

## Una aproximació a l'ús de la llengua nahua al lloc de treball a l'estat de Veracruz<sup>1</sup>

*An approach to use of the Nahuatl language at the workplace in the state of Veracruz*

Miguel FIGUEROA SAAVEDRA

Institut d'Investigacions en Educació. Universitat Veracruzana Intercultural

Data de recepció: 16 d'agost de 2016

Data d'acceptació: 18 de maig de 2017

### RESUM

Aquest article presenta un estudi exploratori sobre la presència i l'ús de la llengua nahua en l'espai de treball i el valor que té aquest ús dins del mercat laboral local. Es va realitzar un estudi de cas entrevistant quaranta-nou titulats de la Universitat Veracruzana Intercultural (Mèxic). Entre els principals resultats es destaca que, malgrat els fenòmens de discriminació i desplaçament, els treballadors estudiats van manifestar fer un ús oral i escrit del nahua en la seva activitat laboral, i la seva condició de parlants va ser considerada pels seus ocupadors com a necessària i important per a l'acompliment de les seves funcions. Això suposa que una formació professional pertinent i el desenvolupament de la funció laboral del nahua actuen de manera positiva en la seva revaloració. Aquest estudi també mostra les possibilitats d'investigar les llengües minoritzades de Mèxic des de la dimensió laboral de cara a una planificació lingüística integral.

PARAULES CLAU: mercat de treball, llengua indígena, educació intercultural, nahua, Mèxic.

### ABSTRACT

This article presents an exploratory study about the presence and use of the Nahuatl language in the workplace, and about the value of that use within the local labor market. A case study was conducted by interviewing 49 graduates of the Universidad Veracruzana Intercultural (Mexico). In spite of the phenomena of linguistic discrimination and displacement, however, the studied workers stated that they speak and write Nahuatl in their work activity. Even their

---

CORRESPONDÈNCIA: Miguel Figueroa Saavedra. Universidad Veracruzana Intercultural. Instituto de Investigaciones en Educación. Campus Sur de la Universidad Veracruzana. Paseo 112, segunda sección. Edificio B. Colonia Nuevo Xalapa. 91097 Xalapa, Veracruz, México. A/e: [migfigueroa@uv.mx](mailto:migfigueroa@uv.mx). A/I: <https://www.uv.mx/iie/>. Tel.: (0052-01-228) 8124785. Fax: (0052-01-228) 8122097.

1. Aquesta aportació és part dels resultats derivats del projecte d'investigació «Fortalecimiento de las culturas autóctonas en la educación superior mediante procesos de traducción y producción literaria en lenguas indígenas» (núm. de reg. DGI: 332382014186) de l'Institut d'Investigacions en Educació, i del projecte de diagnòstic «Nueva Oferta Educativa-Lenguas» de la Universitat Veracruzana Intercultural (UVI), realitzats a la Universitat Veracruzana.

status as Nahuatl speakers was judged important and necessary for good job performance by employers. This means that relevant vocational training and the development of the work function of Nahuatl have a positive impact on its appraisal. This study also highlights the possibilities for investigating the minority languages of Mexico from the labor-related standpoint for an integral language planning policy.

KEYWORDS: labor market, indigenous language, intercultural education, Nahuatl, Mexico.

## 1. INTRODUCCIÓ

Com assenyala Miquel Strubell (2006), més enllà de les accions de sensibilització que es poden realitzar des d'una planificació lingüística institucional per promoure la conservació i activació d'una llengua, aquest objectiu depèn més aviat del fet que aquesta llengua es faci visible, s'usi de manera interactiva i els seus parlants rebin un tracte igualitari. L'existència de productes i serveis en aquesta llengua, d'un entorn social on es requereixi aquesta llengua i d'un mercat laboral on se'n percebi l'ús com un avantatge augmenta la necessitat de conèixer-la i usar-la.

Aquesta situació ha estat observada ja en altres contextos de planificació lingüística, com els desenvolupats al País Basc, Catalunya o el Canadà. En el cas dels parlants de català, basc i quebequès (Alarcón, 2011; Agirrezabal, 2011; Armstrong, 2004), la funció laboral i econòmica de les seves llengües es considera una peça clau en les polítiques lingüístiques de les llengües minoritzades. Així, per exemple, al País Basc des de la dècada del 1980 es va impulsar a través d'associacions, fundacions i cooperatives la normalització de l'èuscar en empreses locals i institucions públiques com un aspecte clau de la normalització lingüística. Així, entitats com EMUN o Elhuyar Aholkularitza van proporcionar dissenys de programes d'incorporació de l'ús de la llengua i assessorament lingüístic i traductològic als ocupadors (Agirrezabal, 2011: 56).

És convenient precisar que la funció econòmica de la llengua descriu una doble vessant. Per una banda és un element identitari i, com a atribut, pot condicionar l'estatus socioeconòmic dels seus parlants; per l'altra és una destresa de comunicació social (Jiménez, 2006: 4). En el seu primer aspecte disposa d'un valor d'ús com a expressió d'una identitat cultural determinada, i en el segon, un valor de canvi respecte als recursos als quals dona accés (Colomer, 1996).

En el cas de les llengües indígenes mexicanes, aquestes són infravalorades com a coneixement i habilitat, si bé un element que comença a reconèixer-se és el valor que tenen com a capital humà en el mercat de treball. No obstant això, és un fenomen al qual no s'ha parat esment, ni tan sols des de la mateixa Administració pública. Encara que des del 2003 existeixi una Llei general dels drets lingüístics dels pobles indígenes de Mèxic, no hi ha cap menció respecte a l'estatut dels treballadors, ni jurisprudència, ni tampoc és objecte de les polítiques públiques d'ocupació contribuir a la normalització lingüística de les llengües nacionals. S'imposa una imatge monolingüe i monocultural de la societat mexicana que fomenta la invisibilitat i fins i tot la negació de l'existència d'aquestes llengües en els espais de treball i, per tant, en el mercat laboral.

