

El principio de actuación ética de los miembros de órganos colegiados de selección de personal de las Administraciones Públicas

«Quid enim prodest homini, si lucretur mundum totum et detrimentum faciat animae suae?»
(Marcos 8:36)

«Hay que hacer de los amigos maestros y comprender lo útil del aprendizaje, con lo estimulante de la conversación» (Baltasar Gracián)

José Joaquín Jiménez Vacas
Técnico Superior de Administración General de la Comunidad de Madrid
D.P.P. por el Instituto Nacional de Administración Pública (I.N.A.P.)

RESUMEN.-

La participación como miembro de un órgano o tribunal de selección de personal, ya sea en calidad de Presidente, Secretario o Vocal, supone una importante responsabilidad dada la trascendencia y repercusión social que suelen tener los procesos selectivos en los que, además, entran en juego derechos y expectativas legítimas de muchos ciudadanos que concurren a las convocatorias de oposiciones, concursos o concursos-oposición, en la confianza de que la actuación que desarrolle el órgano de selección (por ejemplo, un Tribunal Calificador) se ajustará, estrictamente, a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública.

Los mencionados principios generales, piedra angular sobre la que gravita la normativa aplicable en la materia, no deben resultar considerados meras declaraciones de rango retórico o simples palabras grandilocuentes. Antes al contrario, son conceptos con un significado jurídico, al tiempo que contienen indudable carga ética, habiendo sido definidos y precisados, en toda su extensión, por la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia y, de forma especial, por el Tribunal Constitucional.

ABSTRACT.-¹

Participation as a member of a personnel selection body, either as President, Secretary or Member, implies an important responsibility, according to the social relevance and repercussion that selective processes usually have themselves and additionally, their implications related to the rights and legitimate expectations of many citizens attending official competitions and contests, in the confidence that the action developed by the selection body (for example, a Selection Board) will scrupulously comply with the constitutional principles of equality, merit and ability to access the public service.

The aforementioned general principles, as a cornerstone that supports applicable regulations on the matter, should not be considered mere declarations of rhetorical level or just grandiloquent words. Instead, they are concepts with a legal meaning, while at the same time they are undoubted ethically charged, defined and specified, in their entirety, by the jurisprudence of the Courts of Justice and, in particular, by the Constitutional Court.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS.-

Órganos de selección, procesos selectivos, oposiciones, función pública, empleo público

Selection bodies, public selective processes, officials competitions, civil service, public employment

¹ Adaptation by Carmen Larrea

I. NATURALEZA DE COLEGIADOS DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL DE LAS DISTINTAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Conforme recuerda la conocida «teoría del órgano», acuñada por Gierke, «la organización administrativa se resuelve en órganos» y cada Administración Pública, a partir de su personalidad jurídica única, actúa y exterioriza su voluntad de acuerdo con el principio de competencia a través de sus órganos administrativos, que decide crear con base en su potestad de auto-organización.

Como la legislación de 1958 de Procedimiento Administrativo, y la posterior Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en adelante LRJAP y PAC), la vigente ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante LRJSP) acoge una concepción clásica del órgano administrativo en general, conforme a la que éste puede resolverse como unipersonal o como colegiado.

Son así, órganos colegiados, aquellos en que la titularidad queda confiada a un conjunto de personas físicas que concurren a la formación de su voluntad. De tal manera, el modelo colegial («*collegium*») quiere responder a una formación horizontal de los actos y a la concurrencia de voluntades, buscando una ponderación de puntos de vista entre los miembros del órgano administrativo (JIMÉNEZ, 2018).

De la diferente tipología de órganos colegiados, pueden señalarse por su parte dos, a modo de mejor ejemplo, por su existencia en el común de Administraciones, con independencia de su ámbito territorial: a saber, las mesas de contratación pública y los órganos de selección de personal, entre los que cabe citar, también a modo de ejemplo característico, los conocidos –por temidos- tribunales de oposiciones.

