

STS de 31 de mayo de 2008, recurso 47/2005

*Las pruebas de conocimiento satisfacen mejor los principios de igualdad, mérito y capacidad que la realización de tests, psicotécnicos y entrevistas (acceso al texto de la sentencia)*

**Una federación de asociaciones de funcionarios impugnó el art. 5 del Real Decreto 121/2005, de 4 de febrero, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2005**, tanto por aspectos formales (ausencia de informe preceptivo al tratarse de una norma con rango reglamentario) como materiales.

En relación con los vicios materiales, entendía que **el referido art. 5 contradecía al art. 19 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública** al disponer aquél que se evaluará mediante "pruebas de conocimientos generales o específicos", y que "pueden incluir la realización de tests, psicotécnicos, entrevistas y cualesquiera otros sistemas que aseguren la objetividad y racionalidad del proceso selectivo".

El TS no se pronuncia sobre esta última impugnación al anular previamente el precepto por motivos formales, pero efectúa unas interesantes apreciaciones:

- Sostiene que **es indudable que el criterio de capacidad y mérito se satisface mejor con pruebas de conocimiento, sin perjuicio de que una vez asegurado éste se complete con otro tipo de pruebas**, al propio tiempo que todo este conjunto contribuye mejor a la realización efectiva del principio de igualdad en el acceso al ejercicio de la función pública, pues pueden acceder a la misma quienes a través de su exclusivo esfuerzo, y con independencia de su procedencia social, demuestran reunir dichos méritos.
- Manifiesta que **un sistema que busque la excelencia en la selección de los funcionarios, en lugar de la mera suficiencia de conocimientos básicos, no sólo garantiza mejor el funcionamiento de la Administración y los intereses generales (art. 103.1 de la Constitución) sino que es más justo y acorde con los principios de mérito, capacidad e igualdad**, y evita en mayor medida las posibles desviaciones de poder en la selección de aquellos.

En relación con ello, no está de más recordar que el art. 61.5 EBEP dispone que "para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas **podrán completarse** con la superación de cursos, de periodos de prácticas, con la exposición curricular por los candidatos, con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos".