

Etika Publikorako Batzordea

Gaia: 002/2025

ERABAKIA, (...) JAUNAK OSALANEKO ZUZENDARI NAGUSIAREN EBAZPEN BATEN HARIRA EGINDAKO KONTSULTARI BURUZKOA; EBAZPEN HORI OSALANEKO LANPOSTU BAT IZENDAPEN ASKEKO SISTEMAREN BIDEZ BETETZEKO DEIALDIARI BURUZKOA DA.

1.- Osalan – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundeko langile batek ente publiko horretako zuzendari nagusiaren kontra aurkeztutako salaketaren kopia jaso da Etika Publikorako Batzordean (EPB).

2.- Interesdunak igorritako idazkiaren arabera, Osalaneko zuzendari nagusiak ebazpena eman zuen lanpostu bat izendapen askeko sistemaren bidez betetzeko deialdia bete gabe uzteko, eta ebazpen horri azalpen-memoria bat erantsi zion, non azalduta baitzeturren zergatik interesduna ez zen pertsona egokia lanpostu horretan aritzeko. Ebazpena eta memoria, biak, deialdira aurkeztutako gainerako pertsonen bidali zitzaizkien.

Azalpen-memorian, zalantzan jarri ziren interesdunak taldean lan egiteko eta lider izateko dituen gaitasunak; hau da, azaldu zen zergatik ez zen pertsona egokia lanpostua betetzeko. Bada, interesdunaren ustez, memoria hori ez zitzaien bidali behar deialdira aurkeztu ziren gainerako pertsonen, eta, hortaz, eskatu zuen azalpen-memoria baliogabetzeko eta zabaltzeari uzteko.

3.- Interesdunak erreklamazio bat aurkeztu zuen Osalanen, azalpen-memoria baliogabetu zedin eskatzeko, beste erreklamazio bat Datuak Babesteko Euskal Agintaritzan, eta administrazioarekiko auzi-errekurtso bat Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian.

Orobat, EPBri esku hartzeko eskatu dio, Etika eta Jokabide Kodearen apartatu batzuk urratu direla uste duelako.

4.- Etika eta Jokabide Kodeak (EJK) 16.3.1 artikuluan ezarritakoaren arabera, EPBren eginkizuna da EAEko Administrazioa eta bere Sektore Publikoko kargu publikodunek eta beste edozein

instantziak Etika eta Jokabide Kodea aplikatzearen inguruan egindako kontsultei irtenbidea ematea.

5.- Horiek horrela, EPB honek, EJKren 16.4 apartatuaren bigarren paragrafoak adierazten dituen tresna telematikoak baliatuta, erabaki hau hartu du, aho batez.

ERABAKIA:

I.- Aurrekariak.

1.- Gobernu Kontseiluak, 2013ko maiatzaren 28an, Etika eta Jokabide Kodea (EJK) onartu zuen, zeina 2016ko azaroaren 22an onartutako testu bateginean jasota baitago egun. Bi helburu hauek lortzeko sortu zen kodea: politikaren etika-zentzua berreskuratzeko eta herritarrek beren erakundeetan zuten konfiantza leheneratzeko.

Horretarako, kodeak zehaztu egiten du zer jokabide, jarrera eta portaera eska dakizkiekeen Eusko Jaurlaritzako goi-mailako zuzendaritza exekutiboko kide diren kargu publikodunei eta parekatuei, haien jarduera publikoak eta pribatuak bat etor daitezen dokumentu horretan zehaztutako balio, oinarri eta jokabide-estandarrekin. Horren guztiaren helburua da integritatea eta eredugarritasuna sustatzea, Jaurlaritzaren irudi instituzionala gordez, haren efizientzia sendotuz eta herritarrek beren erakundeetan duten konfiantza gutxitu ez dadin ahaleginduz.

2.- Bestalde, Kargu Publikodunen Jokabide Kodea eta Haien Interes Gatazkak arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legearen helburua da eginkizun publikoak dituztenek betebeharrak etikoak zorrotz betetzea, bai eta betebeharrak sozial jakin bat betetzea ere; izan ere, lege horren asmoa da gizarteak interes komuna kudeatzen duenarengan jartzen duen konfiantza legitimoa babestea, bai eta bizitza politikoan aritzen direnen jardunaren gardentasuna zaintzea ere.

