

EAEKO SEKTORE PUBLIKOAN EUSKARAREN ERABILERA NORMALIZATZEKO DEKRETUA

ELA sindikatuaren irakurketa

1.- Konplexuei aurre egiteko garaia da

Erdara inposaketa bidez da hegemonikoa da EAEko administrazioetan

ELA sindikatuak euskaldunok gure bizitzako esparru guztietan euskaraz bizitzeko eskubidea aldarrikatzen du, eta, sindikatua den heinean, berariaz euskaraz lan egiteko eskubidea. Hizkuntza norbere izaeraren adierazpenarekin bat datorren funtsezko elementua da, eta bestelako nortasun adierazpideekin batera, ezinbestekoa da norberaren izaera askatasunez adierazteko hizkuntza eskubideak errespetatzea. Kontrara, norbere izaera adierazterik ez dugun neurrian, euskaldunak bizitzako hainbat esparrutan diskriminatuak gaude, baita lanean ere.

Gaztelaniak eta frantsesak egoera hegemonikoa lortu dute Euskal Herrian inposaketa bidez. Euskara txikiarazitako hizkuntza da, ez txikia. Euskaldunon hizkuntza eskubideen aurkako oldarraldiak ehunka urte ditu; oldarraldi legala, judiziala, poliziala eta militarra aspalditik pairatzen dugu, eta orain oldarraldi neoliberala ere jasaten dugu. Merkatu legearen eta Estatu politiken bitartez, gaztelaniak indarrez hartu ditu hizkuntza minorizatuentzat ekonomikoki errentagarriak ez diren espazio guztiak (zinemak, antzerkigintza, musikagintza, telebista, iratiak...). Sare sozialak komunikazioan gailetzen diren gizarte honetan, erdaren hegemonia are handiagoa bilakatzen ari da. Ondorioz, oraindik ere euskal herritar guztiak gaztelania menperatzera behartuta daude Hego Euskal Herrian, Konstituzioak agindu bezala. Euskaraz jakitea, berriz, hautazkoa da, sarri oztopoz josia, eta hezkuntza sistemak ez du bermatzen.

Euskaldunon hizkuntza eskubideak errespetatuak izatea ezin da norbanakoen ardurara izan, gobernuek sortu behar dituzte baldintza kolektiboak herritar guztion hizkuntza eskubideak espazio guztietan errespetatuak izan daitezen, eta administrazioek, oro har, ez dituzte halako baldintza egokiak sortu.

Are gehiago, lanpostuak prekarizatzeko bultzatutako politiken eraginez, behin-behineko gisa urte luzez milaka langile erdaldun elebakar aritu dira administrazioetan, kasu askotan euskara ikasteko laguntza eta baliabiderik eskaini gabe. Egoera prekario horrek, Eusko Jaurlaritzaren komunikazio eta hizkuntza politika eskasarekin batera, ekarri du langile horietako zenbaitek euskara mehatxu gisa atzematea.

Ondorioz, herritarrontzako oso zaurgarriak diren egoeretan (osasun arloan, justizian, poliziekiko harremanetan, dirulaguntzak eskatzerakoan...) euskarazko zerbitzuak eskatzea oso deserosoa gertatzen da maiz; euskaldunok nabarmendu behar izaten dugu, eta kasu askotan, aurka dator euskaraz jardun nahi izatea, arreta ematen digun langilearen prestakuntzaren, gaitasunaren eta jarreraren baitan. Itzulpen zerbitzuen esku-hartzerik ez dagoen bat-bateko egintza administratiboa guztiak (osakidetza altak, historia klinikoak, poliziek ezarritako isunak, epaiketak, eta abar) erdara hutsez egiten dira. Egoera horren muturreko adibidea Justizia administrazioa da: Justizia Sailaren arabera, 2021ean itzultzaileek soilik 68 deklarazioetan parte hartu zuten, beste ahozko egintza guztiak (epaiketak, ahozko izapidetzeak, lekukotzak hartzea...) erdara hutsez egin ziren. Estatistika hori ez da herritarron hizkuntza borondatearen erakusgarria, pairatzen ditugun oztopoen, presioen eta finean, gaztelaniaren inposaketaren ondorioa dira.

EAEko Administrazio gehienek barne funtzionamendua ere ia osotasunean erdaraz da. Jaurlaritzan bertan, sailburuordetza eta zuzendaritza bakan batzuk kenduta, Sail gehienetan lan erdaraz egiten da, itzulpenei esker kanpoan irudikatzen dena bestelakoa izan arren. Hau da, langile euskaldunak erdaraz lan egitera behartuak daude.

Euskaldunon eta erdaldunen hizkuntza eskubideak parekatzeko ordua da

Euskal eta gaztelera hiztunen hizkuntza eskubideak bermatzeko oinarria elebitasuna da. Egun, baina, EAEko langile publiko guztiak gaztelania bakarrik jakitera behartuta daude; are gehiago, gaztelaniaz jakin gabe ez dago hautaketa prozesuetan parte hartzerik. ELAren iritziz, arrazoizko epe batean elebitasuna bermatu behar da, eta baldintza kolektiboak sortu euskaldunon hizkuntza eskubideak erabat bermatzeko, bai herritar bai langile gisa, erdaldunek jadanik bermatuta duten neurrian berean. Epe horretan euskaldun orok bere burua nabarmendu beharrik gabe, oztopo gehigarririk gabe, euskarazko zerbitzua jasoko duela bermatu behar dute administrazioek, baita langile euskaldun orok bere jarduera euskaraz egin ahal izango duela ere, beti ere herritarrek erdarazko zerbitzua eskatzen ez badiete.

