

UDALBATZARRARI

Isla Montoya Sanzek, 2025-07-28ko idazkiaren bidez, berraztertze errekurtsoa aurkeztu zuen Udalbatzak 2025-06-26an hartutako erabakiaren aurka. Erabaki horren bidez, ezetsi egin zen errekurtsogileak eskatutako bateragarritasun-aitortpena.

Errekurtsogileak honako arrazoi hauek alegatu ditu:

Lehenengoa.- 2021eko uztailaren 5etik % 50eko lanaldia eskaini zion HZ Gizekimenak, S.L. merkataritza-sozietateari, psikologo komunitario gisa. Donostiako Udalak kontratatu zuen enpresa hori, babesik gabe dauden adingabeei arreta emateko zerbitzua kudeatzeko.

Lan-arloko zenbait epaitegik eta Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiak adierazi dute legez kanpoko lagapena egon zela hz Gizekimenakaren eta Donostiako Udalaren artean.

Errekurtsogileak bateragarri egin zituen HZ Gizekimenakeko lan hori eta bere klinika pribatuko jardura. Bateragarritze horrek ez zuen inolako murrizketarik edo kalterik eragin HZ Gizekimenak/Donostiako Udalari zerbitzuak ematean. Testuinguru horretan sortu zen Donostiako Udalarekiko lan-harremana.

Donostiako Lan Arloko 1 zenbakiko Epaitegiaren 2024ko abenduaren 30eko 394/2024 epaiak epaitzan adierazten du.

“Que debo estimar y estimo la demanda formulada por D^a Isla Montoya Sanz frente al Ayuntamiento de Donostia-San Sebastian y frente a la mercantil HZ GIZEKIMENAK, S.L. y en consecuencia declaro la existencia de cesión ilegal de trabajadores en virtud de lo establecido en el artículo 43 del Estatuto de los trabajadores, con responsabilidad solidaria de ambas codemandadas, así como se declara y reconoce el derecho de D^a. Isla Montoya Sanz a incorporarse como personal indefinida no fija en el Ayuntamiento de Donostia- San Sebastián, con las consecuencias económicas inherentes a tal condición de trabajadora de plantilla del Servicio de prevención de Infancia y Familia (SPIF) o equivalente puesto de trabajo.”

Epai horretatik sortu zen errekurtsogileak Donostiako Udalarekin duen lan-kontratua, 2025eko martxoaren 30ekoa. Kontratu horretan, mugagabe gisa kontratatu zen, ez zuen finkatzen psikologo lanak egiteko, eta aitoritutako antzintasuna 2021eko uztailaren 5ekoa zen, % 50eko lanaldi murriztua baitzuen, aipatu enpresan emandako zerbitzuak lanaldi horretan eman zirelako.

AL AYUNTAMIENTO PLENO

Isla Montoya Sanz, mediante escrito de fecha 28-07-2025, interpone recurso de reposición contra el Acuerdo del Ayuntamiento Pleno de fecha 26-06-2025, por la que se desestima el reconocimiento de compatibilidad solicitada por la recurrente.

La recurrente alega los siguientes motivos:

Primero.- Desde el 5 de julio de 2021 prestó servicios a un 50% de jornada para la mercantil HZ Gizekimenak, S.L., en calidad de psicóloga comunitaria. Esta mercantil fue contratada por el Ayuntamiento de San Sebastián para realizar la gestión del servicio de atención a menores en situación de desprotección.

Varios Juzgados de lo Social e incluso el TSJ del País vasco han declarado que existió cesión ilegal entre HZ Gizekimenak y el Ayuntamiento de San Sebastián.

La recurrente compatibilizó ese trabajo en HZ Gizekimenak con su actividad en su clínica privada. Dicha compatibilización no supuso merma ni perjuicio ninguno en la prestación de servicios para HZ Gizekimenak/Ayuntamiento de San Sebastián. En este contexto surge la relación laboral con el Ayuntamiento de San Sebastián.

La sentencia 394/2024 de fecha 30 de diciembre de 2024 del Juzgado de lo Social n.º 1 de Donostia señala en el fallo

De este fallo surge el contrato laboral que la recurrente tiene con el Ayuntamiento de Donostia, de fecha 30 de marzo de 2025 en el que se le contrata como indefinida no fija para ejercer funciones de Psicóloga y con una antigüedad reconocida del 5 de julio de 2021, con una jornada reducida del 50% debido a que los servicios prestados en la citada mercantil lo fueron en dicha jornada.



Bigarren.- Errekurtsogilea bi jarduerak bateragarri egiten saiatu da, Donostiako Udalarentzat eta kontsulta pribatuarentzat lan eginez.

Jakin zuen administrazio publiko bateko langile izatera igarotzean ezin izango zituela bi jarduerak bateratu, eta, beraz, lanaldi osoko lanaldi-igoera eskatu zuen, baina eskaera ukatu egin zitzaion.

Egoera horrek diru-sarrerak murriztea eragin du; izan ere, soldata HZn zuenarekin alderatuta hobetu bada ere, Udal honetan orain arte egiten zuen kontsulta pribatuaren jarduerara utzi behar du.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legeak, 119. artikuluan, ordainsari-sistemaren printzipio eta betekizun orokorretan, 1.a) puntuan, hau adierazten du:

"1. Euskal administrazio publikoen ordainsari-sistemak honako printzipio hauek izango ditu:

a) Euskal enplegatu publikoen ordainsariak nahikoak izatea, zerbitzu publikoa izan dadin langile horien eginkizun bakarra. Era berean, ordainsariak erantzukizunen eta eginkizunen, zereginak betetzearen eta lanpostu bakoitzean egindako jardunaren arabera egokituko dira.

(...).".

Donostiako Udala lanaldi oso bat lan egitea eragozten ari da, errekurtsogileari aukera eman diezaion epaiaren eta lan-kontratuaren aurreko bizitza-baliabideei eusteko, eta % 50eko lanaldia onartzera "kondenatzen" du, eta hori ez da nahikoa bere gastuei eta familiarenei eusteko; beraz, jarduketa hori aipatutako arauan adierazitakoaren aurkakoa izango litzateke.

Udal honen zuzenbidearekin bat ez datorren jarduketa deklaratu duten hainbat epairen ondoren, Udalak bere gain hartu beharko litzuke Udaleko gainerako langileei bezala dagozkion ordainsariak ordaintzetik haragoko ondorio batzuk, eta bere langile gisa integratu, egindako akatsari egokitutako konponbide bat bilatuz, eta langileak, errekurtsogilea bezala, egoera ekonomiko ahulean uztea saihestuz.

