



Resolución del Ararteko, de 25 junio de 2007, por la que se recomienda al Instituto Vasco de Administración Pública que adopte las medidas necesarias que permitan revisar las reglas acordadas por el tribunal calificador para puntuar la fase de oposición y determinar el orden de clasificación de los candidatos y candidatas de la bolsa de trabajo de Técnicos/as Superiores de Laboratorio, en aras de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Antecedentes

1. Un ciudadano se dirigía a esta institución demandando la intervención en el proceso selectivo convocado por el Instituto Vasco de Administración Pública (en lo sucesivo, IVAP) para la creación de una bolsa de trabajo de Técnicos/as Superiores de Laboratorio, en que él participaba.

En el escrito en el que exponía las razones de su queja, además de otras diversas consideraciones, expresaba su desacuerdo con los criterios empleados por el tribunal calificador para la corrección del ejercicio de oposición que se había celebrado, entre los que se incluía el establecimiento de varios puntos de corte para determinar el nivel de conocimientos necesario para la superación de la prueba y acceso a la bolsa y la aplicación de una fórmula de reconversión de las puntuaciones.

A juicio del interesado, no se estaban respetando las bases de la convocatoria ni los principios de igualdad, mérito y capacidad, toda vez que del conjunto de criterios adoptados por el órgano de selección resultaba un orden de aspirantes que no valoraba de forma proporcional los conocimientos acreditados, beneficiando a los que habían superado uno sólo de los bloques eliminatorios de los tres en que se había dividido la oposición (correspondientes a las áreas de Química y Microbiología) y perjudicando a los que habían superado los dos, atribuyendo asimismo un valor a cada respuesta acertada que no era único y común para todos los opositores.

2. Promovida la queja, examinábamos las actuaciones practicadas en el curso del procedimiento afectado, comprobando que las bases específicas de la convocatoria diseñaban el proceso selectivo conforme a una primera fase de oposición y una ulterior de concurso. La primera de ellas consistía en la realización de un ejercicio teórico-práctico formado por un cuestionario de cien preguntas, y diez adicionales de reserva, con respuestas alternativas.



Valorándose sobre un máximo de 50 puntos, era necesario obtener un mínimo de 25 puntos para superarlo.

Celebrada la prueba, se publicaban los resultados provisionales, relación en la que cada aspirante figuraba con las calificaciones de “*apto*” o “*no apto*” en cada una de las áreas y con dos modalidades de puntuación, una puntuación directa y otra final.

En concreto, el aspirante que interesaba nuestra actuación obtenía una declaración de “*Apto*” en cada una de las áreas, con una puntuación directa de 52,33 puntos y una final de 35,70 puntos.

Junto con los resultados provisionales, la publicación daba a conocer los criterios de corrección, concretando los puntos de corte y la regla por la que calcular, a partir de la puntuación directa, la puntuación final que se ajustara a la escala de 25 a 50 puntos que definía la superación del proceso de conformidad con las bases.

3. Como resultado de este estudio inicial, apreciábamos que el procedimiento seguido para calcular la puntuación final pudiera estar provocando una progresión de puntuaciones de la que, tras la suma de los valores otorgados a los méritos, resultara un orden de prelación que no se correspondiera con el que debiera venir dado por la puntuación directa alcanzada por los/as opositores/as. A la vista de esta primera impresión, nos dirigíamos al IVAP con el ánimo de que evaluara el efecto de las reglas y fórmulas empleadas y nos trasladara su valoración y conclusión acerca de todo ello.

En respuesta a nuestra demanda, recibíamos sendos informes elaborados por el tribunal calificador, en los que se describe el diseño del proceso selectivo, se relata el curso de las actuaciones del órgano de calificación y se exponen las motivaciones a que obedecieron sus acuerdos.

De entre los argumentos que en esos documentos se recogen, hemos de comenzar destacando el relativo al procedimiento de cálculo de la puntuación directa. A este respecto, informaba la administración de que el ejercicio teórico-práctico constó de 100 preguntas, sin perjuicio de que el diseño del proceso selectivo señalara que se valoraría sobre un máximo de 50 puntos siendo necesario obtener un mínimo de 25 puntos para superarlo. Las bases de la convocatoria facultaban al tribunal calificador para determinar el nivel de conocimientos necesarios para alcanzar esa nota mínima, labor que había de ejercer de forma previa a conocer la identidad de los/as opositores/as.



