

**PROPUESTAS PARA IMPULSAR
EL CONOCIMIENTO Y EL USO DEL EUSKERA
EN LOS CENTROS DE TRABAJO**

ELA

Indice

Presentación	3
El euskera en los convenios laborales	4
Conocimiento	4
Utilización	5
Estructura	5
Recursos económicos para el euskera	5
Sobre los planes de euskera	6
¿Para qué los planes de euskera?	6
¿Cómo es el proceso?	6
¿Cuáles son los principales objetivos de un Plan de Euskera?	6
¿Dónde se pueden realizar?	6
Evolución histórica y situación actual	7
¿A quién va dirigido?	7
¿Qué supone disponer de un plan de euskera?	7
¿Cómo pueden las trabajadoras y los trabajadores tomar parte en el plan de euskera?	7
¿Qué es la Comisión de euskera?	7
¿Qué tipo de medidas se pueden tomar? ¿Qué podemos pedir?	8
Fases del plan de euskera	8
En la administración y en las entidades autónomas	9
Puntos a tener en cuenta	9
Contexto	9
“Quiero trabajar en euskera”	10
Declaración Universal de los Derechos Lingüísticos.	10

Presentación

Ante la preocupante situación del euskera en el ámbito laboral y socioeconómico, desde ELA tenemos claro que es imposible la normalización del euskera y la verdadera oficialidad sin la euskaldunización del ámbito laboral.

En dicho ámbito laboral son cada vez más las y los trabajadores vascoparlantes, pero esto no es suficiente para euskaldunizar las relaciones laborales. Cuando hablamos de normalización, hablamos de crear las condiciones idóneas para garantizar el uso del euskera, y los centros de trabajo que ven el euskera de esa forma son muy pocos, tanto en el sector privado como en el público.

En estos tiempos en los que solicitamos otro tipo de políticas, dichas reivindicaciones políticas son también totalmente necesarias en lo que respecta a la política lingüística. Reivindicamos la necesidad de una estrategia para la protección y difusión del euskera, para poder superar los déficits estructurales existentes en la sociedad y en el ámbito laboral. Necesitamos una nueva política lingüística. Es hora de dar al euskera la prioridad que le corresponde en las agendas políticas, dejando a un lado las restricciones que se dan en este tema y poniendo en marcha los recursos necesarios. Es totalmente necesario poner en marcha nuevas medidas, diferentes y audaces, para que el euskera pueda desarrollarse en el ámbito socioeconómico y laboral.

Pero en lo que a nosotros respecta, no podemos olvidar la responsabilidad que tenemos los sindicatos en este asunto. Los sindicatos tenemos mucho que decir y hacer en la euskaldunización del mundo laboral, ELA, por lo menos, sí; comenzando por nuestra afiliación y representantes, debemos desarrollar un gran trabajo de sensibilización y motivación a favor de la difusión del euskera; en la negociación colectiva debemos reivindicar medidas para impulsar la normalización del euskera; en el sector público debemos exigir condiciones para ofrecer todos los servicios públicos en euskera, y los planes necesarios para que esto se haga realidad.

Vivimos tiempos difíciles en las relaciones laborales. Estamos retrocediendo en nuestros derechos sociales y laborales. Con la excusa de la crisis nos quieren imponer un modelo basado en un injusto reparto de la riqueza. Corremos también peligro de retroceder en la normalización del euskera en la sociedad y en los centros de trabajo. En ese contexto, debemos recordar que cuando en el ámbito laboral hablamos de la normalización del euskera, estamos hablando del respeto a los derechos lingüísticos, en el entorno socioeconómico también existen derechos lingüísticos que se pueden cumplir.

Para impulsar la adhesión al euskera entre las trabajadoras y los trabajadores es necesario, por tanto, que se den cuenta de que, como personas trabajadoras, tienen unos derechos lingüísticos. Dándose cuenta de ello conseguiremos introducir en nuestra actividad sindical el compromiso a favor del euskera

y el trabajo a favor de medidas y planes de normalización. Las y los militantes de ELA podemos hacer una importante contribución en ese sentido, y esta guía pretende ser una herramienta para ello.

