

Contratación en el sector público y normalización lingüística en Euskadi

Elia PÉREZ HERNÁNDEZ

Letrada del sindicato Comisiones Obreras

Me ha correspondido tratar un tema en el que friccionan los derechos de los trabajadores frente a su empleador con el de los ciudadanos a comunicarse con la Administración en régimen de cooficialidad lingüística. Como toda confrontación el equilibrio es la respuesta.

El art. 6 del Estatuto de Autonomía del País Vasco garantiza en su párrafo 3 la no discriminación por razón de lengua, y en el párrafo 2 obliga a los poderes públicos a garantizar la difusión y protección del euskera.

La contratación pública es una actividad económica de excepcional relevancia para los poderes públicos, ya que es el método de obtención de suministros, realización de obras y recepción o prestación de servicios para el cumplimiento de sus fines (distinto del reclutamiento o captación de medios personales), y de ella dependen muchos trabajadores de empresas privadas adjudicatarias de contratos públicos, siendo obligación de las Administraciones verificar el cumplimiento de la normativa laboral. Pero también lo es la garantía de los ciudadanos de relacionarse con los poderes públicos en las lenguas cooficiales.

En lo que respecta al estricto objeto de mi exposición, me voy a referir a los requisitos de conocimiento del euskera del personal al servicio de

una empresa, cuando ésta pretenda resultar adjudicataria de un contrato público administrativo, en el ámbito del País Vasco y de las obligaciones del adjudicatario, al que llamaremos, la contrata, a partir de la adjudicación del contrato y su ejecución.

La normalización lingüística, en lo que afecta de los trabajadores de esas adjudicatarias, y aunque ha habido y hay intentos también en obras, se va a desplegar fundamentalmente en los **contratos de servicios y mixtos con caracteres del de servicios**, en los que el poder adjudicador (la Administración), celebra un concierto con una Entidad privada (la empresa) con objeto de que ésta desarrolle una actividad en cuya ejecución, los trabajadores que prestan los servicios contratados deban relacionarse con los ciudadanos.

I. NORMATIVA DE APLICACIÓN

A) **Ley 9/2017, de contratos del sector público** (BOE N° 272, de 8 de noviembre de 2017), en particular:

- El art. 116: expediente de contratación.
- El art. 116.3 establece que al expediente se incorporarán el pliego de cláusulas administrativas particulares y de prescripciones técnicas que hayan de regir el contrato, indicando el 116.4 que se justificarán adecuadamente los criterios para adjudicar el contrato.
- Los arts. 121 a 130 determinan el contenido de los pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas generales y particulares.
- El art. 121.2 señala que *“Las CCAA podrán aprobar pliegos de cláusulas administrativas generales, de acuerdo con sus normas específicas.*

- El art. 122 determina que los **pliegos de cláusulas administrativas particulares** incluirán los criterios de solvencia, adjudicación del contrato, las **consideraciones sociales y laborales** que se establezcan como **condiciones especiales de ejecución**, así como la obligación de cumplir las condiciones salariales del convenio sectorial.
- El art. 124 dispone lo que haya de incluir el **pliego de prescripciones técnicas particulares**, en concreto relativo a la calidad de la prestación, y nuevamente, sus condiciones **sociales**.
- El art. 126, párrafo 5, se refiere a las **exigencias funcionales** que pueden incluirse en los pliegos de prescripciones técnicas, debiendo ser estas ajustadas a la normativa general o equivalente y referidas al **rendimiento**(no tanto a requisitos previos).
- El art. 130 realiza una especial mención a la subrogación de los contratos de trabajo. Esta es la norma que nos otorga un especial compromiso con los trabajadores. Consideramos esta norma el punto de equilibrio entre las exigencias funcionales —entiéndase acreditación de destrezas lingüísticas en euskera— y garantías por cambio de empresario (Directiva 2001/23/CE, arts. 42 a 44 ET y cláusulas de subrogación de Acuerdos y Convenios Colectivos y normativa autonómica y foral).
- El art. 132 fija los principios rectores de la adjudicación: igualdad en el tratamiento de los licitadores, transparencia y libre competencia.
- Los arts. 145 y 146 regulan los criterios de adjudicación. Buscan la mejor opción calidad-precio. (Según normativa foral de Bizkaia, que luego citaré, las cláusulas sociales proporcionan una mejor calidad-precio).
- **Art. 202: finalidad de las cláusulas especiales de ejecución.**

B) Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad. (DOCEnúm. 82, de 22 de marzo de 2001, páginas 16 a 20).

- Arts. 3 y 4, recogidas en los arts. 42 a 44 del ET. Persigue la estabilidad en el empleo.

C) Ley Vasca 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública (BOPV nº 71, de 15 de abril de 2016).

Constituye el desarrollo legislativo de la legislación básica del Estado en materia de contratación, e incluye cláusulas de carácter social (laboral), estableciendo previsiones mínimas que los órganos de contratación de las entidades que integran el sector público vasco **deben incorporar obligatoriamente a los expedientes de contratación.**

Su art. 5 señala que las cláusulas sociales se incluirán en el pliego de cláusulas administrativas, pero no pueden ser especificación técnica ni constituir un criterio de adjudicación. El contrato deberá incluir el convenio colectivo de aplicación y los salarios allí convenidos.

Su art. 6, incluye expresamente la mención a que el contrato deberá incluir necesariamente la cláusula de subrogación de los trabajadores que se hallen prestando el servicio, y por ello, deberán incluir la relación de trabajadores subrogables, si el convenio colectivo lo estableciera. En Euskadi, prácticamente todos los convenios sectoriales incluyen dicha cláusula.

Tiene especial relevancia el párrafo 2:

2. Tanto en el anuncio de licitación como en la carátula de los pliegos de cláusulas administrativas particulares de estos procedimientos, deberá incorporarse la advertencia de que esa contratación se encuentra sometida a la subrogación de los contratos de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras —en su caso con la antigüedad mínima que se contemple en la norma de la que surge la obligación— que, a pesar de pertenecer a otra contrata, vengán realizando la actividad objeto del contrato, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior.

D) Norma Foral de Gipuzkoa 4/2013, de 17 de julio, de incorporación de cláusulas sociales en los contratos de obras del Sector Público Foral; Norma Foral de Álava 5/2015, de 11 de febrero, de incorporación de cláusulas contractuales relativas a la compra pública socialmente responsable en la contratación del sector público foral y Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 33/2018, de 13 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento ejecutivo para la incorporación de cláusulas sociales, medioambientales y relativas a otras políticas públicas en el procedimiento de contratación de la Diputación Foral de Bizkaia (BOB de 22 de Marzo de 2018).

Estas normas incorporan la obligación de las Diputaciones de los Tres Territorios Históricos de incluir cláusulas sociales, entre ellas la obligación de subrogación, en los pliegos.

E) Ley 2/2026, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi: su art. 7 hace referencia a las competencias de las entidades locales y de los municipios respecto al uso del euskera.

Su párrafo 8 menciona el principio de no discriminación lingüística y en los contratos celebrados por las entidades locales, con inclusión de *las*

cláusulas que sean precisas en cada supuesto. El servicio se ha de prestar en condiciones lingüísticas equivalentes a las que sean exigibles a la administración titular del servicio.

F) Ley 10/1982, de 24 de noviembre, básica de normalización del uso del Euskera.

No hay mención expresa a la contratación pública, si bien su art. 5 desarrolla el derecho de los ciudadanos a relacionarse en euskera con las Administraciones Públicas y el art. 6, regula lo procedente sobre expedientes de la Administración.

Su art. 4 prohíbe cualquier discriminación por razones lingüísticas.

