



Arartekoaren 2014ko otsailaren 14ko ebazpena. Horren bidez, Donostiako Udalari gomendatzen zaio berriz azter ditzala gai hauen gainean hartu dituen erabakiak: dedikazio bereziagatik osagarria duten lanpostuen berariazko osagarria egokitzea; lanpostuak balioztatzea eta, horren ondorioz, lanpostuen zerrenda aldatzea, lanpostu jakin batzuetako baliagarritasun eta dedikazio eskakizunei dagokienez.

Aurrekariak

1. Donostiako Udalaren zerbitzura lan egiten duen langile multzo batek kexa azaldu zion erakunde honi, Tokiko Gobernu Batzarrak (aurrerantzean, TGB) 2013ko martxoaren 15ean hartutako erabaki batzuk zirela medio. Erabaki horien artean zegoen lanpostuak balioztatzeko proposamena behin-behinean onartzea eta, beraz, Lanpostuen Zerrenda (LZ) aldatzea, lanpostu jakin batzuetan dedikazioagatik edota baliagarritasunagatik dagoen berariazko osagarriari dagokionez.
2. Azaldutako kexaren lehen azterketa egin ondoren, beharrezkoa iruditu zitzaigun Donostiako Udaleko Langileen Lan Baldintzak arautzen dituen Akordioan ordainsari-kontzeptu horietaz 2010. urterako ezarrita dagoen araudi osoa nabarmentzea, baita ere ordainsari-sistema berrira egokitzeke asmoz bertan xedatuta dauden arauak.

Aldi berean, jakin genuen kexagileek zer-nolako alegazioak egin zituzten -gure ustez, behar bezala arrazoituta- TGBk orduan behin-behinean onartu zituen erabaki horiek hartzeko moduari buruz. Alegazio horietaz ebazpen honen gogoetetan mintzatuko gara.

3. Gure jarduerari erantzunez, TGBk 2013ko urriaren 31n hartutako erabakien kopia bat bidali digu Giza Baliabideen zuzendariak. Akordio horien arabera, TGBk hauxe erabaki du:
 - Dedikazio bereziagatik osagarria duten lanpostu jakin batzuen berariazko osagarria egokituko da. Kontzeptu horretan, gehienezko ehuneko ezarriko zaie Arautzeko Akordioan xedatuta dagoen %25eko ehunetik gorakoak dituzten lanpostuei eta, hori egiteko, lanpostuen zerrenda aldatuko da.
 - Arautzeko Akordioak 74. artikuluan ezarritakoaren arabera, aldatzekoak diren lanpostu horiek betetzen ari diren karrerako funtzionarioei norberaren





osagarri iragankorra jasotzeko eskubidea aitortuko zaie, beren oraingo ordainsariekiko dagoen aldearen parekoa.

4. Dakigunez, erabaki horiek hartu eta gero, 2013ko abenduaren 6an, TGBk behin betiko onartu du lanpostuak balioztatzeko proposamena eta, ondorioz, baita LZ aldatzekoa ere. Erabakiok GAOn argitaratu dira (1. zenbakia, 2014ko urtarrilaren 2koa).
5. Azken erabaki horien edukia ezagutu ostean, onartutako erabakiekin ados ez daudela adierazi dute berriro kexagileek.

Lanpostu jakin batzuen berariazko osagarria egokitzeari buruz, interesdunek uste dute Lan Baldintzak arautzen dituen Akordioaren aplikazio partziala dela eta, gainera, akatsak dituela. Beraz, baliogabetzat jotzea merezi duela.

2013ko abenduaren 6ko erabakia dela-eta, kexagileek diote TGBren 2013ko martxoaren 31ko erabakiaren kontra kexa eginarazi zieten akats berberak dituela.

Gogoetak

1. Donostiako Udalak, 2005eko apirilean TGBk hartutako erabakiak zirela medio, jada egokitu zuen udal funtzionarioen ordainsarien erregimena uztailaren 6ko Euskal Funtzio Publikoaren 6/1989 Legean ezarritako lansari-kontzeptuetara.

Alabaina, aztertzeke utzi zituen baliagarritasuna eta dedikazioa kontzeptuekin zerikusia duten ordainsari osagarriak.

