

11/23

dictamen

Sobre el Proyecto de Decreto

de normalización del uso del euskera en
el sector público vasco

Bilbao, 26 de julio de 2023



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

Dictamen 11/23

I.- ANTECEDENTES

El día 3 de julio de 2023 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito del Departamento de Cultura y Política Lingüística, solicitando informe sobre el *“Proyecto de Decreto de normalización del uso del euskera en el sector público vasco”*, según lo establecido en el artículo 3.1 de la Ley 8/2012, de 17 de mayo, del Consejo Económico y Social Vasco.

La norma que se nos consulta tiene por objeto, según se señala en la misma, a la luz de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, adaptar los criterios de la normalización lingüística a los nuevos tiempos y asegurar la coordinación de todo el sector público vasco. Y ello, con una triple finalidad (art. 1.2):

“a) Garantizar el uso oficial del euskera y del castellano, sin ninguna discriminación institucional para con los y las ciudadanas, en sus relaciones con las entidades del sector público vasco.

b) Situar el euskera como lengua de servicio y de trabajo de uso normal y general en la actuación de las entidades del sector público vasco, de acuerdo con los criterios de uso establecidos por ellas, sin limitar, en modo alguno, el uso del castellano.

c) Alcanzar la igualdad real en cuanto a la garantía de los derechos lingüísticos de los ciudadanos y ciudadanas en el ámbito de actuación de las entidades del sector público vasco; para ello, se impulsarán las acciones necesarias y se sortearán los obstáculos que pudieran surgir”.

De manera inmediata fue enviada copia del documento a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones y dar traslado de estas a la Comisión de Trabajo pertinente, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco. El 19 de julio de 2023 se reúne la Comisión de Desarrollo Económico y, a partir de los acuerdos adoptados, se formula el presente Proyecto de Dictamen para su elevación al Pleno del Consejo de 26 de julio donde se aprueba por mayoría.

II.- CONTENIDO

El *“Proyecto de Decreto de normalización del uso del euskera en el sector público vasco”* consta de exposición de motivos, 49 artículos estructurados en cuatro Capítulos, una disposición adicional, tres transitorias, una derogatoria y dos disposiciones finales.

Explica la **exposición de motivos** que, con el fin de garantizar los derechos lingüísticos de los ciudadanos y ciudadanas en sus relaciones con las administraciones públicas vascas, la CAPV cuenta desde 1982 con un sistema propio de perfiles lingüísticos. La Ley 10/1982, de 24 de noviembre, Básica de Normalización del Euskera, trazó las líneas básicas del proceso de planificación lingüística de los recursos humanos, al prever, en su artículo 14.2, que los poderes públicos determinarían las plazas para las que es preceptivo el conocimiento de ambas lenguas.

Recientemente, la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, ha dispuesto que corresponde al Gobierno Vasco, por una parte, determinar la clasificación y características de los perfiles lingüísticos y, periódicamente, los criterios para su aplicación a los distintos puestos de trabajo de las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos; y, por otra, informar preceptivamente sobre la asignación del perfil lingüístico de cada uno de los puestos de trabajo existentes en las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, así como sobre de su fecha de preceptividad.

El Gobierno Vasco, por su parte, ha realizado una ingente labor reglamentaria en materia de normalización del uso del euskera en las administraciones públicas y, en este momento, transcurridas más de dos décadas desde la entrada en vigor del Decreto 86/1997, de 15 de abril, el nivel de conocimiento y uso del euskera en las entidades del sector público vasco se ha incrementado considerablemente.

En la actualidad el objetivo fundamental radica en garantizar que el euskera sea la lengua de servicio y la lengua de trabajo de uso normal y general en sus actividades, y se reconozca así el ejercicio efectivo del derecho de los ciudadanos y ciudadanas a escoger la lengua oficial en la que se relacionan con las entidades del sector público vasco. A este objetivo es precisamente al que pretende contribuir este nuevo Decreto.

Asimismo, el decreto está encaminado a dotar de plena eficacia a las previsiones contenidas en la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco. Para ello, busca unificar las normas generales comunes de normalización para todo el sector público vasco, en el que se encuentran sectores que, por su naturaleza y peculiaridades funcionales, se habían excluido del ámbito de aplicación del Decreto 86/1997, de 15 de abril (sector docente, sanitario, Ertzaintza y Justicia), así como otros sujetos públicos que, hasta ahora, habían permanecido al margen del sistema de perfiles lingüísticos.

En definitiva, a la luz de la senda marcada por la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, el nuevo decreto pretende adaptar los criterios de la normalización lingüística a los nuevos tiempos y asegurar la coordinación de todo el sector público vasco.

El **Capítulo primero** del presente Decreto recoge las **disposiciones de carácter general**, tales como, el objeto del decreto, su ámbito subjetivo de aplicación, su ámbito territorial de aplicación y los principios rectores que deben aplicarse en el proceso de normalización lingüística de las entidades del sector público vasco.

El decreto, en consonancia con el ámbito de aplicación de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, resulta de aplicación a las entidades del sector público vasco. Esto facilitará la necesaria coordinación de los agentes implicados en los procesos de normalización lingüística. Además, permitirá a las entidades que, no siendo administraciones públicas, pertenecen al sector público vasco avanzar de forma decidida hacia la normalización del uso del euskera. Es una realidad el hecho de que todas las entidades que forman parte del sector público vasco prestan sus servicios a la ciudadanía vasca; no obstante, dada la diversidad de entidades que conforman el sector público vasco, la aplicación del presente decreto no presentará la misma intensidad en todas ellas, sino que se adaptará a las características propias de cada una.

