

Comisión de Ética Pública

Asunto 002/2025

ACUERDO RELATIVO A LA CONSULTA EFECTUADA POR (...) EN RELACIÓN CON LA RESOLUCIÓN DE LA DIRECTORA GENERAL DE OSALAN SOBRE LA CONVOCATORIA PARA LA PROVISIÓN POR EL SISTEMA DE LIBRE DESIGNACIÓN DE UN PUESTO DE TRABAJO EN OSALAN.

1.- Se ha recibido en la Comisión de Ética Pública (CEP) copia de la denuncia presentada por un trabajador de Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Osalan) contra la directora general del mencionado ente público.

2.- En el escrito remitido por el interesado se señala que la Resolución de la Directora General de Osalan por la que se declara desierta la convocatoria para la provisión de un puesto de trabajo, por el sistema de libre designación, va acompañada de una Memoria Explicativa en la que se hace referencia a los motivos por los que no se le considera idóneo para el puesto; y, asimismo, que dicha Resolución, junto con la Memoria, fue remitida al resto de las personas que se presentaron a la convocatoria.

El interesado entiende que los motivos por los que no se le considera idóneo para el puesto que se recogen en la Memoria Explicativa, en la que se cuestiona su capacidad para trabajar en equipo y sus habilidades de liderazgo, no debían de haberse remitido al resto de las personas que se presentaron a la convocatoria, por lo que solicitó la anulación de la Memoria explicativa y el cese de la difusión de esta.

3.- El interesado presentó una reclamación ante Osalan solicitando la anulación de la Memoria Explicativa, así como una reclamación ante la Autoridad Vasca de Protección de Datos y un recurso contencioso-administrativo ante un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Donostia-San Sebastián.

Solicita la intervención de esta CEP por entender que se han vulnerado diversos apartados del CEC.

4- De conformidad con lo establecido en el artículo 16.3.1. del Código Ético y de Conducta (CEC), es función de la CEP resolver las consultas formuladas por los cargos públicos de la Administración de la CAE y su sector público, así como por cualquier otra instancia, en relación con la aplicación del CEC.

5.- En su virtud, haciendo uso de las herramientas telemáticas a las que se refiere el inciso segundo del apartado 16.4 del CEC, esta CEP ha adoptado por unanimidad el siguiente

ACUERDO:

I.- Antecedentes.

1.- El Código Ético y de Conducta inicialmente aprobado por el Consejo de Gobierno vasco el 28 de mayo de 2013 y actualmente recogido en el Texto Refundido aprobado el 22 de noviembre de 2016 (CEC) nace del propósito de recuperar el sentido ético de la política y de la apuesta por restablecer la confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

A tal efecto, el citado Código identifica las conductas, actitudes y comportamientos exigibles a los cargos públicos y asimilados que forman parte de la alta dirección ejecutiva del Gobierno Vasco, con objeto de que sus acciones, tanto públicas como privadas, se mantengan en consonancia con los valores, principios y estándares de conducta previamente fijados en el mismo. Todo ello, con el fin último de promover la integridad y la ejemplaridad, salvaguardando la imagen institucional del Gobierno, reforzando su eficiencia y evitando que la confianza de la ciudadanía en sus instituciones sufra menoscabo alguno.

2.- Por su parte, la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de intereses de los Cargos Públicos (LCCCI), tiene como finalidad la satisfacción de un deber ético por quien ejerce esas funciones públicas y, también, de un deber social, pues trata de preservar la legítima confianza que la sociedad deposita en quien gestiona el interés común, así como la transparencia de su actuación en la vida política.

El Capítulo II de la citada ley se dedica a la importante función de establecer los principios generales que informan el Código de Conducta de los cargos públicos.

Su pretensión no es solo declarativa o informativa del modelo de servidor público que se quiere preservar y garantizar, sino que se trata de un texto normativo que establece, con la fuerza de la ley, los deberes a mantener en el desempeño de la función pública que corresponde al cargo.

En este sentido, el CEC hace suyo el contenido del Capítulo II de la Ley 1/2014 en el que se regulan los principios generales que informan el Código de Conducta de los cargos públicos.