Continúa informando la administración de que, corregidos los ejercicios y aplicada la penalización por respuestas erróneas, el tribunal calificador obtenía la puntuación directa de cada uno/a de los/as opositores/as, lo que le permitía conocer la distribución de puntuaciones en los dos bloques de preguntas (Microbiología y Química), dispuesto cada uno de ellos con el carácter de eliminatorio.

A la vista de ello, advertía el alto grado de dificultad de la prueba, por lo que acordaba establecer sobre la puntuación directa obtenida en cada uno de los dos bloques eliminatorios el límite del aprobado o umbral mínimo de conocimientos en 20 puntos.

El informe se refiere a este particular como el establecimiento de un “*punto de corte*” por debajo del cual se considera insuficiente el nivel de conocimientos, a lo que se añade que, tratándose una bolsa de trabajo a la que se quiere dar una duración razonable, el corte se fija habitualmente por debajo de la mitad de aciertos sobre el total de preguntas de la prueba, con el fin de que esté integrada por un número suficiente de miembros acorde con las necesidades de la organización previstas a medio-largo plazo.

A partir de las puntuaciones directas de los/as aspirantes y prescindiendo ya de aquéllos que no hubieran alcanzado en ninguno de los dos bloques eliminatorios la puntuación mínima fijada por el tribunal, procedía reconducir éstas a las puntuaciones finales que se ajustaran a la escala de 25 a 50 puntos. Para ello, se establecía un nuevo punto de corte, de 16,66 puntos, sobre la puntuación directa alcanzada, de modo que a ellos les correspondían 25 puntos en la puntuación final y se calculaban proporcionalmente las puntuaciones finales en cada caso dentro de la mencionada escala.

En el informe se plasma la fórmula de reconversión de puntos entre las dos escalas a la que obedecen los resultados finales de la fase de oposición, que incorporamos íntegramente a esta resolución:

“ $P2 = MI2 + [(P1 - MI1) \times R]$, siendo:

$P2$ = puntuación sobre la escala prevista en las bases (de 25 a 50 puntos)

$MI2$ = puntuación mínima prevista en las bases (25 puntos)

$P1$ = puntuación directa obtenida sobre la escala prevista en la prueba (de 0 a 100 puntos)



MI1 = puntuación mínima establecida por el Tribunal sobre la escala prevista en la prueba (16,66 puntos)

R = razón entre las dos escalas. Es el cociente resultante de dividir la diferencia de puntuación máxima y mínima de la escala prevista en las bases (50-25) entre la diferencia de puntuación máxima y mínima de la escala prevista en la prueba (100 – 16,66)”

Concluye la administración el hilo de sus explicaciones sosteniendo que “la nueva puntuación corregida del ejercicio tiene sobre el resultado de la puntuación final la misma incidencia que habría tenido la puntuación real de ese ejercicio, ya que la diferencia de 1 punto en una escala de amplitud de 83,34 (mínimo 16,66, máximo 100) no es la misma diferencia que en una escala de amplitud 25 (mínimo 25, máximo 50). La diferencia, insistimos, debe basarse en la proporcionalidad. No puede en ningún caso invocarse la diferencia absoluta, sino la relativa. Matemáticamente no hay otra solución.”

A los antecedentes expuestos les son de aplicación las siguientes

Consideraciones

1. El derecho a acceder a las funciones y cargos públicos en condiciones de igualdad y a través de mecanismos de selección inspirados en los principios de mérito y capacidad goza del amparo de la Constitución, proclamado en sus artículos 23.2 y 103.3.

El respeto y garantía de los principios constitucionales debe poder predicarse de todo proceso de selección y provisión convocado por una administración pública, ello con absoluta independencia de la naturaleza del vínculo y de su duración, de lo que no se excluye, por tanto, el desempeño de puestos o funciones de forma interina o temporal, para el que se efectúe la correspondiente designación del candidato o candidata que integre la bolsa de trabajo o lista de contratación pensada y conformada al efecto.



Así resulta del articulado de la normativa que configura el marco de la función pública. Versando el motivo de la queja sobre el proceso de constitución de una bolsa de trabajo para la provisión de necesidades de personal de la Administración general de la Comunidad Autónoma y de sus Organismos autónomos, le es de directa aplicación la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función pública vasca. Su artículo 33.1, relativo a la selección de los funcionarios interinos y personal laboral temporal, constituye un reflejo del mandato constitucional al disponer que este cometido “*se llevará a cabo conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen, atendiendo a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad*”, todo ello sin eludir la exigencia de agilidad que suele acompañar a la provisión de esta naturaleza.