Por otra parte, se ha establecido que los sujetos que integran el sector público vasco orientarán su actuación hacia la plena normalización del euskera como lengua de trabajo y servicio. Ello viene a desarrollar el artículo 2.2 e) de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, que, entre los principios que han de regir el empleo público vasco, recoge el del compromiso con la normalización lingüística del uso del euskera.

El **Capítulo segundo**, referido a la **planificación lingüística**, consta de tres secciones.

La primera regula los instrumentos de la planificación lingüística y los sujetos responsables de la misma. En lo relativo a la planificación lingüística, el decreto define cuáles son los principales instrumentos para llevarla a cabo, así como los criterios que han de regir para la determinación de los períodos de

planificación por las entidades del sector público vasco. A este respecto, el decreto unifica los periodos de vigencia de los planes estratégicos. Hasta ahora los planes podían ser decenales o quinquenales; a partir de ahora, los planes estratégicos se aprobarán en el primer año de cada periodo de planificación y tendrán una duración de cinco años. Además, identifica los órganos responsables de llevar a cabo la planificación lingüística, atribuyendo a los representantes institucionales la responsabilidad principal del proceso de normalización.

La sección segunda establece los criterios para el uso de las lenguas oficiales. Así, las entidades del sector público vasco planificarán y regularán, de acuerdo con su situación sociolingüística, el uso del euskera como lengua de servicio y lengua de trabajo de uso habitual y general en sus actividades.

La sección tercera regula los planes estratégicos y los planes de gestión para la normalización del uso del euskera, estableciendo que las entidades del sector público vasco realizarán una evaluación general del período de planificación una vez que haya concluido el mismo.

El **Capítulo tercero** regula el **sistema de perfiles lingüísticos**. Comprenden este capítulo cinco secciones.

En la sección primera se detalla la definición de los perfiles lingüísticos y de las fechas de preceptividad. Debe destacarse que el sistema de perfiles lingüísticos ha variado; se ha regulado que las entidades del sector público vasco puedan, con base en el análisis de las funciones comunicativas del puesto de trabajo, establecer perfiles lingüísticos simétricos, asimétricos o parciales. Adicionalmente, en línea con lo previsto en el artículo 80.3 y en el 190 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, se han incluido en la presente sección los sistemas de acreditación de los perfiles lingüísticos.

La sección segunda recoge los sistemas de comprobación y evaluación del conocimiento del euskera, entre los cuales se prevé que el cumplimiento de los perfiles lingüísticos asignados a los distintos puestos de trabajo podrá ser acreditado por los siguientes medios: la acreditación, la convalidación de certificados oficiales y títulos, y la exención.

La sección tercera está dedicada a la asignación y modificación de los perfiles lingüísticos y, en su caso, de sus respectivas fechas de preceptividad.

La sección cuarta, relativa a la cobertura de los puestos de trabajo, desarrolla la previsión contenida en el segundo párrafo del artículo 80.3 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, conforme a la cual la superación de las pruebas selectivas realizadas en euskera como lengua vehicular será considerada como uno de los sistemas de comprobación y evaluación de la competencia lingüística expresada mediante el perfil, a los efectos de acreditarlo.

La sección quinta regula el régimen de exenciones de la acreditación de los perfiles lingüísticos. Así, se describe el procedimiento previsto para cada uno de los supuestos de exención. Además, con relación a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se ha establecido que el Instituto Vasco de la Administración Pública sea el órgano competente para la resolución de los procedimientos de exención correspondientes a sus empleados públicos. Por último, se regula el alcance y vigencia de las referidas exenciones.

El **Capítulo cuarto** crea y regula la **Comisión de Coordinación de las Administraciones Públicas (HAKOBA)**, adscrita al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de política lingüística, que será el órgano encargado de intensificar la colaboración entre las entidades del sector público vasco que desarrollan actuaciones relacionadas con la normalización lingüística.

En su **disposición adicional**, el decreto prevé la realización de un estudio por parte de la Viceconsejería de Política Lingüística y del Instituto Vasco de Administración Pública para analizar el grado de idoneidad de los perfiles lingüísticos.

En relación con las **disposiciones transitorias**, se establece la obligatoriedad de adecuar la denominación de los perfiles lingüísticos en las relaciones de puestos de trabajo de las entidades del sector público vasco. Del mismo modo, se prevé una serie de períodos de adaptación. Para finalizar, con respecto a los procedimientos de exención de la acreditación de los niveles de euskera por razones de edad u otros motivos de incapacidad para el aprendizaje, se establece que, cuando estos hayan sido iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente decreto, se rijan por la normativa vigente en el momento de su inicio.

III.- CONSIDERACIONES GENERALES

El *“Proyecto de Decreto de normalización del uso del euskera en el sector público vasco”* pretende adaptar los criterios de la normalización lingüística a los nuevos tiempos y asegurar la coordinación de todo el sector público vasco. Y ello, con una triple finalidad (art. 1.2): Garantizar el uso oficial del euskera y del castellano, sin ninguna discriminación institucional para con los y las ciudadanas, en sus relaciones con las entidades del sector público vasco, situar el euskera como lengua de servicio y de trabajo de uso normal y general en la actuación de las entidades del sector público vasco y alcanzar la igualdad real en cuanto a la garantía de los derechos lingüísticos de los ciudadanos y ciudadanas en el ámbito de actuación de las entidades del sector público vasco.