Segundo.- Que la recurrente ha intentado compatibilizar ambas actividades tal como lo venía haciendo, trabajando para el Ayuntamiento de Donostia y la consulta privada.

Tuvo conocimiento que al pasar a ser trabajadora de una administración pública no podría compatibilizar ambas actividades por lo que solicitó un aumento de jornada a jornada completa, solicitud que fue denegada.

Esta situación ha generado una reducción de sus ingresos económicos, ya que aunque haya mejorado su salario respecto al que tenía en HZ, en este Ayuntamiento tiene que dejar la actividad de la consulta privada que ejercía hasta este momento.

La Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público vasco, en su artículo 119, principios y requisitos generales del sistema retributivo, en su punto 1.a) señala:

"1. El sistema retributivo de las administraciones públicas Vascas a tenderá a los siguientes principios:

a) Suficiencia de las retribuciones del personal empleado público vasco, con el fin de que el servicio público sea la función exclusiva de dicho personal. Asimismo, las retribuciones se adecuarán a las responsabilidades y a las funciones, al cumplimiento de las tareas y al desempeño realizado en cada puesto de trabajo.

(...).".

El Ayuntamiento de Donostia está impidiendo trabajar una jornada completa que permita a la recurrente mantener los medios de vida anteriores a la sentencia y al contrato de trabajo, "condenándole" a aceptar un 50% de jornada que no resulta suficiente para sostener sus gastos y los de su familia, por lo que dicha actuación iría en contra de lo indicado en la norma de referencia.

Tras las diversas sentencias que han declarado la actuación no ajustada a derecho de este Ayuntamiento, este tendría que asumir unas consecuencias más allá de pagar las retribuciones que corresponde como al resto de trabajadores del Ayuntamiento e integrarlos como personal propio, buscando una solución ajustada al error cometido, evitando dejar a los trabajadores, como a la recurrente, en una situación de vulnerabilidad económica.



Hirugarrena.- Errekurtsogileak bateragarritasun-baimena eskatu zuen administrazio publikoko bere jardueraren eta sektore pribatuko jardun profesionalaren artean, hau da, ordura arte egiten zuen kontsulta pribatua egin ahal izatearen artean. 2025eko uztailaren 10ean, Donostiako Udalaren Osoko Bilkurak ez du onartu bateragarritasun-aitorpena, bi arrazoi direla medio: lehenengoa, eta ebazpenean nagusia, errekurtsogileak udal honetan egindako lan publikoa arriskutsua izan daitekeela sor daitekeen interes-gatazkari dagokionez, eta, bigarrena, errekurtsogileak jasotzen duen berariazko osagarriaren zenbatekoak oinarritzko ordainsariaren % 30 gainditzen duela, antzintasunean jatorria duten kontzeptuak alde batera utzita.

Administrazioak, HZ Gizekimenak enpresa azpikontratatu zuenean, ez zuen bere langileen eskusibotasuna baldintzatu lan hori egiteko, nahiz eta deskribatutako inguruabar berberak gerta zitezkeen. Hori ez zen oztopo izan enpresaren kontratazioa egiteko, eta, beraz, arrazoi horrek ez zuen garrantzi handirik aipatutako enpresarekin azpikontratazioa egin zenean.

Enpresak lehentasuna eman zion zerbitzua emango zion enpresa bat azpikontratatzeko zekarkion onura ekonomikoari, eta uko egin zion aurkaratzen den ebazpenean aipatzen diren arrisku-egoerak gerta zitezkeela kontrolatzeari.

Herri Administrazioen zerbitzupeko langileen bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legeak 13. eta 14. artikuluetan adierazten duenez, legez administrazioak izango luke lanpostu publikoa betetzearekin bigarren bateragarritasun bat baimentzeko ahalmena, eta baldintza gisa jartzen du lanaldiek ez gainditzea gehieneko lanaldiak administrazioetan. Beraz, bi lanpostu edo jardueratarako bateragarritasuna izanez gero, ezin izango litzaioke bateragarritasunik eman pribatu jardura bati, baina hori ez da kasua; izan ere, errekurtsogileak lanaldiaren % 50ean bakarrik du jardura publiko bat, eta, beraz, Udal honek, bere ahalmenen barruan, bateragarritasuna eman ahal izango lioke kontsulta pribatuarekin jarraitzeko, lanaldi hori osatzeko aukera emateko.

Epai askotan bateragarritasuna ematen da jurisdikzio-bidean, edo administrazio-ebazpenen deuseztasuna edo deuseztagarritasuna deklaratzeko, eta adierazten da salbuespenezko egoerak eta egoera bereziak direnean, lanaldi

Tercero.- La recurrente solicitó autorización de compatibilidad entre su actividad en la administración pública y el ejercicio profesional en el sector privado, es decir, poder realizar la consulta privada que realizaba hasta el momento. En fecha 10 de julio de 2025, el Pleno del Ayuntamiento de Donostia ha desestimado el reconocimiento de compatibilidad por dos razones, la primera y la principal en la resolución es que el desempeño de la labor pública realizado por la recurrente en este Ayuntamiento puede suponer un riesgo en cuanto al conflicto de intereses que se pueda generar y la segunda razón es que la cuantía del complemento específico que percibe la recurrente supera el 30% de su retribución básica excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

La administración cuando subcontrató a la empresa HZ Gizekimenak no realizó el condicionamiento de la exclusividad de sus trabajadores para desempeñar dicha labor, pese a que se podían dar las mismas circunstancias que se describen. Esto no fue impedimento para realizar la contratación de la empresa, por lo que este motivo no tenía gran relevancia cuando se realizó la subcontratación con la empresa mencionada.

La empresa priorizó el beneficio económico que le suponía subcontratar una empresa que le diera el servicio, renunciando al control de que se pudieran dar situaciones de riesgo como las que señala en la resolución que se impugna.

La Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, señala en sus artículos 13 y 14 que legalmente la administración es la que tendría la potestad de autorizar una segunda compatibilidad con el desempeño de puesto público, poniendo como condicionamiento la suma de que las jornadas no superen la máxima en las administraciones. Por lo que si ya se dispone de compatibilidad para dos puestos o actividades no podría concederse compatibilidad para una privada, pero este no es el caso, ya que la recurrente únicamente dispone de una actividad pública en el 50% de jornada, por lo que este Ayuntamiento podría dentro de sus potestades conceder la compatibilidad para continuar con su consulta privada, para darle oportunidad de completar dicha jornada.