ELAren iritziz, EAEko Sektore Publikoan Euskararen Erabilera Normalizatzeko Dekretuak trantsizio hori gidatu beharko luke. Baina trantsizio hori ezin da langileen lepo egin, are gutxiago urteetan behin-behineko kontratuekin lanean aritu direnen aldekarreko esfortzuen bidez. Hurrengo 15 urteetan langile publikoen erdiek erretiroa hartuko dute, euskararen ezagutza maila txikiena dutenek, hain zuzen. Epe hori arrazoizko tartea da administrazioetan aipatutako elebitasuna bermatzeko, erretiroa hartu behar duten langileen erreleboa bi hizkuntza ofizialen ezagutza duten langileekin eginez, eta epe horretan euskaraz ez dakiten langileei euskara ikasteko laguntza emanez. ELAren ustez, helmugan irmoa izateko garaia da, bidean malguan izanik.

Gizartean euskararen ezagutza orokortzen ez den heinean (euskarak egun ez baitu erdarak inposatzeko esparru guztietan duen gaitasunik, bere ezagutza unibertsala berma dadin), hizkuntza eskakizunen bidez erakutsi beharko da euskararen ezagutza, lan eremu publikoan gutxienez. Eta euskaldunon eskubideen egoera askoz okerragoa den neurrian, orekatzeko neurriak hartu beharko dira.

Eusko Jaurlaritzak euskarafoboei men egin die dekretu proposamenarekin

Oldarraldi euskarafobo juridikoa, lege bidezkoa eta politikoa pairatzen ari gara. Oldarraldi horren oinarrian supremazismo erdarazalea: erdararen inposaketa naturalizat eta euskararen aldeko edozein neurri diskriminatzailetzat hartzen duen pentsamendua da. Ondorioz, erdararen erabateko inposaketa ontzat ematen dute, euskaldunon hizkuntza eskubideetan berdintasuna lortzeko edozein urrats gehiegizkotzat hartzen duten berberak. Sektore politiko, patronal, sindikal eta judizial horiek beraiek dira hezkuntzaren bitartez bi hizkuntzen ezagutza bermatzeko euskarazko murgiltze ereduaren kontra egiten dutenak, hau da, etorkizunean ere diskriminatuak izango ei diren erdaldun elebakarrak birsortu nahi dituzte euren posizio hegemonikotik euskaldunon eskubide berdintasuna blokeatuta.

Sektore euskarafobo horiek hiru dikotomia faltsu aurkezten dituzte:

- “Euskararen ezagutza eskatzea diskriminatzailea da”. Administrazioetako lanpostu gehienetarako ezinbestekoak dira goi mailako ikasketak, edo ezinbesteko meritu bilakatu dira administrazioetan lan egiteko. Goi mailako ikasketak eskatzeak ez ei du inor ere ez diskriminatzen; aldiz, euskara eskatzeak bai. EAEko administrazioetako oposaketetan sarritan lanerako *gutxi askorako* balioko duten Espainiako Konstituzioa edo Gernikako Estatutua ikasi behar da ezinbestean, eta hori ez da arazo; euskara ikasi beharra, berriz, diskriminatzailea omen da.
- “Lan eskubideak eta hizkuntza eskubideak ez dira bateragarriak”. ELAk argi du baliabideak eskainita bateragarriak diren bi gai direla, eta langile guztiei behar beste laguntza eskainita, elebitasuna helburu lorgarria dela. Are gehiago, hizkuntza eskubideak lan eskubide ere badira, langile guztiek bi hizkuntza ofizialetan lan egiteko eskubidea izan behar dute, baina horrek elebitasuna exijitzen du.
- “Euskararen hedapenarekin zerbitzuaren kalitatea kaltetu egiten da”. Gaztelaniaren ezagutza lanpostu guztietarako exijitzeak ez omen du profesional onak lortzea oztopatzen (erdara hutsezko funtzionamendua inposatzea ontzat ematen dutelako), euskararen ezagutza eskatzeak, berriz, profesional onak urruntzen omen ditu. ELAren ustez, norbere hizkuntzan zerbitzua bermatzea kalitatezko zerbitzuaren ezinbesteko osagaia da, eta, era berean, administrazio publikoen eta herritarren arteko hurbiltasuna bermatzeko funtsezkoa da. Profesionalik onenak lan baldintza onekin erakarri behar dira, bereziki behin-behinekotasuna desagerrarazita eta EAEn lan egiteko behar diren bi hizkuntza ofizialak ikasteko laguntzak eskainita.

Sektore euskarafobo horien presioei men egin die Eusko Jaurlaritzak, eta uko egin dio hizkuntza eskubideen berdintasuna defendatzeari, euskaldunon hizkuntza eskubideak etorkizunean ere ez baitira errespetatuko. Horrek ondorio legalak ditu, ondoren aztertuko dugun Dekretuan ikusiko dugunez, baita ondorio soziopolitikoak ere. Supremazistek ez dituzte soilik legeak eta epaitegiak kontrolatzen, iritzi publikoa sortzeko gaitasuna ere badute, eta Jaurlaritzak uko egin dio iritzi publikoaren espazioa borrokatzeari, ziurrenik kalkulu politikoengatik (bereziki euskaltzaleak ez diren herritarren botoa

erakartzeko). Baina berdintasuna defendatzen ez den neurrian, gizartean hedatzen den diskurtso nagusia euskararen aldeko edozein neurri gehiegizkotzat jotzen duena da, eta gaztelaniaren inposaketa erabat normalizat hartzen duena.

Horregatik, ikusiko dugun gisan, 1997ko Dekretuaren elementu garrantzitsuenak mantenduko dira, elebitasuna bermatzeari uko egin dio Jaurlaritzak, eta orain arte oinarritzko hizkuntza eskubideak bermatzeko ere balio izan ez duen Dekretu baten hezurdurari eutsiko dio; euskaldunon hizkuntza eskubideen zapalketa beste belaunaldi batez behintzat luzatuko da.

