

EAPC - Comentaris d'actualitat en matèria de personal al servei de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic



El paper de l'entrevista en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública

08-03-2021

En aquest apunt ens fem ressò de la darrera jurisprudència sobre l'entrevista com a prova selectiva d'accés a l'ocupació pública. El component de subjectivitat que porta implícita l'entrevista de selecció ha generat reaccions enèrgiques per desacreditar-la i relegar-la a un paper residual i secundari, però el problema de fons, al meu entendre, no és la fiabilitat d'aquest sistema, objecte de multitud d'estudis i anàlisis de validesa, sinó el mal ús que se'n fa i que se n'ha fet.

La Sentència 1290/2020, de 14 d'octubre –Rec. 1342/2018-, del Tribunal Suprem, sembla que ha posat l'entrevista en el punt de mira, segons algunes publicacions i comentaris doctrinals recents. No obstant això, la realitat és que simplement ha situat un particular tipus d'entrevista, la curricular, en el lloc on li correspon: en la fase de concurs o valoració de mèrits.

Aquesta Sentència es pronuncia sobre la convocatòria d'un procés selectiu per accedir a un lloc de treball laboral de caràcter temporal pel sistema de concurs oposició, en què la fase d'oposició consistia exclusivament en la realització d'una entrevista personal sobre aspectes del currículum dels aspirants. La qüestió que tenia interès casacional era determinar l'adequació d'aquest tipus d'entrevista als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat (article 103.3 de la CE, en relació amb l'article 23.2).

La conclusió principal que en podem extreure és que l'entrevista, quan és curricular, és a dir, quan valora exclusivament aspectes com l'experiència i la formació de la persona candidata, ha de formar part de la fase de concurs dels procediments d'accés a l'ocupació pública.

Segons la Sentència, no és coherent incloure l'entrevista curricular en la fase d'avaluació de coneixements o capacitats, concretament en la fase d'oposició, atès que, pel seu significat i abast, l'entrevista (curricular) és pròpia de la fase de concurs de mèrits. Observem que el TS es pronuncia exclusivament sobre el paper de les anomenades "entrevistes curriculars" i diu que, en el cas plantejat, l'objecte de l'entrevista són els mateixos elements que integren l'objecte de

valoració de la fase de concurs. Si el procés selectiu s'ha definit com a concurs oposició (combinació de la valoració de coneixements, habilitats i destreses amb els mèrits relatius a l'experiència prèvia i la formació), no es pot incloure l'entrevista curricular dins la fase d'oposició. En el cas plantejat, l'entrevista curricular té atribuïda una puntuació que representa la meitat de la puntuació màxima possible en el concurs oposició i, atès que l'objecte de l'entrevista coincideix amb el que constitueix una altra fase del procés selectiu (valoració de mèrits), vulnera, *de facto*, l'article 61.6 del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP).

L'entrevista no és un sistema rebutjable en l'àmbit de la selecció de personal públic i, de fet, diu la Sentència que en el nostre ordenament jurídic es coneixen diferents manifestacions d'aquest sistema. L'entrevista no és més que una eina de selecció, com ho pot ser un test o una prova pràctica. S'ha de tenir clar que l'entrevista, en funció de la seva naturalesa, pot ser una eina vàlida de comprovació tant de coneixements, com de capacitats, habilitats, destreses, experiències, etc. Per tant, en funció de la naturalesa de l'entrevista, es determina que és el que es pretén valorar exactament dels diferents mèrits i capacitats dels candidats i, seguidament, es podrà valorar quin n'ha de ser el paper dins el procés selectiu. El mateix Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aprovat pel Decret 28/1986, de 30 de gener, habilita l'entrevista com a eina de valoració de determinats aspectes en la fase d'oposició: "La convocatòria corresponent pot establir una entrevista del candidat amb el Tribunal amb la finalitat d'avaluar-ne la capacitat de judici, la maduresa intel·lectual, la capacitat de relacionar i altres aptituds referides a les matèries que són objecte de la prova."