Los órganos o tribunales de selección de personal son órganos colegiados exclusivamente técnicos en que así, por su naturaleza, no puedan defenderse ni representarse intereses sectoriales, profesionales, de oportunidad política o sindical.

La participación como miembro de un órgano de selección de personal, ya sea en calidad de Presidente, Secretario o Vocal supone, por lo tanto, una importante responsabilidad, dada la trascendencia y repercusión social que suelen tener los procesos selectivos en los que, además, entran en juego derechos y expectativas legítimas de muchos ciudadanos que concurren a las convocatorias de oposiciones, concursos o concursos-oposición, en la confianza de que la actuación que desarrolle el órgano de selección (por ejemplo, un Tribunal Calificador) se ajustará, estrictamente, a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

Los mencionados principios generales, piedra angular sobre la que gravita la normativa aplicable en la materia, no deben resultar considerados meras declaraciones de rango retórico o simples palabras grandilocuentes. Antes al contrario, son conceptos con un significado jurídico, al tiempo que contienen indudable carga ética, habiendo sido definidos y precisados, en toda su extensión, por la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia y, de forma especial, por el Tribunal Constitucional.

Así, el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público, con arreglo a las bases y a un procedimiento de selección establecido, garantiza su aplicación por igual a todos los aspirantes, impidiendo que las Administraciones Públicas, mediante inobservancia o por la interpretación indebida de lo previsto en la regulación del procedimiento de acceso, establezcan diferencias no preestablecidas entre los distintos aspirantes (MANUAL C. MADRID, 2009).

Los órganos de selección de personal son, cabe concluir de inicio, órganos colegiados cuya función es llevar a cabo la selección de los candidatos en los procesos selectivos para los que son nombrados.

Para ello, deberán proceder a la organización y desarrollo de dichos procesos y a la calificación de las pruebas selectivas que en ellos tengan lugar concurriendo, en su caso, a la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes, con plena sujeción a los principios constitucionales citados de igualdad, mérito y capacidad, así como a los generales de publicidad, objetividad y celeridad.

Dichos principios de mérito y capacidad, por su parte, excluyen toda posibilidad de que, a la hora de valorar los criterios relevantes para determinar el acceso a las funciones públicas, se tengan en cuenta otras circunstancias que no sean las referidas exclusivamente a dichos principios, determinadas de conformidad con lo que establezcan las correspondientes bases de convocatoria, y que son la superación de pruebas o ejercicios, en fase de oposición y, en su caso, la valoración de los méritos aducidos de acuerdo con el baremo previamente aprobado, en la fase de concurso.

La vigencia y actuación de dichos órganos de selección se extiende, por su parte, desde la fecha de su adecuada constitución, en tiempo y forma, hasta que finaliza el proceso selectivo para el que son nombrados, entendiéndose por finalización del proceso selectivo aquella fecha de firmeza de la resolución por la que se acuerde la publicación de la lista de los candidatos que han superado la oposición, el concurso o el concurso-oposición de que se trate.

La peculiar naturaleza de este tipo de órganos determina que, en lo referente a la actuación de sus miembros, no estén sometidos al principio de jerarquía entre ellos mismos pues únicamente están obligados por la ley, sin que ningún miembro pueda dar órdenes a otros por virtud de rango (Presidente, si bien *primus inter pares*, o Secretario) o de antigüedad.

El órgano de selección, por otra parte, como órgano colegiado, no está tampoco sometido a autoridad alguna.

No obstante dicha autonomía funcional, que resulta requisito necesario para garantizar la objetividad en la actuación de dichos órganos y tribunales calificadores, sus integrantes, en cuanto responsables últimos de las decisiones adoptadas, pueden incurrir, para el caso de incumplimiento de los pre-citados principios generales, en responsabilidades disciplinarias o, incluso, penales.