El euskera en los convenios laborales

Como ocurre con todos los derechos y reivindicaciones, en el tema de los derechos lingüísticos no es suficiente con realizar una reivindicación general. Excepciones aparte, las y los empresarios, en general, no muestran ninguna postura favorable a la normalización del euskera, ya que, en la mayor parte de los casos, ven la normalización del euskera como un coste extra que les crea nuevas obligaciones.

Siendo ello así, nos corresponde a nosotras y nosotros exigir medidas que impulsen la normalización del euskera, debe ser parte de nuestro trabajo sindical en las empresas públicas y privadas en las que tenemos representación. Debemos conseguir hacer realidad los derechos lingüísticos en los centros de trabajo, y la principal herramienta que tenemos para ello es la negociación colectiva.

Hasta ahora, las medidas a favor del euskera recogidas en los convenios laborales han sido medidas generales, declaraciones de buena voluntad pero sin compromisos claros. Nuestro objetivo debe ser exigir medidas concretas también en la normali-

zación del euskera, concretar las medidas a exigir. Para ello tenemos dos posibilidades:

- Solicitar la puesta en marcha de un proceso para el desarrollo del plan de euskera (este punto lo desarrollaremos en el siguiente capítulo).
- Sin llegar al desarrollo del plan de euskera, exigir otro tipo de medidas de normalización.

Las medidas exigibles pueden ser diversas, y deben estudiarse caso por caso. Una vez analizada la situación de la empresa, deberá buscarse la adhesión del personal y deberá realizarse una tabla de reivindicación.

Exponemos aquí unos ejemplos, pero este listado no es cerrado:

Conocimiento

- Criterios para nuevas contrataciones
 - Poner en marcha perfiles lingüísticos: tomar el euskera como obligatorio o como mérito.
- Concretar plazos y trayectorias para el cumplimiento de los perfiles lingüísticos.
- Centros de euskaldunización:
 - Matrícula
 - a) Pago de la totalidad de la matrícula por parte de la empresa.
 - b) Pago de parte de la matrícula: el pago a medias (o en un porcentaje a concretar) entre la empresa y la trabajadora o el trabajador.

- Horas
 - a) Que la empresa ofrezca a la persona trabajadora la posibilidad de realizar el cursillo en horas de trabajo o conceder esas horas como horas de vacaciones.
 - b) Que la empresa asuma parte de esas horas de aprendizaje y la persona trabajadora otra parte (porcentaje a concretar). Por ejemplo, si se trata de una clase de una hora, que 30 minutos sean a cuenta del trabajador o de la trabajadora y otros 30 minutos a cuenta de la empresa. Dichas horas pueden concederse en horas o en horas de vacaciones.
- Formación
 - Formación en euskera
(ver posibilidades de matrícula y horas en centros de euskaldunización)
 - Formación específica
 - a) Que las sesiones de formación específica impartidas a las y los trabajadores vascoparlantes sean en euskera..
 - b) Ofrecer en euskera los materiales de los cursillos (transparencias, documentación a repartir...)

Utilización

- Recursos en euskera para que las trabajadoras y los trabajadores realicen su labor (documentos, rotulación, notas, software, equipamiento, herramientas...).

- Establecer recursos para que las comunicaciones orales y escritas entre la empresa y la plantilla se realicen en euskera (circulares, impresos, nóminas, intranet, mensajes del tablón de anuncios...).

Estructura

- Formar una Comisión de Euskera o una estructura similar para dar pasos en la normalización del euskera.
 - Que la actividad de la Comisión de Euskera se realice en horas de trabajo.
 - En lo que respecta a la composición de dicha Comisión, deberá estar formada por una participación lo más amplia posible de la empresa: dirección, representantes del personal, personas trabajadoras de los distintos departamentos...
 - La Comisión deberá tener capacidad de decisión.
- Nombrar una persona coordinadora de euskera o responsable similar.

