

## ELA, LAB y Kontseilua han presentado un acuerdo para fijar una fecha límite de 15 años para la euskaldunización del sector público de la CAV

Antes de abordar la presentación de la propuesta, los tres agentes han rechazado la resolución contraria a que esta semana el Tribunal Administrativo de Gasteiz haya tenido que acreditar el nivel B2 de euskera para el acceso a la bolsa de trabajo de los policías locales, así como la inadmisión a trámite del recurso de casación presentado por el Tribunal Supremo al desestimar el año pasado la exigencia del perfil lingüístico a los policías locales. Una vez más, calificamos la sentencia de grave intervención del poder judicial y denunciaremos que los y las jueces siguen alimentando una política lingüística que provoca vulneraciones de los derechos lingüísticos de los y las vascoparlantes. Asimismo, este tipo de sentencias ponen de manifiesto la necesidad de una elaboración normativa sólida, sin resquicios, por lo que el decreto a aprobar debe ser valiente y decisivo.

En la jornada de hoy, en la que acaba de iniciarse el debate en torno al decreto que regulará la euskaldunización de la administración pública de la CAV, ELA, LAB y Euskalgintzaren Kontseilua queremos presentar varias propuestas básicas que tengan como objetivo la euskaldunización de esos servicios administrativos. Y, para demostrar la importancia de esta cuestión, nos hemos reunido aquí **Mitxel Lakuntza Vicario**, secretario general del sindicato ELA; **Garbiñe Aranburu Irazusta**, secretaria general del sindicato LAB; y **Paul Bilbao Sarria**, secretario general de Euskalgintzaren Kontseilua.

Los tres agentes consideramos que es hora de realizar avances importantes partiendo de la situación actual y hemos consensuado una propuesta básica que recoge unas bases y medidas lo suficientemente sólidas como para euskaldunizar el sector público.

Y, antes que nada, hay un elemento que nos gustaría subrayar: este camino de colaboración nos ha pedido ir más allá de la propuesta que hubiera realizado cada uno por separado. De hecho, este es un **consenso básico** que la mayoría sindical y el grupo más importante dentro de la euskalgintza que ponemos sobre la mesa. De este modo, aunque cada cual ha realizado sus propias propuestas, entre los tres agentes hemos sido capaces de presentar y defender públicamente una única aportación.

En segundo lugar, hay otra característica fundamental en la propuesta de estos tres agentes: que hemos puesto un **plazo concreto para la euskaldunización de la administración, un plazo de quince años**, porque creemos que es hora de responder a esta cuestión con toda la determinación y sin demora. Y es que tenemos que tener en cuenta que en los próximos años se jubilará la mitad de los empleados y empleadas públicas, un cambio generacional que es una oportunidad excepcional para euskaldunizar la administración, mediante un proceso de transición que incluya a todo el personal.

Como hemos dicho, si nos atenemos a la filosofía del contenido, queremos que **en quince años en la administración se garanticen unos conocimientos mínimos de euskera en todos los puestos de trabajo**, porque sólo así se garantizará que los y las vascoparlantes puedan acceder al servicio en euskera, de la misma manera que lo hacen los y las castellanoparlantes. Y, asimismo, sólo así se garantizará que los trabajadores y las

trabajadoras vasco-parlantes puedan trabajar en euskera. De este modo, este camino es una garantía de derechos, no algo que se quiera construir en contra de nadie. Así, se prevén vías y recursos para que los empleados y las empleadas públicos que actualmente trabajan en las administraciones y carecen de conocimientos de euskera puedan acceder al conocimiento del euskera, o exenciones para quienes por razones de edad o de otro tipo no puedan hacerlo.

Por último, se trata de una propuesta que demuestra que la euskaldunización de la administración es compatible con los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, ya que si hay voluntad por parte de la administración todos los derechos serán compatibles, mediante un esfuerzo compartido entre el personal y la administración.

La propuesta presentada por los tres agentes se ha dividido en nueve bloques: el establecimiento de objetivos y plazos concretos, la capacitación lingüística necesaria del personal, la creación de circuitos y unidades en euskera, la superación del sistema de índice de obligatoriedad, un programa de formación sólido para la euskaldunización del personal (recursos para la formación y liberaciones), nuevas bolsas de trabajo y convocatorias, criterios sobre la movilidad del personal, criterios de uso lingüístico, y, finalmente, las consecuencias del incumplimiento de la fecha de obligatoriedad y la posibilidad de exenciones.

Garbiñe Aranburu y yo resumiremos a continuación estos bloques. Pero insistimos en que esta propuesta ofrece un calendario y recursos teniendo en cuenta a todo el personal: las personas que saben euskera y las que no. Y para ello serán necesarias también unas condiciones laborales dignas: porque la temporalidad es un obstáculo para el euskera, un obstáculo para llevar a cabo los procesos de euskaldunización de la administración, máxime cuando la temporalidad en las administraciones de Hego Euskal Herria es del 40%.