Asimismo, la Ley 1/2014 amplía el concepto de cargo público en aras de la consolidación del control y el fomento de la transparencia en el ejercicio de las funciones de dirección en el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi y cuya regulación se recoge en el actual CEC.

3.- El CEC se articula en torno a cinco valores básicos -la Integridad, la Excelencia, el Alineamiento entre la Política y la Gestión, el Liderazgo y la Innovación- y seis principios esenciales: la Imparcialidad y Objetividad, la Responsabilidad por la Gestión, la Transparencia y Gobierno Abierto, la Honestidad y Desinterés subjetivo, el Respeto y la Ejemplaridad.

En este marco de valores y principios, el Código incorpora un amplio catálogo de conductas, actitudes y comportamientos, que constituyen el parámetro de referencia con el que ha de operar esta CEP para dar respuesta a las cuestiones y dilemas éticos que puedan someter a su consideración, tanto los cargos públicos y asimilados voluntariamente adheridos al mismo, como tercera personas sinceramente interesadas en el efectivo cumplimiento de sus previsiones.

4.- A tal efecto, el apartado 16.3. del CEC establece en su inciso primero que la CEP, será el órgano competente para “recibir las quejas o denuncias, en su caso, sobre posibles incumplimientos de los valores, principios o conductas recogidos en el Código Ético y de Conducta y darles el trámite que proceda”.

II.- Cuestión sometida a la consideración de la CEP.

1.- (...) remite a esta Comisión de Ética Pública un escrito en el que muestra su disconformidad con el hecho de que, en la convocatoria para la provisión de una plaza, por el sistema de libre designación, la Resolución por la que se declara desierta y la Memoria Explicativa que acompaña a la misma fuera remitida al resto de las personas que se presentaron a dicha convocatoria.

En el escrito remitido señala que entiende que en la Memoria se cuestiona su capacidad para trabajar en equipo y sus habilidades de liderazgo.

Dicha memoria fue remitida a todas las personas participantes en la convocatoria, además, sin la advertencia de que no se debiera proceder a la difusión de su contenido.

Considera que la difusión a terceros de las valoraciones junto con sus datos de carácter personal constituye una violación de los derechos recogidos en el Reglamento Europeo de Protección de Datos de carácter personal.

Entiende, además, que se han vulnerado principios del Código Ético y de Conducta por parte de la directora general de Osalan, en concreto menciona los apartados 6.d), 9.c), 12.f) y 13.i).

2.- Junto con el escrito enviado a esta Comisión de Ética Pública remite la siguiente documentación:

- Resolución de la directora general de Osalan declarando desierta la convocatoria para la provisión de la plaza y Memoria Explicativa.
- Escrito dirigido a la directora general de Osalan solicitando la anulación y eliminación de la Memoria Explicativa.
- Respuesta de la directora general de Osalan a dicha solicitud.
- Aviso de la directora general de Osalan a los participantes en la convocatoria señalando que la Memoria Explicativa contiene datos de carácter personal y, por lo tanto, no puede ser reproducido, transmitido ni registrado.
- Acuerdo de la Autoridad Vasca de Protección de Datos en relación con la denuncia presentada por el interesado.
- Sentencia del Juzgado Contencioso-Administrativo nº 3 de Donostia-San Sebastián.

3.- Recibida la denuncia del Sr. (...), con la finalidad de que la Comisión de Ética Pública pudiera contar con los antecedentes suficientes para estudiar el caso remitido, se dio cuenta de la misma a la directora general de Osalan para que diera traslado de las manifestaciones y alegaciones que estimara oportunas respecto a los hechos y consideraciones que se hacen en el escrito.

4.- En la contestación remitida a la CEP señala, entre otras cuestiones, que para la valoración de los candidatos/as tuvo en cuenta la capacidad de liderazgo, la capacidad para la resolución de conflictos, la capacidad para gestionar equipos, el propio trabajo en equipo, la capacidad para la puesta en marcha y gestión de proyectos, habilidades que, a su juicio eran necesarias para el puesto.