G) Decreto 86/1997, de 15 de abril, de normalización del uso del euskera

(BOPV N° 71, de 15 de abril de 2016).

En el artículo 18 d) hay una mención expresa a la contratación pública, **pero sí** debemos enfatizar que la implantación del euskera en el ámbito de las Administraciones Públicas, pasa por el establecimiento de planes de normalización negociados con la representación de los trabajadores, que sean progresivos, que respondan a la realidad sociolingüística y con dotación de medios para su efectividad, especial atención a las exenciones e índices de obligado cumplimiento.

En definitiva, en el ámbito interno de la Administración, la ley en general responde a los siguientes principios:

- **Adecuación:** el proceso de normalización ha de ser adecuado a los fines perseguidos, es decir, si las reglas sobre normalización en el contrato público van a responder al objeto del contrato.

- Equilibrado, proporcional al fin perseguido: perfil concreto.
- Razonable: en tanto ajustado a la realidad sociolingüística y a las funciones del puesto.
- Progresivo: no puede realizarse de un golpe, en una sola vez, sino que habrá de ir aumentando poco a poco los niveles de normalización.
- Exención por edad o por otra circunstancia acreditada.
- Gratuidad o al menos, mínimo coste del proceso de normalización para el trabajador.

H) **Orden de 30 de noviembre de 2005**, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, por la que se regula el servicio de capacitación lingüística que el Instituto Vasco de Administración Pública ofertará a los Entes Públicos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y se establecen las normas reguladoras de las subvenciones por sustitución de personal al servicio de las administraciones municipales que asiste a los cursos de euskera. (BOPV 239, de 19 de diciembre de 2005).

Dicha norma insta al Gobierno Vasco a que se fijen fórmulas de financiación, vía subvenciones, para permitir la capacitación lingüística de su personal, encargándolo al IVAP.

Desde una política lingüística pública e inclusiva no encontramos razones para que este mismo tratamiento no se ofrezca a los trabajadores de las contratas, sin privatizarlo en las empresas y por lo tanto en los trabajadores y trabajadoras, al modo en que ocurre con IRALE para los trabajadores de las escuelas concertadas (propuesta de CCOO en la tramitación del nuevo Decreto de Perfiles lingüísticos).

l) Resolución 62/2023, de 16 de junio, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación (BOPV 117, de 21 de junio de 2023) del Acuerdo por el que se aprueban los criterios de uso de las lenguas oficiales en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y en el resto de entidades que conforman el sector público adscrito a la misma. Sujeta a recurso- Se tendrá que pronunciar la Sala.

Este Acuerdo del Consejo de Gobierno, desarrolla en un punto 1.0.6, instrucciones sobre cláusulas lingüísticas de los contratos públicos suscritos en el Sector Público de la CAE, si bien enfocada a los contratos de servicios que tengan relación con la ciudadanía.

Establece que los contratos habrán de incluir cláusulas de obligación a las empresas licitadoras que podrían friccionar con las cláusulas sociales y otros derechos de los trabajadores subrogables, obviando cualquier referencia a los límites establecidos por la normativa laboral, que parece olvidar.

Con todo, introduce criterios de proporcionalidad, cuando señala:

«En los requerimientos relativos a la oficialidad de ambas lenguas, en los contratos que requieran atención a la ciudadanía o en los contratos que tengan por objeto la prestación de un servicio, se deberá garantizar en las prescripciones técnicas del contrato:

- a) Se garantizará el **principio de proporcionalidad** en función de las características, finalidad y destinatarios de cada caso.
- b) Estarán **vinculados a las funciones** que hayan de desempeñarse mediante el contrato.
- c) Podrán ser acreditados por la empresa con medios propios o ajenos.

En las condiciones de ejecución del contrato se podrán incluir los aspectos relativos a la lengua que se empleará en las relaciones entre la entidad contratante y la adjudicataria».