Dicho esto, la primera medida que se recoge en la propuesta es la de **establecer objetivos y plazos concretos**. De cara a la euskaldunización del sector público deberían fijarse los siguientes objetivos generales: garantizar la relación en euskera con la ciudadanía en el plazo de cinco años, y que el sector público trabaje en euskera en el plazo de quince.

La segunda medida hace referencia a la **necesaria competencia lingüística de los trabajadores y las trabajadoras**. Para garantizar el poder ofrecer el servicio en euskera a la ciudadanía, y el derecho de los trabajadores y las trabajadoras a trabajar en euskera, en función de su relación con la ciudadanía y sus compañeros de trabajo, se deberá definir una competencia lingüística específica, con una perspectiva temporal de 15 años.

En tercer lugar, la propuesta incluye la **creación de circuitos y unidades en euskera**. En el caso de los anteriores, para garantizar la atención en euskera a la ciudadanía, se deberá definir una cadena de servicios en euskera. En el segundo caso, nos referimos a las unidades que desarrollarán su actividad laboral en euskera. Para ello, el personal de dichas unidades deberá tener la capacidad suficiente para desarrollar sus relaciones laborales en euskera.

En cuarto lugar, estos tres agentes demandan que **se supere el sistema de índice de obligatoriedad** actualmente establecido. Creemos que hay que tender a superar este sistema. De no hacerlo, siempre quedará la posibilidad de incorporar al sector público personal sin la capacitación lingüística necesaria. Y la posterior euskaldunización de estos

trabajadores y trabajadoras supondrá un importante sobrecoste. En la propuesta se incluyen medidas concretas para su ejecución.

Por otro lado, en opinión de estos tres agentes, hay que incidir en los **programas de formación sólidos para la euskaldunización del personal** y en la diversidad de recursos destinados a los mismos. En línea con lo anteriormente dicho, una propuesta seria de euskaldunización del sector público exige la adopción de medidas concretas y el establecimiento de recursos. En lo que respecta a los recursos, creemos que es necesario un programa de formación del personal sólido. Así, los tres agentes hemos señalado dónde mirar, concretamente al sector educativo.

En cuanto a las **bolsas de trabajo** de las que se ha hablado en los últimos días, así como a **las nuevas convocatorias**, se han recogido varias medidas. Teniendo en cuenta que la generación que dará próximamente el salto al mundo laboral será de las generaciones más bilingües (con una tasa de conocimiento del euskera superior al 80%) de los últimos tiempos, eso nos ofrece la posibilidad de dar el salto. De ese modo, es imprescindible que los puestos de trabajo tengan establecido en todas las nuevas convocatorias, al menos, el perfil lingüístico B2 y que al menos una prueba de las relacionadas con la función o el desempeño del puesto se realice en euskera.

La propuesta también recoge **criterios relativos a la movilidad de los trabajadores y las trabajadoras**, ya que se trata de un sector con alta movilidad. En este sentido, entendemos que impulsar la estabilidad de los trabajadores y las trabajadoras es una medida adecuada para favorecer la euskaldunización de la administración. Junto a ello, deben fijarse criterios para que la movilidad del personal contribuya en la medida de lo posible al proceso de euskaldunización de la Administración, y, en todo caso, no lo perjudique.

Junto a todo ello, hay que tener en cuenta que si no se regulan los **criterios de uso de la lengua**, siempre prevalecerá la lengua hegemónica. Porque las lenguas hegemónicas dominan por poder y por medios. Por ello, es imprescindible establecer criterios para priorizar la lengua minorizada ante la lengua hegemónica, para normalizar el uso de la primera. De poco sirve acreditar el perfil lingüístico y disponer de personal con la competencia correspondiente, si ese personal no desarrolla su actividad profesional en euskera.

Por último, en la propuesta se recogen las consecuencias del incumplimiento de la fecha de obligatoriedad y las posibilidades de exenciones. Los agentes que nos adherimos a esta propuesta tenemos claro que apostamos por mantener al personal de la administración en sus puestos de trabajo.

Los tres agentes queremos reafirmar los dos valores principales de la propuesta presentada. Por un lado, que cuenta con el apoyo de una amplia mayoría; por otro, que establece plazos concretos y factibles para la euskaldunización de la administración. Así, creemos firmemente que el decreto en el que está trabajando el Gobierno Vasco debe asumir las medidas recogidas en esta propuesta, en aras a que el decreto de pie a iniciar pasos más eficaces para euskaldunizar la administración y garantizar los derechos lingüísticos de todas las personas.

Por ello, incorporaremos esta propuesta como aportación al proceso abierto por el Gobierno Vasco y la remitiremos a las partes para su toma en consideración.

*En Bilbao, a 26 de septiembre de 2022*