Lege horren II. kapituluak funtzio garrantzitsua du: kargu publikodunen jokabide-kodea zuzentzen duten printzipio orokorrak ezartzea.

Kapitulu horren asmoa ez da soilik babestu eta bermatu nahi den zerbitzari publikoaren eredua zein den azaltzea edo ezagutaraztea; testu arauemailea ere bada, eta, beraz, karguak funtzio publikoan jarduten duenean zer betebeharrak dituen ezartzen du legearen indarrez.

Illo horretan, EJKk bere egiten du 1/2014 Legearen II. kapituluaren edukia, non arautzen baitira kargu publikodunen jokabide-kodea zuzentzen duten printzipio orokorrak.

Era berean, 1/2014 Legeak kargu publikoaren kontzeptua zabaltzen du, Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoan zuzendaritza-eginkizunak betetzean kontrola sendotzeko eta gardentasuna sustatzeko. Horren arauketa egungo EJKn jasotzen da.

3.- EJKk bost balio ditu ardatz: integritatea; bikaintasuna; politikaren eta kudeaketaren arteko lerrokatzea; lidergoa eta berrikuntza. Gainera, funtsezko sei printzipio ditu: inpartzialtasuna eta objektibotasuna; kudeaketari lotutako erantzukizuna; gardentasuna eta gobernu irekia; zintzotasuna eta interes subjektiborik eza; errespetua, eta eredugarritasuna.

Balio eta printzipio horiek ardatz direla, kodeak hainbat jokabide, jarrera eta portaera jasotzen ditu, eta haiek erreferentziatzat hartuta jardun behar du EPBk, erantzun egokia emateko beren borondatez kodearekin bat egiten duten kargu publikodunek eta parekatuek eta kodearen xedapenak eraginkortasunez betetzeko benetako interesa duten gainerako pertsonen helarazitako gai eta zalantza etikoei.

4.- Horretarako, EJKren 16.3 apartatuaren lehenengo puntuan ezarritakoaren arabera, Etika Publikorako Batzordearen eskumena da “Etika eta Jokabide Kodean jasotako balio, printzipio zein jokabideen balizko ez-betetzei buruzko kexak edo salaketak jasotzea, halakorik balego, eta dagozkien izapideak bideratzea”.

II.- Etika Publikorako Batzordeak aztertzeko aurkeztutako gaia.

1.- (...) jaunak Etika Publikorako Batzordera bidalitako idazkian azaldu du ez dagoela ados lanpostu bat izendapen askeko sistemaren bidez betetzeko deialdia hutsik uzteko ebazpena eta hari erantsitako azalpen-memoria deialdira aurkeztu ziren gainerako pertsonen bidali izanarekin.

Interesdunaren ustetan, memoria horretan zalantzan jartzen dira taldean lan egiteko duen gaitasuna eta lider izateko dituen trebetasunak.

Memoria hori deialdian parte hartu zuten gainerako pertsona guztiei bidali zitzairen, eta, gainera, ez zitzairen abisatu haren edukia zabaldu ezin zutenik.

Interesdunak uste du halako balorazioak eta datu pertsonalak hirugarrenei jakinarazteak urratu egiten dituela Datu Pertsonalak Babesteko Europako Erregelamenduan jasotako eskubideak.

Uste du, halaber, Osalaneko zuzendari nagusiak Etika eta Jokabide Kodearen printzipioak urratu dituela; zehazki, 6.d), 9.c), 12.f) eta 13.i) apartatuak aipatzen ditu.

2.- Idazkiarekin batera, beste agiri hauek bidali ditu Etika Publikorako Batzordera:

- Osalaneko zuzendari nagusiaren ebazpena –zeinaren bidez hutsik uzten baita lanpostua betetzeko deialdia– eta azalpen-memoria.
- Osalaneko zuzendari nagusiari helarazitako idazkia, zeinaren bidez eskatu baitzion azalpen-memoria baliogabetzeko eta ezabatzeko.
- Osalaneko zuzendari nagusiak eskaera horri emandako erantzuna.
- Osalaneko zuzendari nagusiak deialdiko gainerako parte-hartzaileei bidalitako abisua, jakinarazteko azalpen-memorian datu pertsonalak zeudela eta, hortaz, ezin zirela ez erreproduzitu, ez transmititu, ez erregistratu.
- Interesdunak aurkeztutako salaketaren harira Datuak Babesteko Euskal Agintaritzak hartutako erabakia.
- Donostiako Administrazioarekiko Auzien 3. Epaitegiak emandako epaia.

