

OF-36 PLLPGC

RESOLUCIÓN número 02257/17, 14 de septiembre de 2017

Visto por la Sección Tercera del Tribunal Administrativo de Navarra el expediente del recurso de alzada número **17-01272**, interpuesto por **DON**, en nombre y representación de "**CENTRAL SINDICAL**", contra acuerdo de la Junta de Gobierno Local del **AYUNTAMIENTO DE ESTELLA-LIZARRA** de fecha 27 de abril de 2017, desestimatorio del recurso de reposición interpuesto contra acuerdo de la propia Junta de fecha 9 de febrero de 2017, sobre convocatoria para la provisión, mediante oposición, de tres plazas de Agente de Policía.

Ha sido Ponente don Gabriel Casajús Gavari.

ANTECEDENTES DE HECHO

1º.- Mediante acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Estella-Lizarra, de 27 de abril de 2017, se desestima el recurso de reposición interpuesto por la Central Sindical aquí recurrente contra acuerdo de la misma Junta de Gobierno Local, de 9 de febrero de 2017, que aprueba la convocatoria para la provisión, mediante oposición, de tres plazas de Agente de Policía con destino al Cuerpo de Policía Local de Estella-Lizarra.

2º.- Contra los citados acuerdos de la Junta de Gobierno Local, la Central Sindical interesada interpone el presente recurso de alzada ante este Tribunal.

3º.- Mediante providencia de la Presidenta de este Tribunal se dio traslado del recurso al Ayuntamiento citado para que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento de desarrollo de la Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra (LFAL), en materia relativa a impugnación de actos y acuerdos de las entidades locales de Navarra, según la redacción dada al mismo por el Decreto Foral 173/1999, de 24 de mayo, remitiera el expediente administrativo o copia diligenciada del mismo, incorporando las notificaciones para emplazamiento efectuadas y presentara, de estimarlo conveniente, informe o alegaciones para justificar la resolución recurrida; extremos ambos que fueron cumplimentados por la entidad local.

4º.- No se ha propuesto por las partes intervinientes la práctica de pruebas.

5º.- No han comparecido en el presente procedimiento de recurso de alzada terceros interesados.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Central Sindical recurrente expone que la convocatoria de oposición impugnada incluye una plaza de turno libre, con exigencia de perfil lingüístico de euskera como mérito, y dos plazas de turno de promoción, una también con exigencia de perfil lingüístico de euskera como mérito y otra con exigencia de perfil lingüístico de euskera con carácter preceptivo. Considera la recurrente que tales exigencias de perfil lingüístico no son conformes a Derecho. Cita la doctrina contenida en diferentes

sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo, en relación con el principio de igualdad en el acceso a la función pública y sobre los principios de mérito y capacidad, de forma que la dimensión de un mérito o requisito no puede rebasar lo tolerable ni ser desproporcionada, y que el valor de los requisitos nunca puede ser arbitrario y carente de justificación objetiva y razonable.

Cita la parte recurrente dos Resoluciones de este Tribunal sobre la necesidad de motivar y justificar la exigencia del conocimiento del euskera en las plantillas orgánicas, así como de proporcionalidad en dicha exigencia. En el presente caso, se razona, aunque en la plantilla orgánica se contemplen las plazas con exigencia de perfil lingüístico de euskera, ni se motivó ni se motiva dicha exigencia, no apreciándose proporcionalidad y razonabilidad cuando en las tres plazas a cubrir se exige dicho perfil.

Considera por lo anterior la parte recurrente que la convocatoria, al exigir el descrito perfil lingüístico de euskera en las tres plazas convocadas, vulnera el principio de igualdad en el acceso a la función pública, tanto por falta de motivación o justificación, como de proporcionalidad o razonabilidad.

Por otra parte, la Central Sindical recurrente sostiene que la aplicación directa del turno de promoción a la plaza que exige el perfil lingüístico de euskera como requisito no resulta conforme a Derecho, al no aplicar correctamente dicho turno. Así, no se aplica el turno, en general, a las dos plazas del turno de promoción que elijan los aspirantes que cumplan los requisitos, sin hacer distinción, sino que se aplica exclusivamente a la plaza que exige dicho requisito añadido y distinto, con lo que, de facto, se vulnera el turno de promoción al restringirlo. Cita en apoyo de su posición la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 13 de febrero de 2003, y reitera que aplicar directamente el turno de promoción a la plaza que exige el conocimiento del euskera como requisito vulnera el régimen de aplicación de los turnos.

Por todo lo expuesto, la parte recurrente solicita la estimación del recurso y la anulación de la base de la convocatoria en la redacción impugnada, en cuanto exige el requisito o perfil lingüístico de euskera a las plazas convocadas, y en cuanto aplica el turno de promoción exclusivamente el perfil lingüístico como requisito.

El Ayuntamiento de Estella-Lizarrá plantea en primer lugar una cuestión previa en relación con la naturaleza jurídica de las plantillas orgánicas. Así, alude que el Tribunal Supremo dictó su sentencia de 5 de febrero de 2014, en la que se recoge la consideración de las plantillas orgánicas como actos administrativos, y no como normas generales, por lo que ya no cabe el recurso indirecto frente a ellas. En el presente caso, la convocatoria impugnada en cuanto a los perfiles lingüísticos de euskera de las plazas convocadas es el resultado de aplicar las determinaciones contenidas en la plantilla orgánica (tanto de 2016, tras su modificación publicada en el B.O.N. de 3 de febrero de 2017, como de 2017 -publicada en el B.O.N. de 28 de febrero de dicho año-). Tal plantilla orgánica constituye un acto administrativo frente al que no cabe ya recurso, y que por tanto ya no puede ser impugnado a través de la convocatoria aquí recurrida, que no es sino otro acto administrativo dictado en ejecución de aquélla.

Solicita por lo expuesto la inadmisión del recurso de alzada.