Horrexegatik onartu zuen Donostiako Udaleko Langileen Lan Baldintzak arautzen dituen Akordioa. Hasieran 2010. urtean onetsi zen, eta, gero, 2012an aldatu.

Akordio horrek berezko izaera du eta ordainsarien erregimenari eskaintzen dio bigarren titulua. Zati orokorrean (V. kapitulua) arautzen ditu, beste ordainsari kontzeptu batzuen artean, berariazko osagarriari dagokiona, eta bi tarte bereizten ditu: bata orokorra eta bestea *dedikazio berezikoa* deritzana. Azken horrek, berriz, hainbat modalitate hartzen ditu bere baitan, exijitutako dedikazioaren eta baliagarritasunaren arabera.





Aldi berean, VI. kapituluaren, "hitzarmen honetan jasotzen den ordainsari-sistemara egokitzea" arautzen du. Horretarako, zenbait arau zehatz ezartzen ditu, berriazko osagarria zenbatzeari dagokionez.

Arau horien artean azpimarragarria iruditzen zaigu 73.2 e) artikuluan jasotakoa, zeinak berriaz hauxe ohartarazten baitu: *"Dedikazio Bereziagatik Osagarria duten lanpostu guztietan osagarri horren urteko kopuruak Dedikazio Bereziko Tarteko Osagarri Berezira eramango dira (...); 60. artikuluan jasotzen diren maximoak gaindituz gero, maximoa bakarrik zenbatuko da, eta gainontzekoa Tarte Orokorreko Osagarri Berezian sartuko da"*.

Sistema berriaren itxiera-baldintza gisa, ordainsariak bermatzeko azken xedapen bat agertzen da Akordioan: norberaren osagarri iragankorra ezartzen da, sistema berria osorik aplikatzearen ondorioz, langileak jasotzen ari ziren ordainsariak gutxitu daitezkeen kasuetarako.

2012an onartutako aldaketetan, berriaz arautu zen Berriazko Osagarria-Dedikazio Bereziko Tartearen. Hala ere, aldaketa horiek ez dute eraginik ordainsarien egitura berrira egokitzeko edo moldatzeko irizpideetan (73.2 e) artikulua), ezta 74. artikuluan xedatutako ordainketa-bermean ere.

2. Bigarren aurrekarian dagoeneko aipatu dugu nola bideratu dugun gure esku-hartzea kasu honetan: Donostiako Udaleko Langileen Lan Baldintzak arautzen dituen Akordioan gure aztergaiak bilduta dagoen araudi osora erakarri nahi izan dugu arreta.

Gure jarduerari erantzunez, Giza Baliabideen zuzendariak TGBren erabakia jakinarazi besterik ez du egin. TGBk erabaki du Arautzeko Akordioan dedikazio bereziagatik gehienezkotzat ezarrita dagoen %25etik gorako osagarriak dituzten lanpostu batzuen berriazko osagarria egokitzea eta horiei norberaren osagarria jasotzeko eskubidea aitortzea, aldeak egon daitezkeelako Akordioaren 74. artikulua aplikatzean. Hala ere, prozesuaren ezein unetan ez zen aurretiaz gai horretaz hitz egin.

Akordioa lehenbizikoz irakurtzean, pentsa liteke Donostiako Udalak jarrera irekia izan duela eta, nolabait, aintzat hartu dituela erakunde honek egindako oharak.

Baina ez da horrela izan, ez horixe. Egokitze-lan horretan, baliagarritasun eta dedikazio kontzeptuagatik ezarritako osagarria gutxitu baino ez du egin, Akordioan xedatutako %25eko maximoa arte; horrela, partzialki aplikatu du





64. artikuluan ezarritakoa, baina ez du kontuan hartu eta saihestu egin du egokitze beste irizpide batzuk (adibidez, 73.2 e) artikuluan xedatutakoak) aplikatzeko aukera. Edonola, irizpide horiek aintzat hartu balira, tarte orokorrera aldatu beharko ziratekeen modalitateen arabera aurreikusitako %25eko maximoa gainditzen zuten kopuruak.

Akordio hori horrelaxe onartu izana ez da axola gabeko kontua geroago lanpostuak balioztatzeke proposamena behin betiko onartzeko eta LZ aldatzeko.

