

ESTUDIOS | 58

Abril de 2026

---

## El euskera a juicio

Explicación jurídico-política  
de un acoso judicial y sindical

---



# Índice

<b>0. PREÁMBULO: Dejemos de ser Cassius Clay .....</b>	<b>1</b>
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ARQUEOLOGÍA LEGAL.....</b>	<b>5</b>
CAPV: Traición a la transición progresiva hacia el bilingüismo universal.....	5
Navarra: una estructura legal que blinda la supremacía del castellano.....	7
En Iparralde la situación es muy grave .....	9
<b>3. EL PROBLEMA DE LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES.....</b>	<b>10</b>
El fraude se impone en las administraciones .....	10
<b>4. UN MARCO PRECARIO PARA LA CONSOLIDACIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>5. PROPUESTAS PARA EUSKALDUNIZAR LAS ADMINISTRACIONES .....</b>	<b>13</b>
La propuesta de ELA, LAB y Kontseilua.....	13
Lectura crítica de la postura de CCOO en la CAPV.....	13
Propuestas de UGT y CCOO en Navarra.....	15
Consolidación y euskaldunización.....	16
<b>6. EXPLICACIÓN JURÍDICO-POLÍTICA DEL ACOSO JUDICIAL .....</b>	<b>18</b>
Sentencias que establecen el índice de preceptividad como límite .....	18
La prohibición de las cláusulas lingüísticas en las subcontrataciones de las administraciones .....	24
Sentencias que anulan leyes y normas.....	24
<b>7. LA OFENSIVA JURÍDICA HA SIDO ORGANIZADA .....</b>	<b>27</b>
¿Apartheid o exclusión sindical?.....	27
<b>8. ¿Y AHORA QUÉ? .....</b>	<b>29</b>
Revertir el statu quo .....	29
A un acoso organizado, un despertar organizado .....	30



## 0. PREÁMBULO: Dejemos de ser Cassius Clay

Cassius era el nombre que sus progenitores pusieron a Cassius Clay. Clay, un apellido impuesto por un pasado de esclavismo. Malcolm X, para dejar atrás ese pasado, renunció al apellido que los amos esclavistas habían impuesto a sus antepasados. Cassius Clay decidió convertirse en Muhammad Ali. Cambió su apellido para imaginar un futuro diferente, porque pese a que un pasado cargado de opresión no podía cambiarse, no quería que ese pasado limitara su futuro. Los hombres hacen su propia historia, pero no la hacen a su libre arbitrio, bajo circunstancias elegidas por ellos mismos, sino bajo aquellas circunstancias con que se encuentran directamente, que existen y les han sido legadas por el pasado. La tradición de todas las generaciones muertas oprime como una pesadilla el cerebro de los vivos. El cambio de apellido fue la manera de dejar atrás ese pasado cargado de opresión.

El pasado de una opresión lingüística violenta lleva a normalizar en el presente la exclusión que aún sufrimos. Por ejemplo, en Hego Euskal Herria hemos normalizado que toda la sociedad sepa castellano. Pero el conocimiento del castellano no se expandió de forma natural, como un fenómeno meteorológico, sino que fue impuesto, y aún hoy se sigue imponiendo.

Las primeras referencias documentadas de la prohibición del euskera nos llevan a Ojacastró (La Rioja) en 1239 y a Huesca en 1349. En ambos casos quisieron prohibir el uso del euskera, porque en ambos lugares —tanto en La Rioja como en Huesca— se hablaba euskera.

El desprecio hacia las personas euskaldunes trajo consigo la primera movilización del sindicalismo vasco. En 1911, pocos meses después de la fundación de ELA, el sindicato organizó una movilización frente al ayuntamiento de Bilbao porque un concejal socialista, del PSOE, había dicho literalmente lo siguiente: “me hallo convencido de que los hijos de este País son inferiores en aptitud y mentalidad a los del resto de las provincias de España”. Quería prohibir la presencia de trabajadores y trabajadoras vascoparlantes en el Ayuntamiento de Bilbao. Ese mismo año, una revista socialista publicaba lo siguiente: “para el reforzamiento de los lazos entre el País Vasco y España el euskera debe obligatoriamente desaparecer. Para los socialistas españoles la lengua vasca no tiene lugar en la sociedad moderna”.

Aquellos y posteriores fantasmas del pasado han acarreado la minorización del euskera. La minorización es un proceso de empequeñecimiento. Las cosas ‘pequeñas’ pueden ser hermosas, así como las grandes horrorosas, pero el empequeñecimiento forzoso es algo horrendo. La imposición del castellano y la marginación del euskera no acabó con el franquismo. En la escuela, en las administraciones públicas, en la Iglesia, en los medios de comunicación y en todos los ámbitos el Estado español se impuso el castellano, al tiempo que se limitaba el euskera en cada uno de esos espacios. Así, para 1991 el porcentaje de euskaldunes monolingües era casi del 1% en la CAPV, y en 2021 apenas del 0,2%, siendo casi la gran mayoría de avanzada edad. El conocimiento del castellano aún se impone hoy por ley, comenzando por el artículo 3º de la Constitución, impidiendo que se pueda vivir únicamente en euskera en Euskal Herria.

Quien conoce el euskera y el castellano, o el euskera y el francés, puede ofrecer la posibilidad de comunicarse en dos lenguas; quien solo conoce una lengua impone inevitablemente esa lengua en la comunicación. Así se ha extendido el castellano. Hoy, esta sociedad capitalista que mercantiliza la vida y el uso de las lenguas ha traído nuevos fenómenos de opresión, en beneficio de las lenguas estatales.

La imposición ha traído consigo que a muchos ciudadanos y ciudadanas vascas se les haya robado el euskera: no saben euskera porque no se les ofreció la oportunidad de apropiarse del mismo. El privilegio de imponer la propia lengua (establecer la comunicación en castellano) a veces no es algo intencionado o buscado, pero determinados agentes (partidos, sindicatos, empresas y otros) buscan intencionadamente precisamente ese objetivo, es decir, imponer el castellano.

Debemos hacer frente a esta imposición y no normalizarla. Porque también se les niega a los nuevos ciudadanos y ciudadanas vascas que vienen a Euskal Herria la oportunidad de acceder al euskera.

Todo ciudadano y ciudadana vasca debe decidir si quiere ser Cassius Clay, o si quiere dar un crochet de derecha al pasado al estilo de Muhammad Ali e imaginar un futuro nuevo en consonancia. Ser euskaltzale es apostar por la justicia y la igualdad, una respuesta a la opresión sufrida a lo largo de la historia, también para las personas que hoy son castellanohablantes monolingües. Y ser euskaltzale es hoy defender también los derechos civiles de toda la ciudadanía, defender el derecho a vivir en nuestra lengua en nuestro territorio. En ese futuro, toda persona euskaldun debería tener el derecho a vivir y trabajar en euskera. ¿Crearemos las condiciones para ello (sin dejar a nadie en el camino) o tendremos que aceptar en todos los ámbitos de nuestra vida para siempre la hegemonía del castellano determinada por los fantasmas del pasado?

Pello Igeregi Santamaria. [Responsable de Euskera del sindicato ELA](#)

## 1. INTRODUCCIÓN

La mayoría de las personas euskaldunes no tenemos la posibilidad de vivir o trabajar con normalidad en euskera. Las oportunidades para vivir en euskera no se deben garantizar solo en las administraciones y ante las administraciones, pero si ni siquiera en las administraciones se puede garantizar la relación en euskera, o si no se puede garantizar con normalidad el funcionamiento de las administraciones también en euskera, ¿cómo va a existir esa oportunidad en cualquier otro ámbito? Es más, los últimos estudios sociolingüísticos han demostrado que para el euskera son esenciales los territorios y los espacios funcionales de uso mayoritario del euskera (llamados *arnasgunea*) para que el euskera pueda seguir siendo una lengua viva. Si tampoco las administraciones pueden ser *arnasgunas* funcionales, los y las vascoparlantes no podremos vivir en euskera en ningún otro ámbito, o lo haremos con grandes dificultades.

Debemos construir el futuro necesariamente a partir de la realidad sociolingüística actual. La realidad sociolingüística puede utilizarse en dos sentidos. Como situación vigente que debe transformarse y que sirve de punto de partida. O como excusa para limitar los cambios. La frontera entre euskaltzales y euskarófobos se encuentra en el límite entre esos dos significados.

Quienes queremos cambiar la realidad, deseamos un futuro en el que las personas euskaldunes (igual que las castellanohablantes monolingües de hoy) podamos cumplir con total normalidad todas las funciones de la vida cotidiana en nuestra lengua. La realidad actual nos dice que para llegar a ese futuro tendremos que tomar medidas de forma progresiva. Habrá que aceptar que, en función de la edad, algunos trabajadores y trabajadoras no podrán euskaldunizarse. Otras personas necesitarán ayuda específica. Y en el futuro habrá que crear condiciones para que no haya más castellanohablantes monolingües o para que puedan euskaldunizarse con facilidad, por ejemplo, transformando el sistema educativo, multiplicando y mejorando los medios de comunicación en euskera, etc. Habrá que actuar con ambición, pero con flexibilidad y justicia, si es que queremos llegar a un futuro con igualdad de derechos.

Sin embargo, otros agentes no quieren aceptar que esta realidad sociolingüística debe cambiar. Según su interpretación e intereses, las personas vascoparlantes debemos aceptar que las castellanohablantes monolingües siempre tendrán el derecho a imponer su lengua, y el uso del euskera será voluntario y sin exigir nada a las personas castellanohablantes.

El acoso judicial, político y sindical contra el euskera debemos situarlo en el marco de esta confrontación. Los plazos pueden negociarse. Las medidas a tomar pueden negociarse. Pero los derechos lingüísticos no se negocian. La negación de las lenguas y los derechos lingüísticos no son aceptables.

Este documento analiza el ataque que se está produciendo en las administraciones en los últimos años. El documento lo ha elaborado ELA, y responde a la opinión de nuestro sindicato. No obstante, el documento no se limita a la opinión, sino que es técnicamente cierto.

Porque el acoso existe. O, al menos, junto con el ataque de determinados medios de comunicación, partidos, patronal y sindicatos estamos sufriendo un cambio de jurisprudencia regresivo, y esa nueva jurisprudencia ha sido provocada de forma organizada por parte de esos agentes. Los agentes políticos, patronales, sindicales y mediáticos que quieren seguir imponiendo la hegemonía del castellano han traicionado los compromisos adquiridos en el pasado en la CAPV (en Navarra ni siquiera se consiguió esto, y menos aún en Iparralde). El supuesto consenso de los años 80 del siglo XX se basaba en un bilingüismo progresivo, y ahora, además de la imposición del castellano, defienden el derecho al monolingüismo castellano de las personas castellanohablantes. El acoso, en definitiva, no es más que la consecuencia jurídica del supremacismo lingüístico del Estado español y del francés.

El objetivo de este análisis es que todas las personas euskaltzales conozcan la naturaleza del acoso, para, conociéndola, buscar la movilización popular correspondiente e influyamos en la dirección correcta en las instituciones, con el objetivo de equiparar los derechos lingüísticos de todos los ciudadanos y ciudadanas. Sin dejar a nadie en el camino, pero sin aceptar a nadie el derecho de veto para perpetuar la imposición de la actual realidad sociolingüística.