Hay numerosas sentencias en las que se otorga la compatibilidad en vía jurisdiccional, o se declara la nulidad o la anulabilidad de las resoluciones administrativas señalando que tratándose de situaciones excepcionales y especiales, cuando existe una jornada parcial, la administración debe



partziala dagoenean, administrazioak arrazoiak eman behar dituela objektiboki, ez duelako bateragarritasuna ematen interesdunengan defentsa-gabeziako egoerarik ez sortzeko. Kasu honetan, esan daiteke aurkaratzen den ebazpenak igaro daitezkeen eta igaro ez diren arriskuei buruz hitz egiten duela, errekurtsogileari bateragarritasuna ez ematearren.

Jarraian, Gaztela-Mantxako Justizia Auzitegi Nagusiaren Lan Arloko Salaren 2021eko uztailaren 2ko 1145/2021 epaia aipatzen da, jarduera marjinal bat kontsideratzeari buruzkoa, hala nola errekurtsogileak kontsulta pribatuarekin jarraitzea, arratsaldeetan ordu gutxi batzuk baitaramatza.

Era berean, Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiko administrazioarekiko auzien salaren 2025eko ekainaren 6ko 2078/2025 epaia aipatzen du. Epaia horretan, polizia-zerbitzuko errekurtsogilearen aldeko egoera juridiko indibidualizatutzat aitortzen da medikuntza-jarduera lanaldi partzialean egiteko eskubidea, auzi-jartzaileak eskatutako baldintzetan.

Errekurtsogileak uste du garrantzitsua dela adieraztea Udalak ez duela juridikoki bere egintzen erantzukizuna bere gain hartu; izan ere, kondenatutako epaiaren epaitzak epaiaren epaitzaz eta betearazpenaz haragoko ondorioak zituen. Administrazioak bere administrazio-jarduketarekin egindako kalte guztia konpondu behar du, eta hori langile horiek kontratatzeaz harago doa; izan ere, horrela, epaiaren epaitza betearaziko litzateke, baina ez hortik sortutako ondorio guztiekin.

Bateragarritasunari dagokionez, azpimarratu du Udalak, emateko ahalmena izan arren, ez dela botere absolutu bat, legezkotasunaren arabera ukatu behar duela, arrazoituta, eta ezin dela esan aurkaratzen den ebazpenak hori egiten duenik, emandako motibazioa orain arte azpikontratazioa egiteko oztopo ez ziren arriskueta oinarritzen baita.

Lanaldi partzialak direnean, administrazioak bereziki hartu behar du kontuan gertakari hori; izan ere, bateraezintasunei buruzko Legearen motibazioa administrazio publikoan zerbitzuak ematea gehiegizkoa den kasu argietarako da.

Laugarrena.- Bateragarritasuna ukatzeko bigarren arrazoiak izan da errekurtsogileak jasotzen duen berariazko osagarriaren zenbatekoak oinarritzeko

de motivar y razonar objetivamente porque no otorga la compatibilidad para no generar situaciones de indefensión en los interesados. En este caso, se puede afirmar que la resolución que se impugna habla de riesgos que pudieran pasar y que no han pasado, para no otorgar la compatibilidad a la recurrente.

Seguidamente, se hace referencia a la sentencia 1145/2021, de 2 de julio de 2021 del TSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, sobre la consideración de una actividad marginal, como sería la continuación de la recurrente con la consulta privada, que le lleva unas pocas horas por las tardes.

Asimismo, alude a la sentencia 2078/2025, de 6 de junio de 2025 de la Sala de lo contencioso administrativo del TSJ de Cataluña, en la que se reconoce como situación jurídica individualizada a favor del recurrente, perteneciente al servicio policial, el derecho a disfrutar de la compatibilidad con el ejercicio en jornada parcial de la actividad de medicina en los términos solicitados por la actora.

La recurrente considera que es de relevancia señalar que el Ayuntamiento no ha asumido jurídicamente la responsabilidad de sus actos, ya que el fallo de la sentencia que la condena traía consecuencias que iban más allá de las del fallo y ejecución de la sentencia. La administración tiene la obligación de reparar todo el daño efectuado con su actuación administrativa, que va más allá de contratar a dichos trabajadores, ya que con ello se daría cumplimiento con la ejecución del fallo de la sentencia, pero no con todas las consecuencias surgidas de ello.

En cuanto a la compatibilidad remarca que el Ayuntamiento aunque tenga potestad de otorgarla, no es un poder absoluto, tiene que denegar motivadamente conforme a la legalidad, y no se puede decir que la resolución que se impugna lo haga, ya que la motivación otorgada se basa en riesgos que hasta ahora no eran impedimento para realizar la subcontratación.

Cuando se trata de jornadas parciales la administración debe tener especial consideración a este hecho, ya que la motivación de la Ley de incompatibilidades es para casos claros en los que la prestación de servicios en la administración pública es a jornada completa.

Cuarto.- La segunda de las motivaciones para la denegación de la compatibilidad ha sido que la cuantía del complemento específico que percibe la



ordainsariaren % 30 gainditzeko duela, antzinatean jatorria duten kontzeptuak alde batera utzita.

Errekurtsogileak 2024ko irailaren 30eko 449/2024 epaia aipatzen du. Horretan oinarrituta, berariazko osagarria % 30eko mugaraino murrizteko aukera planteatu zitekeen, eta, horrela, errekursogilearen kontsulta pribaturako bateragarritasuna eman.

Bosgarrena.- Donostiako Udalak psikologo-plazak sortuko ditu, eta lanpostu horiek lan-eskaintza publiko baten bidez beteko dira. Errekurtsogileak badu hautaketa-prozesu hori gainditzeko asmoa eta prestatu egingo da. Hala ere, deialdi horrek denbora bat beharko du amaitzeko, eta, bitartean, eskatutako bateragarritasuna ezesten bazaio, ezin izango dio eutsi bere eta bere familiaren sostenguari.

Hori dela eta, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 117. artikuluan (betearazpena etetea arautzen duena) ezarritakoaren arabera, errekursogileak uste du eten egin daitekeela errekursogilearen bateraezintasunaren ezespena, kontsulta pribatuko jardura osatzeko, harik eta psikologo-plazak betetzeko hurrengo hautaketa-prozesua amaitu arte.