2.- Dekretuaren edukiak

1. Aplikazio eremua

Sektore publikoa bere osotasunean hartuko du dekretu berriak, aurretik Justizia administrazioa, Hezkuntza Publikoa, Ertzaintza, Osakidetza eta enpresa publikoak kanpo uzten baitzituen. Neurri hori aurrerapausoa den arren:

- Estatuko administrazioa Dekretuaren aplikazio eremutik kanpo geratuko da berriz ere, hizkuntza eskubideen zapalkuntza handiena egiten duen administrazioa, hain zuzen.
- Praktikan, Bigarren Xedapen Iragankorren bitartez, Osakidetzan, Ertzaintzan eta Justizian, EAEko sektore publikoan hizkuntza eskubideak okerren dauden administrazioetan hain zuzen, Dekretua ez da aplikagarri izango 2033. urtera arte. Bien bitartean, moldaketak egin beharko dituzte administrazio horietan 2033an Dekretua bere osotasunean aplikatu ahal izateko, baina orain arteko jarrera ikusita, horrek esan nahiko du EAEko administrazioetako langileen %60k eta erakunde horiekin harremanetan jartzen diren herritar euskaldunek ez dutela Dekretuaren babesik izango beste 10 urtez.

2. Planifikazio tresnak

Orain arte ez zegoen euskararen planifikazioa egiteko tresnarik araututa administrazioetan. Dekretua onartzen denetik aurrera, hiru planifikazio ezberdin egin beharko dituzte Dekretuaren eraginpeko administrazioek:

- Hizkuntza Ofizialen Erabilera Irizpideak: Administrazioek euskararen erabilera arautu beharko dute, bai zerbitzu hizkuntza gisa, bai lan hizkuntza gisa. Hizkuntzen erabilera arautzea berez egokia da, arautu ezean hegemonikoa den hizkuntza baita modu naturalean erabiliko den bakarra. Hala ere, lan hizkuntza gisa euskarak, kasurik onenean, hizkuntza subordinatu izaten jarraituko du, bereziki bileretan. Era berean, ezartzen diren gomendioak bete ezean eta herritarren eskubideak urratzen direnean ondorioz ez da aurreikusten, ezta neurri zuzentzaile ere. Gainera, erabilera irizpideak ezartzeko epe jakinik ez da zehazten dekretuan.

- Plan Estrategikoak: Ez zaie gutxieneko edukirik esleitzen, soilik onartu beharko direla adierazten da.
- Kudeaketa planak: Plan Estrategikoak gauzatzeko ekintza plana izango dira.

Dekretuan aipatutako eragileen artean ez dira sindikatuak ageri. Bestalde, planen eta erabilera irizpideen onarpen prozesuak eta planifikazio tresnen ebaluazioa entitate bakoitzaren esku geratuko da, ez Hizkuntza Politikarako Sailburuordetza, ez euskalgintza, ez sindikatu, ez herritarren parte hartzerako aukerak ez dira zehazten.

3. Hizkuntza eskakizun asimetrikoen ezarpena

Hizkuntzen Europako Erreferentzia Marko Bateratuko B1, B2, C1, C2 erreferentzia mantentzen da orokorrean, eta erreferentzia hori erabiltzen ez duten administrazioek urtebeteko epea izango dute izendapenak moldatzeko. Herritarrekin ohiko harreman zuzena duten lanpostuetan (hori zer den ez da Dekretuan definitzen) B2 maila ezartzen da erreferentziako maila gisa.

Aurretik aipatutako markoa erreferentzia nagusia izan behar den arren, trebetasun sortzaileak mintzamen eta idazmenaren artean banatuko dira, ondorioz, lanpostu batzuetan posible izango da ahozko eta idatzizko komunikazioan maila ezberdinak eskatzea; profil asimetriko gisa ezagunak dira eskakizun horiek. ELAri profil asimetrikoen aukera ondo iruditzen zaio, baldin eta lanpostuak eskatzen duen euskarazko ezagutza egokiari ihes egiteko bide bilakatzen ez bada, baina Dekretuak ez du amarruak eta iruzurrak saihesteko behar besteko neurririk ezartzen.

Aurrekoarekin batera, ez-gaitasunen bat duten langileentzako hizkuntza eskakizun partzialak ere aurreikusten dira, langileen ez-gaitasunaren arabera ahozko edo idatzizko ezagutza bakarrik eskatzeko aukera eskainiko dutenak.

Era berean, euskarazko Hizkuntza Eskakizuna egiaztatu duten langileak euskaraz lan egin beharreko aukera aurreikusten da. ELAren iritziz, neurri hori ezarri aurretik bermatu beharko litzateke langile euskaldun orok benetan euskaraz lan egiteko aukera izango duela, horretarako prestakuntza egokia eta eguneratua, hala nola, baliabide egokiak eskaini zaizkiela, eta zuzendaritza postuetan dauden arduradunek lana euskaraz egin eta bideratuko dutela. Horrela ez bada, aukera hori erabat hutsala gertatuko da, eta ez du aldaketarik eragingo; eragile euskarafoboek diskurtsoa elikatzeke bakarrik balioko du ondoren praktikan erdaraz lan egiten jarraituko duten administrazioetan. Beste kontu bat da herritarrekiko arretan euskarazko zerbitzua bai ala bai bermatzea beti; horrek hala izan behar du, herritarrona baita zerbitzua jasotzeko eskubidea eta langile publikoena herritarren hizkuntza eskubideak bermatzeko betebeharra.