Compartimos el objeto de la necesaria actualización del sistema de perfiles lingüísticos del personal funcionario a los nuevos tiempos. No obstante, examinado el texto propuesto por el Departamento de Cultura y Política Lingüística, **consideramos inadecuada su tramitación en los términos en que ha sido concebida**, y estimamos necesario que se tengan en cuenta las cuestiones esenciales que se van a exponer en este Dictamen.

En primer lugar, procede destacar el hito que supone este nuevo Decreto de perfiles lingüísticos, que viene a sustituir al anterior, vigente durante casi tres décadas y que, como aquel, se diseña con vocación de permanencia y durabilidad, con impactos de largo recorrido.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que su contenido afecta a derechos muy importantes, tales como el de la ciudadanía a ser atendida por la Administración en la lengua de su elección, pero también a los derechos laborales y al derecho al trabajo de los y las empleadas públicas, tanto euskaldunes como castellanoparlantes. De igual manera, se ven afectados los derechos de las personas aspirantes a trabajar para la Administración. Siendo esto así, consideramos imprescindible en esta norma un amplio consenso social sobre la base de la compatibilidad y respeto de todos esos derechos.

Por tal motivo y como premisa de partida, queremos destacar que el texto presentado, regulador de una materia tan sensible y con tantas implicaciones, requiere un **proceso previo de negociación real con los agentes sociales**, que no se ha producido.

1. Los derechos de los y las trabajadoras

Sin perjuicio de la necesidad de que el sector público tenga que ofrecer un servicio a la carta en euskera y castellano, un análisis del contenido del Decreto permite concluir que **se está estableciendo un ritmo muy acelerado para lograr el objetivo del bilingüismo entre las personas trabajadoras del sector**

público vasco (y el cuidado de “los tiempos” nunca es cuestión menor, menos aún en este asunto). Esta circunstancia, sin duda, lastrará el atractivo de nuestras entidades públicas para el talento foráneo o propio no vasco parlante en determinadas actividades especializadas, como la investigación, la docencia en niveles superiores o la medicina, por poner algunos ejemplos.

El nivel de euskera exigido no es siempre el ajustado a la realidad sociolingüística, lo que dificulta tanto el acceso como el desarrollo de una carrera profesional de la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras públicas.

El euskera se establece como **lengua de servicio** (ante la ciudadanía) y como **lengua de trabajo** (en las relaciones dentro de la Administración) en detrimento del castellano, lo que puede perjudicar gravemente a las personas trabajadoras que no dominen el euskera.

En definitiva, en este Decreto se altera el objetivo fundamental que compartimos, que es dar atención en euskera a la ciudadanía que así lo desee, por requerir a la trabajadora y al trabajador público a que, en su puesto de trabajo, solamente pueda emplear el euskera como lengua de trabajo, esto es, incluso cuando se relacione con compañeros y compañeras, lo que vulnera la libre elección de los y las trabajadoras en el ámbito privado del trabajo.

Se trata, en suma, de una **modificación sustancial de las condiciones de trabajo** de miles de personas trabajadoras, sin exponerse justificación alguna para tal modificación.

Por lo demás, en la nueva norma se trasciende la visión clásica de los requisitos en base a perfiles lingüísticos para el personal funcionario, para trasladar estos mismos requerimientos a **las personas trabajadoras del sector privado** en aquellas actividades que puedan ser subcontratadas por la Administración.

2. El impacto en la empresa

Nos parece especialmente relevante que, en lo que afecta a la empresa vasca, la regulación propuesta permitiera compatibilizar adecuadamente el fomento del euskera con el desarrollo de la actividad productiva, económica y empresarial en la CAPV.

El decreto proyectado se introduce ahora en **el ámbito de la contratación pública, la convencional y la subvencional** (más allá del tradicional ámbito administrativo/funcionario). Entendemos que esta ampliación de enfoque exige que, además de aquella realidad socio-lingüística (que atiende la perspectiva ciudadana), el legislador considere la **realidad económico-productiva** de nuestro tejido empresarial.

Pues bien, nos encontramos ante un **cambio de paradigma**: desde altas tasas de desempleo transitamos velozmente hacia un invierno demográfico en el que la presencia e inclusión en nuestro mercado de trabajo de la población inmigrante (que representa el 11,5 % de nuestra población -datos de 2022-) es una realidad que ha llegado para quedarse y supone una importante aportación en nuestra sociedad y en nuestras empresas.

Consideramos que **este contexto no puede obviarse** a la hora de establecer obligaciones lingüísticas en la contratación pública, ni en el ámbito convencional y subvencional, con el sector privado. Prescindir o no valorar dicho contexto sería prescindir de la realidad, y se generarían efectos perniciosos, agravando las dificultades ya existentes para encontrar a las personas que necesita nuestro sistema productivo.

En consecuencia, insistimos en la **necesidad de que la regulación compatibilice la promoción del euskera con el desarrollo de la actividad económica y empresarial**. Para lo cual parece imprescindible:

1. Que desde un **diálogo abierto** con los distintos sectores implicados, la Administración tenga la oportunidad de conocer la problemática expuesta, y en particular el impacto económico, para acompañar debidamente las obligaciones lingüísticas que considere oportuno establecer, sin generar efectos colaterales no deseados.
2. Que, en todo caso, dichas obligaciones encuentren una **causa objetiva y justificada** en el objeto del contrato (y también de la subvención o convenio), y no en ningún otro tipo de consideración.
3. Que, como ya hemos señalado anteriormente, dado que ni las empresas contratistas son administraciones ni sus trabajadores/as empleados públicos, **el nivel de exigencia en ningún caso debería ser el mismo**.
4. Que si **la realidad socio-lingüística** de los territorios es un elemento clave en el diseño y despliegue de las obligaciones lingüísticas de la administración pública, igualmente debería considerarse cuando dichas obligaciones se quieren trasladar al sector privado.
5. Que **la seguridad jurídica** es un valor en sí mismo, que exige normas claras, comprensibles y previsibles en su desarrollo

La plasmación de dichos principios, requeriría, tras el diálogo aludido, revisar, entre otros, la redacción de los **arts. 13, 14 y 15 del Decreto** presentado a la consideración del CES.