No se seleccionó a ninguna persona y, al objeto de mostrar la mayor transparencia en todo el proceso, y dado que se había explicado cómo se valoraría el currículum y las habilidades comentadas, se realizó una memoria justificativa que se comunicó a las personas interesadas; en ningún caso se hizo pública la memoria justificativa fuera del propio procedimiento.

5.- El Sr. (...) presentó una Reclamación a Osalan en la que solicitaba la anulación y eliminación de la Memoria Explicativa en la que se sustentaba la Resolución de la Directora General por la que se declaraba desierta la convocatoria para la provisión, por el sistema de libre designación, del puesto de trabajo; solicitaba, además, que se comunicase dicha anulación a todas las personas a las que se había distribuido y difundido la citada Memoria, advirtiendo de que no debían de proceder a la difusión de su contenido.

En contestación a la Reclamación presentada, Osalan señalaba que la Memoria Explicativa era en sí misma un acto de trámite y, por tanto, no susceptible de ser impugnado en vía administrativa; se le indicaba que en la memoria explicativa se incluían las estimaciones y los criterios empleados, como en cualquier otro proceso competitivo, para que las personas candidatas puedan conocer la valoración, a fin de evitar indefensión.

De la memoria únicamente se da traslado a las personas que han concurrido en el proceso, mientras que la Resolución, que ha de ser necesariamente publicada en el Boletín Oficial del País Vasco a efectos de publicidad, se limita a observar que el proceso se ha declarado desierto, sin incluir datos personales.

Se entiende que existe un deber de confidencialidad y, por lo tanto, las personas interesadas no debían de proceder a la difusión del contenido, ya que se recibe exclusivamente a efectos informativos y, en su caso, para garantizar una adecuada defensa en caso de posible recurso.

Se remitió a las personas que habían concurrido a la convocatoria un recordatorio en el que se indicaba que el listado contenía datos de carácter personal y que dicho listado no constituía fuente de acceso público y no podía ser reproducido ni en todo ni en parte, ni transmitido ni registrado mediante ningún sistema de recuperación de la información, sin el consentimiento de los propios afectados.

6.- El interesado interpuso un recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Donostia-San Sebastián; la sentencia dictada por el Juzgado de lo contencioso-administrativo declara la inadmisibilidad del recurso respecto de la Memoria Explicativa por no ser la misma susceptible de impugnación y estima el recurso contencioso-administrativo interpuesto frente a la publicación y difusión a terceros del contenido de la

Memoria Explicativa y se anula por no ser ajustada a derecho y vulnerar el derecho del recurrente a su intimidad personal y su honor.

7- En cumplimiento de la Sentencia, por parte del Osalan se procedió a enviar un correo a las personas integrantes del proceso de selección con el objetivo de recordarles el deber de confidencialidad al que están sometidos y, por lo tanto, la prohibición de difundir el contenido de la Memoria Explicativa objeto de controversia.

8.- El interesado presentó, también, en la Autoridad Vasca de Protección de Datos una reclamación en la que ponía en conocimiento de ésta, hechos que podían constituir una infracción de la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

La Autoridad de Protección de Datos resolvió apercibir a Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales por haber infringido el principio de integridad y confidencialidad proclamado en el artículo 5.1.f) del RGPD, lo que constituye una infracción prevista en el artículo 83.5.a) del mismo texto legal y requería a Osalan para que adoptara las medidas organizativas internas tendentes a evitar en el futuro conductas como las referidas en el procedimiento.

9- Como ya hemos puesto de manifiesto en varios Acuerdos, la tarea que tiene encomendada esta CEP consiste, básicamente, en resolver las consultas y denuncias que se le formulen en torno a la adecuación de la conducta de los cargos públicos del sector público de la CAPV a las pautas de conducta fijadas en el CEC. Por lo demás, cabe destacar que no se ocupa de determinar si las conductas sometidas a su consideración pueden considerarse éticas o no con carácter absoluto, sino si tales conductas contravienen o no, concretamente, los valores, principios y conductas definidos en el CEC.