4. Egiaztapen sistema malgutzea

Orain arteko euskarazko titulu eta ikasketen baliokidetzaz gain, lanpostura sartzeko azterketa euskaraz eginez gero edo hautagaiak lanean euskaraz aritzeko gaitasuna erakusten badu, hizkuntza eskakizuna balioztatzeak aukera jasotzen da Dekretuan. Egiaztapen horiek balioa izango dute bakarrik administrazio zehatz horretan, eta ezingo da erabili beste batzuetan. Eusko Jaurlaritzak dekretua onartu ondoren egiaztapen hori aurrera eramateko prozedura zehaztu beharko du, eta posible da dekretuan azaltzen ez den bermeak aurreikustea ondoren iruzurrak saihesteko. Orain arte aurreikusitakoa, ordea, ez da nahikoa horretarako; bereziki epaimahaien osaketari dagokionez ez dago kontrol neurri egokirik.

5. HAEE egiaztatzaile bakarra

Hizkuntza Eskakizunen azterketen arduradun bakarra Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea izango da aurrerantzean. Neurri egokia da.

6. Derrigortasun indizea mantentzen da

Orain arteko derrigortasun indizea mantenduko da, hau da, entitatearen esparruko euskaldunen eta *erdi* euskaldunen erdiaren proportzioa mantendu beharko da gutxienez administrazio guztietan. Derrigortasun indize hori mantentzeak erakusten du Jaurlaritzaren asmoa ez dela administrazioetan elebitasun orokorturako trantsizio bat egitea.

Orain arteko dekretuaren bidez ezartzen zen administrazio bakoitzaren euskalduntze indizea deuseztatzen ari dira epaileak; aurreko dekretuak ezarritakoa bertan behera uzten ari diren arren, dekretu berrian ez da ezer aldatu, ezta Jaurlaritzaren jarrera ere. Estatuarekiko konfrontazio politiko eta judizialik izan ezean, euskaldunon hizkuntza eskubideak bermatzeko nahikoa ez den indizea ez da aplikagarri izango aurrerantzean.

7. Salbuespen sistema mantentzen da

Lanpostuaren jabe diren 45 urtetik gorako langileak, lanpostuari dagokion hizkuntza eskakizuna egiaztatzeaz salbuetsita egongo dira, lanpostuari hizkuntza eskakizuna igarotako derrigortasun datarekin ezartzen baldin bazaio. Kasu horretan ere ez da prozesu mailakaturik aurreikusten, eta ez da kontuan hartzen administrazioetan behin-behinekotasuna %40 ingurukoa dela. Ondoren garatuko dugun moduan, salbuespen sistema aldatzea eta trantsizio epe baterako moldatzea ezinbestekoak dira.

8. Behin-behineko langileei begira neurririk ez

Aurreko puntuan azaldu bezala, behin-behinekotasuna ez da azaltzen dekretuan. Behin-behinekotasuna murriztea, orain arte lanean aritu diren langileak kontsolidatzea eta euskalduntzea, hala badagokio, eta hori egin ahal izateko beharrezkoak diren baliabideak eskaintzea Dekretu honen muinean egon beharko liriteke. Administrazioak euskalduntzeko, batetik, eta orain arte euskalduntzerik izan ez duten langileek euskara mehatxu moduan har ez dezaten.

9. Euskara-gaitasuna meritu gisa murriztea eta azterketak euskaraz derrigorrez egiteko aukera

Lanpostuen horniketa sistemetan euskara meritu gisa jasoko da derrigortasun datarik ez duten lanpostuetarako: %5etik (B1 ahoz + B1 idatziz) %20ra (C2+C2). Lanpostuak derrigortasun data gaitasuneko hizkuntza eskakizuna baldin badu, lanpostuari dagokiona baino hizkuntz eskakizun handiagoa egiaztatuta izatea ez da meritu gisa kontuan izango. Azken elementu hau izugarri larria da, herritarrei zerbitzu hobea emateko aukera izatea ez baia kontuan hartuko. Bestelako edozein ezagutzarekin berariazko debeku hau ez luke inork onartuko (gradu bat exijitzen den lanpostu batean graduondo bat izatea, informatikako oinarriko ezagutza behar den lanpostu batean goi mailakoa izatea, adibidez, ez saritzea). Zergatik ezartzen da debeku hau soilik euskararentzat? Honek ere argi erakusten du konplexuz beteriko dekretua dela hau.

Azterketa soilik euskaraz egiteko aukera balia daiteke euskaraz jardun behar duten lanpostuetarako. ELAren ustez, neurri hori ontzat emateko ondoren azalduko diren ekarpenak kontuan hartu beharko dira.

10. Euskarazko lanpostuetan formazioa euskaraz derrigorrez jasotzeko aukera

Langile guztiek euskaraz formazioa jasotzeko eskubidea onartzen da, eskubide hori gauzatzeko inolako neurririk aurreikusten ez den arren. C1 eta C2 maila egiaztatuta duten langileek formazioa derrigorrez euskaraz jasotzea erabaki dezake administrazioak. Kasu horretan ere halabeharrez euskaraz jasotzeko aukera azaltzen da, praktikan euskarazko formazio eskaintza oso mugatua izaten baita. ELAren iritziz, euskarazko gaitasuna izateko formazio tekniko euskaraz ere jaso behar da, eta administrazioek langileek behar bezala lan egin ahal izateko ezagutzak euskaraz hedatuko dituztela bermatu behar dute.

11. Osakidetza, Justizia administrazioa, Ertzaintza eta orain arte dekretupean izan ez diren administrazio eta enpresa publikoetarako gehiegizko moldatze epea

Orain arte dekretupean egon ez diren administrazioen euskalduntzea izugarri atzeratuko lukeen trantsizio epe bat ezartzen da, 10 urtekoa, hain zuzen. Gainera, egun Osakidetza duen hizkuntza eskakizun eskala gainditzeko asmorik ez dago (beste administrazioetako baina ezagutza txikiagoa ontzat ematen duena, esaterako medikuei B2 maila eskatzea mediku txostenak egin behar dituztenean).