El **Informe 7/2021, de 25 de febrero, del Pleno de la Junta Asesora de Contratación Pública del Gobierno Vasco**, que se evacúa a petición del Departamento de Cultura y Política Lingüística, en relación con la propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno sobre criterios de uso de las lenguas oficiales en el Gobierno Vasco previo a esta normativa, ya se opusieron reparos a dicho Acuerdo que no han sido atendidos, especialmente, porque podría interferir en el poder de autoorganización de la empresa.

En el **Informe 8/2023, de 4 de abril, del Pleno de la Junta Asesora de Contratación Pública**, avala la citada norma, pero hemos de adelantar que no encontramos en dicho Informe ni una breve referencia a normas tan sustanciales y determinantes como las cláusulas sociales ya apuntadas, lo que, insistimos, podría hacer la normacuestionable si confronta con el derecho de subrogación.

Consideramos que este Acuerdo no atiende al equilibrio y proporción ya apuntada por el Tribunal Supremo y Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, al ignorar el derecho de subrogación y otros derechos establecidos en la Ley, lo que podría hacerlo inaplicable, cuando traspase las cláusulas sociales.

Añado que informada dicha norma por Informe Jurídico relativo a dicha Propuesta, por los propios Servicios Jurídicos de G.V. se ha hecho notar lo siguiente en cuanto a los contratos públicos que la implantación de tales criterios debe venir establecida en la normativa de desarrollo, lo que al día de hoy no ocurre, por lo que estaremos a lo que resulte de la nueva regulación.

II. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 417/2015, de 6 de octubre de 2015, Recurso nº 723/2014. Administración del Estado/Ayuntamiento de Errentería.

<<RESUMEN: No es debidamente asumida dicha regla cuando la normativa municipal mediante los “condicionantes de servicio” (en euskera o en ambas lenguas cooficiales) a incluir en los pliegos, y tendentes en suma a equiparar el régimen lingüístico de los concursantes y licitadores con el de la propia Administración municipal, sitúa tal exigencia en el marco de la solvencia técnica y posibilita incluso exigencias de competencia lingüística en el personal empleado equivalentes **a las que “de hecho se le exigen a las administración contratante”**, -f 11 y 12-, sometidos a pruebas y acreditaciones. Esa previsión y su desarrollo a lo largo de la normativa y sus anexos, no resulta compatible con el limitado y preciso objeto de las exigencias técnicas que el régimen jurídico de la contratación pública conlleva, ni posibilita una aptitud técnica que se desenvuelva en el campo del dominio de la lengua cooficial vasca.

[...]

Lo que no cabe, por tanto, y en principio, **es extender esa exigencia propia del acceso a la función pública, refiriéndola indirectamente al conjunto del personal al servicio de los futuros contratistas y adjudicatarios de obras y servicios**, y directamente a éstos. Antes al contrario, los elementos humanos que participan en esas convocatorias de adjudicación contractual ostentan el estatuto y la libertad de elección lingüística que la Ley de normalización de 1.982 atribuye a los administrados, —aunque se establezcan vínculos de especial sujeción con la Administración—, y no así el que ella, y su interpretación constitucional, otorgan a los poderes públicos>>.

No extensión de requisitos lingüísticos propios del acceso al empleo público a las contrataciones.

- Sentencia 512/2017, de 14/02/2017, del Tribunal Supremo, Recurso 464/2015, Abogacía del Estado recurre una Ordenanza del Ayuntamiento Lasarte-Oria, que había introducido requisitos lingüísticos a la contratación pública. Avala esta posibilidad, ya que la Abogacía no había alegado exceso en la regulación respecto al ámbito normativo que sirve de cobertura, pero no se enjuició el asunto a la luz de su confrontación con las cláusulas sociales, ya que se trataba de una Ordenanza general y además, el Tribunal Supremo recuerda que es la proporcionalidad la que marcará el límite en la implantación de tales requisitos.