3.- (...) jaunaren salaketa jaso ondoren, Etika Publikorako Batzordeak haren berri eman zion Osalaneko zuzendari nagusiari, idazkian jasotako gertakari eta kontsiderazioei buruz egoki jotzen zituen adierazpenak eta alegazioak egin ahal izateko eta, hartara, Batzordeak kasua aztertzeke nahikoa aurrekari izateko.

4.- Zuzendari nagusiak EPBra bidalitako erantzunean azaldu zuen, besteak beste, irizpide hauek hartu zituela kontuan hautagaiak baloratzeko orduan: lidergo-gaitasuna, gatazkak ebazteko gaitasuna, lantaldeak kudeatzeko gaitasuna, taldean lan egiteko gaitasuna eta proiektuak abiarazi eta kudeatzeko gaitasuna; izan ere, zuzendariaren ustez, trebetasun horiek ezinbestekoak dira lanpostuan aritzeko.

Azkenean ez zuen inor aukeratu lanpostuan aritzeko, eta, prozesua ahalik eta gardenena izan zedin, eta aurrez azaldu zenez curriculuma eta aipatutako trebetasunak aintzat hartuko zirela, justifikazio-memoria bat idatzi zuen, eta interesdunei helarazi; justifikazio-memoria ez zitzaion prozeduratik kanpoko inori jakinarazi.

5.- (...) jaunak erreklamazio bat aurkeztu zuen Osalanen, eta eskatu zuen, batetik, zuzendari nagusiaren ebazpena –lanpostua izendapen askeko sistemaren bidez betetzeko deialdia hutsik

uztekoa– oinarritzeko erabili zen azalpen-memoria baliogabetzea eta ezabatzea, eta, bestetik, memoria jaso zuen orori haren baliogabetzea jakinaraztea eta haren edukia ezin zutela zabaldu abisatzea.

Aurkeztutako erreklamazioari erantzuteko, Osalanek adierazi zuen azalpen-memoria izapide-egintza bat zela, eta, beraz, ezin zela administrazio-bidean aurkaratu; gainera, azaldu zuen kontuan hartutako estimazioak eta irizpideak azalpen-memorian bildu zirela hautagaiek jakin ahal izan zezaten zer balorazio izan zuten, eta defentsa-gabeziarik egon ez zedin, beste edozein lehia-prozesutan egin behar den bezalaxe.

Prozesuan parte hartu zuten pertsonen bakarrik helarazi zitzaaien memoria; ebazpena, berriz, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu behar izan zen, publikotasun-ondorioetarako, eta, han, prozesua hutsik geratu zela soilik jaso zen; hau da, ez zen datu pertsonalik argitaratu.

Jakintzat ematen da konfidentzialtasun-eginbeharra bete egin behar dela: interesdunek ez zuten memoriaren edukia zabaldu behar, informaziorako baino ez baitzuten jaso eta, hala badagokio, errekurtso bat aurkeztu nahi izanez gero, defentsa egokia bermatzeko.

Deialdian parte hartu zuten pertsonen gogorarazi zitzaaien ezen zerrendan datu pertsonalak zeudela eta, beraz, ezin zutela inoren esku jarri, ezta erreproduzitu –ez osorik ez zatika–, transmititu, edo edonolako errekupeazio-sistema erabilita erregistratu ere, ukituen baimenik gabe.

6.- Interesdunak administrazioarekiko auzi-errekurtsoa aurkeztu zuen Donostiako Administrazioarekiko Auzien Epaitegian. Bada, epaitegi horrek emandako epaiak azalpen-memoriaren harira jarritako errekurtsoaren onartezintasuna deklaratu zuen, aurkaraezina zelako; azalpen-memoriaren argitalpenaren aurka eta haren edukia hirugarrenei zabaldu izanaren aurka jarritako administrazioarekiko auzi-errekurtsoa, aldiz, baietsi egin zuen, eta, beraz, memoria baliogabetu, ez zelako zuzenbidearen arabera eta errekurtsogilearen intimitaterako eta ohorerako eskubidea urratzen zituelako.