La autonomía funcional que, en efecto, la normativa garantiza a los órganos de selección de personal, implica que sus integrantes no están sometidos a mandato imperativo de ningún tipo, ni responden tampoco a interés alguno de carácter sectorial, social, corporativo o administrativo, como ya se ha subrayado.

Su función se ciñe, en exclusiva, a enjuiciar, desde un punto de vista técnico, la capacidad y preparación de un conjunto de aspirantes, y a determinar cuáles de todos ellos son los más aptos y capacitados para acceder a las plazas convocadas, a juicio del órgano de selección, y con arreglo a un principio (objetivo) de discrecionalidad técnica que excluye, por tanto, la arbitrariedad.

Por ello, y con objeto de cumplir con dicho cometido, queda proscrita toda consideración, por íntima que esta sea, de cualquier circunstancia o elemento que no esté referido expresamente con los principios de mérito y capacidad, tal y como éstos aparezcan configurados en las bases de las respectivas convocatorias de pruebas selectivas.

Así se viene entendiendo que las valoraciones y las calificaciones que dan los órganos de selección a los ejercicios, son de la exclusiva soberanía de los mismos y, por consecuencia, no le resulta posible a los Tribunales de Justicia suplir o sustituir esos criterios valorativos que, por otra parte, son absolutamente discrecionales.

Sin embargo conviene decir que, a contrario, los Tribunales de Justicia sí podrán entrar a decidir, cuando los órganos y tribunales de selección no se hubieran atendido a lo dispuesto en las bases de la correspondiente convocatoria de pruebas selectivas, o demás normas procedimentales de general aplicación a aquellas.

De tal manera, los miembros de los órganos de selección de personal, cualquiera que sea el origen de su designación, actúan a título individual, tienen los mismos derechos y obligaciones y son responsables de la objetividad del procedimiento selectivo, tal y como lo prevé la normativa.

Por su parte, y con respecto a la función que la LRJSP asigna al Secretario, relativa a velar por la legalidad formal (o de respeto a las reglas del procedimiento) y material de las actuaciones del órgano, llama la atención, por novedosa, y por la complejidad que entraña, la referencia a la «legalidad material», en sentido de discriminar qué tipo de responsabilidad se puede atribuir al Secretario para el supuesto de posterior anulación de acuerdos adoptados o, incluso, de deducirse responsabilidad contra los miembros del órgano que hubiesen votado a favor (CAMPOS, 2017).

Resulta, además, significativa, la dualidad con la función que, igualmente, el artículo 19.2.e) atribuye al Presidente del órgano colegiado relativa a: «asegurar el cumplimiento de las leyes».

En cualquier caso, los empleados públicos que formen parte de los órganos y tribunales de selección de personal actúan, en ellos, bajo una doble condición de ciudadanos y de servidores públicos: la peculiar naturaleza de este tipo de órganos colegiados supone, en tal sentido, que en lo atinente a su actuación, en el seno de cada órgano de selección, no estén sometidos al principio de jerarquía administrativa o a poder alguno de dirección de la Administración Pública, pues únicamente quedan obligados, los miembros, por la ley; y dicha obligación circunscribe a su labor técnica de selección, con el más escrupuloso respeto hacia los criterios de objetividad, neutralidad e imparcialidad que su condición de miembro les impone.

Requisito necesario para garantizar esa objetividad de actuación del órgano de selección, será que los integrantes de éste, por cuanto son responsables últimos de las decisiones colegiadas adoptadas –conforme también se ha tenido ocasión de subrayar, antecedente- puedan incurrir, en caso de incumplimiento de los principios a que estamos haciendo referencia, en esa advertida responsabilidad disciplinaria o penal.

Al respecto, no es ocioso recordar, son dos los deberes fundamentales para los miembros de los órganos de selección de personal: en primer lugar, la obligación de respetar la objetividad, neutralidad e imparcialidad del procedimiento selectivo y, por segundo término, el deber de sigilo profesional que deduce el mismo.

