Es más, debido a las políticas de precarización del empleo que se han impulsado miles de trabajadoras y trabajadores no vascohablantes han prestado servicios durante muchos años en las administraciones, sin que en muchos casos se les haya ofrecido ayuda ni recursos para aprender euskara. Esa precaria situación, junto con las deficientes políticas comunicativas y lingüísticas llevadas a cabo por el Gobierno Vasco, ha provocado que algunas de esas personas perciban el euskara como una amenaza.

La consecuencia de ello ha sido que en situaciones de gran vulnerabilidad para la ciudadanía (sanidad, justicia, relaciones con fuerzas policiales, solicitud de subvenciones...) exigir la atención en euskara resulte con frecuencia algo muy incómodo; la gente que habla euskara se ve obligada a hacerse notar, y en muchos casos el hecho de querer relacionarse en euskara se le vuelve en contra, en función de la formación, capacidad y actitud del trabajador o trabajadora pública que le atiende. Casi todas las actuaciones administrativas inmediatas en que no intervienen servicios de traducción (altas de Osakidetza, historias clínicas, multas impuestas por la policía, juicios, etc.) se producen exclusivamente en castellano. El caso más flagrante es el de la administración de Justicia. Según el departamento de Justicia en 2021 los servicios de traducción solo intervinieron en 68 declaraciones, mientras que el resto de actuaciones orales (juicios, trámites orales, declaración de testigos...) fueron únicamente en castellano. Esta estadística no es indicativa de la voluntad lingüística de la ciudadanía, sino fruto de los obstáculos, presiones y, en definitiva, de la imposición del castellano.

Igualmente, el funcionamiento de la gran mayoría de las administraciones de la CAPV se realiza casi exclusivamente en español. En el propio Gobierno Vasco, salvo algunas viceconsejerías y direcciones aisladas, se trabaja casi siempre en castellano, aunque la imagen que se da al exterior sea diferente gracias a las traducciones. Esto es, las personas euskaldunes que trabajan en el sector público están obligadas a hacerlo en castellano.

Es hora de equiparar los derechos lingüísticos de la población euskaldun y de la no vascoparlante

La base para garantizar los derechos lingüísticos de la población euskaldun y no euskaldun es el bilingüismo. Sin embargo, actualmente el conjunto de las trabajadoras y trabajadores públicos de la CAPV solo está obligada a saber el castellano; es más, sin hablar esa lengua no se puede participar en la pruebas de selección. ELA cree que hay que lograr el bilingüismo en un plazo razonable y crear las condiciones colectivas para garantizar plenamente los derechos lingüísticos de la población vascohablante, en tanto ciudadanía como personas trabajadoras, en la misma medida en que la población castellanohablante los tienen garantizados ya. En ese plazo las administraciones tienen que asegurar que toda persona vascohablante será atendida en euskara sin que se tenga que hacer notar ni se vea obligada a superar más obstáculos, y que toda trabajadora o trabajador euskaldun podrá desarrollar su actividad en euskara, siempre que la ciudadanía no demande expresamente ser atendida en castellano.

Desde el punto de vista de ELA el Decreto de Normalización de Uso del Euskara en el Sector Público de la CAPV debería dirigir esa transición. Pero esta no puede ser responsabilidad de las trabajadoras y trabajadores, y mucho menos correr a cargo del esfuerzo unilateral de las personas que han venido encadenando contratos eventuales durante años. En los próximos quince años se

jubilará la mitad del personal en el sector público, precisamente quienes tienen un menor nivel de conocimiento del euskara. Ese plazo es un periodo razonable para garantizar el bilingüismo en las administraciones públicas, efectuando el relevo de las personas que se jubilan con personal que conozca ambas lenguas y dando ayuda a las trabajadoras y trabajadores no vascohablantes para que aprendan euskara. ELA cree que es el momento de ser firmes en cuanto a la meta y flexibles respecto al recorrido para llegar hasta aquella.

Mientras el conocimiento del euskara no se generalice en la sociedad (dado que el euskara actualmente no tiene la capacidad que tiene el castellano de imponerse en todos los ámbitos para garantizar su conocimiento universal), al menos en el sector público deberá extenderse mediante los perfiles lingüísticos. Y habrá que tomar medidas para equilibrar la situación lingüística en la medida en que la situación de los derechos de la población euskaldun es mucho peor.