Horrela, Akordioaren 73.2 e) artikuluan ezarritako araua bete gabe egokitu dira dedikazio bereziagatik osagarria duten lanpostuak. Horren ondorioz, ordainsariak nabarmenago gutxitu dira, ez baitira berriazko osagarriaren tarte orokorrera aldatu soldata, lanpostu-mailako osagarria eta tarte orokorreko berriazko osagarria batuz lortzen den kopuruaren %25tik gorako kopuruak. Aitzitik, pentsa, 73.2 e) artikuluko irizpideari jarraitu izan balitzaio, ez zen aitortu beharrik izango norberaren osagarri iragankorrik, gaindikina tarte orokorrean integratuta geratuko zelako.

Gainera, lehenbiziko egokitze horri 74. artikuluko ordainketa-bermea aplikatu ondoren, baliagarritasun eta dedikazioari buruzko eskakizunak direla-eta geroago egin diren aldaketetan ez da horrelako bermerik eman; horregatik, azkenean, langile batzuek ikusi dute berriazko osagarriagatik jasotzen zituzten ordainsariak murriztu egin dizkietela.

Horixe da, beraz, gure lehen arrazoa dedikazio bereziagatik %25etik gorako osagarriak dituzten lanpostu horien berriazko osagarriak egokitzeke modua gaitzesteko.

Nolanahi ere, kexagileek nabarmendu nahi izan dute TGBren akordio horrek hainbat akats dituela eta, horien ondorioz, Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 62.1 e) artikuluan baliogabetzat jotzeko aipatzen den arrazoa gertatzen dela, lege horrexen 84.1 eta 54.1 a) eta f) artikuluetan ezarritakoarekin lotuta.

Beraien iritziz, lege ezarritako prozedura zeharo alde batera utzita onartu da akordio hori, ez baita bete eragindako interesdunei entzuteko izapidea (nahitaezkoa) eta ez baita behar bezala arrazoitu.





Motibazioari dagokionez, egia esan, TGBk onartutako akordioaren atariko azalpen-zatian egokitze hori beharrezkoa dela adierazten da eta Arautzeko Akordioaren 64. artikulua aipatzen da (horrek, dedikazio bereziagatik, gehienez ere ordainsari orokorraren %25a ezartzen du osagarri gisa).

Alabaina, erakunde honen aburuz, orain arte, udalaren ekimen bakarrak lanpostuen balioztapena bultzatzera eta, hortaz, LZ aldatzera bideratu dira, orain proposatzen denaren moduko aurretiazko egokitze baten premia aintzat hartu gabe. Horregatik, bere erabakia motibatuzeko ahalegin handiagoa egin behar zuen, duda barik, udalaren jokaeratik edozein arbitrariotasun itzal aldentzeko, are gehiago kontuan hartzen bada nolako presarekin hartu den ordainsariak egokitzeko erabaki hori.

Hain zuzen ere presa horregatik ez ziren zainduko, agian, interesdunek adierazi dituzten formalitate horiek. Formalitateok ez betetzeak akordioa baliogabetzeko izan lezaketen garrantzia aztertu beharko luke udal horrek, eta eragindako langileei benetan sor diezaiekeen babesgabetasunarekin lotu, langileok administrazio-justiziako bideak erabiltzea edo ez erabiltzea erabaki badute.

3. Edonola, udalak, akordio hori onartzeaz gain, betetzeko zeuden izapideak betetzen jarraitu du, harik eta lanpostuak balioztatzeke proposamena behin betiko onartu arte eta, orduan, LZ aldatu arte. Aldaketa 2013ko abenduaren 6an egin zen.

Kexagileen esanean, azken akordio hori ere baliogabea da, TGBren 2013ko martxoaren 5eko akordioa zela-eta egin zuten kexan salatu zituzten akats juridiko berberengatik.

Ebazpen honen bigarren aurrekarian jada aurreratu dugunez, egindako alegazioak behar bezala oinarritua zeudela iruditu zitzaigun. Horregatik, Donostiako Udalaren Alkatetzari idatzi genion, honela hain justu:

“Hala ere, eta dakizunez, lehen gai horrez gain kexa agertu duten interesdunek aurkaratzeko beste arrazoi batzuk ere aipatu dituzte; jarraian labur-labur azalduko ditugu, baita udal horrek jakinarazten digunean Lanpostuak Ebaluatzeke Batzorde Teknikoaren asmoa aurkeztutako alegazioak zorrotasunez aztertzea dela ere.