Por lo que se refiere al fondo del asunto, la entidad local se centra en primer lugar en la falta de motivación alegada por la parte recurrente. Cita así la Ordenanza reguladora del uso y fomento del euskera en el ámbito municipal de Estella-Lizarrá, en concreto sus artículos 26, 27 y 28, de los que se desprende, en resumen, que en las convocatorias y sustituciones de puestos de trabajo, en los casos en que no sea preceptivo el

conocimiento del euskera, se incluirá como mérito el conocimiento de dicho idioma, valorándose como mínimo con un 6% de la puntuación total. Tal contenido se ajusta a las previsiones de la Ley Foral del Vascongado, artículo 17, en relación con las localidades como Estella-Lizarra incluidas en la denominada zona mixta. Las normas descritas constituyen la motivación del requisito exigido.

En cuanto a la desproporción alegada también por la Central Sindical recurrente, el Ayuntamiento manifiesta que la proporción debe ponerse en relación con la plantilla total de Policías (16), y exclusivamente respecto de la plaza que exige el perfil lingüístico de euskera como requisito, ya que el perfil lingüístico como mérito viene exigido en todo caso por las normas (Ley Foral y Ordenanza) antes citadas. Así, además de incidirse en la labor de contacto y comunicación permanente de los Policías con la ciudadanía, se apunta que a la vez que se exige el reiterado perfil lingüístico en una de las plazas convocadas, se prevé la amortización en cuanto quede vacante de otra plaza de Policía existente y que tiene la misma exigencia, por lo que no variará el número de plazas de Policía con perfil lingüístico de euskera como requisito ni tampoco la proporción en relación con la plantilla total de policías.

Por último y respecto de la alegada vulneración de la legislación en la aplicación del turno de promoción, el Ayuntamiento de Estella-Lizarra destaca que de las tres plazas convocadas dos de ellas corresponden al turno de promoción, una con perfil lingüístico de euskera como requisito y otra como mérito, lo que considera que cumple el aplicable al caso artículo 15.3 Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. Manifiesta que quienes no cumplan el reiterado requisito pueden acceder tanto al turno libre como al de promoción, y que la citada por la parte recurrente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 13 de febrero de 2003 avala la actuación administrativa concretada en la convocatoria impugnada.

SEGUNDO.- El Ayuntamiento impugnado solicita, en primer lugar, la inadmisión del presente recurso de alzada, en cuanto la convocatoria recurrida, por el motivo de exigir determinado perfil lingüístico de euskera en las tres plazas de Policía convocadas, constituye un mero acto continuador o de ejecución de las plantillas orgánicas previamente aprobadas y, dado que éstas según el Tribunal Supremo tienen la consideración de actos administrativos, y no de normas o disposiciones de carácter general, ya no cabe el recurso indirecto frente a ellas a través de la impugnación de sus actos de aplicación.

En relación con esta cuestión, este Tribunal ya ha tenido ocasión de pronunciarse en su Resolución número 1.061/2017, de 21 de abril. Reproducimos parcialmente aquí su Fundamento de Derecho Segundo, el cual asumimos en su contenido: *"Las plantillas orgánicas se regulan en el artículo 19 del Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto (TREP):*

"Las Administraciones Públicas de Navarra deberán aprobar sus respectivas plantillas orgánicas en las que se relacionarán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo de que consten con indicación de:

- a) El nivel al que se adscriben y, en su caso, los requisitos específicos que deban acreditarse para poder acceder a los mismos.*
- b) Aquellos que conforme a lo establecido en los artículos 34 y 35 puedan proveerse por libre designación.*

c) *Aquellos que tengan asignadas reglamentariamente las retribuciones complementarias establecidas en el artículo 40.3".*

Como este Tribunal ha señalado en numerosas ocasiones, no deben confundirse las plantillas orgánicas del ordenamiento jurídico navarro con otras dos herramientas de ordenación de los empleados públicos reguladas en la legislación estatal, no aplicable en la Comunidad Foral de Navarra salvo en cuanto a "los derechos y obligaciones esenciales que la legislación básica del Estado reconozca a los funcionarios públicos" (artículo 49.1.b de la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y mejoramiento del Régimen Foral de Navarra), como tiene señalado, entre otras, la Sentencia del Tribunal Constitucional 140/1990, de 20 de septiembre. Desgraciadamente, es usual que se produzca la confusión de las plantillas orgánicas con otros dos instrumentos, las relaciones de puestos de trabajo y las plantillas presupuestarias.

a) *Las relaciones de puestos de trabajo fueron establecidas por el artículo 15.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP):*

"Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto en los términos siguientes:

a) *Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada Centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual así como los de aquellos otros que puedan desempeñarse por personal laboral.*

b) *Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso, la denominación, tipo y sistema de provisión de los mismos; los requisitos exigidos para su desempeño; el nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, cuando hayan de ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral".*

La jurisprudencia del Tribunal Supremo no ha sido unánime al definir el carácter de las relaciones de puestos de trabajo (como "jurisprudencia insegura y no siempre coherente" la describe el propio alto tribunal). En ocasiones ha establecido la vocación normativa de las relaciones de puestos de trabajo solo a efectos procesales, pero las ha definido como actos administrativos plúrimos, con destinatarios indeterminados, excluyendo que sean auténticos reglamentos (entre otras, Sentencia de 28 de mayo de 1996, RJ 1996\4653). En otros casos las considera como actuaciones administrativas de naturaleza normativa que gozan de eficacia para derogar otras determinaciones contenidas en disposiciones reglamentarias de carácter organizativo que hayan sido dictadas con anterioridad (entre otras, Sentencia de 6 de febrero de 2008, RJ 2008\1508). Y, finalmente, partiendo de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), en otras decisiones hace un replanteamiento sobre su naturaleza dual en los planos procesal y sustantivo y las considera en todo caso como un simple acto administrativo no normativo (entre otras, Sentencia de 5 de febrero de 2014, RJ 2014\1572).