Resumen: <<DECIMOSEXTO.- Así en cuanto a la infracción del artículo 14 de la Constitución se está ante una infracción genérica, sin razonar en qué medida la Ordenanza lo infringe, bien en perjuicio de los licitadores, bien de los usuarios. Como se ha dicho ya, se está ante servicios que son objeto de gestión indirecta y también se ha dicho que si la gestión fuese directa se estaría ante un problema referido para la cobertura de plazas de empleados públicos. Pues bien, al caso de autos le es aplicable, por analogía, la jurisprudencia referida a ese segundo aspecto que puede resumirse en estos términos:

1º- La regla general es que puede valorarse como mérito no eliminatorio el conocimiento de lenguas cooficiales diferentes al español.

2º- El conocimiento del idioma cooficial en los procesos selectivos forma parte del concepto de “mérito y capacidad” del artículo 103.3 de la Constitución, si bien su exigencia debe hacerse desde el principio de proporcionalidad, lo que se traduce en estar al tipo o nivel de la función o puesto a desempeñar.

3º- Es contrario al derecho de igualdad en el acceso a la función pública exigir un nivel de conocimiento del idioma cooficial autonómico **que no guarde relación alguna con la capacidad requerida para desempeñar la función de que se trate.**

4º- Por tanto, sólo para determinadas plazas cabe que sea eliminatoria la prueba de conocimiento del idioma cooficial de la respectiva Comunidad Autónoma, para así garantizar el derecho del administrado a usarlo ante la Administración.

5º- Es discriminatorio exigir el conocimiento del idioma cooficial para cubrir plazas no vinculadas directamente con la utilización por los administrados de ese idioma. **Esto exige valorar en cada caso las funciones asociadas a cada plaza** y el conjunto de los empleados de un determinado servicio. Por tanto, si no hay posibilidad de ejercer ese derecho por parte del ciudadano es cuando puede garantizarse que alguno de los empleados hable el idioma propio de la Comunidad, siempre desde el deber constitucional de conocer el castellano.

6º- De no mediar alguna de estas circunstancias rige la jurisprudencia que considera **discriminatoria la exigencia del conocimiento de los idiomas de las Comunidades Autónomas con carácter obligatorio, expreso o implícito.**

DECIMOSÉPTIMO.- Aplicada esa doctrina al caso y por analogía, la consecuencia es que se desestima la demanda en este punto pues debería haberse razonado, norma a norma, en qué medida la Ordenanza da lugar a un trato discriminatorio, en qué medida el resultado de su aplicación es la exclusión antijurídica de licitadores, en qué medida las previsiones de esa ordenanza exceden de lo deducible de la legislación autonómica sobre normalización y en qué medida, tomando en consideración servicios concretos y ac

tividades concretas, hay desproporción en las previsiones de la Ordenanza en cuanto a las exigencias del régimen de normalización

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 416/2022, de 24 de noviembre de 2022, recurso 952/2021. CCOO/Ayuntamiento de Barakaldo.** Estima parcialmente la demanda, dejó sin efecto la Resolución 159/2021, de 1 de octubre, del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales, y anuló el pliego de condiciones técnicas del contrato de “Gestión de los servicios culturales de proximidad del Ayuntamiento de Barakaldo, y la ejecución de programas culturales de ciudad, tramitado por el Ayuntamiento de Barakaldo, en el concreto punto en que exige determinados perfiles lingüísticos de euskera a todos los trabajadores de la empresa contratista en el plazo de duración del contrato, de 2 años.

Resumen:

<<... Lo que no cabe, por tanto, y en principio, es extender esa exigencia propia del acceso a la función pública, refiriéndola indirectamente al conjunto del personal al servicio de los futuros contratistas y adjudicatarios de obras y servicios, y directamente a estos. Antes al contrario, los elementos humanos que participan en esas convocatorias de adjudicación contractual ostentan el estatuto y la libertad de elección lingüística que la Ley de normalización de 1982 atribuye a los administrados,—aunque se establezcan vínculos de especial sujeción con la Administración—, y no así el que ella, y su interpretación constitucional, otorgan a los poderes públicos.