Arazoi horien guztien artean, eta atariko gai gisa, nabarmendu behar da berrikusteko prozesu hori guztia oraindik onesteke dagoen araudi batean oinarritu dela, alegia,



indarrean ez dagoen araudi batean. Araudi horren azken xedapenak argi utzi du; izan ere, berretsi du TGBk araudia onetsi eta biharamunean sartuko dela indarrean. Erakunde honen iritziz, egoera hori aintzat hartu eta horri buruzko hausnarketa txiki bat egin behar da.

Nolanahi ere, eta gure hasierako lankidetzaren eskaeran nabarmendu genuen moduan, interesdunek behin eta berriz errepikatu dute behin-behinean onetsitako aldaketa proposamenak araudi teknikoak bete gabe egin direla; araudi teknikoak eranskin gisa jaso ditu lansari osagarriak egokitzeko irizpideak, hain zuzen ere kaltetutako postuen azterketa indibidualizatuak egiteko oinarri izan behar duen marko gisa berariaz definitu direnak, aintzat hartuta, betiere, lanpostuen eginbehar eta baldintzei dagokienez arduradun bakoitzak emandako txostena.

Udal horrek emandako erantzunean modu irekian honako hau onartu da: ‘Egia da alorretako zuzendariei txostenak eskatu zitzaizkiela eragindako lanpostuen gainean, baina ikuspegi askotatik egindako txostenak ziren eta ez zen proposamena egiteko orduan erabiltzeko modurik izan, proposamenaren xedea ordainsari kontzeptu horiek izendatzekoan homogeneotasun bat izatea zen eta. Dena dela, alorretako zuzendariei ere bidali zaie behin-behingo proposamena, zerbitzuek ondo lan egitea bermatzeko iruditzen zaizkien antolaketa neurriak proposatu ditzaten. Proposatzen dituzten neurri horiek aztertutakoan, behin betiko proposamena egin beharko du Udalak, Tokiko Gobernu Batzarrak onartu dezan gero.’

Ez dakigu arloko zuzendaritzen ondorengo esku hartze honek nolako irismena izan dezakeen kexa eragin duen berrikuspen prozesu honetan, lanpostuen errekerimendu zehatzei zein horien balorazioak berrikusteari dagokienez. Baina, hala ere, eta berrikusteko proposamena izapidetzeko modua aintzat hartuta, espedientean jasotako dokumentazioak islatzen duen moduan Giza Baliabideen zuzendariaren alde bakarreko ekimenez sortu baitzen lanpostu guztien tratamendua homogeneizatzeko asmoz, egia da interesdunek plazaratutako zenbait alegazio erabat zentzuzkoak direla geure ikuspuntutik; interesdunek prozesuaren baliagarritasuna zalantzan jarri eta arbitrariotzat jo dute, eta, aldi berean, aurrez ikusitako ebaluazio prozedura teknikoak benetan bete izana ukatu dute (faktore eta graduen arabera ebaluatzea...).

Hain zuzen ere, interesdunek badakite lanpostuen errekerimenduak zehaztea Administrazio honek autoantolakuntzarako duen ahalmenaren barruan dagoela, baina





aipatutako jurisprudenzian oinarrituz (berariaz aipatuz 2012ko azaroaren 21eko STS - JUR 2012\392561-), baliatzerakoan zuzen arrazoitu behar dela errepikatu dute. Ildo beretik, azpimarratu dutenez, arloko zuzendaritzen txostenik ez dagoenez, jarraitutako prozeduran ez dago inolako justifikazio materialik proposatutako aldaketei gutxieneko motibazio koherentea emateko, kaltetutako postuen eduki funtzionala kontuan hartuz.

Postuen balorazioari dagokionez, balorazio prozedura errealik ez dela bete nabarmendu dute behin eta berriro. Haien iritziz, udalak "errekerimendu" deitutakoak alde bakar gisa esleitu ditu eta, automatikoki, osagarri zehatzaren zati bat zenbatzeko modu gisa ehunekoak esleitu dira. Azaldu dutenez, baloratu beharreko faktore bakoitzari ez zaio puntuaziorik eman; aitzitik, proposatutako errekerimenduetatik abiatuz, aurrez ezarritako emaitza bat zuzenean aplikatu da. Haien aburuz, egoera hori ez da inondik inora hutsala; izan ere, berriki emandako zenbait adierazpen judizialek lanpostu zehatz baten balorazioa baliogabetu zuten, prozedura zuzena ez jarraitzeagatik, eta udalak badu horren berri.