El valor d'ús d'aquestes llengües es veu afeblit per un ininterromput procés de marginació, discriminació, fustigació i autosegregació, i, en el cas del seu valor de canvi, té molt limitat l'accés i transmissió de la informació —no només als mitjans de comunicació— i la seva presència a les NTIC. Però això no vol dir que aquestes llengües no es facin servir ni estiguin presents en els processos comunicatius i productius i, per tant, els parlants els donin un valor d'ús i de canvi com a bé privat a la feina.

Si això fos així, veuríem que els grups lingüístics minoritzats de Mèxic activarien les seves llengües en la vida quotidiana a través de l'àmbit laboral, on sembla que aquestes llengües eren inexistents. Aquesta capacitat d'acció social dins d'un nou context polític i educatiu no es considera per a la planificació lingüística, ni per avaluar-ne l'impacte ni per establir-ne els camps d'intervenció. És possible evidenciar el paper que tenen les llengües indígenes en el lloc de treball?, és aquest ús a la feina un factor que incrementa el valor d'ús i de canvi, i, amb això, la revaloració i activació d'aquestes llengües?, és per tant la presència d'aquestes llengües en el mercat de treball un tema emergent i una dimensió a incorporar en el disseny d'una normalització lingüística efectiva? Aquestes són les preguntes que pretenem respondre a continuació.

## 2. NORMALITZACIÓ LINGÜÍSTICA A LA FEINA: ACCEPTACIÓ I RECONeixEMENT

Tot i així, la situació laboral que descriu la població parlant de llengües indígenes nacionals a Mèxic no valora aquest capital lingüístic, i aquesta situació és el resultat de certes polítiques que beneficien el castellà com a *llengua comuna*, que es veu com un bé públic. Així, la resta de llengües és relegada a una condició en la qual és costosa la seva adquisició, i és gairebé impossible per a un no nadiu adquirir-les, alhora que els nadius no veuen cap retribució o rendiment al seu treball per tenir aquest capital lingüístic.

A la dècada de 1990, el moviment zapatista i les reformes legislatives i jurídiques van impulsar un tomb pluriculturalista en la societat i en les institucions (Bartolomé, 1996: 11-13; Dietz, 2014), però aquestes reformes encara no calen al conjunt de les estructures que continuen propugnant de manera subtil l'assimilacionisme cultural (Schmelkes, 2009; Barabás, 2014). En aquest context, dins del sistema de treball mexicà, la condició d'«indígena» i qualsevol element associat tenen en el millor dels casos un paper innocu a l'àmbit rural, però són un fort element per a la discriminació i l'etnització laboral a l'àmbit urbà. S'estableixen espais diferenciats, inferiors, menys retribuïts i no qualificats, fora de les comunitats, la qual cosa determina la mobilitat i la rotació laboral de la població indígena. La base lògica per legitimar aquest sistema radica en una educació segregada, no adaptada, deficitària i que imposa models en els quals preval l'aculturació i el rebuig a la llengua materna amb la promesa d'aconseguir l'èxit social (Horbath, 2008: 31 i 50).

En les últimes dècades van aparèixer noves professions que exigien ser parlant d'una llengua nacional, però també rebre una preparació específica per a l'ús d'habilitats lingüístiques i comunicatives. Així, els càrrecs de promotors, mediadors, tra-

ductors i intèrprets, que l'Administració pública ha de promoure en els serveis i mitjans d'informació i comunicació públics, estan canviant la percepció del valor d'ús d'aquestes llengües i del valor de canvi que tenen pel fet de permetre'ls ple accés als serveis públics.

Però pocs parlants de llengües indígenes s'integren en el mercat laboral com a professionals, i una bona part d'ells, en inserir-se en l'àmbit universitari, deixen de ser parlants, tot i que poden seguir considerant-se indígenes. Així, es pot afirmar que els nivells d'estudi més alts es troben entre aquells que es consideren indígenes però no són parlants d'una llengua indígena, i que aquells que ho són viuen en llars no indígenes (CONEVAL, 2014: 75). Això implica una devaluació de l'habilitat lingüística, pel fet de no associar-se amb l'exercici dels perfils laborals demandats, ja que en general aquesta població s'insereix en activitats de baixa qualificació i baixa remuneració (2014: 91). En aquesta situació, la llengua indígena hi és present com a llengua de treball. En els altres sectors el seu ús es limita o s'oculta, no només perquè la llengua de treball és l'espanyol, sinó perquè amb això a més s'evita ser identificat com a indígena i discriminat per aquesta raó (2014: 30 i 78).

Aquest és un context que cal tenir en compte en l'anàlisi, ja que afecta el valor laboral de les llengües locals en l'àmbit macroeconòmic. Així, hi ha una tendència a considerar que l'ús d'aquestes llengües és un element complementari de la comunicació en un espai o funció laboral, i per tant no retribuïble, pel fet de no establir-se com un tret de professionalitat, sinó de personalitat. A més, en veure'l com a auxili o benefici per a la comunitat es pensa que és gratificació suficient la gratitud del beneficiat. Fins i tot avui, hi ha professions definides per la seva especialització en la mediació interlingüística que no reben el mateix tracte, reconeixement ni pagament que aquelles que medien amb llengües estrangeres. Aquesta circumstància afecta la professionalització i dignificació del treballador i la valoració de la llengua, que dissuadeix de prosseguir una carrera professional, on el cost en diners i temps de la formació inicial no es veu compensat per la retribució final.

No obstant això, tot i observar la importància i la repercussió que té la funció laboral i econòmica per al desenvolupament de les llengües minoritzades, paradoxalment les polítiques públiques a favor de les llengües mexicanes no actuen en aquesta dimensió. D'altra banda, des de la comunitat acadèmica només s'hi presta atenció com a part dels processos migratoris i de segmentació ètnica del mercat laboral (cf. Muñoz, 2005) sense plantejar com la seva situació laboral afecta l'activació i l'estimació de la llengua en un context local. Això ens planteja el dubte de si se'ns està escapant un element clau per a la planificació lingüística que no s'ha identificat i sobre el qual no s'ha intervingut.