El Estatuto básico del empleado público, aprobado en virtud de Ley 7/2007, de 12 de abril, encabeza el Título IV, dedicado a la adquisición y pérdida de la relación de servicio, con la cita del derecho de los ciudadanos al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Precisamente, la sumisión a estos principios se contempla de modo expreso en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2006, sobre selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración general de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos autónomos, publicado en el BOPV de 13 de junio de 2006 y a cuyo amparo se aprobaba la convocatoria motivo de esta resolución. A tenor del artículo 2 del Acuerdo, la publicidad, igualdad, mérito y capacidad, junto con la transparencia, son los principios de actuación a respetar en la selección del personal integrante de las bolsas. Concretamente, se dispone que sean el mérito y la capacidad los criterios utilizados para integrar a los candidatos en las bolsas y que condicionen el orden obtenido en ellas.

2. La presente resolución tiene por objeto poner de manifiesto que, a juicio de esta institución, la constitución de la bolsa de trabajo de Técnicos/as Superiores de Laboratorio no se ha atendido a los mentados principios de igualdad, mérito y capacidad.

Este incumplimiento se ciñe estrictamente a las reglas y operaciones de reconversión de las puntuaciones acreditadas por los/as opositores/as en la realización del ejercicio teórico-práctico con el fin de adecuarlas a la escala que, entre 25 y 50 puntos, señala la convocatoria.



Por consiguiente, quedan fuera de la controversia cuestiones tales como el diseño del proceso de selección, el volumen de la bolsa -por ir unido este aspecto a las necesidades a que deba responder y con ello a la potestad de autoorganización de la administración titular del proceso-, el nivel de competencia técnica de los candidatos/as que se incorporen a la misma o la escala a la que hallan de ajustarse las puntuaciones de la oposición, que es materia a señalar por las bases reguladoras del proceso selectivo. Tampoco parece preciso decir que no se pretende cuestionar las actuaciones del tribunal que, en el ejercicio de la discrecionalidad técnica, se enmarquen en las reglas dadas por la convocatoria y que le autorizan a determinar el nivel de conocimientos que equivalga al mínimo de veinticinco puntos que necesitan alcanzar los/as aspirantes para superar la fase de oposición.

Centrándonos, por tanto, en el asunto que nos ocupa y como ya se ha manifestado a lo largo de la tramitación del expediente, la aplicación de la fórmula de reconversión acordada por el tribunal calificador conducía a unos resultados finales contrarios a la igualdad.

De la comparación entre la relación de aspirantes ordenados con arreglo a la puntuación directa y la obtenida tras su reconversión, se observa el efecto de una progresión de puntuaciones que no opera en el mismo sentido para todos ellos, en perjuicio de los/as candidatos/as que habían obtenido las mejores puntuaciones y en beneficio de quienes habían alcanzado peores resultados. Los datos concretos que obran en el expediente revelan que la relación resultante avanza desde una importante pérdida de puntos por los primeros (mayor cuanto mayor es su puntuación directa) hasta la adquisición de puntos adicionales por los segundos (mayor cuanto menor es su puntuación directa). En este sentido, el aspirante que acreditó en la prueba la mejor puntuación pierde 23,87 puntos en tanto que los/as aspirantes con la puntuación directa mínima para aprobar -20 puntos- se ven beneficiados con un plus de 6 puntos.

En efecto, hemos de convenir con la administración en que el orden de prelación que arroja la fórmula de reconversión no modifica el que nos daba la puntuación directa, del mismo modo que tampoco rebatimos su argumento de la proporcionalidad. Ahora bien, para poder seguir dando muestra de esta conformidad habríamos de mantenernos siempre en el estricto parámetro en que juega su tesis y que no es sino el porcentaje en que cada persona supera el mínimo de conocimientos establecido en la prueba tanto en la escala de 16,66 a 100 como en la de 25 a 50.

Como decimos, no cabe observar que las reglas de conversión de las puntuaciones directas en puntuaciones finales conlleven una modificación del orden de los/as candidatos/as cuando éste refleja exclusivamente la fase de



oposición. No obstante, ha de retomarse la anotación de que, del paso de una escala más amplia a otra más reducida y del consiguiente acercamiento de las puntuaciones en general, se provoca una progresión que supone una pérdida notable en la franja de puntuaciones más altas y una igualmente destacada subida en la correspondiente a las más bajas. Entendemos que ahí se están sentando las bases para la posterior y efectiva alteración de ese orden.