Este último se extiende también al conocimiento de los datos, hechos o circunstancias del proceso de selección, que adquieran sus miembros por mor de su pertenencia al órgano colegiado, e implica que no puedan facilitar información de tales datos a personas ajenas al propio órgano o tribunal de selección.

II. ESTATUTO Y CONDICIÓN DE MIEMBRO

A la luz de lo dicho en anterior epígrafe, es necesario recordar los deberes fundamentales, de carácter general, para los miembros de los órganos de selección de personal que, como síntesis, pueden resumir en los siguientes:

- Asistir a las sesiones del órgano de selección, a las que sea convocado, y desempeñar las tareas que en las mismas se le encomienden en la forma y plazos determinados,
- Cumplir la normativa sobre incompatibilidad, y respetar las limitaciones al abono de asistencias por sesiones y actuaciones del órgano de selección sobre indemnizaciones por razón del servicio,
- No llevar a cabo actuación alguna que suponga discriminación entre los participantes en el proceso selectivo por razón alguna de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social,
- Observar una estricta neutralidad respecto a los participantes en el proceso selectivo y valorar a los mismos, únicamente, con criterios objetivos fundamentados en las pruebas selectivas realizadas,
- Guardar sigilo respecto de los asuntos de que conozca y documentación a que tenga acceso en cualquier formato o que se le entregue por razón de su pertenencia al órgano así como custodia fiel de dicha documentación recibida, llevando consigo, este deber, la prohibición expresa de divulgar resultados, puntuaciones, o cualquier otro dato relativo a los ejercicios y calificaciones antes de su publicación oficial, proporcionar información sobre el contenido de los ejercicios y de las propuestas presentadas para su elaboración, o proporcionar cualquier tipo de información sobre todo lo referente a la preparación y organización de las diferentes pruebas,
- En fin, no actuar si concurre alguna causa de abstención.

Los miembros del órgano de selección de personal, en efecto, no deberán ejercer sus funciones cuando concurra en ellos conflicto de interés: la LRJSP parte, por consiguiente, de la exigencia básica de garantizar la actuación objetiva del órgano competente, para lo cual se impone a las autoridades y al personal al servicio del Sector Público, obligación de inhibirse en aquellos asuntos que pueden poner en peligro su imparcialidad.

Con base en dicho principio público, de esencial observancia, el artículo 23 de la LRJSP establece que «las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente», siendo motivos de abstención y/o recusación, a saber, los siguientes:

- a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
- b) Tener vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado, o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato; no resultando causa de abstención, no obstante, la mera relación jerárquica entre jefe y subordinado por razones de trabajo en la Administración Pública.
- c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior;

Por amistad íntima, habrá que entender aquella que es pública y notoria, demostrable con datos o hechos concretos, y muy superior a lo que se entiende por una relación normal de amistad y compañerismo.

De igual modo, por ‘enemistad manifiesta’ hay que entender un grado de enfrentamiento público y notorio, demostrable con hechos y datos claros y concretos.

- d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate, y
- e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Así, el personal al servicio de las Administraciones, miembro de un órgano o tribunal de selección de personal, en quienes se de alguna de las circunstancias señaladas, se abstendrá de intervenir.

El artículo 23.4 de la LRJSP, establece no obstante que: «la actuación de autoridades y personal al servicio de las Administraciones Públicas en los que concurren motivos de abstención no implicará, necesariamente, y en todo caso, la invalidez de los actos en que hayan intervenido», siendo necesario que la actuación de la persona afectada por motivos de abstención, haya sido en todo caso, determinante (JIMÉNEZ, 2018).

La ‘relevancia’ (determinante) de esta actuación, será fácilmente visible en supuestos como el analizado por la STSJ de Castilla la Mancha de fecha 24.02.2003, que habla de actuación «determinante y decisiva», pues el voto del afectado dirimía el empate, poniéndose de manifiesto el carácter imprescindible de su participación demostrando ello que, de haberse abstenido, el acto no se habría producido o tendría otro contenido (CAMPOS, 2017).