El Gobierno Vasco cede ante la euskarofobia con su propuesta de decreto

Estamos sufriendo una ofensiva euskarófoba jurídica, legal y política. En el origen de dicho ataque se encuentra el supremacismo lingüístico procastellano: se trata de la línea de pensamiento que considera natural la imposición de las lenguas dominantes como el castellano y ve como discriminación toda medida favorable al euskara. En consecuencia, las mismas personas que dan por buena la imposición total del español estiman como excesivo todo paso hacia la igualdad en los derechos lingüísticos de las y los vascoparlantes. Los mismos sectores políticos, patronales, sindicales y judiciales son los que atacan el modelo de inmersión lingüística que puede garantizar el conocimiento de las dos lenguas a través de la educación; esto es, quienes buscan reproducir castellanoparlantes monolingües que supuestamente serán discriminados en el futuro bloquean desde su posición hegemónica la igualdad de derechos para la gente que quiere vivir en euskara.

Estos sectores euskarófobos plantean tres dicotomías falsas:

- “Exigir el conocimiento del euskara es discriminatorio”. Para la mayoría de los puestos de trabajo de las administraciones son imprescindibles los estudios superiores, o estos se han convertido en mérito ineludible para trabajar en ellas. Pero al parecer el hecho de exigir esa cualificación superior no supone una discriminación; en cambio, saber euskara sí que lo es. En las oposiciones de las administraciones de la CAPV hay que estudiar la Constitución española o el Estatuto de Gernika, que no sirven para nada en el trabajo a realizar posteriormente, pero eso no es problema; por el contrario, dicen que es discriminatorio el hecho de tener que aprender euskara.
- “Los derechos laborales y lingüísticos no son compatibles”. Estamos convencidos en ELA que, si se ponen recursos, son dos cuestiones compatibles y que, ofreciendo a todo el personal la ayuda necesaria, el bilingüismo es una meta alcanzable. Es más, los derechos lingüísticos son a su vez derechos laborales, porque a toda persona se le debería reconocer el derecho a trabajar en ambas lenguas oficiales, y esto exige una situación de bilingüismo.
- “La extensión del euskara va en detrimento de la calidad del servicio”. Al parecer, la exigencia del castellano para todas las plazas no es impedimento para que haya buenos profesionales (porque dan por buena la imposición del funcionamiento exclusivamente en castellano); en cambio, se dice que exigir el conocimiento del euskara aleja a las buenas y

buenos profesionales. En opinión de ELA garantizar el servicio en la lengua de cada quien constituye un componente imprescindible para un servicio de calidad y, al mismo tiempo, resulta fundamental para asegurar la proximidad entre las administraciones públicas y la ciudadanía. Hay que atraer a las y los mejores profesionales con condiciones de trabajo adecuadas, especialmente eliminando la eventualidad y ofreciendo, asimismo, ayudas para aprender las dos lenguas oficiales necesarias para trabajar en la CAPV.

El Gobierno Vasco ha cedido a las presiones de dichos sectores euskarófobos y ha renunciado a defender la igualdad lingüística, ya que los derechos lingüísticos de la gente euskaldun no serán respetados ni en el futuro. Esto tiene consecuencias legales, tal como veremos en el Decreto que analizaremos a continuación, y consecuencias sociopolíticas. Las fuerzas supremacistas no solo controlan la legislación y los tribunales; también tienen capacidad de generar opinión pública, y el Gobierno Vasco ha desistido de pelear el espacio de la opinión pública, seguramente por cálculo político (para atraer el voto de ciudadanas y ciudadanos que no son especialmente euskaltzales). Pero si no se defiende la igualdad el discurso dominante que se impone en la sociedad es el de que cualquier medida en favor del euskara es excesiva, y que ve la imposición del castellano como algo totalmente normal.

Por ello, tal como veremos, los pilares del Decreto de 1997 se van a mantener; el Gobierno Vasco ha renunciado a garantizar el bilingüismo y mantendrá el armazón de un Decreto que hasta ahora ni siquiera ha servido para garantizar los derechos lingüísticos básicos, lo que prolongará como mínimo por una generación más la opresión de los derechos lingüísticos de la población euskaldun.

2.- Contenidos del decreto

2.1. Ámbito de aplicación

El nuevo decreto abarcará el conjunto del sector público; hasta ahora la administración de Justicia, Educación Pública, Ertzaintza, Osakidetza y las empresas públicas estaban fuera de su alcance. Aunque esto supone un avance,

- Una vez más la Administración del Estado, la que oprime los derechos lingüísticos, quedará fuera del ámbito de aplicación del Decreto.
- En la práctica, mediante la Disposición Transitoria Segunda, este Decreto no será aplicable hasta el año 2033 en Osakidetza, Ertzaintza ni en la Justicia, precisamente las áreas del sector público vasco en las que en peor situación están los derechos lingüísticos. Entre tanto estas administraciones deberán efectuar modificaciones para poder aplicar el Decreto íntegramente en 2033, pero vista la actitud que han tenido hasta ahora ello implicará que el 60% del personal de las administraciones de la CAPV y las ciudadanas y ciudadanos euskaldunes que se pongan en contacto con estas instituciones carecerán del respaldo de este Decreto durante otro 10 años.