3. Otras consideraciones generales

- En virtud del art. 4 se establece el **principio de autoorganización** de cada entidad pública en lo relativo a la implantación de los perfiles lingüísticos y de las fechas de preceptividad, de modo que da la impresión de que la obligatoriedad del índice de obligado cumplimiento (art. 25) es superada por la facultad otorgada a cada administración para saltárselo. Esta autoorganización sin, al parecer, tutela alguna se confirma, además, a lo largo de todo el articulado (art. 6 y 33, entre otros).

En todo caso, consideramos imprescindible que el principio de autoorganización de las entidades públicas sea supervisado/coordinado por algún tipo de **órgano superior**.

- Numerosos artículos, al no estar bien definidos, inducen a la confusión y no garantizan la debida **seguridad jurídica**. Se trata, entre otros, de aquellos que distinguen entre perfiles simétricos o asimétricos según el grado de necesidad de expresión oral o escrita (art. 22), regulan la posibilidad de desarrollar OPES enteramente en euskera o al menos parte de ellas (art. 39), el otorgamiento de la adecuación de la persona aspirante al puesto de trabajo ofertado sin acreditar el perfil (art. 37), etc.

Sería conveniente una **revisión general** de todos estos artículos, que recogen además, en su mayoría, el contenido novedoso de esta norma.

Todas estas consideraciones nos llevan, como hemos adelantado, a considerar inadecuada la tramitación de esta norma, en los términos en que ha sido concebida, fundamentalmente porque afecta a derechos muy importantes y carece de un proceso previo de negociación con los agentes

sociales.

No obstante, consideramos de interés emitir las siguientes consideraciones específicas, que en algunos casos son reflejo concreto de lo ya manifestado en términos más generales.

IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

Disposiciones generales

Art. 4. Principios rectores

En primer lugar, queremos reiterar lo expuesto en las consideraciones generales acerca del principio de autoorganización de cada entidad del sector público vasco en materia de política lingüística (**apartado 6**), ya que consideramos conveniente un control por parte de algún tipo de órgano coordinador.

En segundo lugar, el **apartado 7** de este artículo dispone, en su principio de acción positiva, que *“las entidades integrantes del sector público vasco adoptarán medidas dirigidas a eliminar los obstáculos que limitan el euskera...”* sin que, a ciencia cierta, sepamos a qué se refieren.

Planificación lingüística

Art. 6. Sujetos de la planificación lingüística

En primer lugar, reiteramos lo manifestado acerca de que, al amparo del principio de autoorganización, la responsabilidad de la planificación de la normalización lingüística recaiga en cada entidad del sector público (**apartado 1**).

En segundo lugar, el **apartado 4.2** de este artículo establece que *“corresponde a todo el personal al servicio de las entidades del sector público vasco, incluso de quienes desempeñen puestos de trabajo que tengan una relación esporádica o no habitual con la ciudadanía, garantizar los derechos lingüísticos de las y los ciudadanos. A tal fin, todas las personas al servicio de las entidades del sector público vasco deben tener la capacidad comunicativa mínima que les permita atender a la ciudadanía o, en su caso, derivar la comunicación a una persona trabajadora con adecuada competencia comunicativa en euskera, de acuerdo con los protocolos previstos al efecto por la entidad”*

Tal redacción da a entender que se transfiere la responsabilidad de garantizar los derechos lingüísticos de las personas administradas a los y las trabajadoras de la Administración, cuando esa es una responsabilidad del Gobierno.

Art. 8. Determinación de los criterios lingüísticos

El **apartado 1** establece que *“las entidades del sector público vasco planificarán y regularán, de acuerdo con su situación sociolingüística, el uso del euskera como lengua de servicio y lengua de trabajo de uso habitual y general en sus actividades”*.

En nuestra opinión, este precepto debe ser más claro y, en todo caso, los criterios para la planificación se deben basar en el índice de obligado cumplimiento (art. 25), que es el que refleja la realidad sociolingüística.

Art. 10. Imagen institucional

El **apartado 1** establece que *“los elementos de identidad corporativa de las entidades del sector público vasco, especialmente las denominaciones de órganos y organismos, en cualquier tipo de soporte, se redactarán, al menos, en euskera”*.

Consideramos que los elementos de identidad corporativa deben redactarse en las dos lenguas oficiales.

En segundo lugar, en el **apartado 3** dispone que *“cuando se utilicen ambas lenguas oficiales en la imagen institucional de las entidades del sector público vasco, el euskera ocupará un lugar preferente”*. Ambas lenguas oficiales deberían estar al mismo nivel.

Por último, el **apartado 4** dice que *“en el diseño de las campañas publicitarias se cuidará especialmente que los mensajes en euskera no sean meras traducciones de los eslóganes formulados en castellano, sino que sean creados originariamente en euskera”*. Consideramos oportuno clarificar el contenido de este artículo, ya que induce a diversas interpretaciones.

