

El euskera debe tender puentes, no romperlos

Vamos a empezar recuperando algo que CCOO de Euskadi ya dejamos por escrito en el año 2019, en un documento que titulamos "Por un país plurilingüe sin brecha de clase": *"CCOO considera que tanto el euskera como el castellano son patrimonio de todas las ciudadanas y ciudadanos de Euskadi. A lo largo de nuestra historia más reciente, desde distintos grupos y posicionamientos se ha tratado de obviar o menospreciar esta realidad. Esto es un error que no ayuda a generar ni los consensos ni el clima de entendimiento que necesitamos. En Euskadi no es posible tratar a ninguno de los dos idiomas como algo ajeno. (...) En este sentido, la Administración Pública ha de posibilitar que la atención a la ciudadanía en los servicios públicos se preste, con idéntica eficacia y prontitud, en cualquiera de los dos idiomas."*

Ese, y no otro, es nuestro punto de partida y nuestra posición en esta cuestión.

Fue, siguiendo ese criterio, por ejemplo, que fuimos el primer sindicato en reclamar la atención en euskera también en la Administración General del Estado en Euskadi.

Pero también entendemos que esto no puede hacerse de cualquier manera. Unas administraciones bilingües requieren tiempo, proporcionalidad y recursos.

Para empezar, nuestro punto de partida en Euskadi no es el mismo que en otras Comunidades Autónomas. Según datos de la encuesta sociolingüística 2021, el 45,3% de la población se declaraba no vascohablante y el 18,6% vascohablantes pasivos. Del 36,2% de los vascohablantes, casi la mitad, el 44,3% se declaraban vascohablantes, pero con predominio del castellano.

Esto se traslada incluso a los datos de empleabilidad. En 2018, el 74'6% de la población parada era no vascohablante y el 13'8% vascohablantes pasivos. Los números son suficientemente significativos como para apuntar al idioma como un factor de empleabilidad y, también, a una brecha de clase.

En términos similares nos encontramos si miramos la demanda medida de atención en euskera en las administraciones vascas. Esto hay que sacarlo aquí porque la demanda de uso del euskera es una variable de la que se prescinde en todo este debate de los perfiles lingüísticos.

En 2023, el mayor número de quejas que recibió Elebide estaban relacionadas con Osakidetza. Bien, pues en Osakidetza, que le ha preguntado a la población en qué idioma quiere ser atendida, en abril de 2024 el 16% solicitó ser atendido en euskera.

https://www.irekia.euskadi.eus/es/news/83868-osakidetza-lanza-una-campana-para-animar-ciudadania-registrar-que-lengua-quiere-recibir-atencion-sanitaria?criterio_id=1339180

Entendemos desde CCOO que, antes incluso de hablar de índices de obligado cumplimiento y de qué niveles son necesarios para cada puesto, lo razonable sería crear circuitos de atención en euskera a esas personas que ya han solicitado ser atendidas en euskera con el personal que hoy por hoy ya acredita el perfil lingüístico en las administraciones. Seguro que con eso ya se reduce el número de quejas. En lugar de eso, con las dos iniciativas a debate, nos encontramos con una suerte de “matar moscas a cañonazos”, en las que se ignora estos puntos de partidas de la población y de la demanda y se limitan a exigir más y más perfiles. No hay ningún tipo de proporcionalidad.

Pero también hacen falta recursos. Hoy por hoy, la euskaldunización de las trabajadoras y trabajadores públicos va, en su gran mayoría, a costa de esas trabajadoras y trabajadores, tanto en el coste económico del aprendizaje como en el coste de tiempo, que sale de su tiempo libre. Es decir, en Euskadi hemos privatizado la euskaldunización, pero, a su vez, lo hemos convertido prácticamente en un elemento indispensable para acceder al empleo público.

Constantemente venimos reivindicando desde CCOO la gratuidad de la formación en euskera, al menos hasta el nivel C1 y que a las trabajadoras y trabajadores se les faciliten liberaciones de jornada para la euskaldunización, para que no tengan que sacrificar su tiempo de descanso, de conciliación o de esparcimiento.

Voy a acabar mi parte diciendo que, todo esto que he expuesto hasta ahora, no es una cosa abstracta que no tenga implicaciones reales o prácticas. Esto afecta cada vez más a la clase trabajadora. Buena parte de las sentencias que se achacan a esa supuesta oldarraldia, no son más que trabajadoras y trabajadores que intentan defender sus puestos de trabajo frente a un sistema de perfiles que, en lugar de gestionar lo que ya tiene, se limita a exigir más y más perfiles caiga quien caiga.