b) *Las plantillas presupuestarias. (...).*

c) *Las plantillas orgánicas, en Navarra, son independientes de los presupuestos y*

contienen una relación de puestos de trabajo, pero son algo más que una relación de puestos de trabajo (el TREP, cuya redacción original es de 1983, no está inspirado en la LMRFP de 1984 sino en el artículo 52 del antiguo Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964). Presentan otras características que le dotan del carácter de disposición general, como lo ha afirmado el Tribunal Superior de Justicia de Navarra, entre otras, en Sentencia número 813/2004, de 30 de julio (JUR 2004/274943): "Que la concreta clasificación impugnada se encuentre fijada en la plantilla orgánica, asimilable en estos aspectos a la relación de puestos en el régimen funcionarial común, no empece a la impugnación ahora efectuada, dado el carácter a estos efectos normativo de dicha plantilla, asimilable a disposición general, respecto a la que siempre cabe una impugnación indirecta". El artículo 236.2 de la LFAL dispone, en relación con las entidades locales, que "la modificación de las plantillas durante la vigencia del presupuesto requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquel", esto es, le aplica el mismo régimen de aprobación de los reglamentos y ordenanzas municipales. Por otro lado, en los artículos 44 a 48 del TREP se regula una serie de retribuciones complementarias de los funcionarios y se dispone para cada uno de ellas que "se asignará reglamentariamente" o que "reglamentariamente podrá asignarse". El artículo 19 señala como contenido de las plantillas orgánicas los puestos de trabajo con indicación de "aquellos que tengan asignadas reglamentariamente las retribuciones complementarias establecidas en el artículo 40.3". Pues bien, esa asignación se realiza de ordinario directamente a través de las propias plantillas orgánicas, no en ninguna otra norma anterior y externa, por lo cual necesariamente debe considerarse que cuando menos en cuanto regulación de las retribuciones complementarias constituyen una norma reglamentaria. Como dice el Tribunal Superior de Justicia de Navarra en Sentencia número 192/2002, de 22 de febrero (JUR 2002\116873), "no puede decirse que ese régimen retributivo debía establecerse por norma reglamentaria cuando el acto de aprobación de la plantilla orgánica tiene carácter de disposición general (auto de esta Sala, de declaración de competencia de 8-11-1999, recurso 246/99)". El artículo 235.1 de la LFAL dispone que "las entidades locales incluirán en la correspondiente plantilla orgánica las características de las plazas y puestos de trabajo, incluidas las relativas a la aplicación de la Ley Foral 18/1986, de 15 de diciembre del Vascongado y su normativa de desarrollo, y a ellas deberán ajustarse los procedimientos de provisión de dicho personal"; dado que este contenido de las plantillas condiciona los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, es un acto ordenador y no ordenado, en la terminología del Tribunal Supremo (véase la ya citada Sentencia de 5 de febrero de 2014, RJ 2014\1572), y no cabe duda de que tiene carácter normativo.

Entendemos que no hay motivo para variar el criterio de que las plantillas orgánicas constituyen actos de carácter normativo. En Navarra no ha existido cambio legislativo alguno en tal sentido, siguen vigentes el TREP y la LFAL y, como ya se ha señalado, no es de directa aplicación el EBEP salvo en cuanto a regulación de derechos y deberes esenciales de los funcionarios. Como señala la reiteradamente citada Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2014 (RJ 2014\1572), en relación al cambio de criterio sobre la naturaleza de las relaciones de puestos de trabajo, "antes de razonar el referido cambio debemos hacer la advertencia de que las consideraciones que seguirán están directamente referidas solo a las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Administración del Estado u organismos directamente dependientes de la misma, que

son a los que se refiere el art. 15 Ley 30/1984; por lo que no cabe que de modo apriorístico dichas consideraciones deban ser necesariamente aplicables también a las Relaciones de Puestos de Trabajo de Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales, habida cuenta la derogación de los arts. 16 y 17 de la Ley 30/1984 por la Ley 7/2007 (Disposición Derogatoria Única b), y de que, en definitiva, en cualquier intento de categorización de la naturaleza jurídica de las Relaciones de Puestos de Trabajo, u otro instrumento alternativo de ordenación del personal (recuérdese lo dispuesto en el art. 74 Ley 7/2007) deberá estarse como factor principal para cualquier posible análisis a lo que disponga la Ley de la Función Pública de cada Comunidad Autónoma". Añadamos que las plantillas orgánicas, tal como dispone el artículo 235.2 de la LFAL, y a diferencia de lo que sucede con las relaciones de puestos de trabajo, se publican en el Boletín Oficial de Navarra; uno de los argumentos de la citada Sentencia de 5 de febrero de 2014 es que "una disposición general que no venga condicionada para su vigencia por la exigencia general de publicación en el correspondiente Boletín, supone de por sí una tal anomalía en el sistema".

d) Tampoco deben confundirse las plantillas orgánicas con las relaciones de personal que se regulan en el artículo 20 del TREP: (...)".

En definitiva, las plantillas orgánicas en las Administraciones Públicas de Navarra y, en particular en sus entidades locales -artículo 235.1 LFAL- deben recoger las características de las plazas o puestos de trabajo, incluidas -en directa relación con el supuesto aquí planteado- las relativas a la aplicación de la Ley Foral 18/1986, de 15 de diciembre, del Vasuence y su normativa de desarrollo, debiendo ajustarse a tales plantillas orgánicas los procedimientos de provisión -como el aquí controvertido- del personal.

Por tanto, este Tribunal mantiene el carácter normativo y de disposición general de las plantillas orgánicas (una vez diferenciadas de las plantillas presupuestarias y, sobre todo, de las denominadas relaciones de personal), lo que permite y propicia su impugnación indirecta a través de la oposición a sus actos de aplicación y nos conduce, en el presente caso, a rechazar la causa de inadmisión del recurso de alzada alegada por el Ayuntamiento de Estella-Lizarrá y a conocer sobre las cuestiones de fondo planteadas en el mismo.

TERCERO.- En el presente supuesto, en el Boletín Oficial de Navarra número 58, de 23 de marzo de 2017, se publica la convocatoria para la provisión, mediante oposición, de tres plazas de Agente de Policía con destino al Cuerpo de Policía Local de Estella-Lizarrá (aprobada por acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de 8 de febrero de 2017). En su base 1 se relacionan las tres plazas convocadas: la 7.17 de turno libre y las 7.23 y 7.28 de turno de promoción. La plaza 7.23 se indica que está definida en la plantilla orgánica con perfil lingüístico de Euskera, con carácter preceptivo y nivel mínimo B.2, mientras que las plazas 7.17 y 7.28 se señala que están definidas en la plantilla orgánica con perfil lingüístico de Euskera, con carácter de mérito, nivel mínimo B.2 y una puntuación total del 6% sobre el total de la puntuación establecido en la convocatoria.