En línea con la reflexión anterior, es necesario subrayar aquí, por lo tanto, que la labor de esta Comisión de Ética Pública no consiste en emitir juicios en torno a la legalidad de la actuación administrativa o a la corrección jurídica del proceder de los altos cargos. Así, si bien lo anterior no implica que la legalidad se constituya como elemento ajeno a la conducta ética de los cargos públicos, esta Comisión no puede constituirse como un órgano revisor de la actividad de los cargos en su faceta administrativa, lo que la abocaría a convertirse en una instancia más, paralela a la administrativa e, incluso, a la jurisdiccional. Es por ello por lo que la actividad de la Comisión de Ética Pública debe centrarse, como ya se ha mencionado, en el análisis sobre la observancia del CEC por parte de los cargos públicos y asimilados que han formalizado su voluntaria adhesión al mismo.

10- Ya desde sus primeras Resoluciones la CEP ha querido delimitar su labor al ámbito del orden ético y, más exclusivamente, a dictaminar sobre la observancia del CEC por parte de los cargos públicos y asimilados que han formalizado su voluntaria adhesión al mismo. El cumplimiento del ordenamiento jurídico no es en absoluto irrelevante, en todo caso, pero esta Comisión no tiene como uno de sus cometidos la emisión de juicios en torno a la legalidad de una actuación administrativa o, en su caso, la corrección jurídica del proceder de los altos cargos.

En el presente asunto sometido a conocimiento de la CEP ya ha habido un pronunciamiento de un órgano judicial, así como de la Autoridad Vasca de Protección de Datos, que en el ámbito de sus respectivas competencias han dictado las resoluciones correspondientes.

Esta Comisión no sólo no puede arrogarse funciones de enjuiciamiento y valoración de elementos que, fuera de su ámbito subjetivo, la ley reserva en exclusiva a otros órganos específicos y determinados como son los órganos judiciales o la Autoridad Vasca de Protección de Datos, sino que debe de respetarlos y acatarlos.

Nos hallamos, por lo tanto, ante dos cuestiones estrictamente jurídicas, para cuya resolución, el ordenamiento jurídico tiene previstas y determinadas, con rigurosa atribución de competencias a órganos concretos, bien sean órganos administrativos bien sean órganos judiciales, sin que esta Comisión pueda ni deba interferir en su desarrollo.

Así pues, no corresponde a esta CEP determinar si la Memoria Explicativa o su difusión pueden llegar a vulnerar el ordenamiento jurídico vigente, sino que se limita a analizar si el comportamiento de la directora general de Osalan es acorde con los valores, principios, conductas, actitudes y comportamientos previstos en el CEC y no contravenga los mismos.

11.- En el escrito remitido por el interesado a esta CEP, enumera una serie de principios del Código Ético y de Conducta que entiende que han sido vulnerados.

En primer lugar, menciona el Apartado 6.d):

- d) Todas sus decisiones, resoluciones y actos estarán fundamentados en información fehaciente (informes, estudios, proyectos o dictámenes) y procurarán basarse, asimismo, en análisis objetivos de los datos que estén a su disposición en relación con el tema a dirimir. Para ello se aconsejarán técnicamente por medio de los recursos propios y, en su caso, externos, que les ayuden a objetivar y resolver adecuadamente los problemas.*

Dicho apartado d) se incardina dentro del principio recogido en el CEC referido a “Conducta y comportamientos relativos a la integridad, imparcialidad y objetividad de los cargos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su Sector Público”.

Estamos ante un proceso selectivo que, como cualquier proceso de provisión de una plaza por el sistema de libre designación, ha de someterse a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Corresponde al órgano competente apreciar la idoneidad de los candidatos; en la convocatoria, además de una valoración del currículum de los candidatos y candidatas, se incluía una entrevista con cada uno de ellos al objeto de valorar las capacidades que se consideran necesarias para el puesto.

Según se indica en el escrito remitido por la directora general de Osalan, se trataba de valorar la capacidad de liderazgo, la capacidad para la resolución de conflictos, la capacidad para gestionar equipos, el propio trabajo en equipo y la capacidad para la puesta en marcha y gestión de proyectos.

Tras el análisis de las entrevistas y analizados los currículums de los candidatos y candidatas se consideró que ninguno cumplía con el perfil que se buscaba para la provisión de la plaza y se declaró desierta.