Tres ideas centrales sobre los textos propuestos por PNV y EH Bildu

1. Reglas y proporcionalidad:

CCOO tiene muy claro su objetivo último: compaginar los derechos lingüísticos de la ciudadanía que debe ser atendida en cualquiera de los dos idiomas oficiales que elija para su relación con la administración pública con el derecho a acceder al empleo público y a mantenerse en una plaza del sector público siempre que se cumplan los requisitos necesarios para el desempeño de ese puesto.

Esto implica que sea necesaria la proporcionalidad en la exigencia del requisito de euskera en las administraciones públicas, lo que a su vez hace necesario que existan reglas claras y armonizadas, no dejando a la arbitrariedad de cada administración. Y si queremos evitar judicialización, y evitar focos de litigiosidad, que además son muy identificables, esa proporcionalidad tiene que ser consensuada.

CCOO entendemos necesario el sistema de perfiles, porque entendemos que es necesario que existan requisitos en relación al conocimiento de euskera, precisamente para garantizar derechos lingüísticos, aunque esto debería incorporar otras formas de acreditación en la línea de la recién aprobada evaluación del desempeño del puesto de trabajo, como la evaluación continua en euskaltegis.

Hasta ahora, la regla que marcaba la proporcionalidad era el índice de obligado cumplimiento, que vincula el conocimiento sociolingüístico de un espacio determinado con el número de plazas con requisito de euskera en su administración responsable.

Este mecanismo legal que es garantista porque en todos los casos muestra una tendencia superior o muy superior a la demanda real de cualquiera de las administraciones en cuestión. Un índice basado en que se pregunte sobre si se sabe euskera, o se entiende pero no se habla, lo hemos aceptado como parte de un consenso.

Desde CCOO nunca hemos entendido que no se respete en las ofertas públicas de empleo, como tampoco entendemos ahora su cuestionamiento ni los intentos de hacerlo desaparecer.

Lo consideramos además una pieza básica del consenso en torno a la política lingüística, precisamente por compaginar derechos lingüísticos y laborales.

Si se van a dar modificaciones legales, que insistimos, resquebrajan un consenso histórico, planteamos pues igualmente un nuevo índice, en el que el uso real del euskera o la medición de la demanda efectiva han de tener protagonismo.

En la actualidad el Eustat pregunta sobre el conocimiento de euskera, y cabe recordar que también se pregunta sobre si se utiliza en el día a día, dando lugar a otro porcentaje. Igualmente, es necesario que todas las administraciones midan la demanda real y pregunten sobre el idioma en el que se desea recibir la atención, tal como ya hace Osakidetza (el 16% responde que desea recibir la atención en euskera, pero la demanda real, al menos en la atención telefónica es el 9%) o Hacienda de Gipuzkoa, donde puedes poner la preferencia como idioma de comunicación.

Planteamos que el porcentaje de plazas con requisito de euskera sea el doble del que resulte más alto de ambos, una vez comparados.

Sobre esto algún cálculo se puede hacer: según recoge el Eustat para cada pueblo en sus encuestas de conocimiento y uso, se realizan de forma separada pueblo por pueblo, un índice de exigibilidad que sea el doble de la demanda lingüística de servicios públicos manifestada por la ciudadanía, permitiría una exigencia de requisito de euskera de prácticamente el 100% para 132 ayuntamientos de un total de los 252 existentes, y en los que reside el 19% de la población vasca. Mucho más allá de los 72 municipios considerados arnasmune, con conocimiento del euskera superior al 80%, y en los que reside un 4,7% de la población. Además, incrementaría el índice de obligado cumplimiento en aproximadamente 163 municipios, y donde reside el 39,9% de la población. Y en cualquier caso es aceptable que haya porcentajes superiores para garantizar la atención bilingüe, de manera excepcional y con supervisión y autorización expresa de Gobierno Vasco.

2. Consideración del perfil lingüístico como mérito:

El planteamiento de CCOO es que la consideración del perfil lingüístico como mérito tiene que existir, y abrirse a personas que en la actualidad son marginadas por el actual sistema de perfiles.