## 2. ARQUEOLOGÍA LEGAL

Para entender tanto la legislación de la CAPV como la de Navarra, y para interpretar la jurisprudencia posterior de los tribunales, es imprescindible recordar la marginación que sufren en la Constitución española las lenguas distintas del castellano. En efecto, el artículo 3.1 de la Constitución dice literalmente lo siguiente:

*“Artículo 3.*

*1. El castellano es la lengua española oficial del Estado. **Todos los españoles tienen el deber de conocerla y el derecho a usarla.***

*2. Las demás lenguas españolas serán también oficiales en las respectivas Comunidades Autónomas de acuerdo con sus Estatutos.*

*3. La riqueza de las distintas modalidades lingüísticas de España es un patrimonio cultural que será objeto de especial respeto y protección.”*

Todas las y los españoles tienen la obligación de saber castellano. Puede haber otras lenguas también oficiales, pero solo el castellano debe conocerse obligatoriamente. Esta superioridad jurídica hace que las lenguas de las naciones oprimidas estén subordinadas al castellano, más aún teniendo en cuenta la interpretación regresiva de los tribunales, que analizaremos a continuación.

### CAPV: Traición a la transición progresiva hacia el bilingüismo universal

El Estatuto de Gernika recogió: “El euskera, lengua propia del Pueblo Vasco, tendrá, como el castellano, carácter de lengua oficial en Euskal Herria, y todos sus habitantes tienen el derecho a conocer y usar ambas lenguas”.

Como hemos visto, el euskera es oficial, pero el castellano es “más oficial” todavía, ya que se impone la obligación de conocerlo. Es decir, el castellano es la lengua normalizada porque, como consecuencia de siglos de imposición, todos los ciudadanos y ciudadanas lo conocen, y las personas vascoparlantes somos ciudadanía de segunda categoría, ya que el euskera solo será de utilidad entre quienes hayan mantenido el derecho a conocer el euskera, cuando las condiciones y el contexto lo permitan.

En 1982 se aprobó la Ley de normalización del uso del Euskera, concretamente la Ley 10/1982. El propio nombre indica que tenía el objetivo de cambiar la realidad sociolingüística. La ley no ha sido modificada desde entonces y en su artículo nº 5 recoge que todo ciudadano y ciudadana vasca tiene derecho a relacionarse con las administraciones en su lengua de elección.

Pero 44 años después, sólo las personas vascoparlantes tenemos problemas para relacionarnos con las administraciones en euskera. Cuando debemos hacerlo en euskera nos vemos obligadas a ponernos en evidencia, solicitando a menudo un servicio “diferente” en situaciones de vulnerabilidad, y aun así, muchas veces no conseguimos ser atendidas en euskera.

Recien aprobado este acuerdo, el gobierno español lo impugnó, y recurrió ante el Tribunal Constitucional para anular el artículo que permitía a la ciudadanía euskaldun realizar actos administrativos en euskera en el ámbito de las relaciones entre ciudadanía y administraciones. Como consecuencia, la sentencia del Tribunal Constitucional 82/1986 recogió que el castellano debe estar presente obligatoriamente en todas las comunicaciones, porque según la Constitución solo puede imponerse el conocimiento del castellano. Esa sentencia nos dio dos lecciones: por un lado, que el estatus

jurídico del castellano se basaba en la supremacía, y por otro, que incluso el acuerdo más amplio entre partidos políticos quedaría supeditado a los tribunales españoles.

Asimismo, el artículo 14 de la Ley del Euskera recoge que los poderes públicos deben tomar medidas para conseguir la euskaldunización progresiva del personal de las administraciones. Los dos elementos más importantes para entender aquel acuerdo son la euskaldunización y la progresividad.

La euskaldunización debe entenderse dentro del marco de esta ley y de los decretos de desarrollo de la Ley de Función Pública. El Decreto 250/1986 reguló primero los criterios para establecer los perfiles lingüísticos en euskera, para que después cada administración los interpretara de forma autónoma y la euskaldunización se desarrollara de manera progresiva.

Posteriormente, el Decreto 224/1989 recogió expresamente que cada administración debería establecer obligatoriamente los perfiles lingüísticos acordados en cada período de planificación, y que existiría la posibilidad de superar ese índice con el informe favorable de la Dirección General de Política Lingüística del Gobierno Vasco, tal como especificaba el artículo n.º 7 del decreto. Recordar esto es muy importante, porque este es el núcleo de la actual ofensiva judicial: que el índice de preceptividad es un límite máximo según los jueces. Pues bien, en el primer decreto de 1989 se recogió expresamente que dicho índice podía superarse. Porque tanto la Ley del Euskera como aquel decreto de 1989 tenían como lógica conseguir la euskaldunización plena de forma progresiva.

El decreto muestra, por tanto, que el índice de preceptividad se creó como un mínimo para conseguir generalizar de forma progresiva el bilingüismo en las administraciones. No es de extrañar, ya que a principios de los años 80 las administraciones estaban formadas por un personal heredado de la dictadura franquista y había que impulsar la euskaldunización de las administraciones. De modo que acordaron conseguir de forma progresiva el bilingüismo pleno de las administraciones.

Ese acuerdo también debe entenderse en el marco de los acuerdos alcanzados en educación. El sistema educativo debía euskaldunizar progresivamente a las y los jóvenes, incluido el alumnado del modelo A. Así, cuando se convirtieran en adultos y accediesen a las administraciones las euskaldunizarían. El problema es que el modelo A y el B no han euskaldunizado. Es más, los mismos agentes que hoy imponen obstáculos para que el personal de las administraciones pueda ser plenamente bilingüe son quienes han impuesto el mantenimiento de los modelos lingüísticos en la educación y han dado por bueno que en el futuro también haya jóvenes que no sepan euskera. Solo han desaparecido las personas vascoparlantes monolingües durante este período, y todas las vascoparlantes de hoy son también castellanohablantes (o francófonas en Iparralde).

El Decreto 86/1997 sustituyó la normativa de 1989. En su artículo 11 definió el índice de preceptividad aún vigente. Este decreto no especificó que dicho índice fuera un mínimo, pero la redacción del decreto anterior daba a entender que era el índice mínimo establecido políticamente en el camino hacia la euskaldunización plena. Los tribunales también lo han interpretado así hasta hace muy poco.

En 2024 el Gobierno Vasco renovó el decreto de 1997 mediante el Decreto 19/2024. Aunque la ofensiva judicial ya estaba en marcha (con la interpretación del índice de preceptividad como excusa), los responsables políticos decidieron hacer oídos sordos a las sentencias y repetir literalmente la redacción del decreto de 1997. El Gobierno Vasco escondió la cabeza como una avestruz ante el conflicto judicial para no generar debate político:

“Artículo 25. – Índice de preceptividad.

1.– El índice de preceptividad indica el porcentaje sobre el número total de puestos de trabajo que en cada entidad y en cada período de planificación deben tener perfil lingüístico obligatorio.

2.– El índice de preceptividad se calculará de la siguiente manera: euskaldunes + (casi euskaldunes/2). A tal efecto, se tendrá en cuenta la información sobre el nivel de conocimiento del euskera de la población de la CAE, basándose en los últimos datos del Censo o Estadística de Población y Vivienda, y, en su caso, en las tablas de validación generales vigentes al inicio de cada período de planificación.

3.– Para calcular el índice correspondiente a cada entidad del sector público vasco, se tendrá en cuenta el ámbito territorial de su actividad. No obstante, las unidades desconcentradas territorialmente con competencia territorial más limitada deberán cumplir el índice correspondiente a su ámbito de actividad.”

En esa redacción es muy importante destacar dos elementos para poder entender después el análisis de las sentencias: El índice de preceptividad corresponde a la institución, no a cada oferta de empleo. Es decir, sería posible que en una oferta no se exigiera ningún perfil lingüístico y en otra convocatoria se exigieran perfiles lingüísticos en todos los puestos, ya que el índice de preceptividad responde a “un porcentaje sobre el número total de puestos de trabajo”.

Y en segundo lugar, el decreto no especifica si el índice es un punto de partida, o si es necesariamente un mínimo y un máximo a la vez.

En una de los últimos borradores del decreto antes de su aprobación, el Gobierno Vasco propuso incluir un procedimiento para superar el índice de preceptividad, pero posteriormente lo eliminó por las presiones de los agentes euskarófobos y dejó este asunto, que se ha convertido en el elemento principal del conflicto, a la interpretación de los tribunales.

Otra consecuencia de la presión de los agentes euskarófobos fue que en los puestos de trabajo en los que la acreditación del requisito de euskera es obligatoria, la acreditación de perfiles lingüísticos superiores al requerido no será valorado como mérito. Por ejemplo, al personal médico de Osakidetza se les exige el nivel B2 en determinados puestos; pues bien, tener acreditado el nivel C1 o C2 ya no puede ser valorado como mérito para esos puestos. ¿Alguien imagina que en cualquier otro ámbito se prohíba por ley que cuente como mérito tener un nivel superior al requerido? Por ejemplo, ¿alguien aceptaría que se prohíba por ley valorar como mérito otro idioma o un máster? Pues eso se ha hecho con el euskera por las presiones del lobby euskarófobo.

“Artículo 38.– Valoración del euskera como mérito.

1.– Cuando la acreditación del perfil lingüístico correspondiente a un puesto de trabajo sea obligatoria, no se valorará como mérito la acreditación de dicho perfil lingüístico ni la acreditación de perfiles lingüísticos inferiores o superiores.”

Esta es la normativa vigente para la “normalización” del euskera en las administraciones de la CAPV, que se pretende modificar ahora a través de un cambio en la Ley de Empleo Público que se está debatiendo.

## Navarra: una estructura legal que blindada la supremacía del castellano

Navarra no tiene una estructura jurídico-política elegida por la ciudadanía, y la LORAFNA, la Ley de Amejoramiento del Fuero, regula el Estatuto de Navarra. Su artículo 9 recoge que el castellano será oficial en toda Navarra y el euskera únicamente en las “zonas vascoparlantes”.

Posteriormente, la Ley 18/1986 del Euskera impuso la llamada zonificación, dividiendo Navarra en tres zonas en lo que respecta al euskera y otorgando diferentes derechos lingüísticos a la ciudadanía según su lugar de residencia.

El artículo 5 de la Ley del Euskera determina la zonificación lingüística de Navarra. En la zona “vascófona” se reconoce la oficialidad del euskera, los ciudadanos y ciudadanas tienen derecho (en teoría) a ser atendidos en euskera en las administraciones públicas y, como en la CAPV, la ley recoge la intención de euskaldunizar progresivamente al personal público.

En la zona mixta se recoge la posibilidad de establecer perfiles lingüísticos en algunos puestos de trabajo, pero no se recoge ninguna intención de euskaldunizar las administraciones. Los ciudadanos y ciudadanas pueden dirigirse en euskera a las administraciones públicas, pero estas no están obligadas a atenderles en euskera y, por tanto, los derechos lingüísticos de las personas vascoparlantes se garantizan muy pocas veces.