Para finalizar, los miembros de los órganos o tribunales de selección de personal, ya sean titulares o suplentes, tienen estipuladas las siguientes funciones, de rango genérico: asistir a las sesiones con voz y voto, en su caso, y participar activamente en ellas; asistir a la realización de los ejercicios, para efectuar las oportunas labores de vigilancia y/o de apoyo durante la misma; preparar el contenido de los ejercicios, cuando así les fuese encomendado por el Presidente del

órgano de selección; calificar los ejercicios que les correspondieren y, en general, cuantas otras funciones sean inherentes a su condición o rango de miembro (MANUAL A.G.E.).

Los miembros del órgano colegiado de selección, así, y conforme dispone el artículo 19.3 de la LRJSP, deberán:

- a) Recibir, con antelación mínima de dos días, la convocatoria conteniendo el orden del día de las reuniones.
- b) Participar en los debates de las sesiones.
- c) Ejercer su derecho al voto y formular su voto particular, así como expresar el sentido de su voto y los motivos que lo justifican.
- d) Formular ruegos y preguntas.
- e) Obtener información precisa para cumplir las funciones asignadas.
- f) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.

Aunque el precepto citado se formula como si resultare una enumeración de deberes, en realidad muchos de ellos responderían, más bien, a verdaderos derechos de los miembros del órgano colegiado. Baste, como ejemplo, citar el primero de ellos, que establece que deben recibir con antelación mínima la convocatoria, conteniendo el orden del día de las reuniones (JIMÉNEZ, 2018).

Por su parte procede comentar el extremo relativo a la imposibilidad de abstenerse en las votaciones por los miembros quienes, por su cualidad de autoridades o personal al servicio de las Administraciones públicas, tengan condición de miembros natos del órgano colegiado, virtud del cargo que desempeñan.

Incorpora, la LRJSP, una prohibición prevista por el artículo 24.1.c) de la derogada LRJAP y PAC, aunque con una modificación importante porque el nuevo 19.3.c) solo establece la prohibición para quienes sean “miembros natos”, por su condición de autoridad o «personal al servicio de las Administraciones Públicas» (léase, entiendo, empleados públicos).

Son miembros natos, entiendo, aquellos que ostentan esta condición por nombramiento o por razón del cargo que desempeñan, consecuencia de la titularidad de determinado puesto y/o de determinadas funciones.

Al Presidente y al Secretario del órgano colegiado de selección se les podría atribuir, por ejemplo, dicha condición de miembros ‘cualificados’, por razón de sus funciones específicas. Por lo tanto, y tras el vigor de la LRJSP, podrán abstenerse quienes hayan sido designados para formar parte del órgano colegiado por otros motivos, a *sensu contrario*.

Sobre el acierto de este tipo de solución hay cierta división de opinión, si bien este autor comparte la que sostiene la pertinencia de eliminar esta regla, ya que no hay razón alguna para considerar la abstención como una ‘conducta reprochable’, ya que abstenerse es una posición tan legítima y adecuada como emitir un voto positivo o negativo.

Significa, sencillamente, que el miembro del órgano no puede alcanzar una conclusión satisfactoria en el balance entre los factores positivos y negativos que puede tener un acuerdo, no pudiendo interpretarse como una muestra de desinterés o una dejación de funciones. Pero además, dicha prohibición choca frontalmente, a mi entender, con el deber de abstención que se produce cuando se incurre en las situaciones que menciona el artículo 23 de la propia LRJSP y, sobre todo, con la previsión que figura en el artículo 17, apartado 6º: cuando los miembros del órgano voten

en contra o se abstengan, quedarán exentos de la responsabilidad que, en su caso, pueda derivarse de los acuerdos (JIMÉNEZ, 2018).

No tiene sentido prohibir la abstención, puede concluirse, en la adopción de un acuerdo, cuando un miembro del órgano colegiado decide salvar su responsabilidad personal. Pero ésta es sólo mi opinión.