12. Dekretuan garatzen ez diren funtsezko gaiak

Dekretuak hainbat gai lantzeke utzi ditu, ELAren iritziz administrazioen euskalduntzea bermatzeko ezinbestekoak direnak:

- Langileak euskalduntzeko formazioa.
- Epe laburrean langile euskaldunekin betetzea posible ez den lanpostuetarako neurriak eta laguntzak.
- Parte hartze demokratikorako espazioak, parte hartzerako organo bakarra, HAKOBA, erabat instituzionala baita, hainbat administrazioek osatua.
- Zuzendaritza postuei buruzko aipamenik ez dago.
- Azpikontratak ez dira azaltzen.

13. Ondorioak

Ikusi bezala, Dekretuaren edukiak ez du helmugarik ezartzen eta ez du berme berririk orain arte bete ez diren hizkuntza eskubideak bermatzeko. Eusko Jaurlaritzak administrazio publikoetan elebitasunari, hala nola euskaldunon eta erdaldunen hizkuntza eskubideak parekatzeari uko egin dio. Aplikazio eremua zabaltzea aurrerapausoa izango da, baina helmugarik ezarri ezean eta hizkuntza eskakizunen indizea aldatu ezean, ez da aldaketa estrukturalik izango. Gainera, aplikazio eremua zabaltu bai, baina euskara planak “egokitzeko” hamar urteko “moratoria” bat emanda, aurrerapausoak hutsaren hurrengoan geratzen dira.

EAEko herritar guztien hizkuntza eskubide guztiak bermatzeko beharrezkoak diren aldaketa estrukturaleri uko egiten die dekretuak, baina bigarren mailako gai batzuetan aldaketak eragingo ditu, kasu guztietan langileen kontura. Adibidez, dekretuak ez du behin-behinekotasuna kontuan hartzen, ezta langileak euskalduntzen jarraitzeko formazioa eta baliabideak eskaintzeko irizpiderik ere. Ondorioz, administrazioen euskalduntzea langileen aldebakarreko ahaleginez egingo dela aurreikus daiteke. Administrazioetako hainbat berdintasun planek erakutsi dute behar beste laguntzarik eskaintzen ez denean, bereziki emakumeek izaten dituztela euskalduntzeko arazoak, euskalduntzea lanordutan egiten ez den neurrian bestelako zereginak albo batera uzteko zailtasun handiagoak dituztelako. Gainera, laguntza behar bezala antolatzen ez denean diskurtso euskarafoboa elikatu egiten da. Eusko Jaurlaritzak euskararekin ez ezik, beste edozein gairekin berdín egiten du, aldaketa guztiak jadanik lanean aritu diren langileak kontuan hartu gabe egiten ditu.

euskarafoboa elikatu egiten da. Eusko Jaurlaritzak euskararekin ez ezik, beste edozein gairekin berdinean egiten du, aldaketa guztiak jadanik lanean aritu diren langileak kontuan hartu gabe egiten ditu.

Esandako guztiagatik, ELAk argi du hori ez dela ez EAeko gizarteak, ez administrazio publikoetako langileek behar dugun dekretua, eta sakoneko aldaketa egin ezean, bertan behera geratu dadin exijituko dugu.

3.- ELAren ekarpenak

1. Aplikazio eremua

Puntu hau aurrerapauso garrantzitsua da. Hala ere, badira aldatu beharreko elementuak:

- Lehenik, bigarren artikuluan Estatuko Administrazioa ere Dekretu horren menpe jartzea eskatzen du ELAk. Gernikako Estatutuaren 6. artikulua baita, EAeko organoetarako dagokie hizkuntza politika zuzentzea EAEn, eta 10.24 artikulua interpretazio hedakorra egin behar da, estatuko administrazioa, EAEn finkatuta dauden zerbitzuetan, euskal sektore publiko gisa izendatzeko. Hori egin ezean, EAeko herritarrentzat oso garrantzitsuak diren zerbitzu batzuetan euskaraz artatuak izatea ezinezkoa izango da aurrerantzean ere, Gizarte Segurantzarekin edota RENFErekin, adibidez.
- Bigarren xedapen gehigarria bertan behera gera dadila eskatzen dugu, orain arte dekretu honen menpe izan ez diren administrazioentzat moldatzeko epea 10 urtekoa izatea gehiegizkoa baita. Are gehiago, 10 urtean milaka langilek hartuko dute erretiroa administraziohorietan, eta orain hartzen ez diren erabakiek erabat baldintzatuko dute etorkizuna.

2. Planifikazio tresnak

ELAri ondo iruditzen zaio administrazioak euskalduntzeko planifikazio tresnak zeintzuk izan behar diren zehaztea. Hala ere, tresna horiek eraginkorrak izateko elementu asko zehaztu behar dira:

- 6. artikuluan tresna horien ezarpena sindikatuarekin negoziatu behar dela jasotzea eskatzen du ELAk.
- Ebaluazioetan azaldutako adierazle guztien berri publikoki ematea exijitzen du ELAk, eta aldiro sindikatuei adierazle horiek eta adierazleen balorazioa eskaintzea.
- Plangintzen garapenean zehar, bi urterik behin, helburuen ebaluazioa egin behar da, eta sindikatuei informazio osoa eskaini.
- Tresna eta alor guztietan euskaraz aritzeko eskubidea uneoro bermatuko dela azaldu behar da.