Por último, en la zona “no vascófona” se reconoce a ciudadanos y ciudadanas el derecho a dirigirse a las administraciones públicas en euskera, pero las administraciones podrán requerirles la traducción, o utilizar sus propios servicios de traducción.

Como consecuencia de un proceso de sustitución aún más feroz que en la CAPV, también en Navarra el castellano es la única lengua de conocimiento universal garantizado, y existe una sólida mayoría sociopolítica que garantiza su supremacía y la marginación del euskera (y de las personas vascoparlantes), que se extiende al menos desde el PSN hasta Vox, con la ayuda de los sindicatos y la patronal española. Todo ello ha colocado al euskera y a las personas euskaldunes en una situación de gran vulnerabilidad.

Por otro lado, en Navarra no existe ningún índice de preceptividad legal, y según cada administración (siempre a expensas de la interpretación de los tribunales) existe la posibilidad de exigir el nivel de euskera correspondiente para acceder a los puestos de trabajo en la zona vascófona, pero dicha posibilidad está muy limitada fuera de ella, y tras el último Decreto de Méritos el Gobierno de Navarra ha reducido drásticamente la posibilidad de valorarlo como mérito en la zona “mixta” y ni siquiera ofrece la opción de hacerlo en la zona no vascófona. En cambio, el castellano es obligatorio para todos los puestos de trabajo, y el alemán, el inglés o el francés pueden ser valorados como mérito en las convocatorias públicas de las administraciones de toda Navarra.

Por tanto, la discriminación —incluso el desprecio— hacia las personas vascoparlantes de Navarra es aún hoy muy evidente, esté UPN o esté el PSN en el gobierno. Solo en la legislatura que dirigió Uxue Barcos se hizo un modesto intento de revertir esta vergonzosa situación de discriminación mediante el Decreto Foral 103/2017, que el Tribunal Superior de Justicia de Navarra anuló a partir de un recurso de UGT y Afapna. Según ese tribunal, valorar el euskera como mérito vulneraba el principio de igualdad en la zona mixta y en la no vascófona.

Es singular esta interpretación del principio de igualdad, ya que exigir cualquier otro conocimiento como obligatorio o como mérito no se considera discriminatorio. El euskera, aunque sea la lengua originaria de Navarra, es presentado como un problema para la ciudadanía navarra, como algo excluyente. El alemán, el inglés o el francés no. Tampoco el castellano, por supuesto (aunque sea un obstáculo para los navarros de Iparralde), ni ningún otro requisito, por complejo de alcanzar que sea.

Desde entonces, los gobiernos “progresistas” del PSN han seguido imponiendo políticas euskarófobas de la mano del PP y UPN. Los partidos abertzales son socios (Geroa Bai) o apoyos (EH Bildu) de estos gobiernos, y no han establecido que superar esta situación discriminatoria sea un elemento imprescindible para los acuerdos de gobierno o para el apoyo al mismo.

El Decreto Foral 97/2024, conocido como el Decreto de Méritos, permite a las administraciones valorar las lenguas extranjeras como mérito en toda Navarra. En cambio, el euskera solo podrá ser valorado en los concursos-oposiciones realizados en la zona vascófona (máximo 3%) y mixta (máximo 2,1%), es decir, casi nada. En los ayuntamientos podía valorarse sin límite hasta que se

aprobó el Decreto de Méritos y se valoraba hasta un 10%, por ejemplo. Por otra parte, una gran parte de los puestos de las administraciones del Gobierno de Navarra se cubren por oposición pura (sin concurso), sin valorar ni siquiera las lenguas.

ELA y Steilas recurrimos este decreto y el Tribunal Superior nos dio parcialmente la razón en el marco de la Sentencia 247/2025, pero desafortunadamente dio por buenas las cuestiones fundamentales del decreto. En cualquier caso, el Gobierno tendrá que renovarlo y se dará de nuevo la oportunidad para el debate político.

### **En Iparralde la situación es muy grave**

El artículo 2 de la Constitución francesa dice que «La lengua de la República es el francés». En cambio, desde 2008, el artículo 75-1 dice: «Las lenguas regionales son un patrimonio de Francia», pero el Estado francés sigue empeñado en asfixiar el euskera y las demás lenguas sin Estado bajo su dominio.

Un ejemplo: en marzo de 2026 ha sido noticia que el alumnado escolarizado en euskera tampoco este año podrá hacer el Bachillerato en nuestra lengua (algo que antes era posible y que se ha negado en los últimos años), sino obligatoriamente en francés; tan rígida y agresiva es la política lingüística del gobierno francés.

Francia prohíbe el modelo de inmersión en euskera en la enseñanza pública, del mismo modo que prohíbe escribir los nombres de los recién nacidos en los documentos de nacimiento con grafía vasca (o bretona, o...). También se ha manifestado en contra de establecer modelos de inmersión en euskera en guarderías y centros de ocio.

Frente a estas políticas estatales uniformizadoras, el Organismo Público de la Lengua Vasca y Euskal Hirigune Elkargoa (Communauté d'agglomération du Pays Basque) han puesto sobre la mesa varios proyectos de política lingüística. Baiona, Miarritze y Hendaia están intentando organizar servicios en euskera y poner en marcha planes lingüísticos. El problema ya lo hemos mencionado antes: chocan con el marco jurídico del Estado francés, hoy al igual que ayer. En efecto, siguiendo un principio político, la legislación francesa ha implantado el monopolio del francés en el ámbito público. La legislación que impone su uso en los documentos públicos hunde sus raíces en el siglo XVI. Al camino iniciado por la Ordenanza de Villers-Cotterêts, le dio continuidad un decreto redactado al inicio mismo de la Revolución Francesa.

La reforma constitucional de 1992 introdujo el francés en la Constitución por primera vez en la historia de Francia, y en 1994 fijaron su estatus jurídico. Así, se impone el uso del francés en todos los ámbitos de la vida pública: se imponen su uso a “las personas jurídicas de derecho público y a las personas privadas que desempeñan un servicio público”, así como a quienes actúan “en el servicio público, en el trabajo, en la enseñanza y en las actividades comerciales”.

Así pues, la situación de los y las euskaldunes de Iparralde es la más vulnerable y grave de todas, y la que requiere de las ayudas e iniciativas más urgentes.

### 3. EL PROBLEMA DE LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES

#### El fraude se impone en las administraciones

La tasa de temporalidad en todas las administraciones ha sido y sigue siendo enorme, de alrededor del 40% en Hego Euskal Herria. Durante muchos años y en muchos casos, mediante fraude para mantener a las personas trabajadoras de forma precaria en las administraciones; así muchos trabajadores y trabajadoras han estado durante años y siguen estando en situación de temporalidad en las administraciones públicas. En el ámbito privado, cuando se denuncian estas situaciones, directamente se debe ofrecer a los trabajadores y trabajadoras un contrato indefinido, pero en las administraciones públicas no existe tal mecanismo, ya que el sistema público de selección requiere de oposiciones. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado en varias ocasiones que la ausencia de mecanismos para sancionar la temporalidad fraudulenta del personal público genera discriminación en el personal público temporal y que el Estado debería reconducir esta situación.

Hay que tener en cuenta que la legislación que genera esta situación de desprotección de las personas trabajadoras y la falta de mecanismos legales para hacer frente al fraude es el Estatuto Básico del Empleado Público 7/2007, que fue acordado por el Gobierno español con los sindicatos CCOO, UGT y CSIF.

Hay que recordar también, que en el origen de esas sentencias europeas de 2017 está una demanda interpuesta por ELA contra Osakidetza, que dio origen a los procesos puestos en marcha para consolidar al personal público temporal.

Dado que por orden de los tribunales europeos había que adecuar la legislación estatal, cada agente hizo pública su posición. ELA defendió lo siguiente en cuanto a la consolidación y al tratamiento de las lenguas:

- Que se pusieran en marcha procesos de consolidación directa para todo el personal público que hubiera trabajado como temporal durante tres años.
- Que en esos procesos, si los trabajadores y trabajadoras no pudieran acreditar algún requisito del puesto de trabajo para consolidarlo, que pudieran obtener un puesto fijo ofreciendo un plazo razonable para acreditar dicho requisito.
- En caso de que hubiera trabajadores y trabajadoras que no cumplieran el requisito obligatorio de euskera del puesto de trabajo, ELA defendió eximir de dicho requisito a los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años que consolidasen el puesto, y que cuando dichos trabajadores y trabajadoras se jubilaran se les sustituyese por personal que tuviera acreditado el requisito de euskera. Y en el caso de trabajadores y trabajadoras más jóvenes, ELA propuso aplazar el requisito de euskera y ofrecer el tiempo y los recursos precisos para obtenerlo, así como la posibilidad de aplicarles la exención si demostraban haber intentado aprender euskera durante ese tiempo.

Los sindicatos CCOO y UGT no defendieron la consolidación directa, sino que plantearon que todos los trabajadores y trabajadoras debían recurrir a los concurso-oposición ordinarios. Esa propuesta suponía que si no cumplieran algún requisito de los puestos de trabajo o no superaban los exámenes, aunque llevaran muchos años trabajando no podrían obtener un puesto fijo o correrían el riesgo de ser despedidos.

El 22 de abril de 2021, ELA propuso a los demás sindicatos convocar una huelga en las adminis-

traciones públicas de la CAPV para acabar con la temporalidad en las administraciones, pero UGT no apoyó la huelga. En Navarra ELA no tiene la misma fuerza que en la CAPV y por eso no se pudo llevar a cabo dicha huelga.

## 4. UN MARCO PRECARIO PARA LA CONSOLIDACIÓN

El 5 de julio de 2021, los sindicatos CCOO, UGT y CSIF firmaron un acuerdo con el ministerio de Miquel Iceta para reducir la temporalidad, cuyo núcleo era el siguiente:

- Impedir la consolidación directamente al personal en sus puestos de trabajo.
- Las administraciones dejaron de ofrecer miles y miles de puestos de trabajo que, de forma fraudulenta, no habían recogido en sus relaciones de puestos de trabajo y, por lo tanto, esos puestos no podían cubrirse con personal fijo.
- En el concurso-oposición, la fase de concurso podría suponer hasta el 40% de la puntuación total y la antigüedad podría valorarse especialmente. Todos los trabajadores y trabajadoras temporales debían superar las pruebas de selección ordinarias y si no lo hacían no obtendrían un puesto fijo y correrían el riesgo de ser despedidos, y en ese caso únicamente recibirían una indemnización.

Así, el Gobierno español y los sindicatos mencionados acordaron poner en riesgo a un gran número de trabajadores y trabajadoras que llevaban muchos años trabajando en la Administración: si algún trabajador o trabajadora no acreditase algún requisito del puesto de trabajo, por ejemplo por no tener la certificación de euskera requerida, no podría consolidar su puesto de trabajo.