Las personas que acreditan niveles A1 y A2, actualmente no existen para las puntuaciones del sistema de perfiles y deberían de tener su espacio, evidentemente no en la atención a la ciudadanía, donde el euskera más que mérito habrá de ser requisito, pero sí en otros espacios. Existe una pequeña salvedad para el A2 escrito en los muy pocos puestos en el que el requisito es B1 oral.

Quien acredita estos niveles es gente proveniente de otros países, pero a quienes no se debe negar el acceso a trabajar en el sector público. Son personas que están entre nosotros y no debería ser problema tener una administración pública que tienda a ser reflejo de nuestra sociedad.

De la misma manera, hay un sector de población de en torno al 19% que entiende euskera, pero no lo habla de forma fluida. Por usar una terminología que no surge para esto, pero está ya asimilada, serían las personas belarriprest del euskaraldia. No podrán tampoco estar en un espacio de atención directa a la ciudadanía, pero como las personas que acreditan A1 y A2, sí en otros. En relación con esto el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas establece la recomendación de acreditar separadamente cuatro destrezas: comprensión oral y escrita y expresión oral y escrita, por lo que esa comprensión tiene que servir para algo.

Teniendo esto en cuenta, CCOO entiende que esa acreditación de la comprensión tiene que ser valorada como mérito, cosa que en la actualidad no ocurre.

De facto, el actual decreto de perfiles 19/2024, ya contempla un espacio para estas personas, pero hace falta que se algo real y efectivo. Su artículo 12 establece que las reuniones en órganos de la administración se podrán desarrollar en euskera donde todo el mundo entienda el idioma, aunque no lo hable de forma fluida. Para CCOO esto es un buen escenario.

Que los perfiles B1 y B2 cuenten en el mérito entre un 5% y un 10% y los perfiles C1 y C2 entre un 11% y un 20% de todo el proceso de una oferta pública de empleo, creemos que hace que estén sobre puntuados, máxime teniendo en cuenta la marginación en el sistema de méritos de los perfiles A1 y A2, teniendo igualmente en cuenta que en los puestos sin fecha de preceptividad vencida se cuentan como mérito también los perfiles superiores.

La apuesta tiene que ser atenuar esta sobre puntuación, pero a la vez abrir la administración a los perfiles A1 y A2 y a las personas que entienden, pero no hablan de forma fluida.

Y como mérito, más allá de la acreditación de uno u otro perfil, también se tiene que computar el trabajo efectivo y real en puestos bilingües, que tendría que contemplar complementos salariales en la carrera profesional.

3. Regulación sobre la asignación del requisito de perfil al puesto:

Es un aspecto clave que no se reguló en el decreto de perfiles, y uno de los mejores ejemplos que se necesita una regla clara en el sentido de asignar perfiles según el requisito de formación académica de cada puesto de trabajo:

- Puestos con requisito ESO: perfil B1
- Puestos con requisito Bachillerato: perfil B2
- Puestos con requisito grado o licenciatura: Perfil C1

La ausencia de regulación ha dado lugar a situaciones como que en el Ayuntamiento de Irún al personal técnico se le exija un perfil C2, el máximo posible, y al personal administrativo un perfil C1. En el Ayuntamiento de Donostia, por el contrario, al personal técnico se le exige un perfil C1 y al personal técnico un perfil B2, cosa que parece más adecuada a las necesidades de los puestos. A la vez mantendríamos el régimen especial para profesionales sanitarios, con un requisito de perfil B2.

De la misma manera, y según las necesidades de cada puesto es necesario profundizar en el modelo de perfiles asimétricos en mayor medida en la que lo hace el decreto 19/2024, que en la actualidad sólo contempla rebajar un nivel el perfil escrito sobre el oral. Una gerocultora de una residencia de la tercera edad necesita un perfil B2 oral, pero no se relaciona mediante instancias escritas con las personas usuarias. No va a necesitar un perfil B2 escrito, igual tampoco un B1, como permite el actual decreto. Necesitará un A2, un A1 o ninguno, habrá que analizar el puesto. Sobre esto, el consejo asesor del euskera ya se pronunció hará quince años, valorándolo como algo positivo.

Esto son aspectos fundamentales que creemos que hay que pulir, y para cuyo debate y tratamiento, la mano de CCOO está tendida. Siempre que hablemos de un debate sereno, sosegado y que se caracterice por el respeto y la cordialidad que es necesario que reinen entre las personas.

**Comparecencia parlamentaria de Alfonso Ríos e Iñigo Garduño en el Parlamento vasco el
14 de noviembre de 2025**