En este sentido, si bien es claro que las conductas de los cargos públicos han de estar presididas por los principios de integridad, imparcialidad y objetividad, en este caso no observamos ninguna actuación por parte de la directora general de Osalan contraria a tales principios.

Es cierto que en la valoración de una entrevista siempre hay un punto de “subjetividad” pero ello no implica, en ningún caso, que en la valoración de los aspirantes al puesto en los que se ha tenido en cuenta su currículum y la entrevista realizada ello implique que la decisión no se haya adoptado con la imparcialidad y objetividad que se debe exigir a los cargos públicos en la toma de decisiones. No sólo en el caso de la entrevista, sino que en la valoración del currículum también hay un análisis en el que existe cierta “subjetividad” a la hora de determinar la idoneidad de un candidato o candidata, lo que no implica que no se haya actuado con objetividad, por lo que entendemos que no ha habido una vulneración del CEC por parte de la directora general en este punto.

12.- En segundo lugar, menciona la posible vulneración del Apartado 9.c) del CEC:

- c) *Promoverán la cohesión de los grupos y equipos de trabajo estimulando la interacción en su funcionamiento, la proactividad y delegando todas aquellas responsabilidades que sean necesarias para el buen funcionamiento de la organización en personas competentes.*

Este apartado se incardina en lo que el CEC entiende como conductas y comportamientos relativos al liderazgo. En sus tres apartados, hace referencia a que, en el ejercicio de sus funciones, los cargos públicos, deben priorizar la visión estratégica y la planificación con la finalidad de prever la solución a los problemas y retos futuros; deben imprimir a la organización y a las personas que allí trabajan entusiasmo por el proyecto, así como transmitir y exigir a su equipo y colaboradores implicación, entrega y lealtad.

Es el apartado c) el que hace referencia a la cohesión de los grupos, equipos de trabajo estimulando la interactuación en su funcionamiento y la proactividad.

En este sentido, el hecho de que en la convocatoria pública para la provisión, por el sistema de libre designación, del puesto de Subdirector/a Técnico/a de Osalan, se haya declarado desierta al considerar que ninguno de los candidatos y candidatas reunía el perfil requerido para la plaza no puede considerarse que ello suponga que no se han ejercido las funciones de liderazgo tal y como exige el CEC y que ello implique que no se esté promoviendo la cohesión de los equipos de trabajo y estimulando la interactuación en su funcionamiento.

Entendemos que puede generar cierta frustración en un candidato que se presenta para la provisión de una plaza para la que se considera idóneo el hecho de no ser elegido, pero esto no significa que, cuando se adopta la decisión de declarar desierta la plaza tras el proceso de selección, ello implique que no se trabaja por la cohesión de los equipos de trabajo; precisamente, trabajar por la cohesión implica la obligación de elegir al candidato o candidata que se considera que reúne las capacidades necesarias para el puesto y, en consecuencia, para el mejor funcionamiento del organismo.

13.- Considera también que puede haber existido una vulneración del Apartado 12.f) relativo a conductas y comportamiento relativos al respeto institucional y personal.

- f) *Deberán, asimismo, tratar con respeto y atención especial al personal empleado, particularmente a los miembros del área o sector de actividad en la que desempeñen sus funciones. Ello supone no llevar a cabo ningún tipo de conductas que pueda alterar o afectar el respeto y la consideración debidos a tales personas.*

En este punto hemos de señalar lo que ya hemos indicado en el apartado anterior. El hecho de que tras una valoración de los candidatos y candidatas a la convocatoria se considere que un candidato no es idóneo para ese concreto puesto de trabajo, no puede considerarse una falta de respeto o atención hacia el personal empleado.

Como ya hemos señalado, somos conscientes del malestar o grado de frustración que puede suponer para una persona que se considera idónea para un puesto, que no sea seleccionado

para el mismo; incluso es legítimo discrepar de los motivos por lo que no se le selecciona, pero ello no implica falta de consideración o respeto por la persona candidata.