- HPSk onartuak izan aurretik, plangintza tresnei buruzko txostenak egitea nahi du ELAk eta txostenak publiko egitea.
- Administrazio publikoetan oro har, HPSk sortutako planifikazio eredu bat oinarri hartzea eskatzen du ELAk. 5. artikulua jaso behar luke planifikazio eredu hori bi urteren buruan sortuta egongo dela, eta administrazio guztiek eskuragarri izango dutela.

Ezarri beharreko hizkuntza irizpideei begira, irizpide eta helburu orokor eta partekatu batzuk egon behar dira, egun daudenak baino sendoagoak, eta horien garapena ondoren administrazio bakoitzak langileen ordezkartzearekin negoziatu behar du, horretarako jarraian aipatzen diren zehaztapen guztiak batu beharko lirateke 11. eta 12. artikuluetan:

1. 15 urteko epean edozein administrazioetako langilek euskara zerbitzu hizkuntza moduan erabili ahal izatea eskubide moduan azaltzea.
2. Bien bitartean, euskarazko zirkuituak bermatzea administrazio guztietan, dekretua martxan jarri eta 5 urtetara gehienez ere. Edozein administraziotan harreman eta zerbitzu guztiak euskaraz hasi eta bukatzeko bidea antolatuta egon behar da. Aldaketa horiek lan kargetan izan ditzaketen ondorioak kontuan hartzeko neurketak egitea eskatzen du ELAk, eta horien ondorioak administrazio bakoitzean negoziatzea.
3. Euskaraz lan egiteko eskubidea aintzatestea herritarrek erdaraz artatuak izan daitezkeen eskatu ez duten harremanetan, ahoz zein idatziz. Edozein langilek barne lana euskaraz egin ahal izango duela bermatu behar da.
4. Zuzendaritzek lana euskaraz bideratzea epe jakin batetik aurrera, euskaraz sortu eta itzulpenak erdarara egiteko plangintzarekin. Bien bitartean, zerbitzu bakoitzeko langileen euskalduntze mailaren arabera eta eremu soziolinguistikoaren arabera zerbitzu horietan gutxieneko euskarazko sorkuntza bideratu beharko lukete zuzendaritza postuetako arduradunek.
5. Euskaraz dakiten langileak identifikatu eta, batez ere, euskara beharrezkoa duten lanpostuak.
6. Euskarazko zirkuituak edo zerbitzua euskaraz ematea bermatzen duten espazioak seinalitika argiarekin identifikatu behar dira.
7. Laneko bileretan euskaraz jarduteko eskubidea bermatu behar da, horretarako bilera guztietan euskaldunek euskaraz egiteko eskubidea izango dutela jaso behar da, eta euskararen ezagutzarik ez duten langileentzat behar dituzten baliabideak eskaini. Interpretazio zerbitzuak indartu eta eskueran jarri behar dira horretarako.

3. Hizkuntza eskakizun asimetrikoak ezartzea

Hizkuntza eskakizun asimetrikoak ezartzea ondo iruditzen zaio ELAri, baina zehaztapen batzuekin:

- 23.3 artikuluan gehitzeko: Herritarrek eskatzen dietenean langileek euskaraz lan egin beharko dute, baina langileek euskaraz lan egiteko eskubidea ere izan behar dute bestelako eskaera espresik egiten ez zaienean. Administrazioen barne-funtzionamendua euskaldundu ahal izateko zuzendaritzako kideek lana euskaraz bideratuko dutela bermatu behar da, eta beraiekiko exijentzia-maila berariaz azaldu behar da Dekretuan aurretik aipatutako indizea erabilita.
- Hizkuntza eskakizun asimetrikoak izatea ondo iruditzen zaio ELAri, baina eskakizunen degradaziorik ez izateko bermeak behar dira. Eskakizun asimetrikoak ezartzeko HPSren aldeko berariazko txostena behar dela barnebiltzea proposatzen du ELAk 22.7 artikuluan.

4. Egiaztapen sistema hedatzea

Lanpostura sartzeko azterketaren bidez euskara gaitasuna egiaztatze aukera egoki deritza ELAk, baina epaimahaien osaketa baldintzetarako bermeak behar dira. Dekretuaren 39. artikuluan, adibidez, bide hori aukeratzen denean HAEEko kide bat epaimahaietan aholkulari aritzea eta berariazko txosten bat egin dezala eskatzen du ELAk, loteslea izan ez arren, prozesuaren gardentasuna bermatzeko.

Lanaren bitartez ezagutza egiaztatzeari ere egoki deritza HAEEren kontrolpeko prozedura bada.

5. HAEE egiaztatzaile bakarra

ELA ados horrekin.

6. Derrigortasun indizea

Dekretuaren ahulezia argien erakusten duen puntua da. 25. artikulua goitik behera aldatu behar da.

- Indizeak bermatu behar du 15 urtetan langile guztiek lanpostuari dagokion euskara maila izango dutela.
 - Hasteko, lanpostu bat hutsik geratu ahala hizkuntza eskakizuna ezarri beharko litzaioke derrigortasun data iraungita.
 - Beste kasu guztietan 15 urteko epe horretan ezarri beharko lirateke hizkuntza eskakizunak iraungitako derrigortasun datarekin.
- Lanpostu batzuetan euskara maila egokia duen langilerik ez da izango (medikuak, esaterako), kasu horietan langile gazteleradun elebakarrak finkatu beharko lirateke ondoren euskalduntzeko baldintzarekin, eta administrazioak horretarako baliabideak jarri behar ditu.
- Esan bezala, derrigortasun data iraungia izan behar luke lanpostuak, bertan zegoen langileak hori uzten duenean, barne mugikortasuna erabiltzen bada horniketarako, mugitu den langilearen jatorrizko lanpostuari data iraungia ezarri beharko litzaioke.