El Gobierno español aprobó este acuerdo mediante decreto-ley, pero no obtuvo mayoría suficiente en el Congreso para ratificarlo posteriormente. ERC, EH Bildu o PNV, entre otros, no estaban dispuestos a aceptar el decreto tal cual. Hay que recordar que en la CAPV los sindicatos habíamos convocado una huelga tres meses antes. Finalmente, el Gobierno español aceptó tramitarlo como propuesta de ley, es decir, asumió el compromiso de modificar su contenido después de aprobar el decreto.

Posteriormente, contra la opinión de CCOO, UGT y CSIF, el 2 de diciembre de 2021 el Congreso aprobó una nueva ley con modificaciones respecto a lo acordado en julio. En el marco de ese nuevo acuerdo, se ofrecieron más oportunidades de consolidación a los empleados y empleadas públicos. Los principales cambios respecto al acuerdo anterior fueron los siguientes:

- Se introdujo la posibilidad de consolidar directamente mediante concurso, sin examen, los puestos que habían permanecido vacantes más de 5 años y a los trabajadores y trabajadoras que habían trabajado en ellos durante ese tiempo.
- Sin embargo, el Congreso no estableció ningún mecanismo para que todas las plazas se ofrecieran a la consolidación. En consecuencia, en realidad se han ofrecido en las oposiciones muchos menos puestos que personal temporal hay en las administraciones. Y en el proceso de selección, se han tenido que acreditar todos los requisitos establecidos para los puestos ofertados en las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo.

## 5. PROPUESTAS PARA EUSKALDUNIZAR LAS ADMINISTRACIONES

### La propuesta de ELA, LAB y Kontseilua

El punto de partida de ELA siempre ha sido favorable a que se dirigiese un proceso de euskaldunización plena de las administraciones, con el fin de que toda la ciudadanía vasca pudiera relacionarse con la administración en la lengua de su elección, como hacen las personas castellanohablantes monolingües. Y que el personal público pudiera trabajar también en euskera. Es decir, que sea un proceso de equiparación de los derechos lingüísticos.

Asimismo, ELA tenía claro que ese proceso debía hacerse junto con los trabajadores y trabajadoras que llevan años trabajando en las administraciones, y que había que ofrecer oportunidades reales de euskaldunización y un plazo razonable a todo el personal.

Con esa filosofía como base, ELA, junto con LAB y Kontseilua, hizo pública en septiembre de 2022 la propuesta de euskaldunizar plenamente las administraciones en un plazo de 15 años. Ese plazo respondía al número de jubilaciones que se están produciendo y se producirán en las administraciones en estos años. En ese plazo la mitad de los trabajadores y trabajadoras se jubilarán y se podría guiar un relevo sin traumas para euskaldunizar las administraciones, posibilitando la sustitución simultánea, gradual y sin pérdida de empleos, por personal vasco parlante y ofreciendo oportunidades de euskaldunización a los trabajadores y trabajadoras monolingües más jóvenes.

Aunque el acuerdo respondía a la realidad de la CAV, también es aplicable en Navarra, aunque los plazos y el proceso sean diferentes.

### Lectura crítica de la postura de CCOO en la CAPV

UGT no tiene una propuesta estructurada sobre el euskera. En cada lugar pone trabas a las propuestas que hacen las administraciones o los sindicatos euskaltzales, pero nunca ha puesto sobre la mesa una alternativa.

CCOO sí ha hecho propuestas concretas en la CAPV. En esas propuestas hay que destacar los siguientes elementos (comparando sus argumentos con los nuestros):

TEMA	ARGUMENTOS DE CCOO	ARGUMENTOS DE ELA
MARKO IDEOLOGIKOA	<p>Las personas (que han hecho el esfuerzo de aprender euskera y obtener la certificación en euskera) son privilegiadas, porque tienen más oportunidades de trabajar en las administraciones que las que no saben euskera.</p> <p>El conocimiento del euskera genera brecha de clase y es discriminatorio.</p>	<p>Trabajar en las administraciones no es un derecho universal. Hay que seleccionar entre la ciudadanía a quienes acreditan más méritos, y en un territorio con dos lenguas oficiales las personas que dominan las dos lenguas están más capacitadas que quienes solo dominan una.</p> <p>Por otra parte, el elemento que más condiciona el acceso al empleo en la administración es tener o no estudios superiores.</p>

GAIA	CCOOREN ARGUDIOAK	ELAREN-ARGUDIOAK
<p>AYUDAR, NO UNIVERSALIZAR</p>	<p>Hay que facilitar las liberaciones para aprender euskera en todos los ámbitos.</p>	<p>De acuerdo. Pero además habría que garantizar, entre otras, que el sistema educativo euskalduniza y para ello hacer desaparecer los modelos A y B, y que el modelo D se convierte en modelo de inmersión.</p> <p>Hay que tener en cuenta que tras el decreto Celaá, todo el alumnado que ha cursado más de la mitad del currículo en euskera en bachillerato se le da el certificado B2, y cursando estudios universitarios en euskera el C1. Si los modelos A y B desaparecieran y se euskaldunizaran los estudios universitarios, esa supuesta “discriminación” lingüística desaparecería, pero CCOO no defiende el modelo de inmersión. Da por buena la obligatoriedad de saber castellano, pero no apoya las medidas para universalizar el conocimiento del euskera.</p>
<p>DEMANDA REAL</p>	<p>Los perfiles lingüísticos deben establecerse en función de la elección lingüística real de los ciudadanos y ciudadanas.</p> <p>A menudo utilizan el ejemplo de Osakidetza, donde sitúan la demanda real entre el 16% y el 19%.</p> <p>Su propuesta supone que el índice de preceptividad actual debería reducirse aún más.</p>	<p>La elección lingüística real es consecuencia de una discriminación sistemática a la que las personas vasco parlantes están habituadas y resignadas, porque muchas veces han tenido que renunciar a ser atendidas en euskera, o soportar largas esperas y otros inconvenientes. Por ejemplo, los procedimientos establecidos en euskera en el ámbito de la Justicia no llegan al 1%, ¿es esa la elección lingüística de las personas euskaldunes? ¿O es consecuencia de renunciar a usar el euskera ante la imposibilidad práctica de hacerlo? Tomar como punto de partida la elección “real” de un colectivo discriminado es un planteamiento supremacista, hecho desde la lógica del opresor. Es una propuesta para hacer imposible la normalización del euskera y una apuesta por dar pasos atrás desde la situación actual.</p>
<p>EL ÍNDICE DE PRECEPTIVIDAD COMO TOPE</p>	<p>El índice de preceptividad es un límite máximo y esa fue la base del consenso de los años 80. Exigir por encima de ese límite es prevaricar y conlleva el despido de las y los trabajadores castellano hablantes monolingües.</p>	<p>El índice de preceptividad tenía como objetivo garantizar que la euskaldunización plena se haría progresivamente, y nunca ha sido un límite máximo. Por ende, el decreto de 1989 recogía expresamente la posibilidad de superar el índice.</p>

GAIA	ARGUMENTOS DE CCOO	ELAREN-ARGUDIOAK
CREENCIALISMO	Derrigorrezko euskara eskakizunik ez duten lanpostuetan merituak gehieuz puntuazioaren %10 izan daitezela.	No tener certificación no significa no saber euskera. Muchas personas que no tienen intención de trabajar en las administraciones no tienen certificación porque no quieren o no han querido preparar un examen. Hay quienes hacen el esfuerzo de aprender euskera para trabajar en la administración, y quienes no han querido o no han podido hacerlo, como pasa con cualquier otro requisito necesario para trabajar en las administraciones. Sin embargo esos otros requisitos no le parecen “discriminatorios” a CCOO. En cualquier caso, no saber euskera no es una enfermedad incurable, puede aprenderse; de hecho, muchísima gente lo ha aprendido.
LIMITAR LOS MÉRITOS	En los puestos de trabajo que no tienen requisito de euskera obligatorio, los méritos puedan ser como máximo el 10% de la puntuación.	No plantean limitar los méritos para ningún otro conocimiento. Quieren reservar puestos de trabajo, a cualquier precio, para los trabajadores y trabajadoras no vascoparlantes, pasando por encima de los derechos lingüísticos de la ciudadanía.

### Propuestas de UGT y CCOO en Navarra

En Navarra UGT y CCOO no buscan ningún equilibrio, ni siquiera dialécticamente. No tienen propuesta alguna, porque directamente su objetivo es hacer desaparecer cualquier requisito de euskera. Se oponen sistemáticamente a cualquier requisito lingüístico fuera de la zona vascofona. Impugnan incluso los procesos en los ámbitos donde hay un único empleado público de cara al público.

Y en los ámbitos que tienen requisitos de euskera propios, como por ejemplo en los centros de modelo D, intentan impedir que las personas que conocen las dos lenguas oficiales puedan participar en procesos de selección monolingües.

Así, en Educación defienden crear una bolsa de trabajo para los puestos en euskera y otra para los puestos en castellano, y que estar en ambas sea incompatible. Para garantizar esa incompatibilidad han propuesto hacer los exámenes para ambos procesos de selección el mismo día y a la misma hora, de modo que sea imposible acceder a las dos bolsas. A una persona con dos grados universitarios nunca le plantearían poder inscribirse solo en las bolsas de un grado; en cambio, a las y los vascoparlantes de Navarra, sí. Presentan a las personas vascoparlantes como privilegiadas porque tienen la capacidad de prestar el servicio público en dos lenguas, y podrían optar tanto a los puestos exclusivamente en castellano como a los bilingües. Es inaudito.

## Consolidación y euskaldunización

Como hemos podido analizar antes, la normativa extraordinaria establecida en 2021 abrió al personal oportunidades que antes no tenían para consolidar puestos de trabajo, y se han ofrecido más convocatorias de trabajo que en el pasado. Sin embargo, no se han sacado a la luz todos los puestos temporales y, como consecuencia, no se ha dado la opción de consolidar a todo el personal que lleva largos años como temporal; eso ha generado competencia entre dicho personal, y en esa competencia (resultado de lo acordado por los sindicatos CCOO, UGT y CSIF) quienes no han podido consolidar han visto en peligro su puesto de trabajo, o han continuado como temporales (en la mayoría de los casos eso es lo que ha ocurrido para quienes no han obtenido un puesto fijo en el proceso).

Frente a la normativa impuesta desde España, ELA ha abierto dos vías de negociación con el Gobierno Vasco:

1. CONSOLIDAR A TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS: ELA ha intentado llevar al límite las posibilidades que da la ley para obligar a todas las administraciones a sacar a la luz todos los puestos temporales y consolidar a todo el personal que llevase al menos tres años trabajando en las administraciones.

El Gobierno Vasco no ha querido negociar, y por lo tanto, las administraciones no han ofrecido todos los puestos temporales. Como consecuencia de ello, el personal de las administraciones dependientes del Gobierno Vasco sigue soportando una tasa de temporalidad superior al 30%.

2. EUSKALDUNIZAR LA ADMINISTRACIÓN Y APROBAR UNA NORMATIVA DE TRANSICIÓN: ELA ha defendido que en el proceso de consolidación todo el personal temporal tenga la oportunidad de consolidar su puesto de trabajo, pero dentro de un proceso de euskaldunización plena de las administraciones (en los términos previamente acordados con LAB y Kontseilua).

