

Una reflexión acerca de los perfiles lingüísticos

Punto de partida

Al exponer los datos de la evaluación intermedia, les he ofrecido la información relativa a los perfiles lingüísticos de los trabajadores y trabajadoras de las administraciones públicas; no obstante, en el marco de la evaluación final del IV Período de Planificación, y concretamente en su análisis cualitativo, se solicitaba a la Viceconsejería de Política Lingüística, entre otras cosas, una reflexión sobre el procedimiento de adjudicación de los perfiles lingüísticos.

Asimismo, Siadeco realizó, en 2012-2013 y por encargo de la Viceconsejería de Política Lingüística, un Estudio Cualitativo sobre los Perfiles Lingüísticos, estudio del que se dio cuenta en el Parlamento, ante esta misma Comisión. En el citado estudio se recogían, entre otros extremos, diversas propuestas de actuación en relación a los criterios de asignación de los perfiles lingüísticos y al sistema de evaluación.

En la Viceconsejería de Política Lingüística hemos tomado en consideración, por supuesto, tanto lo solicitado en la anterior evaluación, como diversas propuestas recogidas en el Estudio Cualitativo sobre los Perfiles Lingüísticos. Y hemos tenido en cuenta, cómo no, las preocupaciones expresadas en esta misma Comisión del Parlamento por algunos de sus miembros acerca de la idoneidad de los perfiles lingüísticos. Todas las inquietudes se alinean en la misma dirección.

La fotografía que nos ofrece la Evaluación Intermedia que acabamos de presentar no es una mala fotografía, no es un retrato oscuro, sino una foto luminosa para el euskera. Es la fotografía de una lengua que continúa abriéndose y ocupando su lugar también en la Administración. El euskera y los planes de uso del Euskera de las diversas administraciones obtienen una buena nota. Pero es preciso perseverar. Tenemos qué hacer y margen de mejora para seguir avanzando de manera eficiente.

Por ejemplo, mejoraremos la propia evaluación, de manera que, en lugar de ser, como hasta ahora, una evaluación interna, la de los planes de uso sea una evaluación externa. Para ello, incluiremos los planes de uso en el sistema de certificación mediante auditorías externas, adecuando y renovando BIKAIN a tal efecto. Estamos ya en ello.

Y debemos mejorar también el sistema de asignación de los perfiles lingüísticos. Todo ello está directamente vinculado con los planes de uso, puesto que el sistema de perfiles lingüísticos constituye uno de los pilares fundamentales de nuestro sistema. Creemos que, en el período de año y medio o dos años comprendido entre la presente Evaluación Intermedia y el inicio del nuevo Período de Planificación, es preciso realizar una reflexión y análisis compartidos con el objetivo de valorar, unificar y determinar los criterios de asignación de los perfiles lingüísticos. Una reflexión que llevarán a cabo, a través de HAKOBA, los representantes de las múltiples instituciones en que se materializa el sistema de perfiles lingüísticos.

A fin de iniciar tal análisis y reflexión compartida, la Viceconsejería de Política Lingüística ha elaborado una propuesta absolutamente abierta, un documento para el debate. HAKOBA ha considerado muy pertinente y necesaria dicha propuesta, y ha resuelto dar inicio al debate. El documento elaborado por la Viceconsejería de Política Lingüística pretende servir para ese proceso de debate y reflexión, y considero de todo punto idónea la presente comparecencia para presentar a los grupos parlamentarios aquí presentes las líneas maestras de la reflexión que hemos realizado, así como para exponer ante ustedes nuestra propuesta, tan concreta como abierta.

La situación actual

Hallamos el punto de partida de esta cuestión en la Ley del Euskera y en la Ley de la Función Pública Vasca. Como es sabido, la totalidad de los puestos de trabajo de las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma Vasca cuentan

con un perfil lingüístico acorde al nivel de competencia lingüística necesario para desempeñar en euskera las funciones propias de dichos puestos. Además de ello, tal perfil lingüístico puede ser preceptivo (con arreglo, en cualquier caso, a la situación sociolingüística del territorio en que se ubique la Administración en cuestión), y si no lo fuera, el conocimiento del euskera deberá ser valorado como mérito en el proceso de provisión de los puestos. Cuando sea preciso acreditar forzosamente el perfil lingüístico, se deberá cumplir dicho requisito tanto al cubrir los puestos de trabajos, como al desempeñar las funciones de dichos puestos.

A tenor de la Ley de la Función Pública Vasca, corresponde al Gobierno Vasco, a propuesta de la Viceconsejería de Política Lingüística, determinar los perfiles lingüísticos y ofrecer los criterios oportunos para su aplicación. Pero corresponde a cada Administración pública determinar los perfiles lingüísticos de sus puestos de trabajo y las correspondientes fechas de preceptividad. A tal efecto, la Administración en cuestión remite su propuesta a la Viceconsejería de Política Lingüística, la cual, una vez estudiada la misma, emite su informe en el plazo máximo de un mes. Cabe recordar que se trata de un informe preceptivo, pero no vinculante; es decir, las administraciones públicas no están obligadas a cumplir lo que en el mismo se determine, pero sí vienen obligadas a exponer los argumentos que, en su caso, las hayan llevado a no tomar en consideración el informe de la Viceconsejería de Política Lingüística. En definitiva, una vez recibido el informe de la Viceconsejería de Política Lingüística, el órgano de gobierno de la Administración pública concernida resolverá qué perfil lingüístico asigna y, en su caso, con qué fecha de preceptividad.

El Gobierno Vasco y las demás administraciones públicas iniciaron, hace ya tiempo, el proceso de adjudicación de perfiles lingüísticos. No hubo más remedio que partir de cero, y, en general, el sistema ha mantenido su coherencia; es decir, las adjudicaciones de perfiles lingüísticos se han llevado a cabo, en conjunto, de manera adecuada a lo largo de todos estos años; no obstante, es preciso manifestar sin reserva alguna que, en este tiempo, se han producido algunas incoherencias y disfunciones en la asignación de perfiles lingüísticos, a causa de diversas razones, entre otras el hecho de que el camino a recorrer fuera absolutamente nuevo, así como el de que se ha operado con un universo de miles de puestos de trabajo. Es

necesario dejar claro que se trata de algo absolutamente normal, si tenemos en cuenta la cantidad de instituciones y puestos de trabajo de que tratamos, y cuántos órganos decisorios intervienen en el proceso. Así las cosas, hoy se puede detectar más de un perfil lingüístico en puestos con funciones comunicativas casi idénticas o muy similares.

Por ejemplo, podemos encontrar, aquí y allá, puestos de auxiliar administrativo a los que se ha asignado el mismo perfil (PL3) que se requiere para impartir clases en la universidad; o administrativos con PL4, es decir, con el nivel que se requiere a los traductores; o técnicos de grado medio o arquitectos técnicos con el 2º perfil lingüístico o algún responsable con el 1º. Y tres perfiles lingüísticos diferentes en un idéntico puesto de trabajo.

El trabajo realizado

Conscientes de tales problemas, en la Viceconsejería de Política Lingüística hemos tratado de reflejar la situación de los perfiles lingüísticos asignados a los puestos de trabajo de las administraciones públicas. Para ello, se han sometido a estudio los puestos de las siguientes organizaciones:

- Administración General de la CAV.
- Ayuntamientos, mancomunidades, cuadrillas.
- Diputaciones forales y juntas generales.
- Universidad del País Vasco.
- Parlamento Vasco y Ararteko.
- Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.
- Consejo de Relaciones Laborales.
- Consorcio Haurreskolak
- Instituto Etxepare
- Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo.