Corresponde, precisamente a Osalan y, en concreto a la directora general, determinar la persona que considera más adecuada para ocupar el puesto, con el margen de discrecionalidad que implica la convocatoria de una plaza de libre designación, puesto que tiene la obligación de seleccionar la persona que considera más idónea para el buen funcionamiento del organismo.

14.- Finalmente menciona el Apartado 13.i) que señala:

- i) *En el ejercicio de sus funciones salvaguardarán, en todo caso, la protección de los datos de carácter personal. En todos los supuestos de duda razonable de afectación a datos de naturaleza personal como consecuencia del ejercicio del principio de transparencia, los cargos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su Sector Público optarán preferentemente por la disociación de datos.*

En este punto tenemos que hacer referencia a cuestiones que hemos indicado más arriba. Como se ha indicado, la labor de esta Comisión de Ética Pública no consiste en emitir juicios en torno a la legalidad de la actuación administrativa o a la corrección jurídica del proceder de los altos cargos.

En el presente asunto sometido a conocimiento de la CEP ya ha habido un pronunciamiento de la Autoridad Vasca de Protección de Datos que en el ámbito de su competencia ha dictado la Resolución correspondiente.

En dicha Resolución la Autoridad Vasca de Protección de Datos apercibe a Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales por infringir el principio de integridad y confidencialidad proclamado en el artículo 5.1.f) del Reglamento General de Protección de Datos, lo que constituye una infracción prevista en el artículo 83.5.a) del mismo texto legal y acuerda requerir a Osalan para que adopte las medidas organizativas internas tendentes a evitar en el futuro conductas como las referidas en el procedimiento analizado.

La cuestión, por lo tanto, no es analizar si Osalan ha infringido el Reglamento General de Protección de Datos, esa cuestión le corresponde analizar a la AVPD y así lo ha hecho dictando la correspondiente Resolución, sino analizar si ello implica un incumplimiento del CEC por parte de la directora general de Osalan; la actividad de la Comisión de Ética Pública debe centrarse en el análisis sobre la observancia del CEC por parte de la persona cargo público.

Una primera cuestión que hay que resaltar es que la Resolución de la AVPD considera que se ha infringido el principio de integridad y confidencialidad por parte de Osalan-Servicio Vasco de Seguridad y Salud Laborales, no se refiere a la directora general de Osalan, lo mismo que el

requerimiento para adoptar medidas organizativas internas lo dirige a Osalan y no a su directora general.

Como se ha indicado, se convoca por parte de Osalan la provisión de una plaza, por el sistema de libre designación de subdirector/a técnico/a de Osalan. Provisión, que aun siendo de libre designación, está sometido a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad correspondiendo al órgano competente apreciar de manera discrecional la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos para el desempeño del puesto de trabajo.

La resolución de estos procedimientos debe de incluir una valoración de las personas candidatas, entre otras razones, por motivos de transparencia; la Circular 1/2019, de 15 de julio, del Director de Función Pública, en relación con los procesos de libre designación establece expresamente que “podrá declararse desierta la convocatoria cuando ninguno de los candidatos reúna los méritos suficientes para ocupar el puesto convocado de que se trate, a juicio de la autoridad convocante debidamente motivados en la resolución de la convocatoria”.

Es por ello que en la memoria explicativa se determinan las estimaciones y los criterios empleados, como en cualquier proceso competitivo, para que las personas candidatas puedan conocer la valoración, bien sea numérica o, en su caso, argumentativa, a fin de evitar indefensión; así lo indica el escrito de respuesta remitido al interesado por Osalan en contestación a su solicitud de anulación de la Memoria.

De la memoria se dio traslado a las personas que concurrieron a la convocatoria para la provisión de la plaza, pero la resolución, que ha de ser publicada en el Boletín Oficial del País Vasco a efectos de publicidad, únicamente indica que la convocatoria ha sido declarada desierta, sin incluir ningún dato de carácter personal.