Los miembros de un órgano colegiado de selección no podrán, en fin, atribuirse funciones de representación reconocidas a éste, a salvo de que expresamente se les hayan otorgado por una norma o por un acuerdo válidamente adoptado, para cada caso concreto, por el propio órgano o tribunal de selección (artículo 19.3, *in fine*, de la LRJSP).

En casos de ausencia o de enfermedad y, en general, cuando concurra alguna causa justificada, los miembros titulares del órgano colegiado serán sustituidos por sus suplentes, si los hubiera.

Respecto de la sustitución por fuerza mayor, respectivamente, de Secretario o Presidente, operarían las siguientes reglas de rango más o menos consuetudinario contenidas, por su parte, en los manuales de instrucciones, que se vienen manejando, relativas al funcionamiento y actuación de los tribunales de selección en el ámbito de las diferentes Administraciones Públicas, a saber:

Para el caso de que el Presidente titular no pueda ser sustituido por el Presidente suplente, se atenderá al criterio de la mayor jerarquía, antigüedad y edad, por este orden, entre todos los vocales para designar al sustituto. Si el vocal que así le correspondiese tampoco pudiese asistir a la sesión, se pasaría al siguiente por este mismo orden y así sucesivamente, hasta agotar todas las posibilidades de *quorum*.

Para el caso de que el Secretario titular no pueda ser sustituido por el Secretario suplente, ejercerá de Secretario el Vocal que acuerde el propio órgano colegiado de selección.

Las sustituciones, en cualquiera de los casos citados, deberán reflejarse en acta.

III. RENUNCIA A LA CONDICIÓN DE MIEMBRO

La renuncia, como figura jurídica distinta de la abstención y de la recusación, aunque con los mismos efectos, es forma de apartarse del órgano de selección para el que se ha sido nombrado miembro.

Es imposible abarcar toda la casuística que puede dar lugar a la renuncia pero, en general, cabría decir que pueden ocasionar renuncia todas aquellas causas o motivos, distintos de los que justifican la abstención y la recusación, pero con sus mismos efectos en cuanto a la separación de un miembro de un órgano o tribunal de selección de personal (MANUAL A.G.E.).

Las renunciaciones, en cualquier caso, deben estar basadas en causas excepcionales que, a juicio del órgano convocante, las justifiquen. Cabe no olvidar, a dicho efecto, que el nombramiento y destitución de los miembros de los órganos de selección es competencia del órgano convocante, que es también la autoridad que firma la Orden de convocatoria de las pruebas selectivas de que se trate.

Si un miembro solicitase la renuncia, lo comunicará por escrito al Presidente del órgano de selección. La renuncia está condicionada a la aceptación por el órgano convocante que efectuó

el nombramiento y con tal efecto, el Presidente habrá de remitir al órgano convocante la propuesta de renuncia del miembro que la haya solicitado.

No obstante, pueden existir casos de renuncia obligada y, por lo tanto, no condicionada a la aceptación del órgano convocante, como sería por ejemplo claro el de un miembro del órgano de selección que sea, de forma sobrevenida, nombrado alto cargo.

IV. ESPECIAL REFERENCIA A LOS ASESORES ESPECIALISTAS DE LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN

Diferenciándola, para finalizar, de la figura del miembro de los órganos de selección de personal, resulta ciertamente necesario citar la de los llamados ‘asesores especialistas’ de dichos órganos o tribunales de selección o aquellas personas que actúan en los mismos, únicamente, por su carácter de expertos en determinadas materias (por ejemplo, en los ejercicios de idioma).

Quepa señalar, primeramente, que para la actuación de asesores especialistas en un órgano de selección es necesario que tal posibilidad esté expresamente contemplada por las bases de la convocatoria de las pruebas selectivas de que se trate. Así, y a salvo que la convocatoria disponga otra cosa, la designación de los asesores especialistas la realizará el Presidente del órgano de selección, para lo que podrá solicitar la colaboración del órgano gestor de las pruebas selectivas (generalmente, la Dirección General con competencias en materia de Empleo Público).