2.2. Instrumentos de planificación

Hasta ahora no había regulados instrumentos para la planificación del euskara en las administraciones. A partir de la aprobación del decreto las administraciones afectadas por este Decreto deberán llevar a cabo tres tipos de planificación:

- Criterios de Uso de las Lenguas Oficiales: Las administraciones deberán regular el uso del euskara, como lengua de servicio y como lengua de trabajo. En principio la regulación del uso de las lenguas es adecuado, ya que si no se regula la única lengua que se utilizará de modo natural será la hegemónica; sin embargo, el euskara, como lengua de trabajo, en el mejor de los casos seguirá siendo una lengua subordinada, especialmente en las reuniones. Asimismo, para los casos en que las recomendaciones establecidas no se cumplan o los derechos de la ciudadanía sean vulnerados, no se prevén consecuencias ni medidas correctoras. Además, el decreto no concreta plazos para establecer los criterios de uso.
- Planes Estratégicos: No se determinan contenidos mínimos; solo se dice que deberán ser aprobados.
- Planes de Gestión: Serán los planes de actuación para llevar a cabo los Planes Estratégicos.

El decreto no prevé espacios de control democrático para los instrumentos de planificación, es más, entre los agentes citados en el decreto no figuran los sindicatos. Por otra parte, los procesos de aprobación de los planes y de los criterios de uso, así como la evaluación de los instrumentos de planificación estarán en manos de cada entidad; no se concretan posibilidades de participación para la Viceconsejería de Política Lingüística, ni las entidades que promocionan el euskara, ni sindicatos o ciudadanía.

2.3. Establecimiento de perfiles lingüísticos asimétricos

En general se mantiene la referencia del Marco Unificado Lingüístico Europeo de Referencia, y las administraciones que a día de hoy no empleen esta referencia tendrán un año de plazo para adaptar sus nombramientos. En los puestos de trabajo en que exista una relación habitual con la ciudadanía (algo que no se define en el Decreto) se establece el B2 como nivel de referencia.

Aunque el citado marco debe ser la principal referencia, las habilidades comunicativas se repartirán entre el habla y la escritura; en consecuencia, en algunas plazas se podrán exigir niveles diferentes en la comunicación oral y escrita, lo que se conoce por perfiles asimétricos. ELA considera positiva la posibilidad de los perfiles asimétricos, siempre que no se conviertan en pretexto para evitar el adecuado conocimiento del euskara, pero el Decreto no contempla las medidas necesarias para prevenir las trampas y fraudes.

Junto con lo anterior, se prevén perfiles lingüísticos parciales para las trabajadoras y trabajadores que tengan alguna discapacidad, que en función de esta abrirán la posibilidad de exigir el conocimiento del euskara únicamente oral o por escrito.

Por otra parte, se contempla que haya obligación de trabajar en euskara para las personas que hayan acreditado un Perfil Lingüístico en euskara. Para ELA antes de implantar esta medida debería garantizarse que toda trabajadora o trabajador euskaldun tendrá posibilidad de trabajar en euskara,

que se le ha ofrecido una formación adecuada y actualizada para ello, además de recursos acordes y que las personas responsables en puestos de dirección trabajarán y orientarán el trabajo en euskara. Si no es así, esta posibilidad será totalmente estéril y no supondrá cambios; solo servirá para alimentar el discurso de los agentes euskarófobos en unas administraciones que seguirán trabajando en castellano. Otra cuestión es garantizar siempre el servicio en euskara en la atención a la ciudadanía; esto debe ser así, porque el derecho a ser atendidos corresponde a las ciudadanas y ciudadanos, y la obligación de garantizar los derechos lingüísticos, a las trabajadoras y trabajadores públicos.

2.4. Flexibilización del sistema de acreditación

Además de con las equivalencias de los títulos y estudios en euskara que había hasta ahora, el Decreto contempla la posibilidad de acreditar un perfil lingüístico si la persona candidata hace un examen de acceso al puesto de trabajo en euskara o demuestra su capacidad para trabajar en euskara. Estas acreditaciones solo serán válidas en la administración en cuestión, y no podrán emplearse en otras. Una vez se apruebe el decreto el Gobierno Vasco deberá concretar el procedimiento para realizar esta acreditación, y es posible que se prevean garantías que no figuran en el decreto para evitar fraudes, pero las previsiones que hay de momento no son suficientes; especialmente en lo que se refiere a la composición de los tribunales no hay medidas de control adecuadas.

2.5. El IVAP será la única entidad que acredite

La única entidad responsable de los exámenes de Perfiles Lingüísticos será a partir de ahora el Instituto Vasco de Administración Pública. Esta medida es positiva.