### 3. MÈTODES

Aconseguir informació sobre la condició de parlant d'una llengua indígena mexicana en una empresa o organització a Mèxic no és fàcil, ja que aquesta característica

no és tinguda en compte en els processos de cerca i oferta de feina, i encara menys registrada als departaments de personal. Tampoc és fàcil accedir als espais de treball i disposar de recursos per cobrir una regió tan extensa i amb una complexa situació social que impedeix un acostament de camp. Això mostra les dificultats de partida per fer un estudi exploratori i la necessitat d'un primer apropament empíric amb mètodes indirectes que permetin superar la dificultat d'introduir-se als espais de treball.

Així, i com a derivació d'un primer estudi (Bernal Lorenzo *et al.*, 2016a: 11), es va fer un sondeig amb el qual es pogués reconèixer aquests treballadors a partir del cens d'estudiants graduats de la UVI, que sí que disposa de dades d'això, i per mitjà de xarxes amb altres professionals amb aquesta característica.

En aquesta ocasió es va optar per fer un estudi de cas amb caràcter exploratori, amb l'objectiu d'obtenir un millor coneixement d'un aspecte sociològicament rellevant de la realitat, tant des del paradigma positivista com interpretatiu (Coller, 2005: 21). D'aquesta manera, es poden deduir aspectes generalitzables, no des de la representativitat estadística, sinó des de la representativitat analítica (Coller, 2005: 34). Pot ser que no sigui un cas típic, però sí un exemple il·lustratiu de certs canvis socials que estan facilitant la normalització lingüística al camp laboral.

Per formar el grup d'estudi es va escollir una mostra amb individus que tinguessin característiques homogènies, de manera que es pogués constituir un estudi de cas. Hi vam incloure tots els parlants de nahua llicenciats en gestió intercultural per al desenvolupament. En aquesta llicenciatura s'ha treballat per aconseguir revertir els efectes de les pràctiques educatives lingüicides i etnocides, i transformar l'entorn educatiu i comunitari en espais de convivència pluricultural on es fomenti l'ús equitatiu de totes les llengües nacionals (cf. Figueroa Saavedra *et al.*, 2014). Per aquesta raó, aquest grup pot ser el testimoni idoni que reconegui situacions i mostri opinions que en d'altres casos quedarien imperceptibles. Es va constituir un grup de 49 persones (53% homes, 47% dones), amb una mitjana d'edat de 29 anys (22-46 anys), que hagués contactat amb el mercat laboral. Així, es van acotar certes variables (nivell educatiu, comunitat lingüística), buscant una ubicació extensa quant a la residència dels entrevistats, per aconseguir un mapatge ampli que integrés diferents comunitats de parla nahua per tot l'estat (taula 1 i figura 1).

TAULA 1  
*Municipis i nombre d'entrevistats per regió*

<i>Regions</i>	<i>Municipis</i>	<i>Entrevistats</i>
Huasteca	Benito Juarez, Chicontepec, Ixhuatlán de Madero	19
Centro-Grandes Montañas	Naolinco, Tlaquilpa, Rafael Delgado, Tequila, Los Reyes, Astacinga, San Andrés Tenajapan	15
Las Selvas	Mecayapan, Zaragoza, Catemaco, Pajapan	15

FONT: Elaboració pròpia.

FIGURA 1  
 Mapa d'ubicació dels municipis de residència dels entrevistats



FONT: Elaboració pròpia.

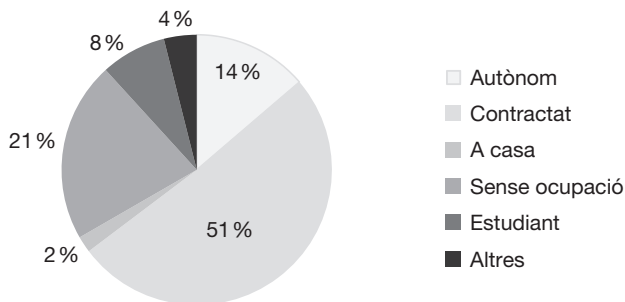
#### 4. RESULTATS

##### 4.1. Característiques sociolaborals

El 88 % dels entrevistats són població activa adulta, majors de vint-i-quatre anys. Tanmateix, la dada més significativa és el lapse de temps transcorregut des de la seva graduació. Així, es distingeix un 47 % que fa quatre anys o menys que és en el mercat de treball, un 51 % fa més de quatre anys, i un 2 % no va declarar l'any de graduació.

Hi ha una gran varietat de situacions ocupacionals (gràfic 1). El 51 % està a l'atur, el 14 % treballa com a autònom, el 8 % va tornar a estudiar, el 21 % busca feina i el 2 % treballa a casa. Entre els entrevistats, la taxa d'atur és d'un 31 %, i la d'ocupació, d'un 78 %.

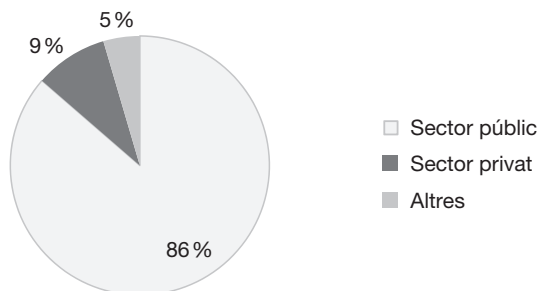
GRÀFIC 1  
 Situació ocupacional i contractual dels entrevistats



FONT: Elaboració pròpia.