Para que los trabajadores y trabajadoras que no tenían certificación de euskera pudieran consolidar, ELA se reunió con la Viceconsejería de Política Lingüística en 2022 y le propuso lo siguiente:

- Que en un plazo de 15 años las administraciones tengan establecidos los perfiles lingüísticos en euskera en todos los puestos de trabajo, con fecha de preceptividad vencida, igual que el castellano es obligatorio para todos los puestos de trabajo.
- Eximir de la euskaldunización a los trabajadores y trabajadoras mayores de 55 años, sean fijos o temporales, ofreciendo al personal temporal la oportunidad de consolidar su puesto al llegar a esa edad, y cuando dicho personal se jubile, establecer en esos puestos fecha de preceptividad vencida.
- Para el personal mayor de 45 años que llevan muchos años trabajando en las administraciones sin acreditar el perfil correspondiente aplazar la fecha de preceptividad de los perfiles lingüísticos y ofrecer liberaciones para aprender euskera. Y si durante ese plazo hubieran demostrado el esfuerzo de aprender euskera, es decir, si hubieran asistido con normalidad a los cursos, ofrecer la posibilidad de aplicar excepciones si no hubieran superado los exámenes de euskera.
- Dar la posibilidad de aplazar la fecha de preceptividad del perfil lingüístico a los menores de 45 años y ofrecerles tiempo para liberarse y poder obtener la certificación de euskera en un plazo razonable.

**El Gobierno Vasco ni siquiera contestó** a la propuesta de ELA. La consecuencia es que la temporalidad es aún enorme en las administraciones vascas y no se está llevado a cabo la transición para euskaldunizar plenamente las administraciones de la CAPV.

La normativa establecida por el Gobierno Vasco y sindicatos y Gobierno español ha acarreado la competencia entre los trabajadores y las trabajadoras temporales. ELA ha defendido que conocer las dos lenguas oficiales evidentemente confiere una mayor capacidad que conocer una sola, y que a un puesto de trabajo no se le puede quitar el perfil lingüístico de euskera como mecanismo de consolidación. CCOO ha defendido que había que hacer una reserva de puestos para el personal castellano hablante monolingüe y que es legítimo quitar para siempre los perfiles lingüísticos de euskera a determinados puestos.

En Navarra también trasladamos nuestras propuestas al Gobierno en la misma dirección. En este caso ni siquiera tuvimos una reunión porque el gobierno negó esa posibilidad.

## 6. EXPLICACIÓN JURÍDICO-POLÍTICA DEL ACOSO JUDICIAL

La ofensiva judicial existe y hay que situarla en el marco anterior. Porque existe un ataque organizado, o al menos una involución organizada. Está organizado porque determinados agentes han provocado las demandas intencionadamente, y para ello han contado con apoyo político y mediático. Ha habido cuatro tipos de sentencias que obstaculizan la euskaldunización de las administraciones:

- Las que eliminan la preceptividad de los perfiles lingüísticos por la interpretación del índice de preceptividad;
- Las que exigen del conocimiento del euskera a los trabajadores y trabajadoras temporales mayores de 45 años;
- Las que prohíben establecer cláusulas lingüísticas en las subcontrataciones de las administraciones;
- Y las que hacen imposible el funcionamiento en euskera de las administraciones.

Vamos a analizar cada una de ellas:

### Sentencias que establecen el índice de preceptividad como límite

Antes hemos explicado la normativa. En la aplicación de la misma, los tribunales hasta hace muy pocos años han entendido que el índice de preceptividad era un mínimo y que las administraciones podían superarlo en la lógica de un proceso de euskaldunización plena.

Por ejemplo, en 2011 el sindicato CCOO interpuso una demanda contra el Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia para pedir que se redujeran los perfiles lingüísticos, entre otras razones porque en ese organismo de la Diputación de Bizkaia el índice de preceptividad estaba superado. Pues bien, el Tribunal Superior del País Vasco falló a favor de la Diputación y en la sentencia 3379/2011 declaró que “no es obstáculo a la elevación del perfil lingüístico o a la fijación, en su caso, de la fecha de preceptividad la superación del índice de obligado cumplimiento definido por el artículo 11-1 del Decreto 86/1997 de 15 de Abril sobre la normalización del uso del euskera en la Administración Pública del País Vasco en cuanto que se trata de un módulo que fija los objetivos porcentuales mínimos en cada período del Plan de Normalización y que por lo tanto solo determina con ese carácter el límite del ejercicio de las potestades discrecionales de la Administración en ese ámbito de actuación, orientadas a la adecuada capacitación lingüística del personal a su servicio por los medios que debe proporcionar la propia Administración, según el artículo 97.8 de la Ley 6/1989” (Ley de Función Pública).

A partir de 2020 se han hecho otras interpretaciones, aunque las leyes y los decretos no hubieran sufrido ningún cambio en ese momento. Los principales cambios son los siguientes:

#### 1- ESTABLECER EL ÍNDICE DE OBLIGATORIEDAD COMO LÍMITE MÁXIMO:

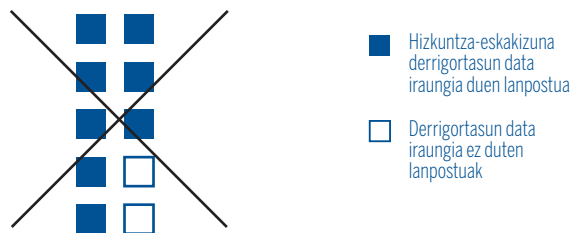
Según el Decreto 86/1997 y el Decreto 19/2024 que lo ha sustituido, el índice de preceptividad lo compone el porcentaje de vascoparlantes en cada ámbito territorial y la mitad del porcentaje de cuasi-vascoparlantes. Tras las sentencias de 2020 han comenzado a interpretar ese índice como límite máximo.

Y no es solo que sea un límite, sino que los argumentos para establecerlo son en algunos casos ofensivos. Por ejemplo, en el caso de la policía municipal de Irún, el argumento para no exigir ningún

perfil lingüístico a los agentes fue el siguiente: “Sería suficiente con que uno de los integrantes de cada pareja y alguno de los agentes que atiende al público conozcan el idioma. Sin embargo, la administración ha optado aquí por exigir, como requisito ineludible para poder aspirar a ser policía municipal, acreditar un determinado nivel de euskera. Requisito que, como hemos explicado, no está justificado para garantizar los derechos de los ciudadanos y que, de este modo, se ha convertido en un elemento de discriminación hacia una parte importante de la población”. No es creíble pensar que si un agente de policía se dirige a un ciudadano o ciudadana en castellano estando la persona en una situación de vulnerabilidad —por ejemplo cuando le están poniendo una multa— vaya a pedir que venga otro agente que le hable en euskera. Lo mismo puede decirse en muchas otras situaciones de vulnerabilidad como problemas de salud, en una situación de petición de auxilio, al pedir un permiso...

También resulta ofensiva la siguiente frase: “Es completamente desproporcionado que, siendo el colectivo de euskaldunes de la provincia de Bizkaia del 36’31%, estos puedan optar al 100% de las plazas mientras que el colectivo castellano parlante que representa al 43’67% de la población, solo pueden optar al 7%”. Por un lado, el tribunal olvida que todo vascoparlante es también castellano-hablante y, por otro, que los castellanohablantes monolingües también pueden aprender euskera y que tienen la oportunidad de optar a todos los puestos si aprenden euskera.

En algunos casos los tribunales no han encontrado un asidero claro en la normativa vasca contra el índice de preceptividad; en esos casos han hecho directamente una interpretación rígida de la Constitución española, o como dijo el Tribunal Constitucional: “la Constitución consagra el derecho fundamental al acceso a la función pública en condiciones de igualdad (art. 23.2) y según criterios de mérito y capacidad (art. 103.3), por lo que la garantía a que se refieren los recurrentes no puede suponer para determinados españoles un condicionamiento en el ejercicio de uno de sus derechos fundamentales que, yendo más allá de lo exigido en el art. 3.1 de la Constitución, vacíe de contenido ese derecho”. Da igual lo que recoja la normativa vasca. Según la Constitución española, en opinión de los jueces, los castellanohablantes monolingües deben tener la oportunidad de obtener un puesto fijo en todas las convocatorias de trabajo.



Índice de obligatoriedad: 50%

2-TENER EN CUENTA EL ÍNDICE DE PRECEPTIVIDAD PARA CADA CONVOCATORIA Y NO PARA CADA INSTITUCIÓN:

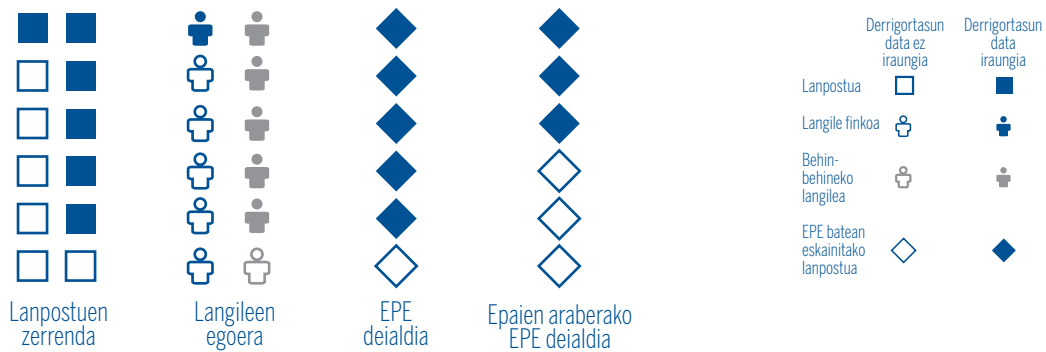
Analizando las normas queda claro que el índice de preceptividad establece el objetivo para cada institución, y cada institución decidirá según distintos criterios cómo distribuir ese índice. Como es lógico, a la hora de exigir el perfil lingüístico en euskera, las administraciones deben procurar dar prioridad a los puestos de cara al público frente a otros puestos.

Sin embargo, los tribunales han decidido que ese índice debe ser aplicable a cada convocatoria de trabajo y que las administraciones no tienen autonomía para distribuir el índice. Por ejemplo,

la sentencia 421/2024 del Tribunal Superior recoge lo siguiente: “las previsiones o cálculos de los sucesivos planes de normalización del uso del euskera aprobados por el Consejo de Gobierno Foral respecto a los índices de preceptividad y su aplicación a los puestos de esa Administración no excusa de su aplicación en las correspondiente OPE y ‘convocatoria a convocatoria’ conforme a las normas constitucionales antes citadas”.

Ese cambio tiene graves consecuencias, porque conlleva que no se puede dar prioridad a los puestos de cara al público y que en todas las convocatorias de trabajo deben reservarse puestos para los monolingües castellano hablantes, con independencia de la naturaleza de esos puestos.

Recordemos lo que dicen literalmente los decretos: “Para calcular el índice correspondiente a cada entidad del sector público vasco, se tendrá en cuenta el ámbito territorial de su actividad”.