Seigarrena.- Errekurtsogileak idazkiaren amaieran honako hau eskatzen du:

1. Errekursututako ebazpena deuseza edo, subsidiarioki, deuseztagarria dela deklaratzeko.
2. Errekurtsogilearen kontsulta pribaturako bateragarritasunaren ezespena ondorioz gabe uztea, eta Donostiako Udalean psikologo gisa egiten den lana lanaldiaren % 50ean kontsulta pribatuarekin bateragarri egitea, lanaldia osatu ahal izateko.
3. Bateragarritasuna ematen den unera arte atzeratu behar dira jarduketak, eta kontsulta pribatuarekiko bateragarritasuna emateko beharrezkoak diren legezko egokitzapenak egin behar dira, ordainsariei buruzkoak, hala behar izanez gero.

Era berean, errekursogilearen bateraezintasun-ukapena bertan behera uzteko kautelazko neurria har dadila eskatu du, harik eta Donostiako Udaleko psikologoak hautatzeko hurrengo prozesua amaitu arte. Horrela, kontsulta pribatuan lan egiteko aldi

recurrente supera el 30% de su retribución básica excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

La recurrente hace referencia a la sentencia 449/2024, de 30 de septiembre de 2024. En base a ella se podía plantear la posibilidad de reducir el complemento específico hasta situarlo en el límite del 30% y otorgar así la compatibilidad para la consulta privada de la recurrente.

Quinto.- El Ayuntamiento de Donostia va a crear plazas de psicólogo que serán cubiertas a través de una oferta de empleo público. La recurrente tiene intención y se va a preparar para superar dicho proceso de selección, sin embargo, dicha convocatoria tardará un periodo de tiempo en terminar y, mientras tanto, si le es desestimada la compatibilidad solicitada no va a poder mantener su sustento vital y el de su familia.

Por ello, en base a lo establecido en el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, que regula la suspensión de la ejecución, la recurrente considera que podría suspenderse la desestimación de la incompatibilidad de la recurrente para completar la jornada con la actividad de consulta privada, hasta que culmine el próximo proceso selectivo para cubrir plazas de Psicólogo.

Sexto.- La recurrente finaliza el escrito solicitando:

1. Que la resolución recurrida se declare nula o, subsidiariamente, anulable.
2. Se deje sin efecto la desestimación de la compatibilidad para la consulta privada de la recurrente, pudiendo compatibilizar el trabajo como Psicóloga en el Ayuntamiento de Donostia al 50% de jornada, con la consulta privada para poder así completar su jornada.
3. Se retrotraigan las actuaciones al momento de otorgar la compatibilidad, y se realicen los ajustes legales necesarios, retributivos, si fuera necesario, para que le sea otorgada la compatibilidad con la consulta privada.

Asimismo solicita que se adopte la medida cautelar de suspender la denegación de incompatibilidad de la recurrente hasta que se culmine el próximo proceso de selección de Psicólogos del Ayuntamiento de Donostia, siendo así una compatibilidad temporal para trabajar en la



baterako bateragarritasuna izango litzateke, betearazpenak kalte konponezinak sor ditzakeelako, eta aurkaratzea Legearen 47.1 artikuluan aurreikusitako erabateko deuseztasuneko lehen arrazoian oinarritzen delako.

ARRAZOIBIDE JURIDIKOAK:

Montoya andreak jarritako berraztertze errekurtsoa ezetsi egin behar da arrazoi hauengatik:

Lehenengoa.- Errekurtsogileak berak errekurtsoan adierazten duenez, jakin zuen administrazio publiko bateko langile izatera pasatzean ezin izango zituela bi jarduerak bateratu, eta, beraz, lanaldi osoko lanaldi-igoera eskatu zuen, baina eskaera hori ukatu egin zitzaion.

Hain zuzen ere, errekurtsogileak lanaldi osora iritsi arte lanaldia luzatzea eskatu zuen, baina ukatu egin zitzaion; izan ere, Donostiako Lan Arloko Epaitegiaren 2024ko abenduaren 30eko 394/2024 epaia betez, Udal honetako langile mugagabe ez-finko gisa aitortzen baita, lanaldia HZ GIZEKIMENAK enpresan zuen berbera izan behar da.

Errekurtsogileak Euskal Enplegu Publikoari buruzko 11/2022 Legearen 119.1 a) artikulua aipatzen du, euskal administrazio publikoen ordainsari-sistemaren printzipioei buruzkoa, zehazki, ordainsarien nahikotasun-printzipioari buruzkoa, zerbitzu publikoa bere langileen funtzio eskklusiboa izan dadin. Era berean, errekurtsogileak adierazi du Udal honek lanaldi oso bat lan egitea eragozten diola, epaia eta lan-kontratuaren aurreko bitartekoak mantendu ahal izateko, eta lanaldiaren % 50 onartzera "kondenatzen" duela. Beraz, adierazitako printzipioaren aurka egingo luke horrek.

Horren aurrean, errekurtsogileak betetzen duen lanposturako ezarritako ordainsaria urtean 52.015,66 € gordinekoa dela esan behar dugu. Lanaldiaren % 50 egitean, urtean 26.007,83 € gordin dira. Udal honetan urteko 27.900 € gordineko soldatak daude lanaldiaren % 100 lan egiteagatik. Beraz, ordainsariak nahikoak izatea oso subjektiboa da.

Halaber, adierazi behar da Udal honek ez diola % 50eko lanaldia onartzera zigortu, errekurtsogileak onartu baitu, "motu propio", lanaldi hori lantzea. Lanaldi horri uko egiteko askatasuna izan du, eta, adibidez, lanaldiaren % 100ean bere klinikan lan egiten soilik jardun ahal izan du.

consulta privada, dado que la ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación, y porque la impugnación se fundamenta en la primera de las causas de nulidad de pleno derecho previstas en el artículo 47.1 de la Ley.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

El recurso de reposición interpuesto por la Sra. Montoya debe ser desestimado por los siguientes motivos:

Primero.- La propia recurrente señala en su recurso que tuvo conocimiento de que al pasar a ser trabajadora de una administración pública **no podría compatibilizar ambas actividades** por lo que solicitó un aumento de jornada a jornada completa, solicitud que le fue denegada.