Art. 11. Lengua de servicio

Reiterando lo expuesto acerca del euskera como lengua de servicio (nuestro absoluto apoyo al derecho de la ciudadanía a un servicio público en la lengua de su elección), queremos señalar, en este artículo, las siguientes cuestiones particulares:

- Los procedimientos administrativos deberían tramitarse siempre en las dos lenguas oficiales (**apartado 1**).
- En relación con las relaciones orales con la ciudadanía (**apartado 4**), estas se deben adaptar a la realidad sociolingüística del entorno (puntos 4.a y 4.d). Como ya hemos señalado, lo que deben garantizar las entidades públicas es el derecho de la ciudadanía a ser atendida en la lengua que elija, no que todas y cada una de las personas dedicadas a la atención pública sean bilingües (punto 4.c).
- El **apartado 6** dispone que *“los modelos normalizados estarán a disposición de los ciudadanos y ciudadanas en dos versiones: en euskera o en forma bilingüe, euskera y castellano”*. Sin embargo, por ley, estos modelos deben ser bilingües.
- El **apartado 7** establece que *“en las actuaciones administrativas automatizadas... el euskera será la primera lengua de respuesta y la primera opción de consulta; el castellano, la segunda; y, en tercer lugar, las otras lenguas, si las hubiera”*. Sin embargo, esto debería adaptarse a la realidad de cada entorno de trabajo.
- Por último, en el **apartado 8** se dice que *“las entidades del sector público vasco garantizarán el acceso en ambas lenguas oficiales a la información de carácter general emanada de las mismas. Sin embargo, cuando la información esté relacionada con actuaciones cuyo objeto sea la promoción del euskera, podrá ser difundida exclusivamente en esta lengua”*. En nuestra opinión, las personas interesadas en un procedimiento administrativo deben poder acceder al contenido íntegro, en todo caso, en la lengua de su elección.

Art. 12. Lengua de trabajo

Reiteramos lo expuesto en las consideraciones generales acerca de la lengua de trabajo: este artículo dispone que el objetivo es que esta sea el euskera (**apartado 1**), lo que afecta a la libertad individual de las personas trabajadoras, sean o no euskaldunes, a la hora de expresarse y dificulta sus relaciones en los centros de trabajo.

Lo mismo ocurre al limitarse la libertad de la persona trabajadoras a elegir la lengua en la que quieren que se instale el material de ofimática en su puesto de trabajo (**apartado 4**).

Art. 13. Procedimientos de contratación pública

En primer lugar, queremos insistir en que no compartimos la exigencia, en la contratación y subcontratación, de requerimientos lingüísticos equivalentes a las exigibles a la entidad pública titular de la prestación, tal y como hemos expuesto en las consideraciones generales. Dicha exigencia generará un impacto relevante no medido, ni cuantificado, teniendo en cuenta, además, que la Administración no ha previsto medida alguna para facilitar el cumplimiento de lo exigido.

En segundo lugar, el **apartado 3** de este mismo artículo dispone que *“en las condiciones de ejecución del contrato se podrán incluir los aspectos relativos a la lengua que se empleará en las relaciones entre la entidad contratante y la adjudicataria”*.

Se plantea **suprimir esta disposición**, ya que no tiene que ver con los derechos lingüísticos de la ciudadanía, sino con las relaciones entre las personas empleadas públicas y las trabajadoras de las empresas contratistas. Aspecto sobre el que ya ha habido recientemente sentencia del TSJPV.

Por último, el **apartado 4** dispone que *“en el caso de contratos que tengan por objeto la realización de estudios, informes, proyectos u otros trabajos de similar naturaleza, el órgano de contratación podrá establecer en los pliegos que rigen el procedimiento de contratación que sean redactados, por lo menos, en euskera, salvo que, atendida la finalidad del contrato, se requiera su redacción en lengua castellana”*. Creemos que estos pliegos deben redactarse siempre, en ambas lenguas oficiales.

Art. 16. Relaciones institucionales

No compartimos lo establecido en el **apartado 1**, que dispone que *“la documentación producida en euskera, o sus copias, que se dirijan por las entidades del sector público vasco a otras entidades del sector público radicadas en la Comunidad Autónoma de Euskadi y demás territorios donde el euskera sea lengua oficial se cursará, al menos, en euskera”*. En nuestra opinión, esta documentación debería ser bilingüe.

Art. 17. Plan Estratégico y Anexo. Indicadores del cuadro de mando

En primer lugar, el **apartado 4** de este artículo establece que *“cada entidad incluirá, tanto en el diagnóstico inicial como en el propio plan estratégico, aquellos indicadores que se fijan como necesarios para la coordinación, tal y como se recoge en el Anexo del presente decreto. Asimismo, la entidad también podrá incluir aquellos otros que, no estando incluidos en el Anexo, considere oportunos*.

El cuadro de mando de indicadores, así como su estructura, podrá ser objeto de modificación por orden de la persona titular del departamento de Gobierno Vasco competente en materia de política lingüística”.