Recursos económicos para el euskera

- Determinar un presupuesto para el desarrollo del plan de normalización.

Como ya hemos comentado, el mencionado listado es abierto, y tienen cabida otras propuestas. Pero, de todas formas, será necesaria suficiente correlación de fuerza y adhesión del personal para llevarla a cabo, y, si fuera necesario, también capacidad de lucha.

Políticamente es correcto decir que en las empresas son necesarios acuerdos también en lo relacionado con el euskera, pero en la mayor parte de los casos las y los empresarios no van a tomar esas medidas por voluntad propia, tal y como ocurre con todas las medidas que planteamos en la negociación colectiva.

Sobre los planes de euskera

¿Para qué los planes de euskera?

El Plan de Euskera es una estrategia diseñada para la normalización del euskera y para que el euskera se convierta en lengua de servicio.

- Para satisfacer a las trabajadoras y los trabajadores, reconocer el derecho a trabajar en euskera y ofrecer dicha posibilidad.
- Para tomar compromiso con el euskera, como representantes y militantes de ELA
- Para trabajar en euskera
- Para mostrar un compromiso con la sociedad, adaptando la empresa a la realidad sociolingüística.

¿Cómo es el proceso?

Es un proceso a medio-largo plazo. Primeramente, debe realizarse un diagnóstico individual, para conocer la situación en lo que respecta al euskera.

Basándose en ello, hay que decidir a dónde queremos llegar, y, posteriormente, comenzar el camino que nos lleve a ello. Para finalizar, como en todos los procesos, se realiza la evaluación, para analizar qué es lo que hay que mejorar para la siguiente ocasión.

¿Cuáles son los principales objetivos de un Plan de Euskera?

Entre otros...

- Garantizar la presencia del euskera en la imagen corporativa.
- Garantizar el uso del euskera en los servicios ofrecidos a la clientela.
- Implantar criterios lingüísticos y de estilo en todas las comunicaciones escritas de la empresa.
- Ofrecer a las y los trabajadores los recursos necesarios para conseguir el nivel de conocimiento necesario para que puedan trabajar en euskera.
- Crear un diccionario propio para poder utilizar con normalidad la terminología de la empresa.
- Integrar el euskera en el Plan de Gestión de la empresa y en el resto de áreas de gestión.

¿Dónde se pueden realizar?

Se desarrollan en empresas, entidades públicas y organizaciones sin ánimo de lucro. Independientemente del tamaño de la empresa que se

trate, se pueden desarrollar planes a medida de cada una.

Evolución histórica y situación actual

Anteriormente, los centros de euskaldunización de las empresas, dieron un salto cualitativo en la década de los 90 y comenzaron a desarrollar los primeros planes de euskera.

Si en 1996 eran cuatro las empresas inmersas en planes de utilización, en 1998 eran 24. A día de hoy, un total de 269 empresas del País Vasco disponen de Plan de Euskera.

Como puede apreciarse, teniendo en cuenta el número de empresas del País Vasco, la cantidad es aún muy baja. Tenemos mucho margen para trabajar, ya que en la mayoría de las empresas no hay aprobada ninguna medida de normalización.

¿A quién va dirigido?

A todas las trabajadoras y los trabajadores que deseen tomar parte en el Plan de euskera, sean vasco-parlantes o no.

¿Qué supone disponer de un plan de euskera?

Según los objetivos adoptados por cada empresa, influye de forma diferente en las y los trabajadores. Como ocurre en todos los procesos, unos llevan la mayor parte del peso y otros nada o casi nada. Lo más importante es buscar la mayor participación

posible, ya que una mayor implicación mejora los resultados.

¿Cómo pueden las trabajadoras y los trabajadores tomar parte en el plan de euskera?

La participación de las y los trabajadores es imprescindible para asegurar que el plan de euskera responde a las necesidades de las personas trabajadoras y para realizar un seguimiento riguroso del plan.