Efectivamente, la recurrente solicitó un aumento de jornada hasta llegar a una jornada completa que le fue denegada, ya que en cumplimiento de la sentencia 394/2024 de fecha 30 de diciembre de 2024 del Juzgado de lo Social de Donostia en el que se le reconoce como personal indefinida no fija de este Ayuntamiento, la jornada debe ser la misma que tenía en la empresa HZ GIZEKIMENAK.

La recurrente hace referencia al artículo 119.1 a) de la Ley 11/2022, de Empleo Público vasco referido a los principios del sistema retributivo de las administraciones públicas vascas, en concreto, al principio de suficiencia de las retribuciones, con el fin de que el servicio público sea la función exclusiva de su personal. Señala asimismo, la recurrente, que este Ayuntamiento le impide trabajar una jornada completa que le permita mantener los medios de vida anteriores a la sentencia y al contrato de trabajo "condenándole" a aceptar un 50% de jornada, por lo que esto iría en contra del principio señalado.

Ante esto debemos decir, que la retribución establecida para el puesto que ocupa la recurrente es de 52.015,66 € brutos anuales. Al realizar 50% de la jornada, al año son 26.007,83 € brutos anuales. Señalar, que en este ayuntamiento hay sueldos anuales de 27.900 € brutos anuales por trabajar el 100% de jornada. Por lo tanto, la suficiencia de las retribuciones es algo muy subjetivo.

Asimismo, señalar que este Ayuntamiento no le ha condenado a aceptar una jornada del 50%, ha sido la recurrente la que ha aceptado, de "motu propio", trabajar dicha jornada. Ha tenido libertad de rechazar esa jornada, y poder dedicarse, por ejemplo, en exclusiva a trabajar en su clínica al



Kondena-epaien ondoren, Udal honek gainerako langileei bezala dagozkion ordainsariak ordaintzetik haragoko ondorio batzuk bere gain hartu beharko lituzkeela eta langileak, errekurtsogilea bezala, egoera ekonomiko ahulean ez uztea, adierazi behar da, Udalak epaiak bere horretan betearazteko betebeharra duela, bestela legearen aurka egingo luke. Epaien ondorioz egoera ekonomiko ahulean geratzeari dagokionez, adierazi behar da Udalak kontratatu behar izan dituen gainerako psikologoek lanaldi osoko kontratua dutela, beste pertsona batek izan ezik. Ezin da esan pertsona horiek epaiaren ondoren kalteberatasun ekonomikoko egoeran geratzen direnik, urtean 52.015-66 € gordinoko soldatarekin. Gertatzen dena da errekurtsogileak, HZn lan egiten zuenean, erabaki zuela, bere interes pertsonal eta profesionalagatik, enpresa horretan lan egitea lanaldiaren % 50ean, bere klinika pribatuan interesgarritzat jotzen zuen lanaldia lan egin ahal izateko, ez baitzuen zertan % 50 izan. Eta erabaki hartatik dator orain ondorio hau.

Horren harira, errekurtsogileak adierazi du HZ enpresan lan egin zuen bitartean ez zuela arazorik izan enpresa horretan zuen lanaren % 50 bere klinika partikularreko lanarekin bateragarri egiteko. Hain zuzen ere, hori posible da, ez baitu arautzen administrazio publiko bateko lana arautzen duen bateraezintasun-sistema. Orain, Udal honetako langile izatera pasatzean, administrazio publikoetako langileentzat indarrean dagoen bateraezintasun-araubidea aplikatu behar zaio. Enpresa horretako kide zenean, Udalak ez zekien langile horrek eta enpresako gainerako langileek nola ematen zuten denbora libre. Langile horiek, orain epai bidez udal langileak direnak, hori gertatu aurretik enpresa pribatu batekoak ziren eta enpresa horretan ezarritako baldintzen arabera arautzen ziren, eta lehenengo arduradunak enpresa horretako enplegatzaileak ziren.

Udalak, HZrekin kontratua egitean, ez zuen eskusibotasunaren baldintza ezarri beharrik; hala badagokio, langilearen enpresa kontratatzaileak ezarri behar zuen, HZk, alegia.

Bigarrena.- Errekurtsogileak adierazi duenez, Udalaren Osoko Bilkurak, 2025eko uztailaren 10ean egindako bilkuran, bi arrazoiengatik ezetsi zuen bateragarritasun-aitorpena. Lehenengoa eta nagusia ebazpenean honako hau da:

100% de jornada.

En cuanto a que, tras las diversas sentencias condenatorias, este Ayuntamiento tendría que asumir unas consecuencias más allá de pagar las retribuciones que corresponde como al resto de trabajadores, evitando dejar a los trabajadores, como a la recurrente, en una situación de vulnerabilidad económica, señalar que el Ayuntamiento tiene obligación de ejecutar las sentencias en sus términos, si lo hiciera de otro modo actuaría contra la ley. En cuanto a quedar en una situación de vulnerabilidad económica como consecuencia de las sentencias, señalar que las/los demás Psicólogas/os que el Ayuntamiento ha tenido que contratar, tiene contrato a tiempo completo, salvo otra persona. No se puede decir, que estas personas queden después de la sentencia en situación de vulnerabilidad económica, con un sueldo de 52.015 ,66 € brutos al año. Lo que sucede es que la recurrente cuando ya trabajaba en HZ decidió, por su propio interés personal y profesional, trabajar en la citada empresa al 50% de jornada, para poder trabajar en su clínica privada la jornada que estimara de interés, que no tenía porque ser el 50%. Y de aquella decisión, ahora deriva esta consecuencia.

Al hilo de esto, la recurrente señala que en tanto trabajó en la empresa HZ, no tuvo problema para compatibilizar su trabajo en dicha empresa al 50% con el trabajo en su clínica particular. Efectivamente esto es posible, ya que no rige el sistema de incompatibilidades que sí rige el trabajo en una administración pública. Ahora, al pasar a formar parte del personal de este Ayuntamiento, le es de aplicación el régimen de incompatibilidades que rige para el personal de las administraciones públicas. Cuando pertenecía a la citada empresa, el Ayuntamiento desconocía a que dedicaba esta trabajadora, y las demás de la empresa su tiempo libre. Este personal, que ahora por sentencia es personal municipal, antes de que ocurriera esto pertenecía a una empresa privada y se regía por las condiciones establecidas en dicha empresa, siendo los responsables primeros los empleadores de dicha empresa.