Se propone, en el citado **Anexo, incorporar un indicador en el apartado II.1.a)**, con el texto que se destaca en negrita:

“II. Uso.**1. Lengua de servicio***a) Comunicaciones con la ciudadanía*

- *En la atención oral, el personal ofrece de forma activa el servicio en euskera, antes de que la ciudadanía escoja la lengua oficial en la que quiere ser atendida.*
- *En la atención oral se presta el servicio en euskera a la ciudadanía, siempre que ésta lo solicite.*
- *Las actividades y cursos dirigidos a la ciudadanía se ofrecen en euskera.*
- *Los documentos dirigidos a la ciudadanía se envían y se facilitan en euskera o en ambas lenguas oficiales.*
- *A la ciudadanía que se dirige por escrito a la entidad en euskera y a aquellas personas que han elegido esa lengua oficial para comunicarse con la entidad se les contesta por escrito en euskera.*
- ***Medición con perspectiva lingüística de la demanda ciudadana efectiva de los distintos servicios públicos”.***

Justificación: Para introducir parámetros de razonabilidad en el debate sobre las diferentes exigencias lingüísticas a los trabajadores y trabajadoras y poder evaluar mejor las políticas y la evolución sociolingüística, se plantea introducir, además de los imprescindibles indicadores lingüísticos de oferta de servicios públicos ya recogidos, indicadores con perspectiva lingüística de la demanda efectiva de los servicios públicos por parte de la ciudadanía.

En segundo lugar, el **apartado 7** señala que *“cada entidad del sector público vasco deberá consultar, en los términos que se establezcan en la normativa que le sea de aplicación, el diseño de su plan estratégico con la representación del personal al servicio de la entidad”*. Consideramos que el seguimiento de este Plan debe ser llevado a las Mesas de Negociación Paritarias de cada institución.

Por último, y al contrario de lo dispuesto en el **apartado 8**, se sugiere que para mayor coordinación y racionalización y para evitar la discrecionalidad, el informe preceptivo del Gobierno Vasco sobre el plan estratégico de cada entidad, debiera ser vinculante.

Sistema de perfiles lingüísticos**Art. 22. Perfiles lingüísticos**

En primer lugar, consideramos que el **apartado 1** debería decir que el perfil lingüístico es el nivel de competencia comunicativa necesario en euskera establecido para el desempeño de una dotación de un puesto de trabajo, y no de cada puesto de trabajo.

Por otra parte, en los **apartados 6 y 7** (perfiles simétricos y asimétricos), nos planteamos la posibilidad de una errata en la titulación de los cuadros, dado que creemos que se quiere reflejar la actual evolución que marca HABE de cara a la impartición de formación en los euskaltegis: en estos, primero se alcanza la competencia en la comprensión (tanto oral como escrita) y después la capacidad de expresión o de producción (tanto oral como escrita). En ese supuesto, las rúbricas de los cuadros serían “comprensión oral y escrita” y “expresión oral y escrita”.

Además, nos llama la atención, en el **apartado 7**, la existencia de un perfil asimétrico C2-C1, puesto de las cuatro posibilidades recogidas en la tabla, es la única en la que el nivel de expresión y comprensión oral es superior al de la escrita (perfil que, por otra parte, también se recoge en el art. 38.3, en la valoración del euskera como mérito).

Art. 23. Competencia lingüística en euskera

En primer lugar, reiterando lo ya expuesto (art. 12), entendemos que no se debe obligar a las personas trabajadoras a emplear una lengua u otra en sus relaciones internas de trabajo, cuando no estén atendiendo a la ciudadanía (**apartado 3**). No se encuentra justificación suficiente a dicha exigencia.

Respecto al **apartado 4.2**, nos preocupa que determinados trabajadores y trabajadoras opten por no acceder a los cursos formativos por no considerarse capacitadas para seguir adecuadamente dicha formación en euskera. Esta realidad debe ser considerada a la hora de planificar la formación del personal público, al objeto de que exista una oferta suficiente en ambas lenguas.

Art. 25. Índice de obligado cumplimiento

El **apartado 1** dispone que *“el índice de obligado cumplimiento determinará el porcentaje del número total de puestos de trabajo que necesariamente deberán tener perfil lingüístico preceptivo en cada entidad y para cada período de planificación”*.

En nuestra opinión, se tendría que hacer referencia a que este índice es el porcentaje que, para cada Administración y en cada periodo de planificación, debe suponer, respecto del total de dotaciones de puestos de trabajo, el número de aquellas que tengan asignado un perfil lingüístico preceptivo, pudiendo diferir en una dotación arriba o abajo, para cada período de planificación.

Art. 26. Acreditación y otros sistemas de comprobación y evaluación del conocimiento de euskera, a los efectos de acreditar los perfiles lingüísticos

El **apartado b)** establece la existencia de otros sistemas de acreditación de los perfiles lingüísticos aparte de los exámenes habituales que realiza el IVAP o HABE. Emplea terminología confusa, como utilizar el euskera en las pruebas de selección o el uso efectivo en sus funciones sin definir quién o cómo se realiza esta convalidación.

Se trata, en nuestra opinión, de un mecanismo innecesario, ya que HABE e IVAP pueden realizar todas las pruebas que se requieran para acreditar las competencias asimétricas.

Art. 27. Acreditación en la convocatoria ordinaria o extraordinaria, o mediante la superación de una prueba específica

En primer lugar, queremos señalar que si lo que se desea es facilitar la acreditación de las destrezas lingüísticas, lo que se debe hacer es incrementar el número de oportunidades para hacerlo, no realizar una metodología diferente a la aceptada hasta la fecha. Por ello, proponemos aumentar el número de pruebas anuales que dan opción a acreditar, pasando de carácter semestral a trimestral (**apartado 2**).

Además, se sugiere que a dichas pruebas del IVAP puedan presentarse tanto los trabajadores y trabajadoras en activo como el personal en bolsas de trabajo de la Administración.