2.6. Se mantiene el índice de preceptividad

Se mantendrá el índice de preceptividad existente hasta ahora, esto es, en todas las administraciones habrá que mantener al menos la proporción de euskaldunes y medio euskaldunes en el ámbito de la entidad. El hecho de continuar con este índice de preceptividad indica que el Gobierno Vasco no piensa efectuar una transición hacia el bilingüismo generalizado en las administraciones.

Los tribunales están eliminando el índice de euskaldunización que hasta ahora se establecía mediante el decreto para cada administración; aunque las resoluciones judiciales están neutralizando lo establecido en el decreto anterior, en el actual no ha cambiado nada; tampoco en la posición del gobierno. Sin confrontar política y judicialmente con el Estado ni siquiera este índice, que no llega a garantizar los derechos lingüísticos de la población vascohablante, será aplicable en adelante.

2.7. Se mantiene el sistema de exenciones

Las personas mayores de 45 años que tengan una plaza en propiedad estarán exentas de acreditar un perfil lingüístico si a dicha plaza se le asigna un perfil obligatorio con fecha de preceptividad vencida. Tampoco en este caso se prevé un proceso gradual, ni se tiene en cuenta que el nivel de eventualidad en las administraciones es del 40%. Tal como desarrollaremos a continuación, es imprescindible modificar el sistema de exenciones y adaptarse a un periodo de transición.

2.8 No se prevén medidas para el personal eventual

Tal como se ha explicado en el punto anterior, en este decreto no se habla de eventualidad. Y su espíritu debería ser la reducción de la temporalidad, la consolidación y euskaldunización del personal que ha trabajado hasta ahora, si corresponde, y la oferta de los recursos necesarios para poder llevarlo a cabo. Para euskaldunizar las administraciones, por un lado, y para que las personas que no han podido euskaldunizarse no vean el euskara como una amenaza.

2.9. Rebaja como mérito de la capacidad de hablar en euskara y posibilidad de hacer exámenes en euskara de modo obligatorio

En los sistemas de provisión de puestos de trabajo el euskara se considerará como mérito para las plazas sin fecha de preceptividad: Del 5% (B1 oral + B1 escrito) al 20%(C2+C2). Si el puesto de trabajo tiene un perfil lingüístico cuya fecha de preceptividad ha vencido, el hecho de tener acreditado un perfil lingüístico superior al que corresponde a la plaza no se tendrá en cuenta como mérito. Esta última cuestión es gravísima, porque no se tendrá en cuenta la posibilidad de ofrecer un mejor servicio a la ciudadanía. Nadie aceptaría una prohibición expresa como esta respecto de cualquier otro conocimiento (el no primar que se tenga un posgrado en una plaza para la que se exige un grado, o tener cualificación superior en informática si para determinado puesto se exigen conocimientos básicos). ¿Por qué se impone esta prohibición únicamente para el euskara? También esto refleja que el decreto repleto de complejos.

La posibilidad de hacer un examen exclusivamente en euskara se puede emplear para los puestos de trabajo en los que se debe funcionar en euskara. En opinión de ELA, para que esta medida sea aceptable deberían tenerse en cuenta las aportaciones que se detallarán a continuación.

2.10. Posibilidad de recibir formación en euskara en las plazas con perfil lingüístico

Se acepta el derecho de que todas las trabajadoras y trabajadores reciban formación en euskara, aunque no se contempla ninguna medida para hacerlo realidad. La administración puede decidir que las personas con perfiles C1 y C2 reciban obligatoriamente formación en euskara. También en este caso se plantea la posibilidad de que se dé formación en euskara forzosamente, aunque en la práctica la oferta formativa en euskara suele ser muy limitada. ELA cree que para tener cualificación en euskara la formación técnica también debe ser en euskara, y las administraciones

deben garantizar que los conocimientos necesarios para que el trabajo se pueda desarrollar de modo adecuado deben difundirse en euskara.

2.11. El periodo de adaptación en Osakidetza, administración de Justicia, Ertzaintza y las administraciones y empresas públicas que hasta ahora no estaban afectadas por el decreto es demasiado largo

El periodo de transición de 10 años establecido para las administraciones que no entraban en el ámbito de aplicación del decreto, frenaría sustancialmente su euskaldunización. Además, no hay intención de superar la escala de perfiles lingüísticos de Osakidetza (que da por bueno un conocimiento inferior al de otras administraciones; por ejemplo, se pide el nivel B2 a las y los médicos, cuando deben redactar informes médicos).

2.12. Cuestiones fundamentales que no se abordan en el Decreto

El Decreto deja de lado varios temas que ELA juzga imprescindibles para garantizar la euskaldunización de las administraciones:

- Formación para la euskaldunización del personal.
- Medidas y ayudas para las plazas que no se pueden cubrir con personal euskaldun a corto plazo.
- Espacios para la participación democrática, dado que el único órgano para la participación, HAKOBA, es totalmente institucional (está integrado por diversas administraciones).
- No se hace referencia a los puestos de dirección.
- Las subcontratas no se contemplan.