El Ayuntamiento al contratar con HZ no tenía porque establecer el condicionamiento de la exclusividad, en su caso debió hacerlo la empresa contratante del trabajador, que era HZ.

Segundo.- Señala la recurrente que el Pleno del Ayuntamiento, en sesión de fecha 10 de julio de 2025 desestimó el reconocimiento de compatibilidad por dos razones, la primera y principal en la resolución es que el desempeño de



errekurtsogileak udal honetan egindako lan publikoa arriskutsua izan daiteke sor daitekeen interes-gatazkari dagokionez, eta bigarren arrazoia da errekurtsogileak jasotzen duen berariazko osagarriaren zenbatekoak oinarritzko ordainsariaren % 30 gainditzen duela, antzintasunean jatorria duten kontzeptuak alde batera utzita.

2.1. Lehenengo arrazoiari dagokionez.

Errekurtsogileak adierazi duenez, Udalak HZrekiko kontratuan bere langileen eskusibotasunaren baldintzapena sartu ez zuenez, enpresa bat azpikontratatzek zekarkion onura ekonomikoari eman zion lehentasuna, eta uko egin zion arrisku-egoerak gerta zitezkeela kontrolatzeari, aurkaratzen den ebazpenean adierazten den bezala.

Lehen esan bezala, azpikontratutako enpresa da bere langileekiko dituen eskubide, betebeharrak eta erantzukizunaren arduraduna. Enpresa horrek hartu behar zituen langileei eragiten zieten erabakiak. Nolanahi ere, errekurtsogileak berak onartzen du bazekiela Udaleko langile izateari utzi ondoren ezin izango zituela bi jarduerak bateratu.

Errekurtsogileak adierazi du jurisprudentzia bat dagoela bateragarritasuna ematen duena salbuespenezko egoerak eta egoera bereziak direnean. Aurkaratzen den ebazpenak gerta litezkeen eta bateragarritasuna ez emateko igaro ez diren arriskuei buruz hitz egiten du, errekurtsogileak adierazi duenez. Ildo horretan, Gaztela-Mantxako Justizia Auzitegi Nagusiaren 1145/2021 epaia aipatzen du, jarduera marjinalak buruzkoa.

Hala ere, epai hori ez da aplikagarria kasu honetan, ez baitu bi jarduera, bat publikoa eta bestea pribatua bateragarri egiten, eta bi jarduera horiek ez daude oso lotuta, jarduera publikoan betetzen diren funtzioengatik eta jarduera pribatuaren edukiagatik.

53/1984 Legeak, 11. artikuluan, printzipio orokor gisa, xedatzen du lege horren eremuan sartzen diren langileek ezin izango dutela, ez beren kabuz, ez ordezkapen bidez, jarduera pribaturik egin, ezta jarduera profesionalak ere, beren kontura edo destinoa duten sail, organismo edo erakundearekin harreman zuzena duten erakunde edo partikularren mende edo zerbitzuan.

la labor pública realizado por la recurrente en este Ayuntamiento puede suponer un riesgo en cuanto al conflicto de intereses que se pueda generar y, la segunda razón es que la cuantía del complemento específico que percibe la recurrente supera el 30% de su retribución básica excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

2.1. En relación con la primera de las razones.

Señala la recurrente que al no incluir el Ayuntamiento en el contrato con HZ el condicionamiento de la exclusividad de sus trabajadores priorizó el beneficio económico que le suponía subcontratar una empresa renunciando al control de que se pudieran dar situaciones de riesgo como señala la resolución que se impugna.

Como se ha dicho antes, la empresa subcontratada es la responsable de los derechos, obligaciones y responsabilidades que ostenta respecto de sus personas trabajadoras. Era esta empresa la que, tenía que tomar las decisiones que afectaban a sus personas trabajadoras. De todos modos, la propia recurrente asume que conocía que una vez parara a formar parte del personal del Ayuntamiento no podría compatibilizar ambas actividades.

Señala la recurrente que existe jurisprudencia en la que se otorga la compatibilidad tratándose de situaciones excepcionales y especiales. La resolución que se impugna habla de riesgos que pudieran pasar y que no han pasado para no otorgar la compatibilidad, según señala la recurrente. En este sentido hace referencia a la sentencia 1145/2021 del TSJ de Castilla-La Mancha que se refiere a actividades marginales.

Sin embargo, esta sentencia no resulta aplicable al caso, dado que no se refiere a compatibilizar dos actividades, una pública y otra privada, y además ambas actividades relacionadas debido a las funciones que se desempeñan en la actividad pública y el contenido de la actividad privada.

La Ley 53/1984, dispone en el artículo 11, como principio general, que el personal comprendido en el ámbito de dicha ley no podrá ejercer, por sí o mediante sustitución, actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo dependencia o al servicio de Entidades o particulares que se relacionen directamente con las que desarrolla el Departamento, Organismo o Entidad donde estuviera destinado.



Errekurritzen den akordioan esaten den bezala, 53/1984 Legean jasotzen den bateraezintasun-araubidearen helburua da enplegatu publikoa lanpostu publiko bakar batean aritzea eta haren neutraltasuna eta independentzia. Horrela, bada, aipatutako legearen lehenengo artikulua hiru garren puntuak honako hau jasotzen du:

"Nolanahi ere, lege honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek lanpostu bat betetzea bateraezina izango da edozein kargu, lanbide edo jarduera publiko edo pribaturekin, baldin eta horrek beren betebeharrak zorrotz betetzea eragotzi edo kaltetu badezake, edo beren inpartzialtasuna edo independentzia arriskuan jar badezake."

Beraz, helburu nagusia da langile publikoen jarduera publiko eta pribatuen arteko interes-gatazka saihestea, langile horiek funtzionarioak edo lan-kontratupekoak izan.

Era berean, bateraezintasun-sistemeekin lotura estuan daude urriaren 30eko 5/2025 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bateginaren 53.5 eta 53.6 artikuluetan ezarritako betebeharrak. Artikulu horietan zehazten da, hurrenez hurren, enplegatu publikoak bere lanpostu publikoarekin interes-gatazkak sortzeko arriskua ekar dezakeen jarduera pribatu edo interes orori uko egin behar diola.