Como ya hemos recogido antes, la parte recurrente considera que la referida convocatoria, al exigir el descrito perfil lingüístico de euskera en las tres plazas convocadas, vulnera el principio de igualdad en el acceso a la función pública, tanto por falta de motivación o justificación, como de proporcionalidad o razonabilidad.

Pues bien, la normativa de aplicación a la exigencia o valoración del vascuence en los procedimientos de ingreso en la función pública de Navarra se concreta, en primer lugar, en el artículo 17 de la Ley Foral 18/1986, de 15 de diciembre, del Euskera (denominación vigente desde el 7 de julio de 2017), aplicable a la zona mixta donde se enclava el municipio de Estella-Lizarrá, que en su redacción aplicable y vigente a este supuesto disponía: *"Todos los ciudadanos tienen derecho a usar tanto el vascuence como el castellano para dirigirse a las Administraciones Públicas de Navarra.*

Para garantizar el ejercicio de este derecho, dichas Administraciones podrán:

a) Especificar en la oferta pública de empleo de cada año, las plazas para acceder a las cuales sea preceptivo el conocimiento del vascuence.

b) Valorar como mérito el conocimiento del vascuence en las convocatorias para el acceso a las demás plazas".

Por su parte, el artículo 235.1 de la LFAL dispone lo siguiente: *"Las entidades locales incluirán en la correspondiente plantilla orgánica las características de las plazas y puestos de trabajo, incluidas las relativas a la aplicación de la Ley Foral 18/1986, de 15 de diciembre, del Vascuence y su normativa de desarrollo, y a ellas deberán ajustarse los procedimientos de provisión de dicho personal".*

También respecto a la aprobación de las plantillas orgánicas, resulta de aplicación el artículo 19 del Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto (TREP), que hemos reproducido en el anterior Fundamento de Derecho Segundo y a cuyo contenido nos remitimos.

Por su parte, el Decreto Foral 29/2003, de 10 de febrero, por el que se regula el uso del vascuence en las Administraciones Públicas de Navarra, dispone en su artículo 22 lo siguiente: *"1. Las Administraciones Públicas de Navarra con sede en la Zona Mixta no tienen ninguna obligación de calificar el conocimiento del vascuence como preceptivo para acceder o proveer los puestos de trabajo incluidos en sus plantillas, salvo en los dedicados a labores de traducción vascuence-castellano.*

Cuando en la Zona Mixta se califique de preceptivo el conocimiento del vascuence en relación con un determinado puesto de trabajo, se aplicarán las disposiciones incluidas en los apartados 1 a 4 del artículo 18 de este Decreto Foral.

2. Las Administraciones Públicas de Navarra con sede en la zona mixta podrán voluntariamente calificar los puestos de trabajo concretos de sus servicios administrativos básicos, para cuyo acceso o provisión el conocimiento del vascuence sea considerado como mérito entre otros, mediante resolución motivada e indicación precisa en la plantilla orgánica.

3. La acreditación del conocimiento del vascuence se realizará de acuerdo a lo establecido en el artículo 20 del presente Decreto Foral".

Respecto de este artículo 22 del Decreto Foral 29/2003, de 10 de febrero, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra hizo, en sentencia número 371/2005, de 11 de abril de 2005 (JUR 2005\165110), diversas consideraciones sobre su interpretación y aplicación, que reproducimos aquí parcialmente: *"(...). En relación con el apartado 2 del mismo artículo 22 del Decreto Foral (precepto que es del siguiente tenor literal: ?Las Administraciones Públicas de Navarra con sede en la zona mixta podrán voluntariamente calificar los puestos de trabajo concretos de sus servicios administrativos básicos, para cuyo acceso o provisión el conocimiento del vascuence sea considerado como mérito entre otros,*

mediante resolución motivada e indicación precisa en la plantilla orgánica?) se decía en la citada sentencia que el sentido que ha de darse a este precepto es el que antes se ha expresado en relación con el apartado primero del propio artículo objeto anteriormente de exégesis, y aunque en este apartado como en aquél se trasluce un espíritu restrictivo sobre la valoración de méritos, en atención a que siempre es posible una interpretación de conformidad con el ordenamiento jurídico, más conforme con el principio de conservación inherente a toda norma jurídica, no ha de efectuarse una declaración de nulidad sobre el mismo. Por ello, ha de considerarse que la interpretación del término ¿voluntariamente? no entraña ningún tipo de potestad discrecional para establecer la valoración de estos méritos, sino que lo que existe es una habilitación de potestad en función de las circunstancias de cada puesto, siendo esta realidad la que ha de tener la debida respuesta al determinar en las bases de cada convocatoria los méritos precisos de cada puesto de trabajo en que se requiera la valoración como mérito del conocimiento del euskera.

En lo que se refiere a la existencia de resolución motivada e inclusión en la plantilla orgánica de los puestos en que se requiere tal valoración, ha de decirse que tales requisitos han de entenderse como la motivación que genéricamente se requiere en las determinaciones necesarias en toda plantilla orgánica -relación de puestos en la legislación de régimen común-, sin que deba entenderse como un requisito más no contemplado con carácter general en la legislación general sobre provisión de puestos de trabajo y plantillas orgánicas o relaciones de puestos de trabajo.

De conformidad con todo ello para la determinación de los puestos concretos para los que se exige el conocimiento del vascuence sea como requisito o su valoración como mérito, ha de inferirse de las funciones específicas de los puestos objeto de provisión. La ley en todo caso aunque reconoce en la zona mixta el derecho de los ciudadanos ha dirigirse a las Administraciones Públicas en Vascuence (artículo 17.1 Ley Foral 18/1986), no reconoce la misma precisión que en la zona vascófona en la que el derecho del ciudadano lo es ¿a ser atendidos en la lengua oficial que elijan?. De esta forma puede entenderse que en la zona mixta no existe al menos el mismo derecho a obtener respuesta en lengua vasca como ocurre en la zona vascófona.