Los asesores especialistas se limitarán a actuar ‘asesorando’ al órgano de selección en el ejercicio de sus especialidades técnicas y, exclusivamente, en aquello en que éste les requiera. Tendrán voz, pero no voto, en aquellas sesiones en que tuviesen que asistir por motivo de su actuación.

El órgano de selección decidirá sobre los asuntos en que los asesores especialistas tengan intervención, oyendo el criterio de aquellos. Pero los asesores especialistas no tendrán poder de decisión. Los asesores especialistas, desde el momento en que tienen intervención que puede ser decisiva en el resultado final del proceso selectivo, tendrán que abstenerse y podrán ser recusados en idénticas condiciones, y por los mismos motivos, que los miembros del órgano de selección.

Y, a dichos efectos, deberá ser requerida su declaración, en tiempo y forma, por el Presidente, de no encontrarse incurso en ninguna de las causas de abstención especificadas por la normativa aplicable relativa al funcionamiento y actuación del órgano de selección de que se trate.

V. EPÍLOGO

El Consejo de Estado es, tras la Corona, la Institución más antigua de entre las que forman el sistema constitucional español (PÉREZ-TENESA, 2003). Puede leerse en su Dictamen número 655/1992, de fecha 18 de junio, que: «la indebida composición de un Tribunal Calificador supone el incumplimiento de las reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados». «Está generalmente aceptado que cada una de las fases que integran el procedimiento de formación de voluntad de los órganos colegiados es esencial, de tal forma que su omisión comportará, en principio, la nulidad de pleno derecho del acto dictado. Y precisamente una de las reglas esenciales para la formación de tal voluntad, es la adecuada composición del órgano [...]» (Dictamen del Consejo de Estado núm. 3.961/1996, de 17 de abril de 1997, recordando que: «las

reglas esenciales para la formación de la voluntad de los órganos colegiados, vienen referidas a las siguientes: a) la convocatoria; b) la composición; c) el orden del día; d) el *quórum* de asistencia y votación; y e) la deliberación y votación»).

Respetemos, miembros de órganos colegiados de selección de personal, siempre dichos extremos. Se encuentran en juego derechos y expectativas legítimas de muchos ciudadanos.

CONSULTAS

- CAMPOS ACUÑA, M^a. C. Comentarios a la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público. Wolters Kluwer, LA LEY (2017).
- CARBONELL PORRAS, E. Los órganos colegiados: organización, funcionamiento, procedimiento y régimen jurídico de sus actos. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. BOE (1999).
- JIMÉNEZ VACAS, J. J. Órganos colegiados de las distintas Administraciones públicas, en la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público. Revista Auditoría Pública nº 72 (2018), pp. 107 – 114.
<http://asocex.es/wp-content/uploads/2018/12/Revista-Auditoria-Publica-n%C2%BA-72-pag-107-a-114.pdf>
- JIMÉNEZ VACAS, J. J., Reglas esenciales para la formación de la voluntad de las mesas de contratación pública, como órganos colegiados. (2020). Opinión & Análisis. Observatorio de la Contratación Pública (Ministerio de Economía y Empresa _ Gobierno de España).
<http://www.obcp.es/opiniones/reglas-esenciales-para-la-formacion-de-la-voluntad-de-las-mesas-de-contratacion-publica>
- PÉREZ-TENESA, A. Compendio de la Doctrina del Consejo de Estado (En el XXV Aniversario de la Constitución). Consejo de Estado. BOE (2003).
- Manual de Instrucciones para la Actuación de los Tribunales de Selección de Personal (Ed. 2009). Consejería de Presidencia, Justicia e Interior. Comunidad de Madrid.
- Manual de órganos de selección. Administración General de Estado (INAP, no consta fecha).