Errekurtsogileak Kataluniako Justizia Auzitegi Nagusiko administrazioarekiko auzien salaren 2078/2025 epaia aipatzen du, honako hau azpimarratuz:

"... egia da, halaber, administrazio-ebazpenak ez duela nahikoa motibazio-gabezia, eta horrek defentsa-gabezia sortzen diola alderdi errekurtsogileari; izan ere, ez du zehazten zer arrazoi eman zaizkion auzi-jartzaileari medikuntzan, ariketa partzialean eta egunean ordu gutxi batzuetan aritzeko bateragarritasuna ukatzeko, premiazkoa ez den zerbitzu batean..., eta ez da nahikoa demandatuak egindako alegazio generiko hutsak, bi jarduerak funtsezko zerbitzuak direlako arrisku abstraktuei buruzkoak".

Aurkaratzen den Erabakian behar bezala arrazoitu da bateragarritasuna ukatzea. Epaia hau ez da aplikagarria kasu honetan, aipatzen diren jarduerak ez baitute loturarik, errekurtsogilearen kasuan gertatzen den bezala.

Como ya se dice en el acuerdo que se recurre, el régimen de incompatibilidades que se recoge en la Ley 53/1984 persigue la dedicación del empleado público a un solo puesto público y su neutralidad e independencia. Así, el artículo primero de la citada Ley, en su punto tres, recoge:

"En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo por el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia."

Por lo tanto, la finalidad primordial es evitar el conflicto de intereses entre las actividades públicas y privadas de los empleados públicos, sean funcionarios o contratados en régimen laboral.

Asimismo, cabe observar como en estrecha relación con el sistema de incompatibilidades, se encuentran las obligaciones establecidas en los artículos 53.5 y 53.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2025, de 30 de octubre, que determinan, respectivamente, tanto el deber del empleado público de abstenerse de toda actividad privada o interés que **pueda suponer un riesgo** de plantear conflicto de intereses con su puesto público.

La recurrente también hace referencia a la sentencia 2078/2025, de la Sala de lo contencioso administrativo del TSJ de Cataluña, remarcando lo siguiente:

".... no es menos cierto que la resolución administrativa adolece insuficiencia motivacional generadora de indefensión a la parte recurrente, desde el instante en que no concreta la Administración actuante las razones por las que se le ha denegado a la actora la compatibilidad para el ejercicio de la medicina, ejercicio parcial, limitado a escasas horas durante el día, en un servicio que no es de carácter urgente..... no bastando meras alegaciones genéricas de la demandada sobre riesgos en abstracto derivados de que ambas actividades son servicios esenciales".

En el Acuerdo que se impugna se ha motivado suficientemente la denegación de la compatibilidad, que tampoco tiene que ver con el caso de esta sentencia, ya que las actividades a compatibilizar no tienen nada que ver la una con la otra, como sí ocurre en el caso de la recurrente.



Errekurtsogileak psikologo gisa lan egiten du udal honetan, eta adingabeen babesgabetasunarekin lotutako eginkizunak ditu. Beraz, pertsona ahulekin lan egiten du, eta pertsona horiek, beren bizi-garapenerako eta garapen emozionalerako, laguntza profesional psikologikoa beharko dute kasu gehienetan; beraz, kontsulta pribatuen bezero izan daitezke. Hala, eskatzaileak kontsulta pribatuan adierazitakoari erreparatzen badiogu, eskaintzen duen tratamenduaren helburua da pertsonen laguntzea beren burua hobeto ulertzen, emozioak kudeatzen, jokabide disfuntzionalak aldatzen eta ongizate psikologikoa eta erlazionala hobetzen.

2.2. Bigarren arrazoiari dagokionez, errekurtsogileak jasotzen duen berariazko osagarriaren zenbatekoak oinarritzko ordainsariaren % 30 gainditzen du, antzintasunean jatorria duten kontzeptuak alde batera utzita.

Arrazoi horri dagokionez, errekurtsogileak epai bat aipatu du, berariazko osagarria % 30eko mugaraino murrizteko eta, horrela, eskatzen duen bateragarritasuna emateko aukera planteatzen duena.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko abenduaren 1eko 11/2022 Legearen hogeita hamaikagarren xedapen gehigarriak honako hau xedatzen du:

"1.- Euskal herri-administrazioetako funtzionarioek betetzen duten lanpostuari dagokion berariazko osagarria edo kontzeptu parekagarria murrizteko eskatu ahal izango dute, Herri Administrazioen Zerbitzupeko Langileen Bateriaezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 16.4 artikuluan aipatzen den ehunekoa ez gainditzeko eta jarduera pribatuetan aritzeko bateragarritasuna eskatu ahal izateko.

(...)"

Errekurtsogilearen eskaeraren aurrean, Udalak berariazko osagarria murriztea planteatzeaz, baina bateragarritasuna aitortzea ez da bidezkoa 2.1 puntuan adierazitako lehen arrazoiak dela eta.

Hirugarrena.- Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 117. artikuluan ezarritakoaren arabera, Donostiako Udaleko psikologoak hautatzeko hurrengo prozesua amaitu arte

La recurrente trabaja como Psicóloga en este Ayuntamiento, siendo sus funciones relacionadas con la desprotección de menores. Por lo tanto, trabaja con personas vulnerables, que para su desarrollo vital y emocional van a necesitar de ayuda profesional psicológica en la mayoría de los casos, por lo que son potenciales clientes de las consultas privadas. Así, si atendemos a lo que señala la solicitante, en su consulta privada, el tratamiento que ofrece tiene como objetivo ayudar a las personas a comprenderse mejor, gestionar sus emociones, cambiar sus conductas disfuncionales y mejorar su bienestar psicológico y relacional.

2.2. En relación con la segunda de las razones, que la cuantía del complemento específico que percibe la recurrente supera el 30% de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad.

En cuanto a este motivo, la recurrente menciona una sentencia que plantea la posibilidad de reducir el complemento específico hasta situarlo en el límite del 30% y otorgar así la compatibilidad que solicita.

La Disposición Adicional trigésimo primera de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco dispone:

"1.- El personal funcionario de las administraciones públicas vascas podrá solicitar la reducción del complemento específico, o concepto equiparable, correspondiente al puesto que desempeña, con el fin de que no supere el porcentaje al que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y pueda solicitar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

(...)"

Ante la solicitud de la recurrente el Ayuntamiento podría plantearse llevar a cabo la reducción del complemento específico, sin embargo, el reconocimiento de la compatibilidad no es procedente debido al primer motivo señalado en el punto 2.1.