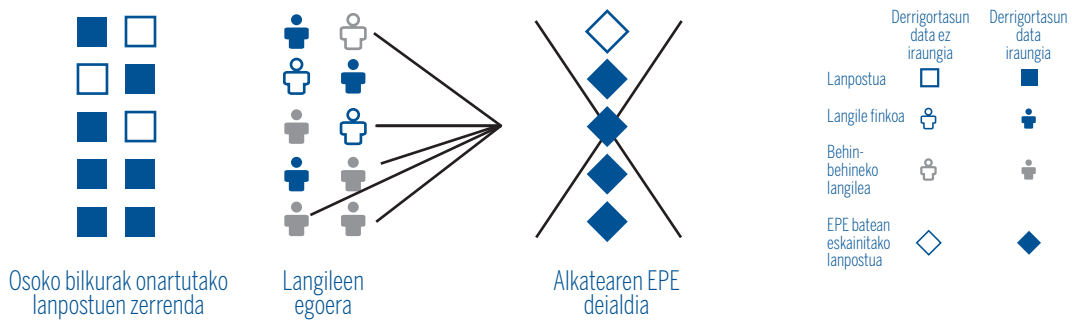
Índice de obligatoriedad: 50%

### 3- LA POSIBILIDAD DE MODIFICAR LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO:

Las administraciones deben aprobar la Relación de Puestos de Trabajo para ordenar sus puestos. En la Relación de Puestos de Trabajo debe recogerse la descripción de todos los puestos y los requisitos para acceder a esos puestos. Después, las convocatorias de trabajo deben hacerse conforme a ello y los órganos de gobierno de las administraciones no pueden modificarla por su cuenta. Esta es una medida democrática (por ejemplo, el pleno de un ayuntamiento debe aprobar la relación de puestos de trabajo), por un lado, y evita la arbitrariedad de los órganos de gobierno (el gobierno municipal o el alcalde no puede modificar por su cuenta la convocatoria de trabajo para elegir a sus candidatos favoritos).

Este principio democrático básico, los tribunales quieren vulnerarlo en relación con el euskera. En la práctica, exigen que los gobiernos municipales prevariquen, modificando por su cuenta las características de los puestos sin modificar la Relación de Puestos de Trabajo aprobada por el pleno.

El Tribunal Supremo, por ejemplo, afirma lo siguiente en el recurso 602/2020: “Hemos de tener en cuenta que el recurrente aspira a participar en un procedimiento de selección de funcionarios públicos. De tal modo que la primera vez que se ha visto afectado por los actos de la administración ha sido en el momento en que se ha convocado el proceso de selección y se han aprobado las bases reguladoras correspondientes. No puede pretenderse, pues, que los ciudadanos recurran las relaciones de puestos de trabajo por si en algún momento toman la decisión de participar en un procedimiento de este tipo”.



#### 4-QUE LOS TRIBUNALES DECIDAN QUE EN ALGUNOS TIPOS DE PUESTOS NO SE PUEDE EXIGIR PERFIL LINGÜÍSTICO

Olvidando completamente el índice de preceptividad, los tribunales han decidido que en algunos tipos de trabajo no se puede exigir perfil lingüístico, y punto. Por ejemplo, el Juzgado nº 2 de lo Contencioso-Administrativo de Donostia resolvió que al servicio de limpieza viaria del ayuntamiento de Pasaia no se les puede exigir perfil lingüístico en la sentencia 79/2024: “podemos concluir que la exigencia del perfil lingüístico de euskera 1, en las plazas de operario de limpieza viaria, resulta contraria a los artículos 14 y 23.2 de la Constitución Española, ya que si bien es cierto que todas las administraciones del País Vasco tienen que garantizar la presencia de personal vascoparlante para garantizar el derecho a usar el euskera por parte de los ciudadanos de esta Comunidad Autónoma que así lo deseen, sin embargo, de las funciones de los operaciones de limpieza viaria anteriormente descritas, no se contempla ninguna relativa a una asistencia o atención al ciudadano, al ser todas ellas funciones relacionadas con la limpieza de las vías públicas”.

Con la misma lógica que la anterior sentencia, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha dictado la sentencia 77/2026, que prohíbe la exigencia del perfil lingüístico 4 en algunos puestos de interventor y secretario de los ayuntamientos (no en todos los puestos) con el argumento de que “no es exigible en modo alguno es que, en contra de la naturaleza de las funciones de las plazas, se exija el conocimiento del euskera como un requisito PL4, en los términos pretendidos por la Administración, cuando ha quedado acreditado que las plazas no guardan relación con puestos que deban tener relación con la ciudadanía y con el derecho de esta a ser atendida en euskera”. Teniendo en cuenta que los interventores y secretarios tienen la obligación de supervisar toda la documentación económica y jurídica de un ayuntamiento, la presente sentencia recoge el derecho de los interventores y secretarios a que dicha documentación se elabore en castellano y a que sus informes se emitan en castellano, obligando al ayuntamiento a funcionar en castellano, porque no son puestos de cara al público. El perfil lingüístico 4 implica la posesión del idioma técnico para un puesto singularizado, siendo función de un secretario o interventor la redacción y emisión de informes técnicos, en caso de no estar capacitados para hablar en euskera necesariamente deberán hacerlo en castellano. El perfil lingüístico es excesivo, pero la prueba para obtener la competencia estatal (que es extremadamente difícil) no es discriminatoria para las personas que han estudiado derecho?

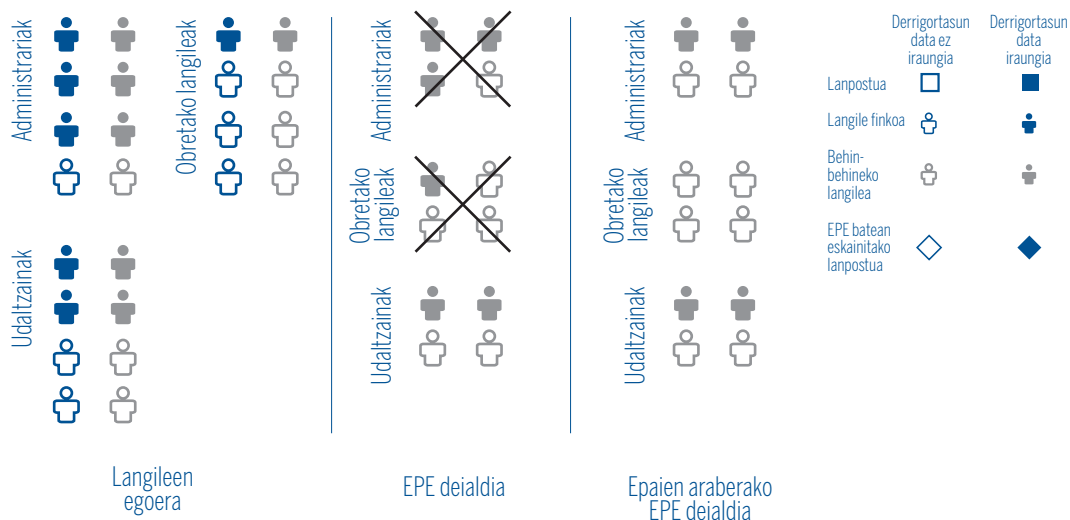
¿Quién es un tribunal para decidir qué tipo de puestos necesitan perfil lingüístico y cuáles no? Por un lado, distintos decretos han establecido criterios para fijar los perfiles lingüísticos y han regulado las prioridades, pero en ningún caso se dice que los perfiles lingüísticos solo puedan establecerse en los puestos de cara al público. Por otro lado, la lógica de esta sentencia es que el funcionamiento interno de las administraciones deberá ser siempre en castellano, ya que no es posible establecer ningún requisito en euskera fuera de los puestos de cara al público y, en consecuencia, solo se garantizará que se exija el castellano.

Y, por último, si los perfiles lingüísticos solo pueden establecerse en los puestos de cara al público y el índice de preceptividad es el límite, en la práctica la institución nunca llegará al índice de preceptividad establecido. Por ejemplo, si en un ayuntamiento el índice debe ser del 50% según el área sociolingüística, pero en la mitad de los puestos no puede exigirse el perfil porque no son de cara al público y para los demás se aplica el límite del 50%, en la práctica el índice de obligatoriedad de ese ayuntamiento será del 25%.

Cabe señalar que, aunque el sindicato CCOO diga lo contrario, en varios de los pleitos iniciados no había ningún trabajador o trabajadora que pudiera resultar perjudicado y no había nadie en riesgo de perder su puesto de trabajo. Por ejemplo, CCOO recurrió la bolsa de trabajo conjunta de policías municipales de Arkaute porque a todos los candidatos y candidatas se les exigía el nivel B2 de euskera. No había nadie en riesgo de ser despedido, ya que eran candidatos y candidatas que se presentaban por primera vez a ser policía municipal.

Y como veremos a continuación, algunos militantes de CCOO buscaron personas que no tenían ningún interés legítimo en la convocatoria, para que se inscribieran y, así, poder impugnar las convocatorias de trabajo. Se trata de un claro fraude procesal.

Cada vez que se recurre una convocatoria de trabajo hay muchos otros trabajadores y trabajadoras perjudicadas que tenían posibilidades de superar el concurso-oposición o que ya lo habían superado. En estos casos se perjudica a los candidatos y candidatas con perfil de euskera. Porque, como hemos mencionado antes, si todos los trabajadores y trabajadoras temporales no pueden obtener un puesto fijo, hay competencia, y siempre habrá algún trabajador o trabajadora perjudicado, tenga o no el perfil lingüístico, tenga o no la capacidad de atender a todos los ciudadanos y ciudadanas, haya o no hecho el esfuerzo de aprender euskera (o haya tenido la opción de aprenderlo)...



Derrigortasun indizea: %50

### La exención del aprendizaje del euskera para el personal temporal mayor de 45 años

Ha habido distintas sentencias que, al igual que eximen al personal fijo de acreditar el conocimiento del euskera a partir de los 45 años, también lo hacen con el personal temporal. Para entender estas sentencias es importante tener claros dos conceptos:

- ¿Qué es la exención? El Decreto 19/2024 dice lo siguiente:

“Estos trabajadores y trabajadoras no estarán obligados a cumplir el régimen general de obligatoriedad de los perfiles lingüísticos, en relación con el puesto de trabajo del que sean titulares: a) Quienes tengan más de 45 años al comienzo de cada período de planificación en que se establece la fecha de preceptividad al puesto de trabajo del que son titulares, con el acuerdo previo de la persona interesada. También estarán exentos quienes, siendo mayores de 45 años, acepten el cambio de perfil lingüístico previamente asignado al puesto de trabajo del que son titulares, con el acuerdo previo de la persona interesada”.

Según esta norma, un trabajador o trabajadora fija de 45 años no puede ser cesada si el perfil lingüístico para su puesto de trabajo se ha establecido después de cumplir esa edad, pero no tiene la oportunidad de participar en el proceso de cubrir otro puesto.

- ¿No superar una oposición supone el despido?

Siendo trabajador o trabajadora temporal, cuando no se supera un proceso de selección cuyo puesto ofertado es el propio, puede haber riesgo de perder el trabajo. Dicho esto, es posible quedarse en bolsas de trabajo temporales y que se le asigne otro puesto como trabajador temporal, o continuar en el propio puesto porque en la convocatoria se haya ofertado otra dotación. Desde 2020, miles y miles de trabajadores y trabajadoras temporales que no han obtenido un puesto fijo siguen trabajando como temporales.