- Bost urteko epean euskarazko zirkuituak bermatzeko aldaketak egin beharko lirateke lanpostu zerrendetan. Zirkuituetan dauden eta euskara maila nahikorik ez duten langileentzat pareko lanpostuak eskainiko lirateke.
- Lanpostu zerrendetatik kanpoko lanpostuetan hizkuntza eskakizuna zerrenda barneko proportzio berean ezarri beharko dira. Proportzio hori betetzen ez bada, lanpostu berri guztietan hizkuntza eskakizuna derrigorrezkoa izango litzateke.

7. Salbuespen sistema aldatu behar da

- Salbuespenak bi baldintzei erantzun behar die. Batetik, administrazioari dagokio: euskara ikasteko baliabideak eta denbora edota liberazioa eskaini behar die langileei.

Bestetik, langileek laguntza horiek probesteko esfortzua egin behar dutela erakutsi beharko dute. Hortaz, salbuespen sistema hurrengo izatea proposatzen du ELAk:

- Hurrengo 15 urteetan erretiroa hartu eta orain arte administrazioan urte luzez aritu diren langileak erabat salbuetsi behar dira, baita behin-behinekoren kasuan ere lanpostua finkatzeko, eta horien erretiro adina helduek lanpostu horietara sartuko diren langileek lanpostuari dagokion euskara maila izan beharko dute.
- Gazteagoak diren behin-behineko langileen kasuan, adinaren arabera eskala bat sortzea proposatzen du ELAk. Eskala horren baitan langileek euskara ikasteko epe zehatza izango lukete eta administrazioak horretarako laguntza eskainiko lieke, eta baldintza horrekin lanpostuan finkatzea proposatzen du ELAk.
- 50 urtetik gorako langileentzat erabateko salbuespena ezartzea planteatzen du ELAk aurrerantzean ere, aipatutako 15 urteko epea gainditu ondoren, administrazio horretan 10 urteko antzinakotasuna badute, euskara ikasteko ahalegina egin badute (ikastaroen aprobetxamendu bitartez) eta lanpostuak helburu duen hizkuntza eskakizuna baino bat gutxiago egiaztatuta badute.

8 Behin-behineko langileentzako ez dago neurririk

Behin-behinekoei begirako eskaera zehatzak eta gehitu beharko liratekeen artikulak:

- Aurretik lanean egon diren behin-behinekoentzat salbuespen araudi bat ezar daiteke:
 - Adinaren arabera eta esperientziaren arabera, lanpostua finkatu ondoren euskara ikasteko obligazioarekin eta erremozio aukerarekin.
 - Oraindik ere behin-behineko gisa arituko direnentzat, artean ez dutelako lanpostua finkatzeko aukerarik izan aurreko puntuan aipatutako eskala ezartzea eskatzen du ELAk, adinaren arabera eta formazio egokia eskainita euskalduntzeko aukera izan dezaten behin-behineko kontratuak izateko aukera galdu baino lehen.
- Aurretik administrazio horretan lanik egin ez duten behin-behineko langile guztiei euskarazko ezagutza eskatu beharko litzateke.

- Mugikortasunean (lekualdatze lehiaketetan eta antzekoetan) parametro horiek erabili beharko dira.

9. Azterketak euskaraz derrigorrez egiteko aukera eta meritatzea

Puntu honetan ere aldaketa sakonak behar ditu Dekretuak:

- Lanpostuari dagokiona baino euskara maila handiagoa izatea beti jasoko da meritu gisa, gutxienez merituen %5 jaso beharko litzateke puntu honetan.
- Hautaketa prozesuetan azterketak euskaraz sortuko direla bermatu behar da.
- Azterketak euskaraz egiteko derrigortasunetik 45 urtetik goragoko langileak salbuestea eskatzen du ELAk, baita administrazio horretan 10 urteko antzinakotasuna duten langileak ere.
- Euskara lan jardun izango duten lanpostuetan azterketa euskaraz egitea derrigorrezkoa izan dadila eskatzen du ELAk.
- Gaitegiak euskaraz (eta egoki) egotea bermatu behar du administrazio bakoitzak horniketa prozesuetan.
- Epaimahaikide guztiak elebidunak izatea bermatu behar da.
- Garapen profesionalen derrigorrez euskararen ezagutza eta herritarrek eskatzen dutenean erabilera bermatu izana beti baloratu dadila eskatzen du ELAk.

10. Euskarazko lanpostuetan formazioa euskaraz derrigorrez jasotzeko aukera

Administrazioek langileentzat beharrezkoa den formazioaren %50 (euskara hobetzeko berriazko prestakuntzaz gain) behintzat euskara hutsez eskainiko dutela azaldu beharko luke dekretuak. Eta, era berean, karrera profesionalerako egokia den formazioaren erdia euskara hutsez eskainiko dela ere bermatu beharko luke administrazio bakoitzak.

11. Osakidetza, Justizia administrazioa, Ertzaintza eta orain arte dekretupean egon ez diren administrazioetarako “moldatze epea” gehiegizkoa da

Ez da zilegi administrazioko langileen erdiak baino gehiago biltzen dituzten administrazio publikoak, hain eragin handikoak gainera, dekretuaren eraginpetik kanpo uztea hamar urtez, eta ez dago epe hori justifikatzen duen arrazoirik. Moratoria hori ezartzen bada, milaka eta milaka herritar eta langile kaltetuak izaten jarraituko dute, euskaldunak zein euskalduntze prozesuan ari direnak.

Horrez gain:

- Garapen profesionalaren ondorioetarako C1 maila saritu dadila garapenerako erabiltzen diren beste parametroen maila berean.
- Herritarrei euskarazko arreta berriaz ematen dieten langileak ere saritzea eta horretarako

jarraipen sistema ezartzea.