En todo caso ha de decirse que la inclusión o no en las convocatorias del conocimiento del euskera no es una mera facultad potestativa de la Administración, dotada de la máxima discrecionalidad, ya que la obligatoriedad de la inclusión deriva de la interpretación que se ha formulado del artículo 22 del Decreto Foral, por lo tanto tal obligatoriedad depende del perfil de cada puesto, viniendo la Administración al momento de formular la convocatoria vinculada por los caracteres específicos de cada puesto de trabajo, que como hecho determinante del ejercicio de la potestad Administrativa vinculan el concreto ejercicio de tal potestad".

Continuando con el repaso normativo aplicable a la exigencia o valoración del vascuence en los procedimientos de ingreso en la función pública de Navarra, en el ámbito concreto del municipio de Estella-Lizarrá resulta de aplicación la Ordenanza municipal reguladora de uso y fomento del euskera en dicho ámbito municipal, cuya aprobación definitiva se publicó en el B.O.N. número 130, de 9 de julio de 2013.

Así, su artículo 26 dispone: *"En la plantilla orgánica del Ayuntamiento se determinarán aquellos puestos de trabajo que, por su mayor relación con el público o por su posición interna en relación a series de procedimientos administrativos normalizados, precisen el conocimiento del euskera del personal que los ocupen.*

(...)"

A su vez, el siguiente artículo 27 establece que *"en todas las convocatorias y sustituciones de puestos de trabajo que el Ayuntamiento de Estella-Lizarra realice y en las que no sea preceptivo el conocimiento del euskera, se incluirá como mérito el conocimiento de este idioma"*.

Por último por lo que se refiere a la Ordenanza referida, su artículo 28 determina: *"En las bases de cada convocatoria se determinarán los méritos precisos de cada puesto de trabajo, entre ellos el conocimiento del euskera. En aquellos puestos que no tengan asignado un grado de preceptividad, tendrán sin excepción una valoración mínima de un 6 por ciento sobre el total del concurso-oposición. En el caso de que se opte por la vía de oposición, sin concurso, se incorporará una prueba para valorar el conocimiento de euskera que puntuará, en aquellos puestos que no tengan asignado un grado de preceptividad, un mínimo de un 6 por ciento sobre el total. El nivel de conocimiento de euskera que se habrá de valorar en la prueba no será inferior a B1"*.

Finalmente en este repaso de las disposiciones aplicables al presente supuesto, en el B.O.N. número 24, de 3 de febrero de 2017, se publica la aprobación definitiva de la plantilla orgánica del Ayuntamiento de Estella-Lizarra correspondiente al año 2016, creándose una nueva plaza de Agente de Policía, con perfil lingüístico de euskera B-2, como mérito y un 6% de puntuación sobre el total, y que se identifica con el código 7-28. Se determina, a su vez, que la plaza 7.11 será amortizada en el momento que quede vacante y, finalmente, se modifica el perfil lingüístico de la plaza de Agente de Policía 7.17, que pasa a tener perfil de euskera B-2, como mérito y un 6% de puntuación sobre el total.

En la aprobación definitiva de la plantilla orgánica de 2016, publicada en el B.O.N. número 43, de 3 de marzo de 2016, figura la plaza de Agente de Policía 7.23 con perfil lingüístico preceptivo de euskera B-2.

En el B.O.N. número 41, de 28 de febrero de 2017 se publica la oferta de empleo público 2016 del Ayuntamiento de Estella-Lizarra, que incluye exclusivamente las tres plazas de Agente de Policía incluidas en la convocatoria aquí impugnada, con los perfiles lingüísticos (dos como mérito y una como requisito preceptivo) de euskera, previstos en la plantilla orgánica del Ayuntamiento de 2016 y posteriormente incluidos en la reiterada convocatoria.

En el B.O.N. número 49, de 10 de marzo de 2017 se publica la aprobación definitiva de la plantilla orgánica del Ayuntamiento de Estella-Lizarra de 2017 y entre las plazas relacionadas figura de 7.11 de Agente de Policía, a amortizar, con perfil lingüístico preceptivo de euskera B-2.

CUARTO.- A la vista de todo lo expuesto, y sin perjuicio de lo que más adelante se expondrá sobre la predeterminación y asignación previa con su número y requisitos de las tres plazas de Agente de Policía a los turnos libre y de promoción, el señalamiento por la convocatoria impugnada de los perfiles lingüísticos de euskera de dichas plazas (dos como mérito y una como requisito preceptivo) no resulta como sostiene la parte recurrente contrario a Derecho.

Así, la determinación del perfil lingüístico de euskera de las tres plazas, incluido en la convocatoria, vino precedida de su especificación en los mismos términos en la oferta pública del Ayuntamiento de 2016. A su vez, y con carácter absolutamente relevante, en la plantilla orgánica del Ayuntamiento de Estella-Lizarra de 2016, y una vez modificada,

se incluyen las características de las tres plazas de Agente de Policía, en lo que aquí afecta relativas a la aplicación de la Ley Foral 18/1986, de 15 de diciembre, del Euskera, en los mismos términos señalados después en la convocatoria de provisión aquí impugnada, tal y como determina y exige el antes citado artículo 235.1 de la LFAL, en relación con el 19 del también referido TREP.

En este sentido, y conforme a la interpretación jurisprudencial de estos dos preceptos y del también citado artículo 22 del Decreto Foral 29/2003, es la plantilla orgánica el instrumento a través del cual las entidades locales han de plasmar su decisión -motivada por el perfil de cada puesto- sobre en qué determinados puestos de trabajo el conocimiento del euskera puede constituir un requisito preceptivo para su provisión y desempeño y en qué otros puede constituir un mérito valorable.

Pero es que, además, en el presente caso y respecto de la determinación en la convocatoria del perfil lingüístico de euskera de dos de las plazas, como mérito con valoración del 6% sobre el total de la puntuación de la oposición, en el ámbito del Ayuntamiento de Estella-Lizarra se encuentra vigente y resulta de aplicación la Ordenanza reguladora de uso y fomento del euskera en el municipio de 2013. Conforme a sus previsiones, en particular artículos 27 y 28, en los puestos de trabajo a proveer por el Ayuntamiento, de no haberse determinado como preceptivo el conocimiento del euskera, se incluirá (término imperativo) como mérito el conocimiento de dicho idioma. Así, en las bases de las convocatorias, y salvo que el puesto tenga asignado un grado de preceptividad, se determinará de modo obligatorio el mérito relativo al conocimiento del euskera, con asignación además de una valoración mínima de un 6 por ciento sobre el total de la puntuación.