Detrás precisamente de esta imagen tan evidente, se oculta el hecho de que una respuesta acertada no ha tenido el mismo valor para todos los/as opositores/as. En obligada correspondencia con la dirección que ha seguido la reconversión de las puntuaciones directas en finales, un sencillo cálculo nos muestra que un acierto en el examen del aspirante que logró la mayor puntuación se estimaba en 0,6191 puntos mientras que el de un examen aprobado con la calificación más baja recibía 1,3347 puntos. No es sino una faceta más de un mismo efecto y un indicio de que los conocimientos y preparación de los/as aspirantes no han sido valorados en términos de igualdad.

Si bien, como hemos señalado, la alteración en el orden no se constata hasta una fase posterior del proceso, resulta ya innegable que la fórmula significa una alteración de las distancias reales existentes entre las puntuaciones directas asignadas a los/as opositores/as. Si circunscribimos los criterios de formación de la bolsa a la valoración de un ejercicio de oposición, ello carecería de trascendencia sobre las posibilidades de acceso a un empleo, dado que los llamamientos obedecen a la posición que cada aspirante ocupa en el listado. Si, por el contrario y como es el caso, a la fase de oposición se le suma el concurso de méritos y la valoración de los perfiles lingüísticos, esas distancias relativas, que no se han generado por la corrección en sí misma del ejercicio sino por el empleo de una fórmula correctora, se convierten en la causa de la ruptura del orden de prelación que sería conforme a los conocimientos demostrados por los/as candidatos/as y a sus méritos. Es aquí donde realmente se ven afectados los intereses legítimos y las expectativas del personal que integra la bolsa, por cuanto que su posición en el listado -no ya simplemente su puntuación- está condicionada al uso de una regla de reconversión.

Ilustremos el efecto producido tomando las puntuaciones que los actos administrativos publicados consignan con relación a varias de las personas que han tomado parte en el proceso. La mecánica consistirá en presentar una primera tabla en la que se recoja la suma de la puntuación directa, los méritos y perfil lingüístico de cada uno de ellos y una segunda tabla en la que la puntuación directa sea sustituida por la puntuación final o reconvertida. El resultado es el que sigue:



ASPIRANTE	PD	MERITOS	PL	TOTAL
A	62,67	3,00	7,00	72,67
B	44,33	15,00	5,00	64,33
C	52,33	1,50		53,83
D	24,00	15,00	5,00	44,00

ASPIRANTE	PF	MERITOS	PL	TOTAL
B	33,30	15,00	5,00	53,30
A	38,80	3,00	7,00	48,80
D	27,20	15,00	5,00	47,20
C	35,70	1,50		37,20

Si servimos como referencia de las puntuaciones de cuatro de los/as aspirantes es suficiente para evidenciar el cambio de posiciones que sufre el listado, pensemos que el efecto se multiplicaría si la muestra la extendiéramos a la totalidad de los/as candidatos/as que superaron la fase de oposición.

Por otro lado, el argumento de la administración, en la línea de que el empeoramiento en la posición ocupada por el interesado obedece a la escasa puntuación recibida por los conceptos de perfil lingüístico y méritos, se cae ante el sencillo muestreo que se acaba de ofrecer y que contiene los resultados definitivos obtenidos por varios de los/as candidatos/as comparados con los que habrían alcanzado de tomar como sumando la puntuación directa.

Por todo ello, entendemos que la fórmula correctora seguida no ha tratado en condiciones de equidad a todos/as los/as aspirantes, implantando entre ellos un orden de prelación que no se adecua a los principios de mérito y capacidad.

3. Reiterando la pretensión expresada con anterioridad, esta resolución viene motivada por la necesidad de poner de relieve que la fórmula de transformación de las puntuaciones ha subvertido el resultado final del proceso de confección de la bolsa de trabajo, arrojando un orden de aspirantes que no se corresponde con el que habría derivado de la puntuación real del ejercicio de oposición.