Hay muchas formas de tomar parte: participando en los grupos de trabajo, realizando aportaciones, aprendiendo euskera, haciendo propios los objetivos tomados como organización...

Lo que podemos hacer las trabajadoras y los trabajadores:

- Tomar parte en el diseño e implementación del plan de euskera.
- Tomar parte en las valoraciones y en las acciones puestas en marcha.
- Solicitar un diagnóstico y medidas concretas.
- Impulsar el desarrollo del plan de euskera.
- Impulsar la participación en actividades.
- Tomar parte en los órganos de decisión (Comisión de Euskera).

¿Qué es la Comisión de euskera?

Un grupo de trabajo para la gestión y el seguimiento del Plan de Euskera. Agrupa a miembros de la organización y del plan, incluida la persona coordinadora.

Según la empresa, la Comisión de Euskera tendrá diferentes funciones, frecuencia y dinámicas. Algunas veces será un lugar para tomar decisiones, y otras puede actuar como observador para la validación y el seguimiento del plan.

¿Qué tipo de medidas se pueden tomar? ¿Qué podemos pedir?

- Formar la Comisión de Euskera. Para que realice una reflexión sobre la situación del euskera.
- Intereses relacionados con los derechos de las trabajadoras y los trabajadores. Entre otros:
 - Tener posibilidad de recibir y rellenar la documentación en ambos idiomas.
 - Recibir en euskera la información de la empresa dirigida a las y los trabajadores.
 - Tener en consideración en qué idioma prefieren trabajar las personas trabajadoras.
 - Recibir la necesaria formación para poder trabajar en euskera.
 - Que la rotulación de la empresa referida a las trabajadoras y los trabajadores esté en euskera.
 - Recibir en euskera la formación general relacionada con el trabajo.
 - ...

Fases del plan de euskera

Diagnóstico

Antes que cualquier otra cosa, es necesario saber desde donde se parte. En la fase inicial se analiza cuál es la situación lingüística de la organización: qué se hace, en qué idioma se hace, quién lo hace, cuál es el nivel de conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores, etc.

Diseño

Con los datos obtenidos del diagnóstico en la mano y estableciendo el punto de partida, cada organización deberá pensar hasta dónde quiere llegar. Para ello, se marcan los objetivos a medio-largo plazo, y se decide de qué manera se abordarán dichos objetivos anualmente, proponiendo acciones concretas.

Implementación

Es la fase de desarrollo de lo diseñado previamente. Es el momento de realizar las acciones planificadas para conseguir los objetivos y de plasmar lo pensado.

Evaluación

Se analiza y evalúa la información conseguida en el seguimiento de las distintas actuaciones. La evaluación marca la base para mejorar de cara al futuro, desechando lo que se ha realizado de forma inco-

recta o lo que no ha funcionado y dando posibilidades para proponer correcciones.

En la administración y en las entidades autónomas

A día de hoy todavía no se ha conseguido la euskaldunización de las administraciones vascas. Todavía no se garantiza el derecho de cada ciudadana o ciudadano a recibir los servicios públicos en la lengua que elija ni el derecho que tiene el personal del sector público a realizar su trabajo en euskera.

Teniendo esto en cuenta, solicitamos poner en marcha planes y medidas reales para asegurar la euskaldunización de las administraciones vascas, para que el euskera se convierta en una verdadera herramienta de trabajo, tanto para las relaciones entre las trabajadoras y los trabajadores públicos y las y los ciudadanos como para las relaciones entre las propias personas trabajadoras.

Teniendo en cuenta que la normativa lingüística de las distintas administraciones de Hego Euskal Herria es diferente, el primer paso para poder vivir y trabajar en euskera es conseguir que en el caso de Navarra el euskera sea oficial en todo el territorio.