A partir de 2020 ha habido sentencias que decían que a los trabajadores y trabajadoras temporales mayores de 45 años había que ofrecerles la misma protección que al personal fijo. Algunas sentencias explicaban que debían tener derecho a participar en las convocatorias de trabajo y otras que no podían ser cesados o cesadas si el perfil lingüístico se establecía cuando ya tenían 45 años cumplidos, pero que no tienen el derecho a obtener un puesto fijo en la convocatoria de trabajo. Esta última interpretación es la que finalmente ha prevalecido.

Por ejemplo, la sentencia 93/2024 del Juzgado nº 2 de lo Contencioso-Administrativo de Donostia establece: “Es tan sencillo como imaginarse la hipótesis de dos puestos de la misma clase, con el mismo contenido y exigencias y servidos por dos empleados de la misma edad. No tendría ningún sentido que el funcionario de carrera pudiese continuar desempeñando el puesto al alcanzar los 45 años y no pudiese hacerlo el interino, ninguna razón objetiva lo justifica a la vista de la regulación de la exención y de la propia realidad de tratarse de dos situaciones objetivamente equiparables”.

En opinión de ELA, estas sentencias pueden tener sentido porque no puede haber discriminación entre los dos grupos de trabajadores y trabajadoras, pero al mismo tiempo hacen imposible llevar a cabo un acuerdo político para consolidar al personal con la obligación establecida de aprender euskera (con la ayuda precisa).

Asimismo, para ELA ha sido difícil de entender la aplicación de esta exención en algunos casos. En uno de ellos, el ayuntamiento había liberado previamente al trabajador para aprender euskera, pero este ni siquiera asistió al euskaltegi y, como consecuencia, ese ayuntamiento, enterado de la situación, quitó a todos los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de liberarse. En otro caso, el ayuntamiento ofreció al trabajador la posibilidad de liberarse antes de cesarlo y el trabajador lo rechazó, aunque debía tratar directamente con alumnado de modelo D en centros escolares.

También ha sido dura la lectura de los argumentos euskarófobos en algunas sentencias; por ejemplo, en el caso del ayuntamiento de Laudio la sentencia decía lo siguiente: “La Administración parece olvidar que el euskera ocupa la quinta posición de los idiomas más difíciles del mundo (en algunas listas aparece incluso el primero). La principal dificultad de esta lengua es que no comparte

ninguna conexión con ningún otro idioma, ya que ha evolucionado a lo largo del tiempo de forma aislada a lo que se añade la complejidad de su estructura y un vocabulario cuyas palabras cambian de significado al adicionarse uno de los cientos de sufijos, prefijos e infijos que se dan en esta lengua. El alegato del Ayuntamiento al esgrimir que tras 1.295h SOLO ha alcanzado un PL 1, denota una nula sensibilidad hacia las extraordinarias dificultades que entraña esta lengua y expone el cese, a modo de castigo por no acreditar capacidad para superarlas tras dicho esfuerzo. A pesar de ello, debe destacarse que alcanzó el PL 1". La jueza utilizó páginas web como argumento jurídico para obstaculizar los requisitos de euskera. No hacen falta más explicaciones.

### La prohibición de las cláusulas lingüísticas en las subcontrataciones de las administraciones

El sindicato CCOO impugnó la licitación del servicio de gestión de proyectos culturales del ayuntamiento de Barakaldo. En este caso, hay que reconocer que el ayuntamiento gestionó mal la situación y que, tras adjudicar el servicio sin ningún requisito lingüístico previo, estableció en la nueva licitación varias obligaciones sin fijar ningún plan ni plazo de euskaldunización de los trabajadores y trabajadoras afectados, aunque expresara verbalmente que actuaría con gran flexibilidad.

Dicho esto, el sindicato CCOO, en lugar de convocar un conflicto sindical y huelgas, interpuso una demanda contra la licitación y renunció directamente a la posibilidad de establecer ningún requisito lingüístico en la subcontratación y pidió prohibir las cláusulas lingüísticas.

En el tribunal, el sindicato CCOO hizo, entre otras, las siguientes alegaciones:

- Que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras no tenía conocimiento del euskera pero que eso no había generado ningún problema. Esta afirmación es completamente supremacista. La ciudadanía euskaldun de Barakaldo está totalmente acostumbrada a renunciar a sus derechos lingüísticos. Renuncian, no voluntariamente, sino por resignación ante la discriminación sistemática.
- Prohibir las cláusulas lingüísticas en las subcontrataciones. Esto no solo tiene efecto en Barakaldo, es un precedente para cualquier otra subcontratación.

Siguiendo la petición de CCOO, el Tribunal Superior del País Vasco dictó la sentencia 416/2022. Según el tribunal, no es posible exigir ninguna cláusula lingüística porque en la contratación de las administraciones una empresa contratada tiene la misma categoría que un ciudadano o ciudadana que solicita el servicio: "es criterio de esta Sala y Sección que la introducción de criterios de empleo de las lenguas cooficiales para los contratistas en todas las figuras de la contratación administrativa (aún más con la generalidad e intensidad que se deriva de la normativa impugnada) infringe la referida legislación de carácter básico".

Siguiendo ese argumento, el mismo Tribunal dictó la sentencia 66/2023. En este caso prohibió exigir cláusulas lingüísticas en la contratación de los transportes escolares y, como consecuencia, el tribunal concluyó que un servicio contratado por la administración puede obligar al alumnado escolarizado en el modelo D a comunicarse en castellano en dicho ámbito.

### Sentencias que anulan leyes y normas

El partido político de extrema derecha VOX impugnó la Ley Municipal de la CAPV y el decreto que la desarrollaba. Y, posteriormente, con el mismo argumento y el mismo objetivo, el sindicato CCOO impugnó los criterios lingüísticos de la Administración General del Gobierno Vasco.

Entre otras cosas, el Tribunal Supremo anuló en la Sentencia 911/2025 los siguientes elementos previstos por las normas:

1. **Que la planificación de los ayuntamientos posibilite que los actos de la administración puedan desarrollarse en euskera.** Teniendo en cuenta que en este momento el funcionamiento de la mayoría de los ayuntamientos es solo en castellano, si no se crean las condiciones adecuadas para que los actos puedan desarrollarse también en euskera, el castellano sería la única lengua de trabajo.
2. **La posibilidad de regular el uso de las lenguas en los ayuntamientos.** Como en cualquier relación humana, cuando existe una relación de fuerzas desequilibrada, si no se establece ninguna norma para equilibrar esa relación, el dominante mantendrá inevitablemente su supremacía. Ante otras opresiones que no sean la opresión sobre el euskera y los vascoparlantes, los tribunales no decidirían tan fácilmente que no se pueden regular las relaciones, o que no se pueden tomar medidas de discriminación positiva para equilibrar las relaciones de poder.
3. **La posibilidad de elaborar exclusivamente en euskera los documentos que se utilizan en el funcionamiento interno de los ayuntamientos (órdenes del día, mociones, actas...),** traduciéndolos al castellano cuando sea requerido. El funcionamiento interno de la mayoría de los ayuntamientos es exclusivamente en castellano y eso no genera ningún problema, pero cuando no hay relación directa con los ciudadanos se prohíbe tener un funcionamiento exclusivo en euskera y se considera excesivo que en esos casos se tenga que solicitar la traducción al castellano.
4. **Regular que los funcionarios de las administraciones saluden primero en euskera a la ciudadanía.** El saludo, decir la primera palabra en euskera, es fundamental para invitar al ciudadano o ciudadana a comunicarse en euskera. Las personas vascoparlantes estamos totalmente acostumbradas a renunciar al euskera y a comunicarnos en castellano cuando se nos pone cualquier obstáculo para hablar en euskera (como consecuencia de la opresión sistémica) y esto genera estrés lingüístico. Pues bien, cuando se saluda en euskera a un o una vascoparlante se le invita a hablar en euskera y eso facilita mucho superar dicho estrés. Prohibir esto solo se entiende desde el supremacismo.
5. **La posibilidad de regular que la relación y el trabajo con las empresas subcontratadas se haga en euskera.** En este sistema capitalista, este será uno de los pocos ejemplos en que no será el cliente, sino el vendedor quien manda. Según los tribunales, una empresa contratada por la administración tiene derecho a obligar a la administración a comunicarse en castellano.

Los argumentos para decidir todos esos elementos son muy reveladores, ya que defienden el supremacismo lingüístico y la hegemonía absoluta del castellano. “La cooficialidad supone la igualdad entre ambas lenguas de modo que la actuación bien de elaboración normativa bien propiamente administrativa ha de desarrollarse de modo que no se altere el equilibrio entre ambas; no puede haber predominio o superioridad de una sobre la otra”. Pero el castellano se ha impuesto por la fuerza, y en consecuencia, si no se toman medidas para equilibrar las relaciones de poder y dar el mismo trato a las dos lenguas, ese desequilibrio original se perpetúa.

“Ha de tenerse presente también que la Constitución en su art. 3 no impone el deber de conocer las lenguas cooficiales distintas al castellano... y como declaró la STC 31/2010, que quienes prefieran que su lengua de comunicación con las Administraciones sea el castellano hayan de pedirlo expresamente”. Pero esto es, precisamente, lo que se nos exige a las y los vascoparlantes una y otra vez, tenemos que pedir el servicio en euskera fuera de los canales habituales en situaciones en que los ciudadanos y ciudadanas somos muy vulnerables. Antes ya hemos explicado lo que ha dicho la

justicia sobre la policía municipal de Irún. Si el bilingüismo no es universal, el vasco parlante siempre tendrá que romper “la norma” para pedir el servicio, pero resultaría inaudito e inaceptable que las personas castellanohablantes monolingües tuvieran que pedir el servicio en castellano.

Para que lo anterior quede más claro, el Tribunal Constitucional dice lo siguiente: “No es constitucionalmente admisible desde la perspectiva del art. 3.1 CE, la prescripción de un uso prioritario del euskera que suponga un desequilibrio injustificado y desproporcionado del uso del castellano. Es por ello exigible que se respete la prohibición de establecer formalidades o condiciones que comporten cargas u obligaciones para poder ejercitar el derecho a la libre opción de la redacción en castellano de los documentos mencionados en el art. 6.2 de la Ley de instituciones locales de Euskadi, sea mediante su traducción o el empleo de la forma bilingüe”. También aquí los Tribunales han involucionado; la sentencia del Tribunal Constitucional 31/2010 preveía otra cosa, y el voto particular de la sentencia del Tribunal Constitucional que estamos analizando subraya el retroceso: “Considerar que la mera solicitud supone una formalidad o condición que vulnera el art. 3.1 CE supondría acabar con el régimen de cooficialidad que este tribunal viene construyendo desde los años ochenta. Y a nivel práctico el resultado sería, necesariamente, el bilingüismo generalizado: si ni siquiera se puede exigir la solicitud del castellano, toda la documentación debe estar al alcance en las dos lenguas”.