Somos conscientes de que el diseño que las bases dan al proceso selectivo conduce a la obligada adopción de una fórmula de corrección, que permita que un ejercicio de cien preguntas sea valorado sobre un máximo de cincuenta puntos con la necesidad de alcanzar un mínimo de veinticinco. Ello, si bien añade dificultad al procedimiento, no prejuzga su corrección o validez, siempre que la fórmula que se emplee no resulte discriminatoria para los/as aspirantes.



Siendo precisamente éste el efecto detectado en los resultados finales del proceso selectivo examinado, consideramos que la defensa de nuestro criterio se encuentra respaldada por el posicionamiento del Tribunal Supremo cuando, en las sentencias a que vamos seguidamente a hacer referencia, determina las condiciones que ha de respetar una fórmula correctora para que se garantice su virtud de constituir una herramienta capaz de tratar los resultados de forma plenamente ecuánime.

En el contexto de una convocatoria de pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de Auxiliares de la Administración de Justicia, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo conoció de los recursos entablados contra actuaciones dadas en el desarrollo de aquélla, fallando, con relación al asunto que nos ocupa, en sendas Sentencias de 29 de junio de 2005 (RJ 2005\6535), de 15 y 22 de diciembre de 2005 (RJ 2006\1277 y RJ 2006\1341), de 12 de enero de 2006 (RJ 2006\974), de 21 de junio de 2006 (RJ 2006\3193) y de 12 de julio de 2006 (RJ 2006\6003).

Cualquiera de ellas nos serviría para ilustrar nuestra argumentación, aunque sigamos aquí la redacción de la Sentencia de 21 de junio de 2006. Su primer fundamento de derecho se refiere a los criterios de corrección empleados por el tribunal calificador en una convocatoria que comprendía dos ejercicios, y lo hace con el siguiente tenor:

“...Según la Base 9.1 de las que regían la convocatoria, el primero consistía en la contestación a un cuestionario de cien preguntas, cada una de las cuales iba seguida de cuatro respuestas, de las que solo una era correcta. Se puntuaba de 0 a 100 puntos, asignándose un punto por acierto, restándose 0,33 puntos por cada error y no puntuando las preguntas no contestadas. Encomendaba, igualmente, la Base 9.1 al Tribunal Calificador único decidir, a la vista del número y nivel de conocimientos de los aspirantes presentados, cual habría de ser la puntuación mínima para superar este ejercicio en cada ámbito territorial. (...).

Antes de la realización del primer ejercicio el Tribunal anuló dos preguntas, de manera que la puntuación máxima posible en el mismo quedó en 98 puntos. (...) No obstante, el Tribunal Calificador único, además de establecer en 78 la puntuación mínima necesaria para superar el primer ejercicio, resolvió aplicar una fórmula de transformación de la realmente obtenida en el mismo con el fin de que quedaran comprendidas en una escala que iba de 50 a 98 sustituyendo a la que iba de 78 a 98. Para ello consideró que 78 puntos equivalían a 50 y con arreglo a esa equivalencia convirtió todas las puntuaciones.”



Dados los hechos expuestos, el Tribunal Supremo, al analizar esta fórmula de transformación de puntuaciones, en el fundamento de derecho cuarto manifiesta que:

“Es claro que la corrección había de mantener a los opositores al finalizar el primer ejercicio con el mismo orden que les hubiera correspondido según las puntuaciones reales, pero no bastaba solo con eso. Además de lo anterior, era necesario que la nueva puntuación corregida del primer ejercicio tuviera sobre el resultado de la puntuación final la misma incidencia que habría tenido la puntuación real de ese ejercicio.

Sólo si se confirma la observancia de esta segunda exigencia podrá aceptarse que se ha cumplido la proporción que las bases de la convocatoria querían que existiera entre la calificación de cada ejercicio y el resultado final del proceso selectivo.

(...) La polémica fórmula correctora no cumple con esa última exigencia que acaba de apuntarse. Su incidencia en el resultado final de la oposición es diferente a la que habrían tenido las puntuaciones reales. Así: la puntuación mínima real de 78 se transforma en una puntuación corregida de 50, mientras que la puntuación real de 98 se convierte en 100; y lo que en una comparación global de ambos sistemas de puntuación se observa es que las puntuaciones reales más bajas están mucho más distantes de sus equivalentes corregidas que lo están las puntuaciones reales más elevadas.

Los datos parciales que figuran en el expediente así lo confirman.

Por tanto, tienen razón los recurrentes de casación en que esa fórmula correctora no fue igualitaria.”