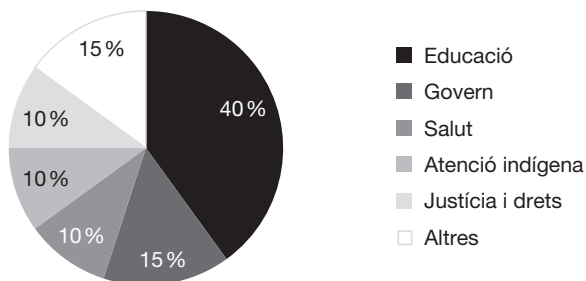
En les modalitats de contractació, trobem contractes temporals, indefinits i vinculats a un patronat. Els càrrecs dels entrevistats que van declarar que treballaven amb contracte són administrador pedagògic, caixer, director de casa de cultura, docent, enllaç regional, formador especialitzat, gestor acadèmic, gestor de vinculació, mediador educatiu, promotor cultural, promotor de salut, regidor, traductor i visitador agrari. Veiem que s'insereixen principalment en llocs de treball relacionats amb el sector públic (gràfic 2) i més específicament en entitats educatives i de govern locals (gràfic 3).

GRÀFIC 2  
*Sectors de contractació entre els entrevistats*



FONT: Elaboració pròpia.

GRÀFIC 3  
*Raó de les entitats on treballen els entrevistats*



FONT: Elaboració pròpia.

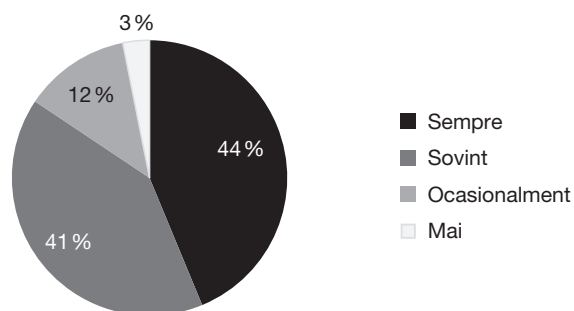
Respecte al sou que reben —pregunta delicada i només contestada pel 67%—, un 16% guanya més de 5.800 ₪ (276 €) al mes. El 34% guanya al mes entre 1.801 ₪ (86 €) i 5.800 ₪, i un altre 16% té un sou inferior als 1.800 ₪, per sota del sou mínim.<sup>2</sup> Els sous més baixos corresponen a càrrecs com el de docent, mentre que els sous més alts corresponen a contractes temporals i indefinits relacionats amb càrrecs de gestor acadèmic, gestor de vinculació, promotor de salut i regidor municipal.

2. La Comisión Nacional de Salarios Mínimos estableix que el sou mínim a Mèxic el 2016 està fixat en 70,10 pesos (₪) diaris (3,30 €), el que representa un sou mensual aproximat que pot variar entre 1.800 ₪ i 2.100 ₪ (100 €).

#### 4.2. Presència i ús del nahua al lloc de treball

Els entrevistats que treballen descriuen certs trets que no se solen considerar derivades d'ubicar-se en el sector públic i en llocs amb un contacte freqüent amb població nahuaparlant. Per exemple, el 97 % utilitza el nahua a la feina, i el 3 % diu que no ho fa (gràfic 4). Aquest 3 % defineix la seva situació laboral com a autoocupació, el que explica que no faci servir el nahua a la feina, pel fet de no integrar-se en un equip de treball, i no empra el nahua amb els seus clients. Per tant, s'afirma que als espais laborals s'utilitza el nahua, però, és aquest ús esporàdic? L'ús no sembla esporàdic i es fa de manera reiterada. El 85 % manifesta que al seu lloc de treball es donen situacions comunicatives per fer un ús continu del nahua. Així, el nahua és una llengua de treball.

GRÀFIC 4  
Freqüència d'ús del nahua dels entrevistats a la feina



FONT: Elaboració pròpia.

A la taula 2 veiem certes habilitats comunicatives complexes emprades en la comunicació pels entrevistats amb els diferents interlocutors, segons el seu nivell jeràrquic.

TAULA 2  
Comunicació interna en nahua segons els interlocutors (% de presència)

	Superior	Company	Subordinat
<i>Explicar a</i>	25 %	70 %	4 %
<i>Entendre a</i>	13 %	63 %	5 %
<i>Aprendre de</i>	25 %	65 %	6 %
<i>Ensenyar a</i>	40 %	65 %	7 %
<i>Analitzar amb</i>	24 %	76 %	0 %
<i>Descriure a</i>	18 %	76 %	0 %

FONT: Elaboració pròpia.



La principal freqüència de l'ús en el treball es dona amb companys i, de manera menor, amb superiors. Amb els subordinats l'ús és puntual, gairebé absent en la majoria dels càrrecs. Si ens hi fixem més detalladament, amb els superiors, les habilitats d'informació són les que més fan servir el nahua (explicar al superior, 25%; aprendre del superior, 25%), mentre que les de recepció i comprensió de la informació proporcionada pel superior no impliquen tant l'ús (entendre el superior, 25%; ensenyar al superior, 25%). Això mostra un ús de la llengua segons l'estatus, el que explica que els superiors tinguin un ús passiu del nahua, al marge que certes temàtiques, per efecte de la diglòssia, no puguin plantejar-se còmodament en nahua. Així i tot, el valor d'estatus sorgeix novament en el cas dels subordinats, on els entrevistats prefereixen plantejar la comunicació en castellà, encara que també podria ser que el personal a càrrec seu fos predominantment castellanoparlant. Pel que fa a la relació amb els companys, on la situació d'estatus i la jerarquia de rols hi és absent, hi ha més presència del nahua en totes les habilitats.

El cas de la comunicació externa (taula 3) és molt diferent, malgrat que pot haver-hi un biaix de resposta derivat d'un plantejament massa general sobre el destinatari dels serveis i productes. Així, la categoria d'usuari se subsumeix en la de *Públic*, encara que en aquest cas la figura d'estudiants com a destinataris del servei educatiu en ocasions es porta a *Altres*.