Se propone, asimismo, completar el texto del **apartado 7** de este artículo con el texto destacado en negrita:

*“7.– Corresponderá al Instituto Vasco de Administración Pública establecer el contenido, la forma y los criterios de evaluación de las pruebas para la acreditación de los perfiles lingüísticos, que, en todo caso, deberán adecuarse al Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, **a la posibilidad de acreditar y registrar de manera diferenciada las competencias de comprensión y expresión, orales y escritas, de cada nivel** y a los criterios de evaluación y acreditación establecidos por el organismo competente en materia de euskaldunización de personas adultas...”*

Consideramos que poder acreditar de manera diferenciada los muy diversos conocimientos de euskera (cuatro destrezas en cada nivel, entre A1 y C2) es motivador, y amplía las posibilidades de uso y convivencia, como se ha demostrado en el Euskaraldia.

Art. 29. Comprobación y evaluación del conocimiento de euskera, a los efectos de acreditar el cumplimiento de los perfiles lingüísticos, a través del uso del euskera en el puesto de trabajo

“El uso del euskera en el desempeño de las funciones y tareas correspondientes al puesto de trabajo podrá ser evaluado como un modo de acreditación del perfil lingüístico correspondiente al puesto de trabajo” (apartado 1).

No se entiende el significado de este precepto, ni si implica que podrán quitar perfiles o remover puestos de trabajo. El significado exacto no queda claro y, por tanto, crea inseguridad jurídica a las personas trabajadoras.

Art. 32. Asignaciones de perfiles lingüísticos

Del **apartado 2** se deduce que en puestos sin titulación, se asignará el perfil B-1 simétrico y, excepcionalmente, el A-2.

El A-2 no sabemos exactamente a qué perfil lingüístico corresponde (actualmente, a los Grupos AP se les asigna el PL1 sin fecha de preceptividad).

Por otra parte, se recomienda completar el **apartado 3** con el texto destacado en negrita:

*“3. Cuando del análisis de las características y necesidades comunicativas atribuidas a un puesto de trabajo y de las destrezas lingüísticas exigibles a para su desempeño se derivase que las funciones de un determinado puesto de trabajo que exigen ser ejecutadas mediante la expresión escrita son **inexistentes**, esporádicas o poco habituales, podrá asignarse a dicho puesto de trabajo un perfil lingüístico cuya destreza de expresión escrita sea **ninguna, A1 o A2**. En todo caso, deberá garantizarse que tales perfiles lingüísticos son suficientes para el correcto desempeño de las funciones que corresponda realizar.”*

Justificación: Reconocer que hay bastantes trabajos que se pueden realizar sin necesidad de superar ningún examen de redacción escrita, porque sus funciones son exclusiva o predominantemente orales. No encontramos justificación para exigir siempre, para todo tipo de puestos y tareas, un nivel escrito.

Después, proponemos completar el **apartado 4** de este mismo artículo como se indica:

*“4. Cuando del análisis de las características y necesidades comunicativas atribuidas a un puesto de trabajo y de las destrezas lingüísticas exigibles para su desempeño se derive que las funciones de un determinado puesto de trabajo que exigen ser ejecutadas mediante la expresión oral sean habituales y se establezca una relación directa con la ciudadanía **de nivel avanzado conforme al Marco Común***

Europeo de Referencia para las Lenguas, deberá asignarse a dicho puesto de trabajo un perfil lingüístico cuya destreza de expresión oral sea, como mínimo, B2. Así, la fecha de preceptividad que, en su caso, pudiera asignarse al referido perfil lingüístico se establecerá en función del correspondiente índice de obligado cumplimiento.”

La relación directa y habitual con la ciudadanía (por ejemplo, por parte de conductores y bedeles) no implica que exista siempre el mismo nivel de exigencia comunicativa, por lo que asignar de manera automática el nivel B2 nos parece desproporcionado.

Proponemos que así sea, tal y como dispone el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas, cuando el tipo de interacciones sean de nivel avanzado (B2).

Entendemos que la norma general a aplicar debe de ser la contenida en el artículo 32.1 (“Las entidades del sector público vasco tomarán en consideración el nivel de titulación exigido para el acceso a cada cuerpo en que se integre el puesto de trabajo a la hora de asignar los perfiles lingüísticos que corresponden a cada puesto”), y el mejor ejemplo sería el requisito para bedeles o conductores de autobús, cuyas relaciones con la ciudadanía tienden a ser escuetas y de un contenido que se repite habitualmente. En este momento, según el nivel de titulación exigido, el requisito es un B1, no siendo necesario que se incremente al B2.

Además, reiteramos la necesidad de que el perfil exigido deberá depender del espacio sociolingüístico y del índice de obligado cumplimiento.

Por último, el **apartado 5** establece que “cuando las funciones de un determinado puesto de trabajo estén ligadas al proceso de normalización lingüística, tales como, entre otras, las escalas de normalización lingüística, de traducción o de interpretación, se asignará a dicho puesto de trabajo un perfil lingüístico simétrico C2. El referido perfil lingüístico será preceptivo desde el momento mismo de la creación del puesto de trabajo. En la relación de puestos de trabajo se consignarán las letras TP (Técnico Profesional) en el espacio correspondiente a la fecha de preceptividad. Dichos puestos de trabajo no se tendrán en cuenta para el cálculo del nivel de cumplimiento del índice de obligado cumplimiento.”

Nos sorprende que se deje a estos grupos fuera del Índice de Obligado Cumplimiento.

Art. 33. Revisión de los perfiles lingüísticos

Este precepto otorga a las Instituciones la potestad de revisar perfiles lingüísticos. Respecto a dicha facultad, destacamos que no se especifican las consecuencias que esta revisión tendría ni su alcance, lo que generaría inseguridad jurídica para los trabajadores y trabajadoras.