En definitiva, la determinación en la convocatoria de la exigencia del perfil lingüístico de euskera de dos de las plazas, como mérito con valoración del 6%, además de venir especificada así en la oferta pública de empleo del año 2016 y en la correspondiente plantilla orgánica del Ayuntamiento de ese mismo año, cumple y se ajusta a las disposiciones contenidas en la vigente Ordenanza reguladora de uso y fomento del euskera en el municipio, norma reglamentaria que rige por voluntad del pleno del Ayuntamiento de Estella-Lizarra la materia y que debe ser aplicada, y no contraviene -la convocatoria- la reiterada Ley Foral 18/1986 ni el Decreto Foral 29/2003 dictado en su desarrollo.

QUINTO.- En la convocatoria de oposición aquí recurrida, una de las plazas de Agente de Policía se convoca con perfil lingüístico de euskera, con carácter preceptivo.

Pues bien, tal provisión y exigencia como requisito preceptivo, al igual que el analizado en el anterior Fundamento de Derecho perfil lingüístico como mérito, también vino especificado así en la oferta pública de empleo del año 2016 y en la plantilla orgánica del Ayuntamiento del mismo año, incluso en su inicial redacción.

Por su parte, el artículo 26 de la Ordenanza reguladora de uso y fomento del euskera en el municipio remite al instrumento de la plantilla orgánica la determinación de aquellos puestos de trabajo que, por su mayor relación con el público -en lo que aquí afecta-, precisen el conocimiento del euskera del personal que los ocupen.

La Central Sindical recurrente, como ya hemos referido antes y respecto del perfil lingüístico de euskera exigido para las tres plazas, considera que la convocatoria vulnera el principio de igualdad en el acceso a la función pública, por falta de motivación o justificación y de proporcionalidad o razonabilidad.

A este respecto y antes de cualquier otra consideración, debe precisarse que, aunque hemos rechazado la inadmisión del presente recurso de alzada por lo motivado en el Fundamento de Derecho Primero de esta Resolución, es evidente que las alegaciones dirigidas directamente contra la falta de motivación y de proporcionalidad de la plantilla orgánica, a cuyas determinaciones -como aquí así ha sucedido- deben ajustarse los procedimientos de provisión del personal de las entidades locales de Navarra, deben realizarse en el procedimiento de aprobación y frente a la aprobación definitiva de aquéllas plantillas orgánicas, para que la Administración competente tenga la oportunidad, en su caso, de acreditar en el expediente concreto instruido la motivación y proporcionalidad de lo acordado. En este sentido, las dos Resoluciones de este Tribunal que cita la parte recurrente, la número 1.198/2016, de 27 de abril y la 126/2017, de 18 de enero, resuelven ambas sendos recursos de alzada interpuestos frente a la aprobación definitiva (o su modificación) de plantillas orgánicas, la primera desestimatoria del recurso y la segunda estimatoria, a diferencia en ambos casos del presente recurso de alzada en el que no se impugna la plantilla orgánica sino una convocatoria de ingreso de personal, que cumple como le exige el ordenamiento las determinaciones de aquélla.

Por otro lado y como razona la entidad local impugnada, la parte recurrente no despliega elemento probatorio alguno y se limita a concretar la falta de motivación y de proporcionalidad de la exigencia del perfil lingüístico de euskera en cuanto las tres plazas convocadas lo incorporan (dos como mérito y una como requisito), cuando tales elementos y parámetros deben establecerse en relación con toda la plantilla de efectivos de la Policía del municipio, que la entidad local cifra en el número de 16 (en la plantilla de 2017 aparecen 28 plazas, aunque algunos de los Policías desempeñan funciones de mando por lo que aparecen con más de un puesto).

Además y como ya hemos expuesto, esa motivación y proporcionalidad no afecta a las dos plazas convocadas con perfil como mérito, dada la obligatoriedad de tal determinación por lo dispuesto en la reseñada Ordenanza reguladora de uso y fomento del euskera en el municipio de 2013, por lo que, exclusivamente, podría imputarse esa falta de motivación y proporcionalidad a la plaza con perfil como requisito.

A este respecto concurre además que la previsión en la plantilla orgánica de la plaza 7.23 de Agente de Policía con perfil lingüístico de euskera como requisito (incluida después en la convocatoria), se ve acompañada con la previsión de amortización de la plaza -también de Agente- 7.11 en el momento en que quede vacante (al parecer, y conforme al expediente del recurso de alzada número 17-01197, por jubilación de su titular en el año 2017), y que en la plantilla orgánica de 2017 figura también con perfil lingüístico de euskera preceptivo. En consecuencia, no se incrementan las plazas de Policía del Ayuntamiento con dicha exigencia de perfil lingüístico de euskera preceptivo, a efectos de poder considerar tal determinación como inmotivada y desproporcionada.

A mayor abundamiento de todo lo expuesto, y respecto de que la relación directa de los policías municipales con el público constituye y conforma una clara motivación material de la exigencia del discutido perfil lingüístico como requisito, nos remitimos a la Resolución de este Tribunal número 9.891/2011, de 28 de octubre, que reproduce la número 4083/2005, de 24 de noviembre, con cita y reseña de la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de noviembre de 1990 -RJ 1990/8723-: "(...), pues la convocatoria lo es para la provisión de dos plazas de guardia de la Policía municipal, o lo que es igual, como acertadamente razona la Administración demandada, de funcionarios que se

encuentran en contacto directo con la población, con la finalidad específica de resolver conflictos, atender reclamaciones y constituir un primer escalón de relación con el administrado".

En definitiva y por lo expresado, no consideramos contraria a Derecho la determinación contenida en la convocatoria de referencia en el sentido que la plaza de Agente de Policía 7.23 tenga un perfil lingüístico de euskera, con carácter preceptivo.