TAULA 3  
*Comunicació externa en nahua segons els interlocutors (% de presència)*

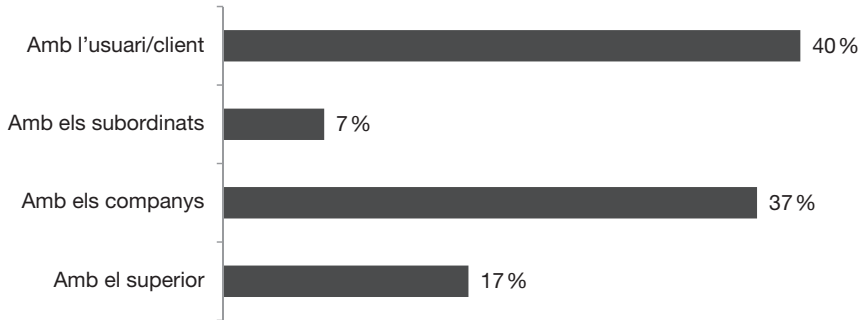
	<i>Clients</i>	<i>Públic</i>	<i>Altres</i>
<i>Explicar a</i>	4 %	70 %	4 %
<i>Entendre a</i>	5 %	63 %	5 %
<i>Aprendre de</i>	0 %	65 %	6 %
<i>Ensenyar a</i>	0 %	65 %	7 %
<i>Analitzar amb</i>	6 %	76 %	0 %
<i>Descriure a</i>	0 %	76 %	0 %

FONT: Elaboració pròpia.

En qualsevol cas, si ens cenyim a la dada que es mostra en les habilitats comunicatives assenyalades a *Públic* com un interlocutor extern, no implicat en els processos laborals interns, veiem que es dona una freqüència molt semblant a l'assenyalada en el cas de la comunicació entre companys (gràfic 5). Això confirmaria una limitació dels temes de conversa per efecte de la diglòssia i de la desactualització, però també mostraria el desplaçament lingüístic pel qual no tots els usuaris són nahuaparlants, i s'establiria el nahua com a llengua de comunicació alternativa.

Es fa patent que la principal situació que planteja l'ús del nahua com a llengua de comunicació és la interrelació horitzontal amb usuaris o clients, ja que la població que fa servir els serveis és en una proporció important nahuaparlant. Això es reflex-

GRÀFIC 5  
*Ús del nahua segons els interlocutors a la feina*

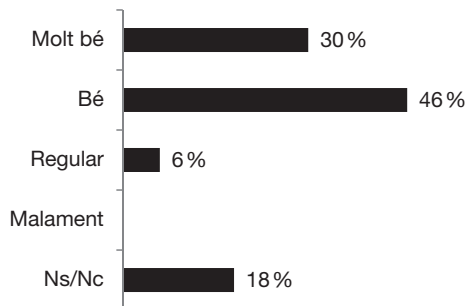


FONT: Elaboració pròpia.

teix també en la comunicació amb els companys de feina. Es veu que hi ha una estructura jeràrquica que imposa l'ús del castellà, com a llengua de prestigi i hegemònica, fet que reforça els rols de control i supervisió dins de l'organigrama. Això explicaria que només el 7% s'adrexi als seus subordinats en nahua. La mateixa interpretació es treu en el cas de dirigir-se a un superior, en què el codi que s'empra l'estableix el superior, i en aquest cas només va proposar comunicar-se en nahua al 17% dels entrevistats. Tot i així, davant el que se sol imaginar, es veu que en aquestes situacions també es fa servir el nahua. Però intentem afinar més sobre quin ús se'n pot fer a partir dels mateixos trets sociolingüístics dels entrevistats.

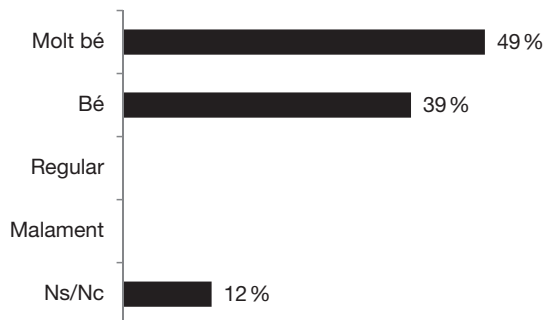
Encara que els entrevistats es van declarar nahuaparlants, el seu grau de desenvolupament d'habilitats és variat. Hi ha un 27% dels entrevistats que es caracteritzen com a recordadors de la llengua, ja que consideren que no l'entenen o no s'hi expressen bé. Un 9% es considera parlant passiu, ja que l'entén bé però no sap expressar-s'hi, i un 6% considera que es fa entendre millor del que ell o ella entén. Tot i així, un 58% es considera parlant proficient. Per aquesta raó veiem que en general els entre-

GRÀFIC 6  
*Habilitat explicativa en nahua*



FONT: Elaboració pròpia.

GRÀFIC 7  
*Habilitat comprensiva en nahua*



FONT: Elaboració pròpia.

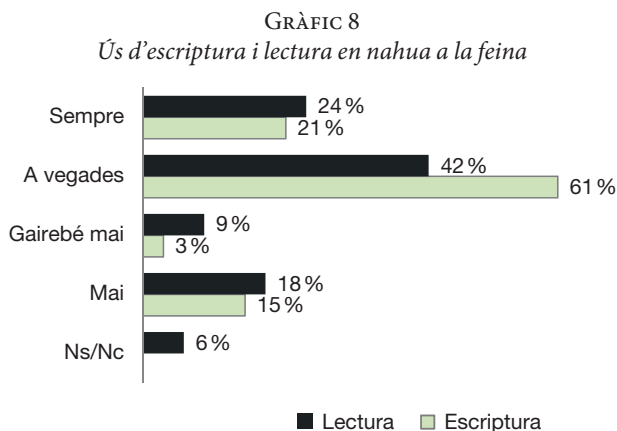
vistats consideren que tenen unes habilitats explicatives i comprensives òptimes, sobretot les comprensives (gràfics 6 i 7).