Pel que fa a la normativa bàsica, l'article 61 del TREBEP disposa que "Les proves poden consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de manera oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses, en la comprovació del domini de llengües estrangeres i, si s'escau, en la superació de proves físiques". Més endavant, al·ludint expressament a les entrevistes, concreta que "Per assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos selectius, les proves es poden completar amb la superació de cursos, de períodes de pràctiques, amb l'exposició curricular pels candidats, amb proves psicotècniques o amb la realització d'entrevistes. També es poden exigir reconeixements mèdics".

L'entrevista, per tant, es configura normativament com una eina de selecció complementària i no preceptiva. Però, què és el que es pot completar amb l'entrevista? Segons el tenor d'aquest article, sembla que el que cal completar és allò que és obligatori incorporar en els processos selectius d'oposició o concursoposició, en concret, la prova o proves selectives i preceptives de comprovació de coneixements, capacitat analítica, habilitats i destreses. Però una entrevista no es pot configurar en si mateixa com una prova per comprovar aquestes capacitats? Evidentment que sí, però sembla que el legislador bàsic desconfia d'aquesta eina de selecció i la vol desplaçar a un paper secundari.

En conseqüència, en els processos selectius pels sistemes d'oposició i concurs oposició és preceptiu incloure proves de comprovació de coneixements, capacitat analítica, habilitats i destreses i, per fer aquesta comprovació, no es poden emprar exclusivament entrevistes (ni proves psicotècniques), atès que aquestes eines són complementàries. Per tant, no podem emprar l'entrevista com a única prova d'una oposició o fase d'oposició, encara que tingui per finalitat valorar coneixements, capacitat analítica, habilitats o destreses.

Aquesta determinació legal bàsica s'ha de completar amb la doctrina jurisprudencial existent sobre la qüestió. En aquest aspecte, és convenient destacar la Sentència del TS de 31 de maig de 2008 (Rec. 47/2005), dictada en interès de llei, que assenyalava que les proves selectives de coneixements mitjançant temari són més ajustades als criteris constitucionals que la selecció de funcionaris mitjançant tests, psicotècnics, entrevistes, realització de memòries o similars. Segons aquesta Sentència, és indubtable que el criteri de capacitat i mèrit se satisfà millor amb proves de coneixements, sens perjudici que un cop assegurat es completi amb un altre tipus de proves; i assenyalava que, si es fa així, es contribueix també a la realització efectiva del principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació pública, doncs hi pot accedir qui amb el seu exclusiu esforç i amb independència de la seva procedència social demostrï que reuneix aquests mèrits. Segueix dient la Sentència que un sistema que busqui l'excel·lència en la selecció en lloc de la mera suficiència de coneixements bàsics, no només garanteix un millor funcionament de l'Administració i els interessos generals sinó que és més just i conforme amb els principis de mèrit, capacitat i igualtat i evita les possibles desviacions de poder en la selecció.

Veiem, doncs, com la doctrina del TS va un pas més enllà i expressa clarament la seva preferència per les proves de coneixements clàssiques amb temari com element nuclear del procés selectiu. Podem sostenir, d'acord amb aquesta doctrina, que les proves sobre coneixements teòrics o pràctics són obligatòries en qualsevol cas i les entrevistes, qualsevol que en sigui la naturalesa (així com les proves psicotècniques i exposicions curriculars), es poden incorporar al procés selectiu per completar les proves de coneixements, però en cap cas les poden substituir.

Així, tant el legislador bàsic com la doctrina jurisprudencial considera que l'entrevista, si es vol incorporar a un procés de selecció, ha de ser forçosament complementària a les proves de coneixements. Atesa la seva naturalesa, l'entrevista curricular (sobre trajectòria professional i currículum), ha de formar part de la fase de concurs. L'entrevista de competències professionals (sobre coneixements, habilitats, aptituds i actituds) és pròpia de la fase d'oposició i, tot i que res no impedeix que sigui eliminatòria, no pot substituir (d'acord amb el TREBEP) les proves obligatòries sobre coneixements teòrics o pràctics, ni tenir-hi un pes superior (d'acord amb la jurisprudència del TS).

No es té en compte, per tant, la naturalesa de l'entrevista i hom la relega a un instrument complementari (igual que les proves psicotècniques), de tal manera que, per exemple, un test de coneixements sempre ha de tenir un pes superior en una entrevista competencial o un test psicotècnic (que valora la intel·ligència i/o l'aptitud en aspectes com la percepció, l'atenció, la memòria, la rapidesa mental, el comportament sota pressió, l'aptitud espacial o el coeficient intel·lectual).