Estas son las organizaciones incluidas en el ámbito de aplicación del Decreto 86/1997, es decir, las organizaciones obligadas a elaborar planes de uso e implementar el sistema de perfiles lingüísticos. En el presente estudio no se han

tenido en cuenta los puestos de trabajo de la Agencia Vasca del Agua, dado que la relación de puestos de trabajo de la misma tiene carácter provisional. Se han considerado los datos disponibles en 2015, es decir, los datos actualizados simultáneamente a la Evaluación Intermedia del V Período de Planificación. Un total de 37.493 puestos de trabajo.

Hemos procedido a clasificar dichos puestos en 42 grupos, a tenor de sus principales funciones comunicativas, puesto que resultaba imposible, y seguramente baldío a la hora de dar este primer paso, analizarlos uno por uno. Por supuesto, ello conlleva un riesgo: la clasificación aludida puede ser discutible, en el caso de que tal o cual especificidad comunicativa no haya sido convenientemente recogida; en cualquier caso, creemos que, en conjunto, dicha clasificación es válida para una primera aproximación, así como para abrir vías de reflexión. Nos hallamos ante un proceso que está en sus comienzos, en fase inicial; dejaremos para otro momento, por tanto, los análisis más detallados puesto a puesto, análisis que, obviamente, habrán de ser forzosamente realizados.

Al tiempo que elaborábamos la clasificación de puestos de trabajo, hemos reflexionado acerca de las funciones comunicativas de dichos puestos, con el propósito de presentar en HAKOBA y ante esta Comisión la propuesta de perfil lingüístico para cada puesto, a fin de abrir el debate.

Criterios principales de la propuesta

Sustenta la propuesta un criterio primordial que, a nuestro juicio, debe ser respetado en general, y al margen de las excepciones vinculadas a funciones comunicativas específicas: la competencia lingüística mínima en euskera que se requiere para ocupar un puesto de trabajo o desempeñar las funciones propias del mismo debe ser la misma competencia en euskera que se reconoce a quien ha cubierto en euskera, íntegramente o en su mayor parte, la formación académica requerida para dicho puesto¹. En otras palabras, si a un ciudadano o ciudadana se le

¹ Véase el DECRETO 47/2012, de 3 de abril, de reconocimiento de los estudios oficiales realizados en euskera y de exención de la acreditación con títulos y certificaciones lingüísticas en euskera.

reconoce el nivel C1 (PL3) por cursar los estudios de Derecho en euskera, parece lógico que en la Administración se requiera también el nivel C1 (PL3; ni PL4, ni PL2). Ese es, a nuestro juicio, el criterio fundamental que se debería respetar. No obstante, a pesar de que el criterio fundamental sea ese, está claro que pueden surgir excepciones, al menos si se atiende a las funciones comunicativas específicas de algunos puestos. Por ejemplo, los abogados y abogadas que deben actuar a diario en los juzgados han de poseer un alto nivel de destreza lingüística tanto oral como escrita, y, en tales casos, seguramente esté justificado el nivel C2 (PL 4).

Por supuesto, a menudo el hecho de haber cursado los estudios en euskera no conlleva, por sí mismo y sin más, el dominio de la totalidad de las competencias lingüísticas requeridas en las comunicaciones administrativas. Por ejemplo, un abogado o abogada, por más que escriba correctamente, puede tener dificultades para redactar un convenio o un contrato, en el caso de que nunca antes lo haya hecho. El adiestramiento lingüístico viene precisamente a cubrir esa carencia, razón por la cual se le concede tal relevancia en todos los planes de uso. La cuestión no estriba, por tanto, en requerir un perfil lingüístico superior, sino en organizar, si fuera preciso, el adiestramiento lingüístico permanente para los trabajadores y trabajadoras que deben desempeñar tales cometidos; en efecto, se debe tener en cuenta que una excelente competencia lingüística para trabajar en euskera se garantiza mediante el adiestramiento lingüístico permanente. En esta cuestión, y con independencia del perfil lingüístico de que se trate, inciden tanto la falta de costumbre de trabajar en euskera en la Administración, como la situación sociolingüística de debilidad en que se encuentra el euskera.

