

Ceses por preceptividad del euskera en 2015.

Posicionamiento de LAB

Fue un tema controvertido. La DAJ debe cumplir con el Decreto de Normalización Lingüística, por ello al publicarse en el BOE la efectividad del perfil lingüístico vencido, seguramente febrero, tiene obligación de cesar a las interinas e interinos que no cumplan con el requisito del puesto. Algunos sindicatos defendieron que no se puede cesar a nadie por no saber euskera y LAB pidió que se les mantuviera hasta la resolución del concurso. Las dos posiciones sindicales piden que no se aplique la norma, una posponiendo la cobertura de la plaza perfilada hasta la resolución del concurso y la otra sine die. LAB entiende que es absurdo cesarles con la publicación de la modificación de la RPT, ya que se podría dar el caso de que el interino que ocupe esa plaza perfilada lo hiciese solo por un periodo muy breve, hasta que se resuelva el concurso. En cambio, una vez resuelto el concurso el personal interino que cumpla con los requisitos y en el supuesto de que la plaza no sea ocupada por personal titular, pasarán todos ellos a una plaza vacante.

Los planes de normalización lingüística pretenden desde 1982 (Ley 10/1982, Normalización del Uso del Euskera) dar respuesta al derecho de las personas euskaldunes a utilizar su idioma en la relación con las diferentes administraciones. A la vista está que, en general, el objetivo no se ha cumplido, porque faltan muchos espacios administrativos por normalizar. Y, particularmente en la Administración de Justicia, por haberse demorado tanto las primeras medidas normalizadoras (tras alguna tentativa recurrida por el estado, el primer Decreto de Normalización en la Administración de Justicia data de 2008).

Por lo tanto, y a pesar de que el sistema de perfiles es cuestionable por poco eficaz, no podemos posponer su aplicación. Toda aquella persona que trabaja en la administración vasca sabe que existen plazas con requisito de euskera. Si alguien creyó, o le hicieron creer, que no iba a necesitar acreditar un perfil se engañaba. Aun así, existen todavía muchos puestos de trabajo que no exigen ese requisito o lo tienen a 2020.

Por consiguiente, pretender que, una vez llegada la fecha, esas plazas no se cubran por personal con conocimientos acreditados de euskera denunciando discriminación con respecto a titulares, a LAB le resulta demagógico. Máxime si en otras circunstancias más convenientes se proclama la defensa del idioma y se ha

firmado un IV Acuerdo que compromete a ello. Por otra parte, hacer ver que las personas que deban cesar por no tener el perfil requerido se van a la calle, nos parece un discurso distorsionador: cuando se cesa se vuelve al lugar de la bolsa correspondiente siempre, salvo cese voluntario o expediente disciplinario. La principal diferencia regulada por ley entre el personal titular y el interino es precisamente ésa: la fijeza en el puesto.

La realidad es que vivimos en un país en el que: uno, se reconocen (sobre todo en el papel) dos idiomas oficiales; dos, en la administración trabajamos para dar el mejor servicio posible; y tres, las personas euskaldunes están capacitadas para trabajar en las dos lenguas. LAB aboga por que la administración esté atendida por personas bilingües en cuantas más plazas mejor, ya que la calidad en los servicios públicos es una de nuestras reivindicaciones.

Año tras año, LAB ha exigido -con poco éxito, como salta a la vista- la igualdad de oportunidades para el estudio del euskera. Especialmente, que el personal interino también tenga opción a los cursos intensivos con liberación. Presentar ahora la liberación como la solución para evitar algunos ceses es un ejercicio poco realista. Al margen de que no todo el mundo parece tener interés en estudiar y sacar el perfil. Porque la administración puede -y debe- poner medios para el estudio, pero no puede obligar a estudiar a quien no quiere. Hay trabajadoras y trabajadores que han hecho una opción muy lícita: no estudiar euskera y no han aprovechar la oportunidad que da la administración (cursos pagados y en horario laboral). Y, claro está, en este asunto lo que al titular le puede suponer -o no- un cambio de puesto de trabajo, a las interinas e interinos les manda a las bolsas, a la espera de que les vuelvan a llamar.

En cambio, hay mucha gente que se ha preocupado y sí y ha conseguido el perfil; y de algo le tendrá que servir. Para discriminatorio lo que en un principio planteó la DAJ: después de amoldar la RPT -cambiando el requisito a las plazas cuyas personas ocupantes tienen acreditado el perfil y las que no lo tienen quedarse en plazas sin requisito-, quienes primero iban a cesar, como consecuencia del concurso específico, eran precisamente quienes cumplían con el perfil, quedándose en el puesto aquellas otras personas que no lo tienen. Cuando eso se comentó LAB fue el único sindicato que protestó y dijo que eso no podía ser de ninguna manera.

La verdad es que la mayor parte de la gente con la que hemos tenido ocasión de hablar y que se va a ver afectada por esta situación, en éste o en futuros concursos, dice entenderla perfectamente. Podríamos llegar al extremo de que también algún titular diga sentirse discriminado porque no puede acceder a una plaza concreta al no tener el perfil. Curiosamente, en lo que sí parece que se va a hacer una excepción es con algunos gestores responsables sin perfil acreditado, en plazas que sí tienen ese requisito. Estamos a la espera de la modificación de las RPTs para comprobarlo.

En definitiva, con la publicación de las RPTs modificadas existen dos opciones: cesar a quienes no reúnan los requisitos; o, si la DAJ decide esperar a la resolución del concurso específico, solo podrán continuar como refuerzo. Esto último sería una excepción porque, con la regulación en la mano, deberían ir a su posición en la bolsa de trabajo. LAB, como en otras ocasiones, pidió que los días generados (vacaciones, excesos y de asuntos particulares) puedan disfrutarse acumulándolos de un contrato a otro. A pesar de que Begoña Otazua dijera que el sistema informático no lo permite, el director Jon Uriarte comentó que iba a estudiar el tema.

Lo que es un hecho es que seguirá habiendo concursos específicos (por motivo de idioma o por funciones específicas para el puesto) que desplazarán al personal que no reúna los requisitos requeridos y nos tendremos que adaptar a estas nuevas circunstancias. Por ello, LAB va a trabajar, aún más si cabe, para que las oportunidades de estudio y de fomento del euskera sean iguales para todo el personal, sea interino o titular.

Nota. Adjuntamos en archivo aparte el número de personas afectadas en cada territorio. Estos datos nos los han remitido ayer.

05-01-2015

EUSKAL HERRIAN EUSKARAZ, JUSTIZIA ADMINISTRAZIOAN ERE BAI.