7.- Epaia betetzeko, Osalanek mezu bat bidali zien hautaketa-prozesuko parte-hartzaileei, gogorarazteko konfidentzialtasuna gordetzeko eginbeharra zutela eta, beraz, debekatua zutela gatazka eragin zuen azalpen-memoriaren edukia zabaltzea.

8.- Datuak Babesteko Euskal Agintaritzan ere aurkeztu zuen erreklamazioa interesdunak, ustez datu pertsonalak babesteko araudia urratu zituzten gertakarien berri emateko.

Datuak Babesteko Agintaritzak erabaki zuen Osalan – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea ohartaraztea, Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorren 5.1.f) artikuluan aldarrikatutako osotasun- eta konfidentzialtasun-printzipioa urratzeagatik, horrek berekin baitakar lege-testu horren 83.5.a) artikuluko arau-haustea egitea; halaber, Osalani eskatu zion barne-antolamenduko neurriak hartzeko, prozedura horretan gertatutakoaren antzeko ezer gerta ez zedin etorkizunean.

9.- Beste erabaki batzuetan ere adierazi dugunez, EPBk, funtsean, zeregin hau du: EAEko sektore publikoko kargu publikodunen jokabidea Etika eta Jokabide Kodean ezarritako jokabide-arauetara egokitzen den jakiteko egiten diren kontsultak eta salaketak ebaztea. Ez da bere eginkizunetan sartzen batzordearen irizpenaren esku jarritako jokabideak absolutuki etikotzat jo daitezkeen ala ez erabakitzea, baizik eta jokabide horiek Etika eta Jokabide Kodean ezarritako balioen, printzipioen eta jokabideen kontrakoak diren ala ez zehaztea.

Gogoeta horren ildo beretik, kasu honetan, azpimarratu beharra dago Etika Publikorako Batzordearen lana ez dela adieraztea ea Administrazioaren dena delako jarduna legezkoa iruditzen zaigun, edo halako goi-kargu batek egin duena juridikoki zuzena begitantzen zaigun. Horrenbestez –eta honek ez du esan nahi, hala ere, legezkotasuna kargu publikodunen jokabide etikotik at geratzen denik–, batzorde honek ezin du izan kargudunek Administrazioan zer egiten duten aztertzeko organo bat, Administrazioan eta baita auzibidean ere bai baitira horretarako beste instantzia batzuk, eta ezin dugu haien pareko albo-bide izaten amaitu, hala bukatuko baikenuke. Horregatik, aipatu dugun moduan, Etika Publikorako Batzordearen lana da, batez ere, aztertzea ea EJKra borondatez batu diren kargu publikodunek eta parekatuek kode hori betetzen duten edo ez.

10.- EPBk ordena etikoaren eremura mugatu nahi izan du bere lana lehenengo ebazpenak eman zituenetik, eta, soil-soilik, EJKrekiko borondatezko atxikipena formalizatu duten kargu publikodunek eta parekatuek EJK betetzen duten ala ez erabakitzea. Ordenamendu juridikoa betetzea ez da inola ere hutsala, baina ez da batzorde honen eginkizunetako bat administrazio-jardun baten legezkotasunaren inguruko iritziak ematea edo, hala badagokio, goi-kargudunen jokabidearen zuzentasun juridikoaz aritzea.

Aztertzen ari garen kasu jakin honetan, organo judizial baten eta Datuak Babesteko Euskal Agintaritzaren erabaki bana dago, zeinek bere eskumenen esparruan ebazpenak eman baitituzte.

Batzorde honek ezin ditu beretzat hartu, inondik inora, batzordearen eremu subjektibotik kanpo dauden eta legearen arabera beste organo espezifiko eta jakin batzuei dagozkien elementuak epaitu eta baloratzeko eginkizunak –hala nola organo judizialenak edo Datuak Babesteko Euskal Agintaritzarenak–; alderantziz, errespetatu eta haiei men egin behar die.

Horiek horrela, guztiz juridikoak diren bi gairen aurrean gaude, eta ordenamendu juridikoak gai horiek ebazteko bide administratiboak nahiz judizialak aurreikusita eta zehaztuta dauzka. Gainera, organo jakin batzuek zorrotasunez esleituta dauzkate horretarako eskumenak, eta batzorde honek ez dauka haien lana eragozteko ahalmenik, ezta eskumenik ere.