SEXTO.- Por último, la Central Sindical recurrente alega que en la convocatoria se aplica directamente al turno de promoción la plaza que exige el perfil lingüístico de euskera como requisito, lo que, a su entender, no resulta conforme a Derecho, al no aplicar correctamente dicho turno.

Así, la reiterada convocatoria concreta en tres las plazas de Agente de Policía convocadas, y las distribuye en los siguientes turnos:

a) Plaza de turno libre: plaza 7.17 de la plantilla orgánica (perfil lingüístico de euskera como mérito y puntuación del 6%).

b) Plazas de turno de promoción al personal de las Administraciones Públicas de Navarra: plazas 7.23 y 7.28 de la plantilla orgánica (la primera con perfil lingüístico de euskera preceptivo y la segunda con dicho perfil como mérito y puntuación del 6%).

La norma de aplicación a esta controversia se concreta en el artículo 15 del TREP, que regula la denominada promoción de nivel, y que en su apartado 3 dispone: "*En cada convocatoria de selección, las vacantes reservadas para el turno de promoción se determinarán de acuerdo con la siguiente fórmula: la primera, al turno libre; la segunda, al de promoción; y, a partir de la tercera, las impares al turno de promoción y las pares al libre*".

A su vez, el siguiente apartado 4 del mismo artículo 15 establece: "*Las vacantes del turno restringido que queden desiertas por no haber obtenido los aspirantes la puntuación mínima exigida para la superación de las pruebas selectivas, se acumularán a las del turno libre*".

De la misma forma, si en el turno de promoción resultan más aspirantes aprobados que el número de vacantes, los aprobados sin plaza de este turno optarán a las vacantes de turno libre en estricta concurrencia con los aspirantes de dicho turno, de acuerdo con la puntuación final obtenida.

Los funcionarios que superen las pruebas selectivas por el turno de promoción, tendrán, en todo caso, preferencia para cubrir las vacantes sobre los aspirantes que no procedan de este turno.

Cuando, por el turno de promoción previsto en este artículo, un funcionario obtenga plaza en otra Administración, su incorporación a la misma tendrá la consideración de ingreso a todos los efectos".

Pues bien, conocida la norma de aplicación, ambas partes citan en apoyo de sus posiciones contrapuestas la sentencia dictada en relación con la misma cuestión controvertida por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra el 13 de febrero de 2003 (JUR 2004/17640). Reproducimos parcialmente aquí tres de sus Fundamentos de Derecho: "**PRIMERO.-** (...). *Fundamenta la parte apelante el recurso de apelación en la necesidad de aplicar el orden o reserva de puestos de los turnos, distinguiendo entre los puestos que exigen el conocimiento del vascuence y los que no lo exigían. Por lo tanto, estiman las recurrentes, es improcedente aplicar el orden o reserva de las 15 plazas para las que se exigía el*

conocimiento del vascuence al conjunto o totalidad de los turnos sin distinción.

SEGUNDO.- (...) La base 1-2 establece que la provisión de los puestos convocados se distribuirá en tres turnos y así corresponderán 22 puestos al turno libre; 27 puestos al turno de promoción; 5 para el resto del Sistema Nacional de Salud y 1 para el turno de personas con minusvalía.

(...).

Por otra parte, de la citada convocatoria se desprende que para acceder a determinadas plazas era requisito necesario acreditar el conocimiento del vascuence.

Hay por lo tanto que distinguir claramente entre la forma de provisión de los puestos de médicos convocada y, que según la propia convocatoria se va a hacer por turnos, y el hecho de que 15 de las plazas convocadas exijan el conocimiento del vascuence.

El turno es por lo tanto el medio o forma a través del cual se puede acceder al concurso y éstos eran solamente cuatro: a) Turno libre. b) Turno de promoción. c) Turno del Sistema Nacional de Salud. d) Turno de minusválidos.

Plazas reservadas a personas con conocimiento del vascuence son aquellas a las que sólo pueden acceder quienes aprueben por cualquiera de dichos turnos, tengan mejor puntuación y acrediten el conocimiento de dicha lengua; pero nada tiene que ver esta reserva con los turnos.

TERCERO.- Por lo expuesto, la Sala estima que no tiene base jurídica la pretensión de los demandantes de que se tengan en cuenta dos clases de puestos de trabajo diferentes: unos, con el requisito del conocimiento del vascuence y otros, sin tal requisito y que la distribución de puestos de trabajo convocado por turnos se haga en función de estas dos clases de "puestos" señalados por los demandantes. Por el contrario, estima la Sala que si hubieran aprobado y acreditado el conocimiento del vascuence 15 personas hubieran podido acceder a dichos puestos de trabajo con independencia del turno por el que hubieran accedido.

En su consecuencia procede desestimar el recurso y confirmar al Sentencia".

Como puede apreciarse de los términos y lectura de la sentencia aquí parcialmente reproducida, lo decidido en sede judicial ampara lo alegado y pretendido por la parte recurrente y, en modo alguno, lo defendido por la entidad local y recogido en la base 1 de la convocatoria impugnada. Así, nada tienen que ver los turnos de acceso a la Administración (en nuestro caso concreto, el libre y el de promoción) con que alguna o algunas de las plazas convocadas exijan para el acceso a ellas y su posterior desempeño el conocimiento del euskera con carácter preceptivo y como requisito.

No cabe ni procede hacer dos listas de clases de puestos de trabajo diferentes, unos con el de conocimiento del euskera como preceptivo y otros sin dicho requisito, y asignar previamente tales puestos diferenciados que exijan el requisito de modo estanco a unos u otros turnos.

SÉPTIMO.- En la presente convocatoria se reservan dos plazas al turno de promoción. Eso significa que el personal admitido a dicho turno, si supera la prueba selectiva, optará en función de la puntuación obtenida y compitiendo en exclusiva, respecto de esas dos plazas, con los demás aspirantes admitidos en dicho turno de promoción y que hubiesen superado también la selección.