2.13. Conclusiones

Tal como hemos visto, el contenido del Decreto no establece metas ni nuevas garantías para que se respeten los derechos lingüísticos que hasta ahora no se han cumplido. El Gobierno Vasco ha renunciado en las administraciones públicas al bilingüismo y a la equiparación de los derechos lingüísticos de euskaldunes y no euskaldunes. La ampliación del ámbito de aplicación supondrá un avance, pero si no se fijan metas y no se modifica el índice de los perfiles lingüísticos no se producirán cambios estructurales. Además, se amplía el ámbito de aplicación, pero al fijar una “moratoria” de diez años para “adaptar” los planes de euskara los avances son insignificantes.

El decreto obvia los cambios estructurales que serían necesarios para garantizar los derechos lingüísticos de toda la población de la CAPV, pero contempla cambios en cuestiones secundarias, siempre a cargo de las trabajadoras y trabajadores. Por ejemplo, el decreto no tiene en cuenta la eventualidad, ni criterio alguno para ofrecer formación o recursos con el fin de continuar euskaldunizando al personal. En consecuencia, podemos prever que la euskaldunización de las

administraciones se llevará a cabo mediante el esfuerzo unilateral de las trabajadoras y trabajadores. Diversos planes de igualdad de las administraciones han mostrado que cuando no se ofrecen ayudas suficientes son las trabajadoras las que más dificultades tienen para euskaldunizarse, porque en la medida en que la euskaldunización no se desarrolla en horas de trabajo tienen más problemas para dejar de lado otras tareas. Además, cuando la ayuda no se organiza debidamente se alimenta el discurso euskarófobo. El Gobierno Vasco actúa igual no solo con el euskara, sino con cualquier otra cuestión: hace todos los cambios sin tener en cuenta a las personas que lleven años trabajando.

Por todo ello, ELA tiene claro que este no es el decreto que necesita ni la sociedad de la CAPV ni las personas que trabajan en las administraciones públicas; por ello, si no hay cambios sustanciales el sindicato exigirá que sea retirado.

3.- Aportaciones de ELA

3.1. Ámbito de aplicación

Este punto supone un importante avance. No obstante, hay elementos que deben modificarse:

- En primer lugar, ELA demanda que la Administración del Estado se incluya en el segundo artículo. Según el artículo 6 del Estatuto de Gernika corresponde a los órganos de la CAPV la dirección de la política lingüística en la CAPV, y debe hacerse una interpretación extensiva del artículo 10.24, para definir a la administración del Estado, en sus servicios implantados en la CAPV, como sector público vasco. Sin ello seguirá siendo imposible que en servicios de enorme importancia para la ciudadanía de la CAPV -como la Seguridad Social o RENFE- se garantice la atención en euskara.
- Pedimos que se suprima la disposición adicional segunda, porque el periodo de adaptación de 10 años para las administraciones que hasta ahora no estaban afectadas por este decreto es excesivamente largo; es más, en diez años se jubilarán miles de personas de estas administraciones, y las decisiones que no se tomen ahora condicionarán totalmente el futuro.

3.2. Instrumentos de planificación

ELA está de acuerdo con que se detallen los instrumentos de planificación para la euskaldunización. Sin embargo, para que esos instrumentos sean eficaces hay que concretar muchas cuestiones:

- ELA demanda que en el artículo 6 se contemple que la implantación de estos instrumentos debe negociarse con los sindicatos.

- ELA exige que se den a conocer públicamente todos los indicadores que aparezcan en las evaluaciones, y que periódicamente se informe de esos indicadores y de su valoración a los sindicatos.
- Durante el desarrollo de las planificaciones, cada dos años, debería realizarse una evaluación de los objetivos y dar toda la información a los sindicatos.
- Hay que explicar que en todo momento se garantizará el uso del euskara en todos los instrumentos y ámbitos.
- Antes de que se apruebe cualquier instrumento de planificación ELA quiere que se elaboren informes de la Viceconsejería de Política Lingüística, que serán hechos públicos.
- ELA reclama que en el conjunto de las administraciones públicas se adopte como punto de partida un modelo de planificación creado por la Viceconsejería de Política Lingüística. El artículo 5 debería decir que ese modelo de planificación estará listo al cabo de dos años y que estará a disposición de todas las administraciones.