Tercero.- En base a lo establecido en el artículo 117 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas que regula la suspensión de la ejecución, solicita que se adopte



bateraezintasun-ukapena eteteko kautelazko neurria hartzeko eskatzen du.

Aipatutako 117. artikulua honako hau xedatzen du:

"1. Edozein errekurso aurkezteak ez du etengo aurkaratutako egintzaren betearazpena, xedapen batek kontrakoa ezartzen ez badu.

2. Aurreko paragrafoan xedatutakoa gorabehera, errekurtoa ebazteko eskumena duen organoak, eteteak interes publikoari edo hirugarrenei eragingo liokeen kaltearen eta errekurritutako egintzaren berehalako ondorioz errekurtsogileari eragingo litzaiokeen kaltearen artean behar bezala arazoituta haztatu ondoren, aurkaratutako egintzaren betearazpena eten ahal izango du, ofizioz edo errekurtsogileak eskatuta, honako inguruabarretakoren bat gertatzen denean:

a) Betearazpenak kalte konponezinak edo konpongaitzak eragitea.

b) Lege honen 47.1 artikuluan aurreikusitako eskubide osoko kausaren batean oinarritzea aurkaratzea.

3. Aurkaratutako egintzaren betearazpena eten egin dela ulertuko da, baldin eta eteteko eskaera administrazioaren edo horren gaineko erabakia hartzeko eskumena duen erakundearen erregistro elektronikoan sartu denetik hilabete igaro bada, eta errekurtoa ebazteko eskumena duen organoak ez badu horri buruzko berariazko ebazpenik eman eta jakinarazi. Kasu horietan, ez da aplikatuko lege honen 21.4 artikulua bigarren lerrokan ezarritakoa.

(....). "

Errekurtoa 2025-07-28an jarri zenez, udal honek ezin izan du egintza bertan behera uzteari buruzko erabakirik hartu legeak ezarritako hilabeteko epean, abuztuan ez baita osoko bilkurarik egin, eta hori baita ebazteko ardura duen organoa. Beraz, ulertu behar da erabakiaren betearazpena etenda dagoela errekurtoa iraileko osoko bilkuran ebatzi arte. Errekurtoa ebatzi ondoren, erabakia betearaziko da.

Berriz, adierazi behar da etetea ezin dela erabaki, akordioa betearazteak ez bailuke kalte konponezinik edo konponezinik eragingo.

Bestalde, 47.1 artikulua lehenengo kasuan

la medida cautelar de suspender la denegación de incompatibilidad hasta que se culmine el próximo proceso de selección de Psicólogos del Ayuntamiento de Donostia.

El citado artículo 117 dispone:

"1. La interposición de cualquier recurso, excepto en los casos en que una disposición establezca lo contrario, no suspenderá la ejecución del acto impugnado.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano a quien competa resolver el recurso, previa ponderación, suficientemente razonada, entre el perjuicio que causaría al interés público o a terceros la suspensión y el ocasionado al recurrente como consecuencia inmediata del acto recurrido, podrá suspender, de oficio o a solicitud del recurrente, la ejecución del acto impugnado cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la ejecución pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación.

b) Que la impugnación se fundamente en alguna de ellas causas de nulidad de pleno derecho previstas en el artículo 47.1 de esta Ley.

3. La ejecución del acto impugnado se entenderá suspendida si transcurrido un mes desde que la solicitud de suspensión haya tenido entrada en el registro electrónico de la Administración u Organismo competente para decidir sobre la misma, el órgano a quien competa resolver el recurso no ha dictado y notificado resolución expresa al respecto. En estos casos no será de aplicación lo establecido en el artículo 21.4 segundo párrafo, de esta Ley.

(....)."

Dado que el recurso se interpuso el 28-07-2025, este Ayuntamiento no se ha podido pronunciar sobre la suspensión del acto en el plazo del mes señalado por la ley, debido a que en el mes de agosto no se celebra Pleno, que es el órgano encargado de resolver. Por lo que debe entenderse que la ejecución del acuerdo está suspendida hasta que se resuelva el recurso en el pleno del mes de septiembre. Una vez se resuelva el recurso, se ejecutará el acuerdo en sus términos.

A su vez, señalar que la suspensión no podría ser acordada ya que la ejecución del acuerdo no causaría perjuicios de imposible o difícil reparación.

En cuanto a la alegación de la nulidad de pleno



erabateko deuseztasunaren alegazioari dagokionez, konstituzio-babesa izan dezaketen eskubide eta askatasunak urratzen dituzten egintzei dagokienez, adierazi behar da errekurtsogileak ez duela argudiatzen zer den gertatu zaion kaltea, eta hori lagungarria zatekeen gai hori azertu ahal izateko, hasiera batean ez baitirudi inolako lesiorik dagoenik.

Aurrean ezarritako guztia kontuan hartuz, egokitzen jotzen da Udalbatza honi ondoko akordioa hartzea proposatzea:

Lehenengoa.- Ez onartzea Isla Montoya Sanzek 2025-07-28an aurkeztutako berraztertze errekurtsoa, azalpen-zatian azaldutako arrazoiengatik.

Bigarrena.- Errekurritutako egintza eteteko eskaera ezestea, harik eta psikologoak hautatzeko prozesua amaitu arte, azalpen-zatian ezarritako arrazoiengatik.

derecho en el caso primero del artículo 47.1 , los actos que lesionen los derechos y libertades susceptibles de amparo constitucional, señalar que la recurrente no argumenta en que consiste la lesión que se le ha producido, lo cual hubiera sido de ayuda para poder analizar esta cuestión, dado, que en principio no parece que exista lesión alguna.

Por cuanto antecede, se tiene a bien proponer al Excmo. Ayuntamiento Pleno, la adopción del siguiente acuerdo:

Primero.- Desestimar el recurso de reposición interpuesto por Isla Montoya Sanz, mediante escrito de fecha 28-07-2025, por las razones expuestas en la parte expositiva.

Segundo.- Desestimar la solicitud de suspensión del acto recurrido hasta que finalice el proceso de selección de Psicólogos, por las razones establecidas en la parte expositiva.

Donostian, sinaduraren egunean.

LANGILERIA KUDEATZEKO ETA ADMINISTRATZEKO ZERBITZUAREN BURUA

PERTSONAK KUDEATZEKO ZUZENDARIA

PERTSONAK, EKONOMIA ETA AURREKONTUA KUDEATZEKO ZINEGOTZI ORDEZKARIA