Como ha dicho el TC a este respecto y para el ámbito local, “El art. 8.3 permite a los poderes públicos ‘hacer uso exclusivo del euskera para el ámbito de la Administración Local, cuando en razón de la determinación socio-lingüística del municipio no se perjudiquen los intereses de los ciudadanos>>.

No puede ser igual el nivel de exigencia al personal de la propia Administración que el exigido a la contrata. Cuando la Administración actúa como reclutadora o captadora de empleados el nivel de capacitación lingüística no puede ser igual que al personal de la empresa en el ámbito privado. Por cierto, en Barakaldo el ayuntamiento respetaba su índice de obligado cumplimiento para el funcionariado (29% en ese período de planificación), y en cambio exigió perfil al 100% del personal de la contrata, también al que no atendía al público.

En los pliegos falta Informe justificativo y sustento en la decisión.

Deja al margen la subrogación, el poder de autoorganización empresarial, la razonabilidad de la medida y el coste excesivo para los trabajadores subrogables.

Sentencia del Tribunal de Justicia del País Vasco núm. 66/2023, de 17 de febrero de 2023, recurso 131/2022, estima la demanda y deja sin efecto la resolución 211/2021, del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales, anulando los pliegos de contratación del servicio de transporte escolar para diversos itinerarios a los centros públicos de enseñanza promovido por el Departamento de Educación.

En este caso, una licitadora impugna los pliegos entre otros motivos, por la inclusión de cláusulas lingüísticas en las condiciones especiales de ejecución, en particular, la relativa a las relaciones entre el contratista y la propia Administración, en la que el pliego establece condiciones lingüísticas, para que sean en euskera.

Se analiza, porque así lo opuso Gobierno Vasco, que la implantación de condiciones lingüísticas en el contrato se sustenta en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 13 de abril de 2021.

Se excluye esta normalización en la relación que los trabajadores o los gestores empresariales deban relacionarse con la propia Administración ya que ello de algún modo afecta a los trabajadores de la contrata y reitera la doctrina sobre distinción de trato al empleado público y al trabajador de la contrata.

Incide en el derecho de los ciudadanos a relacionarse con la Administración en ambas lenguas cooficiales, ya que son los administrados los que cuentan con el derecho a dirigirse a la Administración en euskera o castellano, a su elección.

III. CONCLUSIONES

1ª.- El equilibrio entre normalización y cláusulas sociales se ha de residenciar en las **cláusulas especiales de ejecución en los contratos del sector público**, respetando las finalidades previstas en el art. 202 de la Ley de Contratos, es decir, sin perder de vista el destino del suministro y la realidad de la demanda ciudadana de relacionarse en régimen de cooficialidad.

En la contratación pública, los poderes públicos buscan prestar servicios con la mejor calidad previo, no la promoción del euskera, que se residencia en ámbitos distintos.

No encontramos mención expresa en la normativa citada que avale la implantación de requisitos funcionales a los trabajadores como **requisito de solvencia o criterio de adjudicación**, como sí lo es la cláusula social, en tanto incide en la calidad-precio. La Ley no opta por considerar los requisitos lingüísticos como criterio de adjudicación, por lo que, de establecerse, requerirá de una **justificación razonable e informada, en atención a la finalidad de la cláusula, con expresión del índice de obligado cumplimiento, personal exento, demanda efectiva y medios**

de **capacitación**, de modo que los licitadores puedan valorar mediante cifras o porcentajes que puedan ser obtenidos a través de la mera aplicación de fórmulas establecidas en los pliegos el coste del servicio (art. 126 Ley de Contratos).