En este sentido, como también se ha indicado, en el recurso contencioso-administrativo presentado ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 3 de Donostia-San Sebastián, se declara la inadmisibilidad del mismo respecto de la Memoria Explicativa por no ser susceptible de impugnación, pero sí estima el recurso respecto de la publicación y difusión a terceros de dicha Memoria Explicativa referente a la imposibilidad de adjudicar el puesto de libre designación y procede a su anulación; en el mismo sentido se pronuncia la AVPD al entender que la notificación a los admitidos y excluidos de la memoria explicativa infringe el principio de integridad y confidencialidad.

En el escrito remitido por la directora general de Osalan a esta CEP señala que trató de valorar el mejor perfil técnico y de habilidades de gestión y dirección para el mejor funcionamiento del Organismo.

No se seleccionó a ninguna de las personas candidatas y, en orden a mostrar la mayor transparencia en todo el proceso y dado que se había explicado que se valoraría el currículum y

las habilidades de las personas candidatas, se realizó una memoria justificativa que se comunicó a las personas interesadas en el proceso de selección; no se hizo pública la memoria fuera del propio procedimiento.

Efectivamente, el CEC establece que las personas cargo público, deberán salvaguardar la protección de los datos de carácter personal; igualmente señala que, en los supuestos de duda razonable de afectación a datos de naturaleza personal como consecuencia del ejercicio del principio de transparencia, los cargos públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su Sector Público optarán preferentemente por la disociación de datos.

Sin embargo, conforme a la información transmitida a esta CEP por parte de la directora general de Osalan, no se han planteado dudas sobre dicha afectación; por el contrario, es un proceder habitual en este tipo de convocatorias, en aras a una mayor transparencia en el proceso de selección y al objeto de evitar una posible indefensión es por lo que se comunica a los candidatos y candidatas el resultado de la misma.

Así, en el proceso competitivo se ha incluido una memoria explicativa sobre las estimaciones y criterios empleados para que las personas candidatas puedan conocer la valoración para evitar indefensión.

En este sentido, Osalan, como se hace en cualquier otro proceso competitivo, elabora una Memoria explicativa, de la que se da traslado a las personas que han concurrido al proceso precisamente para acreditar la transparencia del proceso y evitar la indefensión de las personas candidatas, sin que se hubieran planteado dudas respecto a la afectación a datos de carácter personal, por lo que no se procedió a la disociación de los mismos, precisamente por no apreciar en ese momento que el traslado de la memoria a las personas que concurrieron al proceso afectaba a datos de carácter personal.

Es cierto que, tanto el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo como la AVPD consideran que no fue correcta la comunicación de la memoria al resto de las personas candidatas y, en el primer caso, procede a la anulación de dicha comunicación y en el segundo se requiere a Osalan para que adopte las medidas organizativas internas a efectos de evitar en el futuro conductas similares, pero ello no implica una intencionalidad por parte de Osalan de vulnerar el principio de integridad y confidencialidad; y, asimismo, la disociación no se llevó a efecto por no plantearse la existencia de una afección a datos de carácter personal; se primó la transparencia y la tramitación conforme a los criterios que hasta entonces se habían llevado a cabo.

Cuestión diferente son los criterios de actuación que a futuro deben de exigírselas a Osalan en este punto; tanto el Juzgado como la AVPD ya han advertido que las memorias explicativas cuando comporten valoraciones discretionales no pueden difundirse de ningún modo, ni siquiera a las personas que toman parte en el proceso selectivo; una actuación futura realizada

en sentido diferente al señalado sí podría dar lugar a la consideración de que ha habido un incumplimiento del CEC.

En su virtud, la Comisión de Ética Pública adopta por unanimidad el siguiente

ACUERDO:

Primero- Esta CEP no aprecia en la conducta de la directora general de Osalan contravención de los valores, principios y pautas recogidas en el CEC.

Segundo- Osalan deberá adoptar las medidas precisas para que, en los procedimientos competitivos convocados por ese organismo, las memorias justificativas que se elaboren para la resolución de los procesos, salvo que únicamente contengan datos objetivos, sean comunicadas a los candidatos y candidatas con sus datos y sin dar traslado de información sobre el resto de las personas que concurren al mismo.

María Ubarretxena Cid
Presidenta de la Comisión de Ética Pública

En Vitoria-Gasteiz, a 23 de junio de 2025.