De cara a los criterios lingüísticos a establecer, debe haber criterios y objetivos generales y compartidos, más sólidos que los actuales, y su desarrollo debe ser negociado posteriormente por cada administración con la representación de las trabajadoras y trabajadores; para ello habría que añadir en los artículos 11 y 12 todas las concreciones que se citan a continuación:

1. Debe figurar como derecho que en un plazo de 15 años cualquier trabajadora o trabajador público tenga la posibilidad de usar el euskara como lengua de servicio.
2. Entre tanto se garantizará la existencia de circuitos en euskara en todas las administraciones, en un plazo máximo de 5 años a partir de la entrada en vigor de este decreto. Todas las administraciones deben estar organizadas de manera que cualquier relación o servicio pueda desarrollarse en euskara. ELA exige que se realicen mediciones para tener en cuenta los efectos que estos cambios puedan suponer en las cargas de trabajo, y que esos efectos se negocien en cada administración.
3. Se debe respetar el derecho a trabajar en euskara en los casos en que la ciudadana o ciudadano no hayan pedido ser atendidos en castellano, tanto oralmente como por escrito. Debe garantizarse que cualquier persona pueda realizar el trabajo interno en euskara.
4. Las direcciones tienen que orientar el trabajo en euskara a partir de determinada fecha, mediante una planificación para producir textos en euskara y traducirlos al castellano. Entre tanto, en función del nivel de euskaldunización de cada servicio y de cada ámbito sociolingüístico orientar un mínimo de trabajo en euskara.
5. Identificación de las personas que hablan euskara y, sobre todo, de los puestos de trabajo en los que el euskara es necesario.
6. Los circuitos en euskara o los espacios que garantizan el servicio en euskara deben identificarse mediante una señalética clara.
7. En las reuniones de trabajo debe garantizarse el derecho a hablar en euskara. Para ello se debe establecer que las personas euskaldunes tendrán derecho a hablar en euskara en

todas las reuniones, y ofrecer recursos al personal que no habla euskara. Para ello deben reforzarse y ponerse a disposición los servicios de interpretación.

3.3. Establecimiento de perfiles lingüísticos asimétricos

ELA celebra que se establezcan perfiles lingüísticos asimétricos, pero con matices:

- En el artículo 23.3 debería añadirse que, cuando la ciudadana o ciudadano lo solicite, el trabajador o trabajadora deberá trabajar en euskara; en todo caso, el personal debe tener derecho a trabajar en euskara cuando no haya una petición expresa en contrario por parte de la ciudadanía. Con el fin de euskaldunizar el funcionamiento interno de las administraciones hay que garantizar que las personas de dirección orientarán el trabajo en euskara, y el nivel de exigencia para con ellas debe figurar en el Decreto a partir del índice antes citado.
- ELA ve bien que haya perfiles lingüísticos asimétricos, pero hacen falta garantías para que no haya una degradación de los perfiles. ELA propone que a la hora de implantar perfiles asimétricos en el artículo 22.7 se incluya la obligación de informe previo de la Viceconsejería de Política Lingüística.

3.4. Extensión del sistema de acreditación

Desde el punto de vista de ELA la posibilidad que se plantea de acreditar la capacidad lingüística mediante el examen de acceso al puesto de trabajo está bien, pero hacen falta garantías en el artículo 39 del Decreto; por ejemplo, este sindicato demanda que cuando se opte por esa vía debe haber alguna persona del IVAP que actúe como asesora y haga un informe específico, aunque no sea vinculante, con el fin de garantizar la transparencia del proceso. También es positivo que el conocimiento se acredite en el desempeño del trabajo, siempre que se trate de un procedimiento controlado por el IVAP.

3.5. IVAP como única entidad acreditadora

ELA está de acuerdo con este punto.

3.6. Índice de preceptividad

Este es el punto en el que más claramente se reflejan los déficit del Decreto. El artículo 25 debe ser modificado completamente.

- El índice debe garantizar que en un plazo de 15 años todas las trabajadoras y trabajadores alcancen el nivel de euskara correspondiente a su plaza.
 - En primer lugar, cuando un puesto de trabajo quede vacante debería aplicársele un perfil lingüístico con fecha de preceptividad vencida.
 - En el resto de casos los perfiles lingüísticos deberían ser establecidos con fecha de preceptividad vencida a lo largo de los 15 años señalados.
- En algunos puestos de trabajo no habrá disponibles personas con un nivel de euskara apropiado (por ejemplo, médicos); en estos casos habría que consolidar a las personas monolingües en castellano bajo condición de que se euskaldunizarán a posteriori, y la administración debería poner recursos para que ello sea posible.
- Como hemos señalado el puesto de trabajo debería tener fecha de preceptividad vencida, cuando el trabajador que ocupaba el puesto lo abandone, si se utiliza la movilidad interna para cubrir el puesto, se debería poner fecha de preceptividad al puesto de origen de la persona trabajador que se ha desplazado.
- En un plazo de 5 años habría que introducir modificaciones en las relaciones de puestos de trabajo para garantizar los circuitos en euskara. A las personas situadas en los circuitos que carecen de un nivel suficiente de euskara se les ofrecerían plazas equiparables.
- En las plazas que no figuran en las relaciones de puestos de trabajo habrá que determinar el perfil lingüístico en la misma proporción de dichas RPTs. Si esa proporción no se cumple, en todas las plazas nuevas el perfil lingüístico sería obligatorio.