2ª.- **La empresa contratista prestadora de servicios a la ciudadanía evidentemente tiene que cumplir sus obligaciones lingüísticas derivadas del régimen de cooficialidad, pero sin intromisión en el poder de dirección de la empresa:** el poder adjudicador no debe organizar internamente la empresa. Ésta puede optar por proporcionar con trabajadores propios que respondan a las condiciones lingüísticas previstas en el contrato administrativo sin incidir en las condiciones laborales de los restantes y con plena libertad. Tampoco en su poder de dirección: blindaje del despido, consecuencias del mismo.

Una posible solución, que acogió la Ley Navarra 2/2018, de Contratos Públicos, sería el establecimiento de un **plan de atención bilingüe razonable y proporcional elaborado por la contrata**, y que deberá estar **informado**, mediante una **medición de la demanda efectiva**, con perspectiva lingüística, en atención al usuario concreto al que va destinado el servicio público, sector de actividad y entorno social (en muchos servicios es posible registrar la preferencia lingüística de la ciudadanía, piénsese en la atención domiciliaria, que claramente no tiene las mismas necesidades lingüísticas en Bilbao que en Azpeitia).

En la citada Ley Navarra, se incluía –fue posteriormente derogado– que los órganos de contratación *<<establecerán como condición especial de ejecución la elaboración de un plan para garantizar la atención en euskera, con base en la realidad sociolingüística del ámbito territorial de actuación de la entidad contratante.>>*.

No resulta razonable que se prevea en la Orden de 30 de noviembre de 2005, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública, por

la que se regula el servicio de capacitación lingüística ya citada medios económicos para regular la capacitación lingüística del empleado público y sin embargo, se haga recaer en la empresa este coste, que finalmente puede terminar repercutiéndose en el trabajador o disuadir a la empresa a su contratación, con la consiguiente discriminación o, incluso, en su máxima expresión, el despido, llevando a soluciones discriminatorias, ya sean visibles o invisibles.

3ª.- La implantación de los requisitos lingüísticos ha de respetar los siguientes **límites laborales**:

El **derecho de subrogación de los trabajadores** que ya vienen prestando el servicios como garantías de estabilidad en el empleo establecidas en los arts. 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva 2001/23/CE.

Si los requisitos lingüísticos impidieran u obstaculizaran la subrogación de los trabajadores de la empresa cedente, éstos o bien no pueden incluirse o bien habrán de venir acompañados del requisito en el expediente administrativo, consistente en que la empresa cedente realice un informe de impacto de la cláusula pretendida en la plantilla, de forma que se incluya como coste inevitable la formación del trabajador a cargo del órgano de contratación o mediante subvenciones a la contrata.

Las condiciones del **convenio colectivo** y pactos vigentes o contractualizados en los contratos ya suscritos a la fecha de la adjudicación, establecidos en la Ley de contratos y Leyes Vascas sobre cláusulas sociales.

Protección frente al **despido** de los trabajadores que no cuenten con la destreza lingüística establecida en los pliegos, por aplicación del art. 4 Directiva 2001/23/CE, art. 6 Estatuto de Autonomía, art. 14 CE principio de no discriminación, ofreciendo la opción a la empresa de participar

de las mismas subvenciones reguladas en la Orden de 30 de noviembre de 2005 o normativa que pueda aprobarse al respecto.

Ejemplo: un concreto pliego de condiciones de servicio de ayuda domiciliaria aprobado por el Ayuntamiento de Donosti, estableció un Anexo sobre condiciones lingüísticas de ejecución, que hacía mención expresa al personal subrogado, advirtiendo expresamente que la no acreditación del nivel lingüístico no sería impedimento para la contratación, estableciendo medidas concretas de oferta de cursos de nivel básico de euskera.

Despidos. En mi experiencia profesional estamos siendo testigos de numerosos despidos del personal subrogable a consecuencia de empresas que contratan con Administraciones Públicas.

En Bilbao, a 2 de febrero de 2024