Aquestes habilitats orals tenen correspondència amb habilitats de lectoescriptura, on se senten més segurs, ja que es tracta de textos no formals o adequats a la seva realitat cultural. Així, el 73 % assenyalen que sap llegir i escriure. Només un 12 % es reconeix analfabet, i un 15 % es reconeix analfabet funcional (només sap llegir o escriure). Aquest tret ens desmunta el prejudici que els parlants de llengües indígenes nacionals únicament fan servir les seves llengües de manera oral i, per tant, no milloren les habilitats orientades a desenvolupar pràctiques lectores. D'altra banda, es podria pensar que aquest ús és personal i s'ha exclòs del lloc de treball. El 81 % dels entrevistats afirma que necessita l'ús de l'escriptura en el seu espai de feina, i un 71 % per llegir textos escrits en nahua (gràfic 8).

Cal assenyalar que els motius adduïts per justificar la necessitat d'escriure tenen molt a veure amb necessitats comunicatives de tipus didàctic, amb una intenció explicativa (cartells, tríptics i fullets, elements lúdics). Pel que fa a l'elaboració de documents administratius, hi ha l'activitat de traductors i d'empleats municipals en la qual l'ús escrit de la llengua nahua es concreta en la redacció d'actes d'acords en assemblees d'emprius o comunes. Això suposa que l'ús escrit es fa en diferents suports (paper, formats electrònics). Respecte a la lectura de textos en nahua, respon a necessitats d'estudi d'altres varietats lingüístiques o per entendre la gramàtica de la llengua, d'aprenentatge o d'interpretació de textos codificats en nahua (l'himne nacional, fullets, llibres, revistes).

Aquestes dades mostren que l'ús del nahua en l'espai de treball es fa de manera oral i textual. Això es justifica perquè els entrevistats afirmen que una bona part dels usuaris no coneixen el castellà o no en tenen un nivell de comprensió adequat.

Un aspecte que dona consistència al cas és la regularitat d'aquest ús en les diferents regions on s'ubiquen els participants de l'estudi. Tots els entrevistats de Las Selvas i de Centro-Grandes Montañas fan servir el nahua a la feina. Només a la Huasteca un 22 % diu que no fa servir aquesta llengua a la feina, espai on pot influir el fet que s'hi



FONT: Elaboració pròpia.

parlin sis llengües nacionals. Igualment, si encreuem la dada d'ús i no ús amb els grups segons el temps de permanència en el mercat de treball, el 100 % del grup amb quatre o menys anys d'antiguitat sempre fa servir la llengua nahua, i el 18 %, amb més de quatre anys, no la utilitza, la qual cosa pot implicar que les generacions més recents de graduats tinguin més interioritzada la necessitat del seu ús o que els seus llocs de treball n'exigeixin un ús continu. Si considerem la variable sexe, hi ha una paritat en el fet que el 80 % de les dones i el 82 % dels homes usen el nahua. Es conclou que, entre els entrevistats, l'ús del nahua a la feina és una constant i no depèn de variables com la localització geogràfica, l'antiguitat laboral o el sexe.

### 4.3. Ser parlant com a avantatge en el reclutament laboral

Des de la seva experiència, el 88 % dels entrevistats va considerar que ser parlant de nahua suposa un avantatge laboral. Afirmen que això va servir per realitzar les seves funcions i resoldre tasques on la comunicació exigia l'ús del nahua. Comparant amb d'altres companys no nahuaparlants o nahuaparlants no proficients, els seus coneixements i destreses es van manifestar com a competències tècniques que mostraven un valor estratègic en el seu context. Això porta a escoltar afirmacions que fa anys era impensable sentir, com ara que ser parlant de nahua es avantatjós «porque nos abre la puertas para encontrar empleo» (H, docent, 27, 4, Sel)<sup>3</sup>, i fins i tot que «en la actualidad es un requisito muy indispensable, más en los campos o áreas en donde se atiende comunidades indígenas» (H, promotor de salut, 26, 4, Hua). Això suposa que almenys en el mercat local de treball o en l'oferta laboral dirigida a desenvolupar pro-

3. Per a la citació dels *verbata* dels entrevistats, utilitzem l'estructura següent: sexe (H/D), ocupació, edat, anys de permanència en el mercat de treball i regió (Hua: Huasteca; CGM: Centro-Grandes Montañas; Sel: Selvas).

jectes productius o de serveis en regions amb diversitat lingüística autòctona, no només es veu com a quelcom normal que aquesta diversitat estigui present en la comunicació a la feina, sinó que a més a més es demani un perfil amb aquestes característiques que pugui adaptar-se als trets i usos de l'usuari o client, mostrant una atenció de qualitat a partir d'un tracte amable i pertinent lingüísticament.

Els entrevistats declaren que és freqüent tractar amb persones que no coneixen el castellà, ja que «en la mayoría de las comunidades de la región hablan nahua» (D, docent, 28, 6, Hua) i, per tant, és un requisit per assegurar la comunicació perquè «me puedo expresar y puedo entender a los demás» (H, docent, 27, 6, CGM) en aquells espais on abans no es feia servir o es considerava prohibit, ja que ara «muchas gente de la zona rural no puede expresarse fácilmente [en español]» (D, directora de casa de cultura, 27, 6, CGM).

Fins i tot alguns assenyalen que ser bilingües els permet tenir una visió més adequada per abordar les necessitats de les persones que atenen, perquè els genera confiança en la mesura que la llengua serveix també com a element per reconèixer l'empleat com un igual i una persona que coneix o entén el seu context i les seves demandes. Es facilita l'empatia en la comunicació i simpatia cap a l'entitat contractant «porque en las comunidades y con grupos de personas es ventaja, además [de] crear confianza para expresarse» (D, administradora pedagògica, 25, 4, CGM), ja que «hablar en el mismo idioma nos permite desarrollar las actividades en confianza y sobre todo de manera armónica» (D, educadora intercultural, 25, 3, Sel).