Hau da, ez dagokio Etika Publikorako Batzordeari erabakitzea azalpen-memoriak edo haren zabalkundeak indarrean dagoen ordenamendu juridikoa urratzen duen ala ez; bakarrik dagokio aztertzea ea Osalaneko zuzendari nagusiaren jokamoldea bat datorren Etika eta Jokabide Kodean aurreikusitako balio, printzipio, jokabide, jarrera eta portaerekin eta ez doan haien kontra.

11.- Interesdunak Etika Publikorako Batzordeari bidalitako idazkian zehaztu du Etika eta Jokabide Kodearen zer printzipio urratu diren bere ustez.

Lehenik, 6.d) apartatua aipatzen du:

- d) Euren erabaki, ebazpen eta ekintza guztiak informazio fidagarrian oinarrituta egongo dira (txostenak, azterlanak, proiektuak edo irizpenak), bai eta ebatzi beharreko gaiari lotuta eskura dauden datuen azterketa objektiboetan ere. Horretarako, aholkularitza tekniko baliatuko da, bitarteko propioen eta, behar izanez gero, kanpoko bidez, arazoak modu objektiboan hartzen eta behar bezala konpontzen laguntzeko.*

Aipatutako d) apartatua Etika eta Jokabide Kodearen printzipio honen barruan txertatzen da: “Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa eta bere Sektore Publikoko kargu publikodunen integritateari, inpartzialtasunari eta objektibotasunari lotutako jokabideak eta portaerak”.

Hizpide dugun hautaketa-prozesuak men egin behar die berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publikotasun-printzipioei, izendapen askeko sistemaren bidez lanpostuak betetzeko hautaketa-prozesu orok bezala.

Organo eskudunari dagokio hautagaiak egokiak diren ala ez baloratzea. Deialdian zehaztu zen, hautagaien curriculumak baloratzeaz gain, denekin elkarrizketak egingo zirela, lanposturako beharrezkotzat jotzen ziren gaitasunak ba ote zituzten jakiteko.

Osalaneko zuzendari nagusiak bidalitako idazkiaren arabera, asmoa zen ikustea ea gai ziren liderrak izateko, gatazkak ebazteko, lantaldeak kudeatzeko, taldean lan egiteko eta proiektuak abiarazi eta kudeatzeko.

Hautagaien elkarrizketak eta curriculumak aztertu ondoren, erabaki zen inork ez zuela betetzen lanposturako bilatzen zen profila, eta, beraz, prozesua hutsik geratu zen.

Horren harira, argi dago kargu publikodunen jokabide guztietan integritate-, inpartzialtasun- eta objektibotasun-printzipioek nagusitu behar dutela, eta, kasu honetan, ez dugu aurkitu Osalaneko zuzendari nagusiak printzipio horien aurka egindako jarduketarik.

Elkarrizketak baloratzean beti dago “subjektibotasun” ukitu bat, baina horrek ez du esan nahi, inolaz ere, curriculum eta elkarrizketa kontuan hartuz hautagaiak baloratu direnean, erabakia ez denik hartu kargu publikodunei erabakiak hartzeko eskatzen zaizkien inpartzialtasuna eta objektibotasuna betez. Ez bakarrik elkarrizketaren kasuan, hautagaien egokitasuna aztertzeke curriculum baloratzen denean ere bada nolabaiteko “subjektibotasuna”, baina horrek ez du esan nahi ez denik objektibotasunez jokatu; horrenbestez, uste dugu zuzendari nagusiak ez duela Etika eta Jokabide Kodea urratu gai horri dagokionez.

12.- Bigarrenik, EJKren 9.c) apartatuaren balizko urraketa aipatzen du:

- c) Lantaldeen kohesioa sustatuko dute, elkarreragina eta jarrera proaktiboa bultzatuko dituzte haien funtzionamenduan, eta, erakundeak funtzionamendu ona izan dezan beharrezkoa bada, gaitasuna duten pertsonen esku utziko dituzte zenbait ardura.*

Apartatu hori Etika eta Jokabide Kodean lidergoari lotuta jasotzen diren jokabide eta portaeren barruan txertatzen da. Hain zuzen ere, hiru letratan biltzen ditu kodeak halako jokabideak eta portaerak, eta xedatzen du ezen kargu publikodunek, beren funtzioak betetzean, lehentasuna eman behar dietela ikuspuntu estrategikoari eta plangintzari, etorkizuneko erronken eta arazoen konponbidea aurreikusteko; proiektuaren alde jarduteko gogo bizia zabaldu behar dutela erakundean eta bertan lan egiten dutenen artean, eta taldeari nahiz lankideei inplikazioa, buru-belarri aritzea eta leialtasuna transmititu eta eskatu behar dizkietela.