Pues bien, tal y como está redactada la convocatoria, al determinar y establecer previamente que una de las plazas reservadas al turno de promoción conlleva la exigencia del perfil lingüístico del euskera como requisito preceptivo, ello significa que

de haber un único aspirante del turno de promoción aprobado podría optar por la plaza con perfil de euskera como requisito -si lo cumple- o por la plaza con perfil como mérito, obteniendo en todo caso una de las plazas. Por el contrario, si hubiese más de un aspirante aprobado del reiterado turno de promoción, sólo podrán acceder, al menos a una de las dos plazas reservadas a dicho turno, si cumplen el requisito del perfil lingüístico del euskera como preceptivo, lo que supone una restricción y limitación que resultan contrarias a lo dispuesto en el artículo 15 del TREP y a su interpretación por la referida y reproducida parcialmente sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra el 13 de febrero de 2003.

El turno de promoción conlleva la reserva de un número determinado de plazas vacantes -en este caso, dos- para su provisión, en primer término y de modo reservado y exclusivo, por los funcionarios admitidos a ese turno de promoción y en función de la puntuación total obtenida en el proceso selectivo. Así, los aspirantes de dicho turno que superen la prueba selectiva correspondiente tienen derecho, de acuerdo con la puntuación total obtenida por cada uno de ellos, a optar al número total de plazas reservadas al reiterado turno de promoción, en concurrencia y competencia en exclusiva con los demás aspirantes aprobados y admitidos en ese turno, sin que tal derecho de acceso pueda verse condicionado o excluido -como aquí ha sucedido- por la previa determinación del requisito del conocimiento del euskera como requisito para acceder a alguna de las plazas asignadas al repetido turno de promoción.

En este sentido, debe recordarse también que el apartado 4 del artículo 15 del TREP otorga, en todo caso -es decir, sin excepción o salvedad alguna- preferencia a los funcionarios que superen las pruebas selectivas por el turno de promoción para cubrir las vacantes sobre los aspirantes que no procedan de este turno, mandato legal que no podría cumplirse de exigirse -como aquí ocurre- por la convocatoria un requisito excluyente para acceder a una de las plazas asignadas al turno de promoción.

En definitiva, y así lo declaró también la antes citada y reproducida sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra el 13 de febrero de 2003, las convocatorias deben señalar y determinar el número de plazas que se distribuyen en el turno libre y en el de promoción (y en otros, si los hubiere -de minusválidos, traslado nacional...-), pero sin asignar previa y predeterminadamente a dichas plazas -cuando así concurra- el perfil lingüístico de euskera como requisito de las mismas, ya que ello significa confundir y mezclar la forma de provisión de las plazas mediante turnos con la exigencia en alguna o algunas de dichas plazas del conocimiento preceptivo del euskera.

En una oposición como la aprobada por la convocatoria aquí impugnada, dos plazas se reservan al turno de promoción y una al libre. Además, una de las tres plazas tiene el perfil lingüístico de euskera como requisito para acceder a la misma.

Pues bien y por todo lo expuesto en este y en el anterior Fundamento de Derecho, la convocatoria no debe predeterminar ni señalar -como ha hecho- que la exigencia del reiterado perfil lingüístico preceptivo afecte a una de las dos plazas asignadas al turno de promoción, sino debe limitarse a asignar las plazas, dos al turno de promoción y una al libre, sin más determinaciones y exigencias en dichas plazas.

Por su parte, una de las tres plazas convocadas, la 7.23, se define con perfil lingüístico de euskera, con carácter preceptivo y nivel mínimo B.2, por lo que sólo podrá ocuparse y ser provista al final del proceso selectivo, por el aspirante aprobado -sea del turno que sea- que acredite el cumplimiento de tal requisito.

Así, una vez desarrollado el proceso de selección se estará al número de aspirantes aprobados, y al turno en que fueron admitidos. De existir dos o más aspirantes del turno de promoción aprobados, los dos con mayor puntuación de dicho turno podrán optar sin competir ni concurrir con los aprobados del turno libre a dos de las plazas convocadas, sin restricción ni limitación alguna, a la plaza con perfil lingüístico de euskera como requisito preceptivo -si lo cumplen, y así lo deciden- o a alguna de las otras dos sin dicho perfil como requisito. En tal supuesto, de existir dos o más aspirantes del turno de promoción aprobados, la tercera plaza se proveerá por el turno libre, en función del aspirante aprobado con mayor puntuación, en libre concurrencia de ambos turnos, y con atención y necesidad en el aspirante del cumplimiento del perfil lingüístico de euskera preceptivo de la plaza, si ninguno de los dos aspirantes de mayor puntuación del turno de promoción -por no cumplir el requisito o por decidirlo así- hubiese elegido la plaza 7.23.

La interpretación y aplicación descritas son por otra parte las seguidas, al menos por la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, entre otras y por ser las más cercanas al momento presente, convocatoria para la provisión, mediante oposición, de quince plazas del puesto de trabajo de Bombero (B.O.N. nº 25, de 6 de febrero de 2017) y convocatoria para la provisión, mediante concurso-oposición de puestos de trabajo de Pediatra de E.A.P. y Pediatra de Urgencias Extrahospitalarias del Servicio Navarro de Salud-Osasunbidea (B.O.N. nº 40, de 27 de febrero de 2017).

Procede, en consecuencia, la estimación parcial del presente recurso de alzada, en el sentido de anular la convocatoria impugnada por el mismo, en cuanto predetermina e identifica para una de las dos plazas reservadas y asignadas al turno de promoción el requisito del perfil lingüístico de euskera, con carácter preceptivo, con desestimación del recurso en todo lo demás.

Por todo lo expuesto, el Tribunal

RESUELVE: Estimar parcialmente el recurso de alzada arriba referenciado e interpuesto contra acuerdo de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Estella-Lizarra, de 27 de abril de 2017, que desestima el recurso de reposición interpuesto por la recurrente contra acuerdo de la misma Junta de Gobierno Local, de 9 de febrero de 2017, que aprueba la convocatoria para la provisión, mediante oposición, de tres plazas de Agente de Policía con destino al Cuerpo de Policía Local de Estella-Lizarra, en los términos y con la consecuencia expresados en el Fundamento de Derecho Séptimo de esta Resolución, con desestimación del recurso de alzada en todo lo demás.

Así por esta nuestra resolución, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.- Roberto Rubio.- Gabriel Casajús.- Raúl-Antonio Cruzado.- Certifico.- María--Carmen Lorente, Secretaria.-