- Euskarazko idatzizko maila jaso behar duten lanpostuetan C1 (edo C2 lanpostu jakinetarako) erreferentzia izan dadila. Aipatutako lanpostuetan, orain arte B2 maila esleitu izan duten erakundeei trantsiziorako 10 urteko epea ezartzea eskatzen du ELAk, langileei maila hori lortzeko plangintza zehatzak ezarrita eta beharrezko baliabideak eskainita.

12. Langileen euskalduntzea

Dekretuan ez da honi buruzko ezer azaltzen, ELAren ustez hurrengoak gehitu beharko lirateke:

- Euskara ikasteko aukera langileen eskubide gisa jaso dadila. Langile orok eskubidea izan behar du bere lanbideari dagokion euskara maila lortu arte laguntzak jasotzeko, eta, edonola, C1 maila lortu arte.
- Epe laburreko kontratuak dauzkaten behin-behinekoek euskalduntzea garatu ahal izateko ikastaroetan jarraitzeko ordutegi moldaketak egin, eta liberazio partzialak jasotzeko eskubidea izan behar lukete.
- Interinoak erabat liberatzeko aukera egon behar luke.
- Euskalkiek indar handia duten eremuetako lanpostuetarako formazio berezia emango da, langileak herri horietako euskalkien oinarritzko ezagutza eskura dezaten.
- Aipatutako salbuespen arauen arabera euskararen ezagutza lanpostuan finkatu ondoren erakutsi beharko duten langile guztiek (euskara ikasteko erabiltzen diren parametro orokorren eta onartuen arabera) euskara ikasteko beharrezko denbora liberatuta eman ahal izango dutela bermatu behar da.

13. Parte hartze demokratikoa arriskuan

Dekretuaren ezarpenerako eta jarraipenerako ez da espaziorik aurreikusten euskalgintzarentzat, sindikatuontzat edo bestelako eragileentzat. Atzerapauso larri eta deigarria da, aurreko Normalizazio Dekretuarekiko. Gure ustez, langileen ordezkarien edota euskalgintzaren parte hartzea ezinbestekoak dira. Erabilera planek aurrera egiteko aldagai erabakigarria da herritarren eta langileen borondatea eta ekimena. Herritarren eta langileen parte hartzerik gabeko planak, bidea labur.

14. Zuzendaritza-kideen euskara-maila

Zuzendaritza postuetako langileek C1 maila dutela bermatzea galdatzen du ELAk. Eta goi kargu guztien (zerbitzu buruetatik gora) euskara maila zehatza zein den aitor dadila. Euskara planek benetan garatzeko aukerarik izango badute, zuzendaritza kideen euskarazko gaitasuna eta euskararen normalizazioarekiko jarrera erabakigarriak dira, hizkuntza politikaren arduradunek orain arte onartu eta azpimarratu izan duten bezala. Ezin zaie langileei eskatu, arduradunak egiteko prest ez dauden hori.

15. Azpikontratak ezin dira Dekretutik at geratu

Azpikontratak eta itundutako zerbitzuak ez dira azaltzen dekretuan, zerbitzu publikoen azpikontratazio maila oso handia den arren. ELAren ustez, azpikontratetako eta itundutako zerbitzuetako langileek euskalduntze bide bera egiteko aukera izan behar dute (itunpeko eskoletan IRALEn parte hartuta edo anbulantzietan Osakidetzako euskalduntze programetan, adibidez), horietan ere euskara gutxienez zerbitzu hizkuntza gisa erabili dela bermatzeko eta azpikontratetako zein itundutako zerbitzuetako langileek euskaraz lan egiteko eskubidea bermatuta izan dezaten. Zerbitzu publiko bat ematen dituen neurrian, erakunde publikoek dauzkaten betebeharrak berberak dituzte azpikontratek ere.

4.- Bestelako dekretu bat behar dugu

ELAk LABekin eta Kontseiluarekin batera dokumentu honetan azaltzen diren antzeko parametrotan eskaera egin zion Eusko Jaurlaritzari orain urtebete bestelako dekretu bat onar zezan. Orain arte Eusko Jaurlaritzak nahiago izan du gutxiengo sindikalari eta patronalari kasu egin eta herritar zein langile euskaldunak diskriminatzen jarraituko duen dekretua landu. Oraindik ere bada tartea EAEko herritar guztien hizkuntza eskubideak bermatuko dituen Dekretua onartzeko.

Administrazioei dagokie aitzindariak izatea eta euskaldunentzako lehen jardungune erosoak izatea. Horrelakorik erabaki ezean, ELAren ustez hobe litzateke aurreko Dekretuarekin jarraitzea, egun indarrean dagoena hobetzeko aldaketa sakonik ekarriko ez badu.

4.- Necesitamos otro decreto

Haçe 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 ciudadanías 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.

- 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 de 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 IRLA 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.

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.

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 eskaldunizarse 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 creen 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.

- 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 aplicarse 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 eskaldunizarán 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 abandonase, 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 van a jubilar en los próximos 15 años y lleven trabajado 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

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 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.

- 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

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 euskarótopo. 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 llevan 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. Ambito 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.

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

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 ejemplos.

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 forzadamente, 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

que se le ha ofrecido una formación adecuada y actualizada para ello, además de recursos acordados 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 euskarófonos 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 figuren 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 contrastar 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.

2.2. 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,

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 euskarótopos 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 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. Ambito 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.

jubilará la mitad del personal en el sector público, precisamente quienes tienen un menor nivel de conocimiento del euskara. Ese plazo es un período 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 vascos hablantes 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 vascos parlantes. 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 castellano parlantes 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 euskaróforos 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

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 viceconsejías 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 vasco-parlante

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

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 pagada 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.