3.7. Hay que cambiar el sistema de exenciones

Se debe modificar el artículo 40. La exención debe reunir dos condiciones: Por un lado, es responsabilidad de la administración, que debe ofrecer a sus trabajadoras y trabajadores recursos y tiempo o una liberación para aprender euskara.

Por otro, las personas deberán mostrar que hacen un esfuerzo para aprovechar esas ayudas. Por tanto, ELA propone que el sistema de exenciones sea el siguiente:

- Hay que eximir totalmente a las personas que se vayan a jubilar en los próximos 15 años y lleven trabajando largo tiempo en la administración, también en el caso de las personas eventuales para consolidar la plaza, y cuando llegue su edad de jubilación las personas que accedan a dichas plazas deberán acreditar el nivel de euskara que corresponde a cada puesto.
- En el caso de eventuales más jóvenes ELA plantea la creación de una escala en función de la edad. Según esa escala habrá un plazo determinado para aprender euskara y la administración les ofrecería ayuda para ello; ELA propone consolidar a estas personas en su puesto de trabajo bajo esa condición.
- ELA propone que siga habiendo una exención total para las personas de más de 50 años, una vez acabe ese plazo de 15 años, si tienen una antigüedad de 10 años en dicha

administración, han hecho el esfuerzo de aprender euskara (mediante el aprovechamiento de los cursos) y si tienen acreditado un perfil inferior en un grado al exigido para la plaza en cuestión.

3.8 Inexistencia de medidas para eventuales

Peticiones concretas en torno al personal eventual y artículos que se deberían añadir:

- Se puede establecer un reglamento excepcional para las personas eventuales que hayan trabajado antes:
 - En función de su edad y experiencia, con la obligación de aprender euskara y la posibilidad de la remoción una vez consolidada la plaza.
 - Para quienes sigan trabajando como eventuales porque no han tenido oportunidad de consolidación ELA propone que se fije la escala citada en el punto anterior, para que en función de la edad y ofreciéndoseles una formación adecuada tengan posibilidad de euskaldunizarse antes de perder la opción de tener contratos eventuales.
- Para todas aquellas personas eventuales que no hayan trabajado anteriormente en dicha administración se les debería exigir el conocimiento del euskara.
- En cuanto a la movilidad (en concursos de traslados y similares) deberían aplicarse también estos parámetros.

3.9. Posibilidad de exámenes obligatorios en euskara y meritación

Hay que efectuar modificaciones importantes también en este punto del Decreto:

- El hecho de tener un nivel de euskara mayor al correspondiente a determinada plaza siempre se considerará como mérito; en este punto debería suponer un 5% de los méritos.
- Hay que garantizar que en los procesos de selección los exámenes se crearán en euskara.
- ELA reclama eximir a las personas de más de 45 años de la obligación de hacer exámenes en euskara, así como a las trabajadoras y trabajadores con una antigüedad superior a los 10 años en determinada administración.
- ELA pide que en las plazas en que el euskara sea el objeto del trabajo sea obligatorio hacer el examen en euskara.
- En los procesos de provisión de puestos cada administración debe asegurar que los temarios estén en euskara (y sean adecuados).
- Hay que garantizar que todas las personas que integran los tribunales sean bilingües.
- ELA reclama que en el desarrollo profesional siempre se valore obligatoriamente el conocimiento del euskara y el hecho de que, cuando la ciudadana o ciudadano lo haya solicitado, se haya atendido en euskara.

3.10. En las plazas en euskara, posibilidad de recibir obligatoriamente formación en euskara

El decreto debería establecer que las administraciones han de garantizar que al menos el 50% de la formación que sea necesaria para su personal (aparte de la necesaria para mejorar el conocimiento del euskara) debe ofrecerse en euskara. Asimismo, cada administración debería garantizar que la mitad de la formación dirigida a la carrera profesional se ofrezca exclusivamente en euskara.

3.11. El “periodo de adaptación” para Osakidetza, administración de Justicia, Ertzaintza y administraciones que hasta ahora estaban fuera del ámbito de aplicación del decreto es excesivamente largo

No es de recibo que administraciones públicas en las que trabaja más de la mitad del personal público, que además tienen un gran impacto, se queden fuera del ámbito de aplicación del decreto durante diez años, y no hay motivos que justifiquen ese plazo. Si se aplica esa moratoria miles de ciudadanos y ciudadanas y personas trabajadoras seguirán siendo perjudicadas, tanto euskaldunes como en proceso de euskaldunización.