Aquest valor d'ús i de canvi desperta un orgull lingüístic que trenca les distàncies socials que estableixen les jerarquies, segons principis racistes interioritzats. Així, un entrevistat recalca que «desde mi punto de vista sí me ha abierto la puerta a grandes cosas, tanto en mi vida profesional como en lo laboral, el pertenecer a un pueblo originario, el conocer mi cultura y la lengua» (D, docent, 25, 4, CGM).

A això no és aliè, com a part d'un procés de professionalisme, una consciència i sensibilitat respecte al compromís i pràcticament l'obligatorietat de fer servir aquestes llengües en els espais on treballen i en correspondència amb les comunitats com a demandants de serveis. Trobem arguments que manifesten una visió de la pròpia realitat del grup lingüístic que ho redimensiona en una posició no minoritzada. Així, destaca la presència i pes demogràfic del grup lingüístic amb arguments com «es la segunda lengua más hablada en México donde requiere atención a la población hablante» (H, enllaç regional, 27, 5, Hua); o la normalitat de la configuració multicultural de la societat mexicana i, per tant, la seva capacitat per participar i aportar des de la seva idiosincràsia al desenvolupament social i cultural, afirmant que «los contextos se han vuelto multiculturales y cada vez se está reconociendo la importancia de las lenguas como medio de comunicación por ende, hablar una lengua te permite generar u ofertar conocimiento comunitario» (H, docent, 31, 4, Sel).

Encara que el caràcter públic i en ocasions indigenista d'algunes entitats contractants, i derivat d'aquest caràcter públic, pugui determinar aquests discursos, l'actitud d'aquests treballadors implica una relació més normalitzada, intercultural, horitzontal i gens paternal de l'ús del nahua o del castellà. Així es modifiquen de manera inci-

piet, però coherent, certes cultures del treball a partir de la comunicació interna amb el propòsit de ser entitats de servei, i s'arriba a afirmar que «hoy en día se requiere a profesionales capacitados hablantes de alguna lengua indígena en la mayoría de las instituciones» (H, promotor cultural, 45, 7, Hua), ja que «actualmente las instituciones gubernamentales están tomando en cuenta las lenguas indígenas» (D, enllaç regional, 26, 2, CGM).

Tot i així, un 6 % considera que parlar nahua encara pot ser un desavantatge, si sortim d'aquests contextos que en justifiquen l'ús com una necessitat comunicativa, i en relativitza el valor des del mateix principi de pertinència, sota la justificació que «la mayoría de los empleos no lo requieren» (H, traductor, 46, 6, Sel).

En qualsevol cas, una manera de contrastar aquestes opinions és amb les valoracions mateixes dels ocupadors. El 75 % de les entitats entrevistades valorava positivament que el candidat fos parlant d'una llengua indígena, per la pertinència lingüística exigida per a càrrecs, i per la millora del servei i atenció a la població de les seves àrees de cobertura, parlant d'aquestes llengües (Bernal Lorenzo *et al.*, 2016b: 17). Fins i tot, un altre 75 % considerava que conèixer aquestes llengües suposava una competència estratègica per a l'entitat, fins i tot per sobre del coneixement d'una llengua estrangera (2016b: 17).

Aquesta dada contrasta amb els processos de selecció i reclutament, ja que només un 25 % d'aquestes entitats sol·licitava al candidat acreditar el seu domini de les referides llengües nacionals. Aquesta situació, abans d'interpretar-se com a desinterès o minusvalorització, el que reflecteix és l'absència d'òrgans de certificació o acreditació de les llengües nacionals i de protocols o proves de selecció, i la situació de desactivació i desplaçament lingüístic que implica la manca d'avaluadors. Per aquest motiu, no hi ha una regulació per avaluar aquesta condició en els processos de selecció, ni hi ha processos d'acreditació i regulació estandarditzats. Això és el que dona sentit a la seva demanda, però també al fet que els contractadors vegin desitjable que aquests procediments existeixin, ja que el 75 % va declarar que seria important que el candidat o candidata presentés alguna acreditació (2016b: 18). Per això, no es pot considerar que en el cas de graduats de la UVI la seva titulació tingui aquest paper, ja que el 62 % de les entitats estan satisfetes amb l'execució dels seus empleats amb aquest perfil educatiu, pel fet que responen a les seves necessitats (2016b: 16).

## 5. CONCLUSIÓ

Els resultats obtinguts no pretenen, com ja s'ha dit, ser representatius de la situació laboral general de la població indígena de Veracruz, però sí reconèixer si una llengua indígena nacional té un paper en processos laborals i comunicatius que es desenvolupen en els llocs de treball. En aquest cas, el que es constata és que la llengua nahua s'utilitza a la feina com a llengua de treball oral i escrita. S'usa amb usuaris o clients i amb companys de feina com a part de les seves funcions.

Aquesta situació s'identifica en el cas dels professionals nahues graduats de la UVI. Entre ells i elles, la condició de ser parlant d'una llengua indígena nacional es revalor

gràcies al fet de ser una llengua que es fa servir a la feina —per a l'atenció i la col·laboració— i es requereix per treballar en els contextos local i estatal en llocs qualificats. La creixent demanda de professionals bilingües i l'escassetat de parlants proficients, generada pel desplaçament i la insuficiència de parlants titulats universitaris, provoca la transformació del capital lingüístic en capital humà, en adquirir valor d'ús i de canvi en els processos comunicatius que donen accés i proporcionen els serveis públics de manera eficaç. Això implica que fins i tot els contractadors necessitin i valorin una millor utilització d'aquestes llengües en l'exercici laboral i es requereixin procediments d'avaluació per seleccionar i reclutar parlants d'aquestes llengües.