Zehazki c) letran jasotzen da lantaldeen kohesioa, elkarreragina eta jarrera proaktiboa bultzatuko dituztela.

Ildo horretatik, Osalaneko zuzendariorde teknikoaren lanpostua izendapen askeko sistemaz betetzeko deialdi publikoa hutsik utzi izanak –hautagai bakar batek ere ez zuelako betetzen lanposturako eskatzen zen profila– ez du esan nahi EJKk lidergoarekin lotuta eskatzen dituen funtzioak bete ez direnik, ez eta lantaldeen kohesioa bultzatu ez denik ere, edo lantaldeen funtzionamenduan elkarreragina sustatu ez denik ere.

Ulgarria da, badakigu, bere burua lanpostu jakin baterako egokia dela iritzita deialdian parte hartzen duen hautagaiak frustrazioa sentitzea jakiten duenean ez dela aukeratua izan, baina hortik ezin da ondorioztatu hautaketa-prozesua egin ondoren lanpostua hutsik uzteko erabakiak lantaldeen kohesioa alboratzen duenik; izan ere, kohesioaren alde lan egiteak berekin dakar lanposturako behar diren gaitasunak dituen hautagaia aukeratzeko betebeharra, hau da, organismoak hobekien funtzionatzeko pertsona egokiena aukeratzea.

13.- Interesdunak uste du, halaber, agian 12.f) apartatua urratu dela: erakundeekiko eta pertsonetikiko errespetuari dagozkion jokabide eta portaerei buruzko apartatua.

- f) Orobat, begirune eta arreta berezia izango dute enplegatu publikoekin, batez ere beren funtzioei dagozkien jarduera-arlo edo -sektoreko kideekin. Horrenbestez, pertsona horiei zor zaien errespetua eta begirunea erasan dezaketen jokabideak saihestuko dituzte.*

Hemen ere aurreko apartatuan adierazi duguna adierazi behar dugu. Deialdira aurkeztutako hautagaien balorazioa egin ondoren hautagai bat edo beste lanpostu horretarako egokitzat ez jotzea ezin da hartu enplegatuekiko errespetu edo arreta faltatzat.

Lehen ere esan dugunez, ulgarria da bere burua lanpostu jakin baterako egokia dela uste duen hautagaiak frustrazioa edo ezinegona sentitzea jakiten duenean ez dela aukeratua izan; are gehiago, zilegi da pertsona hori ados ez egotea baztertze-arrazoiekin, baina horrek ez du esan nahi hautagaiarekiko begirunerik edo errespeturik egon ez denik.

Hain zuzen ere, Osalani dagokio, eta, zehazki, zuzendari nagusiari, erabakitzea nor den pertsonarik egokiena lanpostua betetzeko –betiere izendapen askeko deialdiek ahalbidetzen duten diskrezionalitate-marjinaren barruan–, zeren eta zuzendari nagusiak baitu organismoak hobekien funtzionatzeko aproposena den pertsona hautatzeko betebeharra.

14.- Azkenik, 13.i) apartatua aipatzen du:

- i) Dagozkien funtzioak betetzean, datu pertsonalak babestea zainduko dute beti. Gardentasun-printzipioa gauzatzearen ondorioz datu pertsonalei eragingo zaien susmo zentzuzkoa dagoen guztietan, datuak bereiztearen alde egingo dute Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa eta haren sektore publikoko kargu publikodunek.*

Puntu honetan, gorago aipatu ditugun alderdiak aipatu behar ditugu berriz. Etika Publikorako Batzordearen eginkizuna ez da jarduera administratiboaren legezkotasunari edo goi-kargudunen jardunaren zuzentasun juridikoari buruzko iritzia ematea.

Aztertzen ari garen kasu jakin honetan, Datuak Babesteko Euskal Agintaritzaren erabaki bat dago, zeinak bere eskumenen esparruan ebazpena eman baitu.