Art. 34. Asignación de fechas de preceptividad

El **apartado 1** dispone que “para determinar los puestos de trabajo a los que corresponde asignar fecha de preceptividad, se tendrán en cuenta, necesariamente, los objetivos fijados por cada entidad del sector público vasco en sus correspondientes instrumentos de planificación lingüística”.

Además de lo señalado, se debería tener en cuenta, en todo caso, la realidad sociolingüística de los trabajadores y trabajadoras de cada entidad concreta.

Art. 35. Fechas de preceptividad diferida

El **apartado 1** establece que *“sí, en el momento de asignar la fecha de preceptividad, el puesto de trabajo estuviera siendo desempeñado por una persona que no tuviera acreditado el perfil lingüístico correspondiente a dicho puesto, se le asignará una fecha de preceptividad diferida”*.

Es decir, se le cambia el perfil al trabajador o trabajadora y se le asigna una fecha que estará dentro del período de planificación de cinco años. Debería señalarse de igual manera, para mayor seguridad jurídica, qué ocurrirá si ese trabajador o trabajadora, por las circunstancias que fueran, no puede acreditar el perfil.

Art. 36. Informes sobre perfiles lingüísticos y fechas de preceptividad

El **apartado 2** dice que no se necesitará informe para asignar un perfil B2, lo que implicará que todos los puestos con comunicación con la ciudadanía se puedan perfilar como mínimo con el B2, dejando sin consideración lo fijado por el índice de obligado cumplimiento y sin tener en cuenta la realidad socio-lingüística.

Respecto a las modificaciones de perfiles lingüísticos, entendemos que para que se produzcan debería contarse con la representación de las personas trabajadoras.

Art. 37. Cobertura de puestos de trabajo

- En primer lugar, consideramos que la aplicación de excepciones a las condiciones de los puestos de trabajo (**apartado 1**), así como la cobertura situaciones excepcionales que puedan llevar a dispensar del perfil al personal temporal (**apartado 2**), deben ser **informadas** a la representación legal de los trabajadores.
- En relación con la excepción a los casos de plazas perfiladas con C2 por no haber personas candidatas con dicho perfil que señala el **apartado 3**, consideramos que dicho supuesto reflejaría que no se perfila de acuerdo con la realidad sociolingüística. Por ese motivo, sugerimos la **supresión** de este apartado

Art. 38. Valoración del euskera como mérito

El **apartado 2** dice que *“en los procesos de selección o de provisión de puestos de trabajo cuyos perfiles lingüísticos no tengan una fecha de preceptividad o, teniéndola, no esté vencida, el conocimiento del euskera deberá valorarse como mérito”*.

Al estar perfiladas y con fecha de preceptividad vencida un elevado porcentaje de plazas, si la valoración como mérito del euskera en el porcentaje de plazas restante se establece con una ponderación muy elevada, nos preocupa cómo puede esto influir en la captación de talento por parte de la Administración.

Por otra parte, en el **apartado 3**, las valoraciones del euskera como mérito son confusas, al establecerse perfiles simétricos, asimétricos y parciales.

Art. 39. Pruebas selectivas

Las OPES pueden desarrollarse en euskera en su totalidad o en alguna de sus pruebas, cuando hasta la fecha se podían realizar en cualquiera de las dos lenguas oficiales a elección de la persona opositora.

Consideramos que las pruebas de acceso a la función pública deben medir las capacidades de las personas candidatas de la mejor manera posible, para lo cual estas deber poder elegir la lengua que consideren más oportuna para mostrar sus conocimientos. En este sentido, nos parece más adecuado que se mantenga la actual regulación, que permite la elección de la lengua para las pruebas de acceso.

Art. 42. Exenciones correspondientes a las y los empleados públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi

En relación con lo dispuesto en el **apartado 2**, más allá de la regulación de necesaria aplicación, sería deseable que este Decreto recogiese expresamente el deber legal de la Administración de contestar todo requerimiento en los plazos correspondientes, y más aún ante la respuesta a los requerimientos de sus propios trabajadores y trabajadoras.

Art. 43. Alcance y vigencia de las exenciones reconocidas

Según el **apartado 1**, las exenciones únicamente serán aplicables para un puesto determinado, cuando, en nuestra opinión, tendrían que ser extensible a otros, y más todavía cuando el trabajador o la trabajadora esté integrada dentro de la Administración. Lo previsto coarta el desarrollo profesional del trabajador o trabajadora.

DT-1. Adecuación de la denominación de los perfiles lingüísticos en las relaciones de puestos de trabajo

En primer lugar, según el **apartado 2**, las Relaciones de Puestos de Trabajo deben adecuarse al Decreto en un año. Tiempo que estimamos exiguo para el alcance de la reforma pretendida.

En segundo lugar, el **apartado 4** dispone que las adaptaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo no tendrán la consideración de modificaciones de estas, cuando realmente lo son, debiendo adoptarse, por tanto, con todas las garantías al respecto como, por ejemplo, la negociación con la parte sindical.

V.- CONCLUSIÓN

Reiterando lo expuesto en las consideraciones de este Dictamen, el CES Vasco considera inadecuada la tramitación del *“Proyecto de Decreto de normalización del uso del euskera en el sector público vasco”* en los términos en que ha sido concebida, y considera necesario que en la norma se tengan en cuenta las cuestiones señaladas en este Dictamen.

En Bilbao, a 26 de julio de 2023

Vº Bº de la Presidenta

La Secretaria General

Emilia M. Málaga Pérez

Olatz Jaureguizar Ugarte