El qüestionament de l'entrevista com a eina de valoració objectiva de les capacitats dels aspirants ha estat constant en la doctrina jurisprudencial, però aquest desprestigi respon la majoria de vegades, com dèiem, al mal ús o a l'ús desviat que se n'ha fet. Aquest mal ús respon a pràctiques com, per exemple, fer l'entrevista sense la correcta constitució del tribunal qualificador, sense haver-se acordat prèviament les preguntes a fer a la totalitat dels aspirants i els criteris de valoració i al fet de no deixar-ne prou constància documental. Aquest és també un dels aspectes sobre els quals es pronuncia expressament el TS en la Sentència 1290/2020, de 14 d'octubre, que critica l'absència de paràmetres i criteris preestablerts per al desenvolupament de l'entrevista, i l'omissió de qualsevol referència a la durada i als criteris de puntuació. Aquestes circumstàncies,

segons el TS, comporten una desnaturalització per complet del procés selectiu, perquè el deixa orfe d'una prova que pugui complir la finalitat de valorar l'adequació dels coneixements i les capacitats dels aspirants. Prou il·lustrativa sobre aquesta qüestió és la Sentència del Tribunal Suprem 2487/2016, de 22 de novembre de 2016 (Rec. 4453/2015), que insisteix que cal establir els criteris de valoració i donar-los a conèixer als aspirants prèviament a la celebració de les entrevistes, i que cal deixar constància (motivar) de per què l'aplicació d'aquests criteris condueix al resultat atorgat a cadascun dels aspirants. Insisteix el TS en la necessitat de publicitat, aspectes que se situen fora de l'àmbit de la discrecionalitat, i destaca que no pot haver fases "privades" i que cal reconèixer el dret dels aspirants a conèixer els exercicis de la resta amb els quals competeixen per accedir a l'ocupació pública. El pressupòsit per garantir l'exercici d'aquest dret és la documentació de les actuacions, malgrat que les bases de la convocatòria no detallin com s'han de documentar les entrevistes. Aquest dret d'accés només trobaria com a limitació el dret a la intimitat dels aspirants (les entrevistes de personalitat i la resta de proves de contingut psicològic).

També es important tenir en compte que l'entrevista, sigui quina en sigui la naturalesa, ha d'estar avalada per un mètode científic que n'acrediti la fiabilitat i s'ha de vincular necessàriament al perfil o funcions del cos, escala, categoria o lloc que s'ha de desenvolupar. En aquest sentit, no és sobrer referir-se a la polèmica que es va suscitar arran de la introducció de l'entrevista conductual estructurada com a eina per a la provisió de llocs en comissió de serveis a l'Administració pública del País Basc. En una primera sentència, el TSJ del País Basc –Sentència de 14 de maig de 2008, Rec. 1166/2006–, desautoritza aquesta eina de selecció perquè considera que és acusadament subjectiva, la qual cosa la fa incompatible amb els principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública, i entén que no està recolzada per cap mètode científic. Aquesta Sentència finalment va ser cassada pel TS –Sentència de 28 de març de 2011 -Rec. 3027/2008–, que acusa el TSJ del País Basc de no explicar per què desqualifica l'entrevista conductual estructurada i de desconèixer el motiu pel qual no atorga valor a un article científic elaborat per uns autors als quals cal reconèixer capacitat tècnica per opinar sobre aquest respecte.

En resum, la utilització de l'entrevista com a mètode de valoració dels aspirants en els processos de selecció està avalada tant per la legislació vigent com per la jurisprudència dels tribunals, però cal tenir en compte les limitacions exposades en aquest apunt, en concret: s'ha de saber determinar en quin moment i en quina fase del procés selectiu s'ha d'incorporar en funció de la seva naturalesa i s'han d'atendre les exigències sobre la fiabilitat del mètode en relació amb les competències que s'han de valorar, la constància documental, la transparència dels criteris de valoració i l'aplicació motivada a cadascun dels exercicis.



Isidre Estivill i Galdón

Subdirector general d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal de la
Direcció General de Funció Pública