Ebazpen horren bidez, Datuak Babesteko Euskal Agintaritzak erabaki du Osalan – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea ohartaraztea, Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorren 5.1.f) artikuluan aldarrikatutako osotasun- eta konfidentzialtasun-printzipioa urratzeagatik, horrek berekin baitakar lege-testu horren 83.5.a) artikuluko arau-haustea egitea; erabaki du, halaber, Osalani eskatzea barne-antolamenduko neurriak hartzeko, aztertutako prozeduran gertatutakoaren antzeko ezer gerta ez dadin etorkizunean.

Kontua ez da, beraz, Osalanek Datuak Babesteko Erregelamendu Orokorra urratu duen ala ez aztertzea, gai hori Datuak Babesteko Euskal Agintaritzari baitagokio –eta jadanik eman baitu horri buruzko ebazpena–, baizik eta aztertzea ea horrek eragin duen Osalaneko zuzendari nagusiak EJK ez betetzea; hau da, Etika Publikorako Batzordearen lana da aztertzea ea kargu publikodunak EJK bete duen.

Lehenik eta behin, nabarmendu behar da Datuak Babesteko Euskal Agintaritzaren ebazpenaren arabera Osalan – Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea izan dela osotasun- eta konfidentzialtasun-printzipioa urratu duena, ez Osalaneko zuzendari nagusia; gauza bera gertatzen da barneko antolamendu-neurriak hartzeko errekerimenduekin, hau da, eskaera Osalani egiten dio, ez zuzendari nagusiari.

Esan bezala, Osalanek zuzendariorde teknikoaren lanpostu bat izendapen askeko sistemaren bidez betetzeko deialdia egin zuen. Izendapen askekoa izanagatik ere, lanpostua berdintasun-, merezimendu-, gaitasun- eta publikotasun-printzipioei men eginez bete behar da, eta organo eskudunari dagokio diskrezionalki erabakitzea hautagaiak lanposturako egokiak diren, eskatzen diren baldintzak kontuan hartuz.

Halako prozeduren ebazpenetan, hautagaien balorazioa jaso behar da, gardentasun-arrazoiengatik, besteak beste; Funtzio Publikoko zuzendariaren uztailaren 15eko 1/2019 Zirkularrak hau ezartzen du berariaz izendapen askeko prozesuei buruz: deialdia hutsik geratu dela deklaratu ahal izango da, deialdia egin duen agintaritzaren iritziz hautagaietako batek ere ez dituenean kasuan kasuko lanpostua betetzeko behar adina merezimendu; deialdiaren ebazpenean behar bezala arrazoitu beharko da erabaki hori.

Horregatik zehaztu da azalpen-memorian zer estimazio eta irizpide erabili diren –lehia-prozesu orotan egin behar den bezala–, hautagaiek beren balorazioa ezagutu ahal izan dezaten, dela zenbakizkoa, dela, hala badagokio, argudiozkoa, eta defentsa-gabeziarik egon ez dadin; horixe bera dio, hain zuzen, Osalanek memoria baliogabetzeko interesdunak egindako eskaerari erantzuteko idazkian.

Lanpostua betetzeko deialdian parte hartu zutenei helarazi zitzaien memoria; ebazpena, berriz, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu behar izan zen, publikotasun-ondorioetarako, eta, han, deialdia hutsik geratu zela soilik jaso zen; hau da, ez zen datu pertsonalik argitaratu.

Ildo horretan, lehen ere adierazi den bezala, Donostiako Administrazioarekiko Auzien 3. Epaitegian aurkeztutako administrazioarekiko auzi-errekurtsoko epaian deklaritzen da azalpen-memoriaren harira jarritako errekurtsoa onartezina dela, aurkaraezina delako, baina baietsi egiten da izendapen askeko lanpostua adjudikatzeko ezintasunari buruzko azalpen-memoriaren argitalpenaren aurka eta haren edukia hirugarrenei zabaltzearen aurka jarritako errekurtsoa, eta, beraz, memoria baliogabetzen da; ildo beretik jotzen du Datuak Babesteko Euskal Agintaritzak, uste baitu azalpen-memoria onartuei eta baztertuei jakinarazteak osotasun- eta konfidentzialtasun-printzipioa urratzen duela.

Osalaneko zuzendari nagusiak EPBri bidalitako idazkian adierazten du organismoaren funtzionamendu onena bermatuko zuen profila baloratzen saiatu zela, hau da, profil teknikorik onena eta kudeaketa- eta zuzendaritza-trebetasun gorenak zituen.