El crecimiento demográfico del euskera viene de la mano de los euskaldunberris que han adquirido el euskera como segunda lengua. Y a menudo, debido a nuestra situación sociolingüística desequilibrada, quien ha aprendido euskera acostumbra a disponer de escasas oportunidades de usarlo; y es una regla universal que, cuando una lengua no se usa, se oxida, muy especialmente si se ha adquirido como segunda lengua. No cabe solucionar las consecuencias de nuestra situación sociolingüística desequilibrada pidiendo niveles más elevados de competencia lingüística; además, ello tampoco garantizaría el mantenimiento de la competencia en euskera. El reto consiste en establecer y desarrollar oportunidades

de uso. Una lengua se aprende usándola, y usándola se adquiere la destreza necesaria.

Y tampoco es adecuado pedir niveles de competencia inferiores a los mínimos necesarios, porque, sin el conocimiento mínimo preciso, no es posible usar una lengua.

En la presente reflexión, no queremos dejar de lado el informe presentado en abril ante este Parlamento por la Comisión de Seguimiento de las Convalidaciones de las certificaciones del conocimiento del euskera. Precisamente, la conclusión cuarta de dicho documento dice literalmente lo que sigue:

“4.- Certificación por destrezas

Hoy por hoy, quien desee acreditar un perfil lingüístico está obligado u obligada a acreditar las cuatro destrezas (comprensión lectora y oral y expresión escrita y oral) de la competencia correspondiente al perfil; sin embargo, a menudo se da la circunstancia de que realmente las destrezas realmente requeridas en un puesto no se corresponden con un mismo nivel del Marco; incluso puede darse el caso de que alguna de las destrezas no sea necesaria para el desempeño del puesto...”

Similares propuestas se recogen en el estudio de Siadeco antes mencionado, así como en las evaluaciones de los planes de uso. Los ejemplos son muy abundantes. Tomemos, por ejemplo, los puestos de alguacil, ayudantes domiciliarios, conserjes, monitores... En cuanto a la destreza oral, en todos ellos se requerirá, seguramente, el PL2; pero, ¿se justifica exigir ese mismo nivel en la escritura? Un profesor o profesora de danza necesita, oralmente, el PL3 para desenvolverse en sus clases, pero, ¿acaso no es suficiente con el PL 2 en escritura?

Queremos reiterar hoy lo que ya señalamos en abril: a nuestro entender, y dicho con toda claridad, se debe abrir la puerta a la certificación por destrezas.

Una última reflexión, para finalizar. Determinados puestos de alto nivel, a pesar de ser denominados de la misma manera, pueden presentar funciones comunicativas diferentes a tenor del tamaño de la administración, lo cual, a su vez, puede tener su reflejo en la asignación de perfil lingüístico. Un secretario o secretaria municipal, en general, necesitaría el nivel C1 (PL3) para desempeñar sus funciones; no obstante, en el caso del secretario o secretaria municipal de un municipio grande o de una capital, y con arreglo a las tareas inherentes al puesto, tal vez fuera más adecuado pedir el nivel C2 (PL4).

Hasta aquí, nuestras reflexiones. Como hemos indicado al inicio, esto es un punto de partida para que los agentes interesados puedan abordar el correspondiente debate, contraste y análisis; se trata, por tanto, de una reflexión abierta. En el camino hacia la adecuación de los perfiles lingüísticos, es preciso hacer posible la participación de los agentes interesados. Así, el 2 de junio presentamos esta reflexión en HAKOBA, órgano que se dispone a abordar la cuestión; hoy la presentamos ante ustedes, y en breve la presentaremos ante el Consejo Asesor del Euskera.

Por el momento, y aunque brevemente, veamos la tabla de puestos de trabajo que hemos elaborado, así como los perfiles lingüísticos que proponemos para cada tipo de puesto.

29-06-2016

Patxi Baztarrika Galparsoro
Viceconsejero de Política Lingüística