Además, al tomar esta decisión, el Tribunal Supremo destacaba la existencia de un informe del Defensor del Pueblo que también censuraba la aplicación de la fórmula correctora. Según este informe, a cuyo contenido íntegro hemos podido tener acceso:

“En ningún lugar de la convocatoria se recoge tampoco el criterio que deberá emplearse para efectuar tal operación, entendiéndose esta Institución que el sistema que finalmente eligió la Administración podría entenderse arbitrario, toda vez que, existiendo realmente una diferencia de 20 puntos entre aquellos que acertaron 78 respuestas frente a los que acertaron 98, tal diferencia se convierte finalmente en 50 puntos. Para esta Institución parece desproporcionada la diferencia a la que finalmente se llegó.



Hubiera sido preferible ajustarse a las puntuaciones reales obtenidas sin someterlas a conversión alguna (ya que el tribunal carecía de norma de cobertura para ello...)

En el supuesto de que la Administración entendiera que de acuerdo con el apartado 9.1 estaba obligada a puntuar con 100 puntos a aquellos aspirantes que hubieran respondido las 98 preguntas de las que componían el primer ejercicio, lo que tenía que haber hecho es, de acuerdo con una sencilla regla de tres, conceder una puntuación de 79.6 a aquéllos que hubieran respondido 78 y en base a esta regla matemática, haber ido hallando las diferentes puntuaciones de los aspirantes.

Nos vemos en la obligación de reiterar que con cualquiera de estos dos criterios se habría respetado la diferencia real entre los opositores y no se habría introducido un elemento no contemplado en la convocatoria y que pudiera entenderse como discriminatorio para unos opositores (aquellos que habían obtenido notas más cercanas a 78) mientras favorecía a otros, por lo que a juicio de esta institución podría haberse producido una quiebra del principio de igualdad del artículo 14 de la Constitución española y del derecho a acceder en condiciones de igualdad en las funciones y cargos públicos, del artículo 23.2.”

Se puede observar que tanto en los hechos enjuiciados en la sentencia como en los que han sido objeto de estudio por esta institución tiene lugar una transformación de las puntuaciones reales de un ejercicio en unas puntuaciones finales que sean acordes con la escala de puntos que sirve para determinar el nivel de conocimientos exigido para la superación del examen, bien se adopte la medida en observancia de una previsión de las bases reguladoras del proceso bien a criterio discrecional del tribunal calificador.

En la situación impugnada ante el Tribunal Supremo, la distorsión del orden de prelación de los/as concursantes venía dada por la concurrencia de un segundo ejercicio. En nuestro caso, se trata de la fase de concurso y de la valoración de los conocimientos lingüísticos. En cualquier caso, lo que debe ser fundamental para abordar el asunto que se nos ha planteado es que, en ambos procedimientos, se constata una misma consecuencia, cual es que la fórmula incorporada con el fin de practicar esa reconversión, si bien pueda no haber afectado al orden de los/as opositores/as al concluir la prueba de que en cada caso se trate, no ha hecho posible que la puntuación corregida tenga sobre la puntuación final la misma incidencia que habría tenido la puntuación real del ejercicio. Así pues, además del efecto pretendido del trasvase de escala, se ha dado lugar a otro, no deseado, que interfiere el tratamiento igualitario de las candidaturas.



A criterio de esta institución y por las razones que se han expuesto, en el proceso selectivo convocado para crear una bolsa de trabajo de Técnicos/as Superiores de Laboratorio se compromete el principio de igualdad, inspirador de todo mecanismo diseñado para acceder al empleo público. Velar por los derechos de las y los interesados hace precisa la adopción de las medidas revisoras que procedan en derecho, evitando en lo posible que el inicio de las actuaciones propias de la gestión de la bolsa de trabajo consume daños de difícil reparación.

Por todo ello, en conformidad con lo preceptuado en el artículo 11 b) de la Ley 3/1985, de 27 de febrero, por la que se crea y regula esta institución se eleva la siguiente

RECOMENDACIÓN 14/2007, de 25 de junio, al Instituto Vasco de Administración Pública

Que adopte las medidas necesarias que permitan revisar las reglas acordadas por el tribunal calificador para puntuar la fase de oposición y determinar el orden de clasificación de los candidatos y candidatas de la bolsa de trabajo de Técnicos/as Superiores de Laboratorio, en aras de los principios de igualdad, mérito y capacidad.