Tras la sentencia del Tribunal Supremo ganada por VOX, el sindicato CCOO repitió las peticiones de este partido fascista al recurrir los criterios de las lenguas oficiales de la Administración General. A instancias de CCOO, el Tribunal Superior del País Vasco anuló los siguientes criterios en la sentencia 525/2025:

- **Que los ciudadanos y ciudadanas, en sus relaciones con las empresas subcontratadas por las administraciones, tengan los mismos derechos lingüísticos que tendrían en el trato directo con las administraciones.** Es decir, la ciudadanía no podrá exigir a las empresas que prestan servicios públicos subcontratados que garanticen sus derechos lingüísticos y podrá ser obligada a comunicarse en castellano.
- **Que las empresas subcontratadas estén obligadas a presentar también en euskera la documentación cuando trabajan para la administración.** Las empresas subcontratadas presentan la documentación en general solo en castellano y, como consecuencia, castellanizan el funcionamiento de la administración, aún trabajando para esta.
- **Establecer que los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos saluden en euskera en primer lugar.**
- **La posibilidad de dar formación preceptiva en euskera al personal con perfiles lingüísticos acreditados.** El personal público debe recibir diversas formaciones obligatorias y esas formaciones suelen ser en castellano. Es decir, la formación deberá darse obligatoriamente en castellano y a partir de ahora recibirla en euskera será opcional, en consecuencia, las administraciones seguirán ofreciendo la formación solo en castellano.
- **La posibilidad de dar al personal que tiene acreditado el conocimiento del euskera documentación exclusivamente en euskera.** En las administraciones lo más habitual es elaborar los documentos de trabajo exclusivamente en castellano. Pues bien, eso no podrá hacerse en euskera y, en consecuencia, se seguirá imponiendo el castellano como lengua de trabajo. Las traducciones normalmente solo se hacen en los documentos que se ofrecen a la ciudadanía, por tanto, la lengua de trabajo original es una sola, y si esa lengua no puede ser el euskera, será necesariamente el castellano.

## 7. LA OFENSIVA JURÍDICA HA SIDO ORGANIZADA

Todas estas sentencias que hemos analizado no han surgido de la nada. Por un lado, ha habido trabajadores y trabajadoras que han iniciado procedimientos en defensa de sus derechos laborales. Por otro lado, sin que haya habido perjuicio a trabajadores o trabajadoras, el partido VOX, el sindicato UGT y, sobre todo (en la mayoría de los casos), el sindicato CCOO o algunos militantes destacados del sindicato CCOO, han iniciado otros procesos.

ELA ha rechazado apoyarlos. Ha habido algunas personas que han acudido al sindicato buscando apoyo jurídico, pero ELA no ha tramitado estas peticiones porque, atendiendo al núcleo de esas demandas, había que defender argumentos que para una mejora individual (obtener un puesto fijo) impedían la euskaldunización de las administraciones.

Una investigación realizada por la revista Argia ha demostrado que algunos miembros del sindicato CCOO no han actuado con el fin de defender a trabajadores y trabajadoras directamente perjudicados: al menos en cinco casos, sin que hubiera personas perjudicadas, animaron a otras que no tenían ningún interés legítimo en las oposiciones a inscribirse en las convocatorias para poder recurrir esas oposiciones. Algunas observaciones sobre esta conducta:

- Esta actividad es un claro fraude procesal. La legitimidad para interponer demandas ante los tribunales está limitada; solo las personas o instituciones con interés legítimo pueden tramitarlas. Actuar mediante fraude procesal busca un objetivo jurídico prohibido.
- Esta actividad perjudica a los trabajadores y trabajadoras que participan en las oposiciones, ya que les impide obtener un trabajo fijo y lleva esos procesos a una situación de incertidumbre permanente. En este caso, los trabajadores y trabajadoras perjudicados son quienes tienen acreditados los perfiles lingüísticos.
- El sindicato CCOO no solo ha hecho peticiones de reducción de los perfiles lingüísticos haciendo una lectura restrictiva del índice de preceptividad para que el personal temporal castellanohablante monolingüe puedan obtener un puesto fijo. En sus reivindicaciones están pidiendo reducir el índice de preceptividad, han impugnado medidas para euskaldunizar el funcionamiento de la administración también en casos que no afectan a las condiciones de trabajo, han pedido eliminar los requisitos de euskera en bolsas de trabajo en las que no hay personal temporal, han pedido prohibir las cláusulas lingüísticas relativas al euskera en las subcontrataciones...

El tipo de actividad descrito muestra una causa general contra la normalización del euskera, similar a la que lleva el pseudo-sindicato de extrema derecha Manos Limpias en nuestro país. Según el sindicato CCOO "el objetivo de esos recursos jurídicos no es cuestionar el euskera, sino proteger a los trabajadores y trabajadoras cuyos derechos son vulnerados por procesos de acceso o estabilización diseñados fuera de la legislación vigente". Pero hemos visto que ha hecho mucho más que eso.

La investigación de Argia también ha mostrado que para que el eco público de estas demandas fuera mayor, existe relación directa con periodistas de El Correo. La actividad euskarófoba de los últimos años no puede entenderse sin el aliento y el eco que le dan determinados medios de comunicación.

### ¿Apartheid o exclusión sindical?

Tras hacer pública la investigación de Argia, AEK le pidió a CCOO que tomara medidas para poder participar en la Korrika. El sindicato CCOO se negó y denunció una campaña en su contra, diciendo que se estaba haciendo un apartheid en su contra.

CCOO tiene plena legitimidad para hacer sus reivindicaciones, y las instituciones y los partidos deben tenerlas en cuenta según la representación que les dan los trabajadores y trabajadoras. ELA lo reivindica para sí misma y lo hace también para CCOO.

Dicho lo anterior, criticar a CCOO también es completamente legítimo. Afirmar que su posición es euskarófoba o que es enemigo del euskera es una crítica política. También es completamente legítimo hacer movilizaciones para criticar sus posiciones, como todos los sindicatos, también CCOO, hacemos en nuestra actividad cotidiana con otros agentes e instituciones.

Y también es completamente legítimo pedir coherencia para con una iniciativa (Korrika) que tiene como objetivo la euskaldunización plena de Euskal Herria. No es exclusión. No es apartheid.

En opinión de ELA, ese victimismo tiene como objetivo condicionar la posición de los partidos políticos, criminalizando a los euskaltzales para poder facilitar al PSE-EE el derecho de veto ante el PNV y para construir una trinchera entre PNV y EH Bildu de modo que la euskaldunización plena de las administraciones sea imposible.

Escuchar en boca de CCOO que sufren exclusión sindical y apartheid es ofensivo. En muchas grandes empresas de Euskal Herria no es posible encontrar trabajo sin ser miembro de los sindicatos CCOO o UGT, especialmente en Navarra. En algunas empresas, los y las representantes de ELA son acosadas para blindar el monopolio sindical de UGT y CCOO (en Mercadona, por ejemplo, ha habido varias sentencias en esa dirección). El sindicato CCOO en varios órganos sociolaborales se apropia de la representación que correspondería a ELA aprovechando que ELA no participa en esos órganos.

CCOO niega a nivel estatal a ELA la oportunidad de interlocución con el gobierno y las instituciones. Por último, CCOO ha llegado a pedir que ELA sea expulsada de las organizaciones sindicales internacionales.

## 8. ¿Y AHORA QUÉ?

Este informe muestra claramente que la jurisprudencia ha cambiado y que esa nueva interpretación que hacen los tribunales pone sistemáticamente y de forma generalizada grandes obstáculos a la euskaldunización de las administraciones. No lo dice ELA; toda una jueza del Tribunal Constitucional ha reconocido que la jurisprudencia ha cambiado y que hace prácticamente imposible la oficialidad real de las lenguas de las naciones oprimidas del Estado (la mención a las naciones oprimidas es de ELA).

Hemos visto también que la interpretación del índice de preceptividad, en el núcleo del conflicto que han creado, ha cambiado. En 2011 el Tribunal Superior del País Vasco lo consideraba como punto de partida para la euskaldunización progresiva, y a partir de 2020 como límite máximo.

Hemos visto también que en varias sentencias se han reducido los perfiles lingüísticos haciendo interpretaciones restrictivas de la Constitución española.

Y ha quedado claro que ha existido una acción organizada e intencionada para provocar esas sentencias; incluso cuando no había trabajadores y trabajadoras directamente perjudicados, VOX, UGT, y CCOO o algunos miembros de CCOO han impulsado demandas. Y que ha habido medios de comunicación dispuestos a alentarlo todo. Que lo que estamos sufriendo es un acoso organizado.

### Revertir el statu quo

Las interpretaciones hechas por los tribunales no dejan espacio para la euskaldunización progresiva de nuestro pueblo mediante pequeños cambios legislativos. El euskera y las personas euskaldunes necesitamos inevitablemente otro estatus jurídico; atendiendo a las palabras del juez del Tribunal Constitucional, necesitamos plena oficialidad y el euskera no puede ser una lengua subordinada al castellano. Si eso no cambia, hemos visto que no será posible tomar medidas que pongan en cuestión la hegemonía del castellano, ya que es la única lengua obligatoria según la Constitución española.

Y políticamente no puede aceptarse que sean PSE-EE o CCOO/UGT quienes impongan límites a las políticas de euskaldunización. No es una cuestión de abertzalismo, sino de igualdad: están en contra de equiparar los derechos lingüísticos de las personas vasco parlantes con los de las castellano-hablantes monolingües. Y en contra de que el euskera y el castellano tengan la misma protección jurídica. Todas las posiciones políticas y sindicales merecen respeto, pero a las posiciones supremacistas no se les puede ofrecer el derecho a veto. El acoso está siendo un ejercicio de alteración de relaciones de poder; los tribunales están desplazando el límite de lo posible hacia la extrema derecha y no podemos dar por bueno ese marco.

Tampoco podemos aceptar la criminalización de la posición política de las y los euskaltzales. Esa criminalización tiene un objetivo político: legitimar los acuerdos con PSE-EE, aunque esos acuerdos estén basados en el supremacismo y la euskerafobia.

En lo que respecta a las administraciones, necesitamos un marco jurídico adecuado para euskaldunizarlas de forma progresiva.

En opinión de ELA, ese marco precisa de tres características:

- Equiparar el nivel de exigencia del euskera y del castellano.
- Que tenga una fecha límite clara para esa equiparación (el año 2038).

- Ofrecer en esos 12 años a todos los empleados y empleadas públicos que no saben euskera la oportunidad, el tiempo y los recursos para euskaldunizarse

### **A un acoso organizado, un despertar organizado**

Este acoso organizado muestra una vez más que somos un pueblo oprimido y que solo aceptarán el euskera como lengua de segunda categoría subordinada al castellano. Tomar conciencia de esta opresión debe traer consigo su desnormalización y renovar y organizar la adhesión a favor de la euskaldunización. El éxito de la última Korrika también ha sido eso.

¿Despertar o morir? Despertar es también renovar nuestra adhesión al euskera y renovar las luchas a favor de la euskaldunización de Euskal Herria. Por nuestra parte nos corresponde influir en el sindicalismo. Eso es lo que ELA ofrecerá.