Por otra parte,

- el nivel C1 debe primarse a efectos de desarrollo profesional de la misma manera que el resto de parámetros que se emplean a este respecto.
- Se debe primar también a las trabajadoras y trabajadores que expresamente ofrecen atención en euskara a la ciudadanía, y establecer un sistema de seguimiento para ello.
- El nivel C1 tiene que ser la referencia en las plazas que exigen un nivel elevado de euskara escrito (o C2 para determinados puestos). ELA reclama que a las administraciones que hasta ahora han aplicado el nivel B2 en estos puestos de trabajo, se les aplique un periodo de transición de 10 años, estableciendo planes concretos para que las trabajadoras y trabajadores afectados adquieran ese nivel y ofreciendo los recursos necesarios.

3.12. Euskaldunización del personal

El Decreto no dice nada de esta cuestión; en opinión de ELA deberían añadirse las siguientes cuestiones:

- Recoger la posibilidad de aprender euskara como derecho de las trabajadoras y trabajadores, que deben tener derecho a recibir ayuda hasta alcanzar el nivel de euskara correspondiente a su desempeño y, en todo caso, hasta obtener el nivel C1.
- Los horarios deben adaptarse para las personas eventuales con contratos de breve duración con el fin de que puedan participar en cursos de euskaldunización, y deberían tener derecho a liberaciones parciales.

- Debería existir la posibilidad de liberar totalmente a las personas interinas.
- Se impartirá formación especializada en ámbitos donde los dialectos del euskara tengan fuerza, con el fin de que las trabajadoras y trabajadores adquieran el conocimiento básico de la variedad dialectal de la localidad en cuestión.
- Con arreglo a las normas de exención citadas se tiene que garantizar que las personas que deban acreditar su conocimiento del euskara una vez haya consolidado su plaza (en función de los parámetros generales y aceptados que se emplean para aprender euskara) puedan emplear el tiempo necesario para aprender euskara en situación de liberadas.

3.13. La participación democrática, en peligro

A la hora de implantar y hacer seguimiento del decreto no se prevé ningún espacio para las entidades que promocionan el euskera, los sindicatos u agentes de otro tipo. Esto supone un retroceso grave y notorio con respecto al anterior Decreto de Normalización. En nuestra opinión la participación de la representación de trabajadoras y trabajadores o o la euskalgintza resulta imprescindible. Para que los planes de uso se puedan llevar adelante la voluntad e iniciativa de la ciudadanía y de las trabajadoras y trabajadores resulta decisiva. Los planes que no cuenten con la participación de estos colectivos tienen una perspectiva de futuro muy corta.

3.14. Nivel de euskara de las direcciones

ELA demanda que las personas que trabajan en puestos de dirección tengan el nivel C1. Y que se reconozca el verdadero nivel de euskara de todos los altos cargos (a partir de jefaturas de servicio). Si se pretende que los planes de euskara tengan una posibilidad real de desarrollo, la capacidad lingüística y la actitud hacia la normalización de las direcciones son decisivas, tal como han venido reconociendo y subrayando los responsables de la política lingüística. No se puede exigir a las trabajadoras y trabajadores algo que sus responsables no están dispuestos a hacer.

3.15. Las subcontratas no pueden quedarse fuera de este Decreto

En el Decreto no se habla de las subcontratas o los centros concertados, a pesar de que el nivel de subcontratación de los servicios públicos es muy elevado. ELA cree que las personas que trabajan a través de las subcontratas o centros concertados deben tener la misma oportunidad de euskaldunización (participando en IRALE en los centros educativos concertados o en los procesos de euskaldunización de Osakidetza en las ambulancias, por ejemplo), para garantizar que en estas empresas el euskara al menos se pueda utilizar como lengua de servicio y su personal tenga derecho a trabajar en euskara. En la medida en que ofrecen un servicio público, las subcontratas y centros concertados tienen las mismas obligaciones que las instituciones públicas.

4.- Necesitamos otro decreto

Hace un año ELA, junto con LAB y Kontseilua, hizo al Gobierno Vasco una petición en parámetros similares a los de este documento para que aprobase un decreto diferente a este. Hasta ahora el Gobierno Vasco ha preferido escuchar a la minoría sindical y a la patronal, y ha redactado un decreto que seguirá discriminando a ciudadanía y personas trabajadoras euskaldunes. Aún hay margen para que se apruebe un decreto que respete los derechos lingüísticos de toda la ciudadanía de la CAPV. Las administraciones deben ser pioneras y ser los primeros ámbitos donde la gente euskaldun pueda encontrarse cómoda. Si se renuncia a ir por esa vía y de que el nuevo texto no vaya a suponer cambios sustanciales que mejoren la situación actual ELA considera que sería mejor continuar con el Decreto anterior.