Azkenean ez zuen hautagaietako bat ere aukeratu lanpostuan aritzeko, eta, prozesua ahalik eta gardenena izan zedin, eta aurrez azaldu zenez hautagaien curriculumak eta trebetasunak aintzat hartuko zirela, justifikazio-memoria bat idatzi zuen, eta interesdunei helarazi; memoria hori ez zitzaion prozeduratik kanpoko inori jakinarazi.

EJKk ezartzen duenez, kargu publikodunek datu pertsonalak babesten direla zainduko dute, eta, gardentasun-printzipioa gauzatzearen ondorioz datu pertsonalei eragingo zaien susmo zentzuzkoa dagoen guztietan, datuak bereiztearen alde egingo dute Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako eta haren sektore publikoko kargu publikodunek.

Hala ere, Osalaneko zuzendari nagusiak EPBri helarazitako informazioaren arabera, ez zen eragin horri buruzko zalantzarik planteatu; horiek horrela, halako deialdietan jokatu ohi den moduan jokatu zen: hautagaiei emaitzaren berri eman zitzaien, hautaketa-prozesua gardenagoa izateko eta balizko defentsa-gabezia saihesteko.

Hala, erabilitako estimazio eta irizpideei buruzko azalpen-memoria bat prestatu zen lehia-prozesurako, hautagaiek, balorazioa ezagututa, defentsa-gabeziarik izan ez zezaten.

Ildo horretan, Osalanek, beste edozein lehia-prozesutan egin ohi den bezala, azalpen-memoria bat idatzi zuen, eta prozesuko parte-hartzaileei bidali, prozesuaren gardentasuna ziurtatzeko eta hautagaien defentsa-gabezia saihesteko, baina ez zen zalantzarik sortu datu pertsonalen gaineko eraginari buruz, eta, beraz, ez ziren datuak bereizi, une horretan ez zirelako ohartu memoria prozesuko parte-hartzaileei helarazteak datu pertsonalei eragiten zienik.

Bai administrazioarekiko auzien epaitegiak eta bai Datuak Babesteko Euskal Agintaritzak uste dute ez zela zuzena izan memoria gainerako hautagaiei komunikatzea. Batetik, epaitegiak komunikazioa baliogabetu zuen, eta, bestetik, Datuak Babesteko Euskal Agintaritzak Osalani eskatu zion barne-antolamenduko neurriak har zitzala, halako ezer gerta ez zedin etorkizunean. Hala ere, horrek ez du esan nahi Osalanek osotasun- eta konfidentzialtasun-printzipioa urratu nahi izan zuenik. Datu pertsonalak ez ziren bereizi, ez zelako zalantzarik sortu datu pertsonalen gaineko eraginari buruz; gardentasuna lehenetsi zen, eta prozesua ordura arte erabilitako irizpideen arabera izapidetu zen.

Beste kontu bat da zer jarduera-irizpide eskatu behar zaizkion Osalani etorkizunean, gai horri dagokionez; bai epaitegiak bai Datuak Babesteko Euskal Agintaritzak ohartarazi dute balorazio diskrezionalak dituzten azalpen-memoriak ezin direla inola ere zabaltzea, ezta hautaketa-prozesuan parte hartu duten pertsonen ere; beraz, aurrerantzean norbaitek beste modu batera jotzen badu, baliteke EJKren urraketatzat hartzea jokabide hori.

Hori guztia aintzat hartuta, Etika Publikorako Batzordeak hau erabaki du, aho batez.

ERABAKIA:

Lehenengoa.- Etika Publikorako Batzordeak ez du aurkitu Osalaneko zuzendari nagusiaren jokabidean zantzurik pentsarazten duenik Etika eta Jokabide Kodearen balio, printzipio eta arauak urratu dituela.

Bigarrena.- Osalanek behar diren neurriak hartu beharko ditu aurrerantzean deituko dituen lehia-prozedurak ebazteko prestatzen dituen justifikazio-memoriak hautagai bakoitzari bere datuekin soilik jakinarazteko, hau da, gainerako parte-hartzaileei buruzko informaziorik eman gabe –salbu eta memorian datu objektiboak bakarrik badaude–.

María Ubarretxena Cid
Etika Publikorako Batzordeko burua

Vitoria-Gasteiz, 2025eko ekainaren 23a.