Teniendo en cuenta que la oficialidad del euskera está garantizada por ley en la Comunidad Autónoma del País Vasco, solicitamos detallar el nivel lingüístico correspondiente a cada puesto de trabajo en la

Relación de Puestos de Trabajo de la Administración (la denominada RPT). Dicho nivel debe garantizar, como mínimo, la comprensión pasiva del euskera, para no obstruir la comunicación en euskera. A la hora de contratar nuevo personal, deberá certificarse su nivel de euskera.

Para todo ello, deberán tomarse en cuenta los procesos de privatización que se han producido en las Administraciones y las diferentes situaciones surgidas entre las trabajadoras y los trabajadores como consecuencia de las contrataciones eventuales.

Puntos a tener en cuenta

Contexto

En ELA, el Plan de Euskera tiene las siguientes bases:

- Normativa del euskera en ELA. Se facilita y explica a las nuevas personas trabajadoras.
- Plan de Euskera de ELA.
- Resolución relativa a la normalización y promoción del euskera en el XII. Congreso: concreta las decisiones, objetivos y compromisos tomados en el proceso de normalización necesario para el euskera en el ámbito laboral.

“Mediante esta resolución, desde ELA queremos recordar nuestro apego al euskera y que-

remos reforzar el compromiso para incorporar el euskera al ámbito laboral. Tenemos mucho que hacer los próximos cuatro años:

- *Comenzando por nuestra afiliación y representantes, un trabajo de sensibilización y motivación para la difusión del euskera.*
- *Trabajar en las empresas a favor de los planes y medidas de normalización.*
- *Impulsar cláusulas a favor del uso del euskera en la negociación colectiva.*
- *Tomar parte en las iniciativas que se desarrollen a favor del euskera en el ámbito laboral y en la sociedad, uniendo la militancia sindical y la militancia por el euskera.*
- *Exigir la plena oficialidad del euskera en Navarra y en Iparralde, como decisión política clave para caminar en pro de la normalización.”*
- *Desarrollar el plan de normalización dentro de ELA, para que el euskera se convierta en lengua plena de servicio y trabajo dentro del sindicato.”*

“Quiero trabajar en euskera”

“El trabajo es una de las principales actividades de la vida diaria. Por ello, para las trabajadoras y los trabajadores que quieren vivir en euskera, es totalmente necesario tener oportunidad para ello en su actividad laboral. Así, además de incrementar su satisfacción, puede ayudar a reforzar la cohesión y a mejo-

rar las relaciones entre la plantilla. Si disponen de esa posibilidad, podrán realizar en dicho idioma todas las actividades que tengan que desarrollar en su puesto de trabajo (con sus superiores, compañeros, clientes, proveedores...). Hay que tomar en cuenta que las personas trabajadoras del País Vasco tienen derecho a desarrollar toda su actividad laboral en euskera. “ (Declaración para la euskaldunización del mundo laboral. *Euskararen Gizarte Erakundearen Kontseilua* 13/06/2013)

Declaración Universal de los Derechos Lingüísticos.

Capítulo IV. Ámbito socioeconómico. Artículos 47, 48, 49, 50, 51 y 52.

Contexto legal

- Ley básica de normalización del uso del euskera en la Comunidad Autónoma del País Vasco, de número 10/1982, reconoce los derechos lingüísticos de la ciudadanía y establece las obligaciones de los gobernantes en materia lingüística.
- Decreto 224/1989, por el que se regula la planificación de la normalización del uso del Euskera en las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco...”.
- Decreto 86/1997, que en el artículo 18 recoge las determinaciones mínimas que deben recoger los planes para la normalización del

- uso del euskera en las administraciones vascas.
- Plan General de Promoción del Uso del Euskera aprobado por el Gobierno Vasco el año 1998.
- IV. Periodo de Planificación 2008-2012 para la normalización del uso del euskera en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- VII. Capítulo de la Ley 6/2003 de Consumidores: Derechos lingüísticos de los consumidores y usuarios. Artículo 37.- Derechos lingüísticos de los consumidores y usuarios, y artículo 38.- Entidades Públicas.