Aquest fet el converteix en un factor vitalitzador de la llengua perquè incrementa el seu valor de canvi i d'ús en espais on abans s'impedia o no se'n promovia l'ús. Per tant, la inserció de nahuaparlants universitaris que conserven i desenvolupen la seva llengua materna en l'espai de treball es pot considerar una resposta a les mobilitzacions socials en pro del manteniment i la visibilitat de les llengües nacionals i de les reformes legislatives que han generat un espai públic plurilingüe. Igual que aquestes reformes tenen un reflex en el camp educatiu universitari (Figuroa Saavedra *et al.*, 2014: 72-73), és evident que també el tenen en el camp laboral. Per aquest motiu, l'estudi específic d'aquest factor és important i rellevant, i pot ser clau per a l'èxit de les polítiques de normalització i planificació lingüística en l'estat de Veracruz.

Òbviament, encara es tracta d'un cas atípic que reafirma l'existència de prejudicis que s'estan revertint en determinats àmbits professionals associats amb el sector públic i la població indígena. Així, hi ha factors (ús preferent del castellà en situacions jeràrquiques, baixos sous associats als llocs de treball que requereixen aquestes habilitats com una competència laboral clau) que no ajuden a la inclusió de les llengües nacionals en l'espai de treball ni reconeixen el benefici social i productiu derivat.

## 6. AGRAÏMENTS

Un agraïment al Grup de Treball de l'Àrea de Normalització Lingüística (Universitat Veracruzana Intercultural) per facilitar-me l'accés a les dades que han fet possible aquest article, i, especialment, a la doctora Daisy Bernal Lorenzo per haver-ne fet una revisió prèvia. També vull agrair a Armando López Sousa la traducció al català d'aquest article.

## BIBLIOGRAFIA DE REFERÈNCIA

- AGIRREZABAL, Lore (2011). *La experiencia vasca: Claves para la recuperación lingüística e identitaria*. Eskoriatza: Garabide Elkartea.
- ALARCÓN, Amado (2011). «Economia de la llengua». *Treballs de Sociolingüística Catalana*, núm. 21, p. 19-27.
- ARMSTRONG, Alex (2004). *The returns to bilingualism in the Canadian labour market*. Tesi de llicenciatura. Ottawa: Carleton University.

- BARABÁS, Alicia M. (2014). «Multiculturalismo, pluralismo cultural y interculturalidad en el contexto de América Latina: la presencia de los pueblos originarios». *Configurações* [Braga], núm. 14, p. 11-24.
- BARTOLOMÉ, Miguel A. (1996). *Pluralismo cultural y redefinición del estado en México*. Brasília: Universidade de Brasília.
- BERNAL LORENZO, Daisy [et al.] (2016a). *Reporte de situación laboral y necesidades formativas de egresados 2015* [en línea]. Xalapa: UVI. Área de Normalización Lingüística. <[http://www.uv.mx/uvi/files/2016/03/UVI\\_ReporteEgresados\\_2015.pdf](http://www.uv.mx/uvi/files/2016/03/UVI_ReporteEgresados_2015.pdf)> [Consulta: 8 diciembre 2016].
- (2016b). *Reporte de necesidades laborales y formativas de empleadores 2015* [en línea]. Xalapa: UVI. Área de Normalización Lingüística. <[http://www.uv.mx/uvi/files/2016/03/UVI\\_ReporteNecesidadesEmpleadores\\_2015.pdf](http://www.uv.mx/uvi/files/2016/03/UVI_ReporteNecesidadesEmpleadores_2015.pdf)> [Consulta: 8 diciembre 2016].
- COLLER, Xavier (2005). *Estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. (Cuadernos Metodológicos; 30)
- COLOMER, Josep Maria (1996). *La utilitat del bilingüisme: Una proposta de pluralisme lingüístic a Catalunya, Espanya i Europa*. Barcelona: Edicions 62.
- CONEVAL (2014). *La pobreza en la población indígena de México, 2012*. México: Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- DIETZ, Gunther (2014). «Educación intercultural en México». *CPU-e: Revista de Investigación Educativa*, núm. 18, p. 162-171.
- FIGUEROA SAAVEDRA, Miguel [et al.] (2014). «La incorporación de las lenguas indígenas nacionales al desarrollo académico universitario: la experiencia de la Universidad Veracruzana». *Revista de la Educación Superior*, vol. XLIII (3), núm. 171, p. 67-92.
- HORBATH, Jorge Enrique (2008). «La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente». A: ZABALLA ARGÜELLES, M. C. (comp.). *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*. Bogotá: Siglo del Hombre: CLACSO, p. 25-52.
- JIMÉNEZ, Juan Carlos (2006). *La economía de la lengua: una visión de conjunto*. Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales: Fundación Telefónica. (Documentos de Trabajo. El Valor Económico del Español; 1/6)
- MUÑOZ, Héctor (2005). *Inmigración indomexicana a Estados Unidos: la aproximación conflictiva entre la americanización y la etnodiversidad* [en línea]. <<http://www.amarauna-languages.com/orokorra/artikuluak/eu/HMu%F1ozBilbao2005.pdf>> [Consulta: 8 diciembre 2016].
- SCHMELKES, Sylvia (2009). «El problema de la educación para la diversidad». A: MENDOZA ZUANY, R. G. (comp.). *Gestión de la diversidad: Diálogos interdisciplinarios*. Xalapa: Universidad Veracruzana, p. 17-34.
- STRUBELL, Miquel (2006). *Competencia lingüística y uso de la lengua: Comportamiento lingüístico interpersonal y cambio de idioma* [en línea]. <[http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/informacion/artik3\\_1\\_strubell\\_05\\_10/es\\_10616/artik3\\_1\\_strubell\\_05\\_10.html](http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/informacion/artik3_1_strubell_05_10/es_10616/artik3_1_strubell_05_10.html)> [Consulta: 8 diciembre 2016].