

## Entrevista a Koldobike Muniain, presidenta del Comité de Empresa de la Diputación Foral

*Koldobike Muniain es zarauztarra, y empleada del Departamento de Administración Foral. Actualmente, es la presidenta del Comité de Empresa de la Diputación, forma parte de la sección sindical del sindicato LAB. Hemos querido preguntarle sobre las costumbres lingüísticas del personal de la Diputación y sobre el plan de uso de lenguas oficiales de ésta.*

**Pregunta.** Cada vez son más las personas euskaldunes, hablantes de euskera, en la plantilla de la Diputación. ¿En su opinión, ello ha supuesto que el euskera sea cada vez más lengua de relación entre el personal?

**Respuesta.** Sí, sin duda alguna. Llevo muchos años trabajando en la Diputación, y recuerdo que cuando entré la lengua de relación mayoritaria era el castellano (hablo del año 1980). Ha habido una evolución lingüística evidente. Sin embargo, y aunque hay diferencia de una oficina a otra, tengo la percepción de que las personas euskaldunes no utilizamos el euskera con naturalidad, sobre todo en las conversaciones sobre el trabajo. Existe una fuerte tendencia a relacionarse en castellano. Y a nivel escrito, una inercia todavía mayor. El número de hablantes de euskera no se refleja todavía en el uso lingüístico. Hay toda una tarea de promoción por realizar.

**P.** Y en la actividad diaria de las secciones sindicales, se habla más euskera hoy?

Desconozco la tendencia existente en las otras secciones, pero en la nuestra, la de LAB, el euskera siempre ha sido la lengua principal de relación. Digo la principal, dado que las actitudes y comportamientos lingüísticos cambian de unas personas a otras. "¿Más que antes?". Parecido, diría yo. A nuestra sección, el uso de euskera a nivel escrito nos exige un mayor esfuerzo, ya que hacemos mucho trabajo de traducción.

**P.** La Diputación ha de prestar servicio a toda la ciudadanía gipuzkoana y, además, ha de hacerlo en la lengua de su elección. En general, se ha avanzado sensiblemente en el aspecto lingüístico a la hora de atender y prestar servicio al público en la lengua de su elección, pero todavía se presentan quejas relacionadas con la lengua de servicio. ¿Cómo pueden solucionarse esas lagunas?

A mi parecer, el problema no podrá ser resuelto satisfactoriamente mientras todo el personal no esté capacitado para usar ambas lenguas a nivel hablado y escrito. Está bien colocar a personas bilingües en puestos de atención al público, pero a menudo eso no supone más que el primer paso en las relaciones administrativas. ¿Qué hacemos si, aun siendo dicho personal capaz de expresarse en ambas lenguas, quienes posteriormente han de resolver los temas desconocen el euskera? Hay que tener una visión integral del servicio público, también desde el punto de vista lingüístico. ¿A qué persona euskaldun no le ha ocurrido que siendo atendida en euskera en la ventanilla, posteriormente, cuando ha de acudir al personal técnico, éste no ha podido atenderle en dicha lengua? No llevo a comprender (ni lo comparto)

que en las convocatorias de puestos se exija los perfiles lingüísticos 3 y 4 y después se tenga una tendencia a realizar todo el trabajo sólo en castellano. Si no conseguimos dar la vuelta a la situación, si los planes de perfiles lingüísticos no sirven para prestar el servicio público también en euskera, estaremos ante un fracaso.

En primer lugar, por consiguiente, todo el personal nuevo que se incorpore a la institución debería ser bilingüe, si es que realmente se desea garantizar los derechos lingüísticos de toda la ciudadanía, también la vasco parlante.

En segundo lugar, debemos conseguir que toda la formación que se nos ofrece al personal de la Diputación se proporcione también en euskera. Mientras eso no ocurra, por lo menos hay que ofrecer dicha oportunidad a todo el personal con un nivel suficiente para desenvolverse en euskera, con el fin de ir reforzando su capacidad de prestar el servicio también en euskera.

Y, en tercer lugar, las trabajadoras y trabajadores hemos de tomar conciencia de la responsabilidad que nos corresponde en la tarea de normalización lingüística, sobre todo en la correspondiente al uso del euskera. No es una cuestión valadí, ya que está en juego la continuidad de la lengua de una comunidad de hablantes de euskera.

**P. Uno de los objetivos de la Diputación es que también el euskera sea lengua de trabajo del personal. A su entender, ¿qué avances pueden darse en la Diputación en dicho sentido y cómo pueden ayudar a ello tanto el Comité de Empresa y las secciones sindicales forales?**

Al responder a la cuestión anterior, he mencionado algunos pasos que pueden ir dándose. Tanto el Comité de Empresa como las secciones sindicales podemos realizar una gran tarea en dicho sentido, apoyando e impulsando iniciativas como las que se llevan a cabo desde el Colectivo del Personal Bilingüe (de Hacienda), de tal manera que el propio personal seamos el principal protagonista en la construcción de una convivencia lingüística equilibrada dentro y hacia fuera de la Diputación.

**P. En las diferentes cartas de servicios la Diputación apuesta por respetar la opción lingüística de la ciudadanía. ¿Cree usted que dicha apuesta puede plantearse también en el caso del personal de la Diputación, por ejemplo cuando en la planificación de un curso de formación se presenta el hecho de no completarse un grupo suficiente de personas como razón para no organizar dicho curso?**

En mi opinión, ese hecho es inadmisibles. Hay que hacer una tarea de promoción también en los cursos que se organizan en euskera; no podemos decir "no existe un número de personas suficiente y, por tanto, anulamos el curso". Todo el mundo sabe que existe un número alto de personas euskaldunes en los cursos que se imparten en castellano, donde hay un importante potencial para dirigirlos a cursos en euskera. Pero, ¿a quién corresponde dicha tarea? Tanto los responsables de la Diputación como los organismos que representamos al personal tenemos qué decir y aportar.