Bestalde, gaineratu dutenez, udal horren ustez zenbait lanpostu zuzen baloratuta ez badaude, orduan ofizioz berrikusteko prozedura abiarazi beharko litzateke, Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko Legeak emandako aginduekin bat etorritik; baina postuak baloratzeko prozedura bat inolaz ere ezin da formalki erabili aurretiaz erabakitako emaitza lortzeko, kasu honetan zenbait lanposturen ordainsariak gutxitzeko. Horri dagokio, halaber, udal horrek botere desbideraketa egin izana ulertzea."

Arestian adierazi dugunez, Donostiako Udalak gure jarduerari erantzunez bidali digun erantzun bakarra Giza Baliabideen zuzendariak igorritakoa izan da. Zuzendari horrek TGBren 2013ko urriaren 31ko akordioaren kopia bat bidali besterik ez du egin, eta hauxe adierazi du, labur: *"Lanpostuen prestasun eta arduraldi eskakizunak eta horien lansariak Lanpostuen Balioztapenaren bidez berriro aztertzeari dagokionez, Balioztapen Batzordeak aurkezturiko alegazioak aztertu ondoren, behin betiko proposamena aurkeztu du, laster onarkizun aurkeztuko diotela Gobernu Batzarrari"*. Beraz, kexagileek egindako alegazioak arrazoi bidez aintzat hartzea saihestu du.

Horren haritik, ez da ezertxo ere adierazi ohar honen gainean: balioztapen-prozesu osoa onartzeke dagoen araudi batean oinarritu dela.



Berez balioztapen-prozedurari dagokionez, egia da TGBk 2013ko abenduaren 6an onartutako akordioen azalpen-zatian hauxe adierazi zela: *"Lehenengo proposamen hori (behin behinekoa) Gobernu Taldeak aztertu du, eta arloko zuzendaritzen ahozko nahiz idatzizko txostenekin egiaztatua, ezarri beharreko antolakuntza neurriei dagokienez eta eragindako langileek gai horri buruz egindako alegazioei dagokienez. Horren ondorioz, behin betiko proposamena egin zen..."*.

Adierazpen horrek pentsaraz lezake akordioa behin betiko onartu baino lehenagoko izapide horretan gainditu direla motibazio-akatsak, eta, horrela, ekidin daitekeela kexagileek iradoki zuten balizko arbitrariotasunaren akatsa.

Egiaz, erakunde honek eskuratu ahal izan duen administrazio-espeditentean, arloko hainbat zuzendarik egindako txostenak agertzen dira. Txosten horietako batzuk, azkenean onartu diren aldaketen alde agertu beharrean, aldeztu dute aldaketek eragindako lanpostuetan erabateko baliagarritasunaren eta dedikazio maximoaren eskakizun berberak mantendu behar zirela, eta beren nahigabea agertu dute eskakizun horiek gutxitu direlako, izan ere, horrek arriskuan jar litzake eskaintako zerbitzuaren kalitatea eta eraginkortasuna. Hala ere, txosten horietan adierazitakoa aintzat hartu eta hausnartzea saihestu da, azterturiko lanpostuen eduki funtzionalarekin egiaz zerikusirik ez duten arrazoiak emanez.

Bestalde, kexagileek egindako alegazioei erantzuteko asmoz Balioztapen Batzordeak prestatutako erantzun-txostenetakoren bat ere eskuratu ahal izan dugu. Txosten horietako batean, Batzordeak erretorikoki baieztatu du lanpostua balioztatzeke asmoz zehatz-mehatz aztertu direla lanpostuetako eginkizunak eta horiek betetzeko baldintzak, lanpostuak balioztatzeke sistema mantentzeko Araudi teknikoa ezarrita, eta "berariazko osagarria-dedikazio bereziko tartea"ri dagozkion Arautzeko Akordioak arauak aipatu ditu. Hori egin ostean, ez du onartu 73.2 e) artikulua aplikatzea, uste baitu udalak egokitu zituela bere ordainsariak 2005ean (hori ez dator bat TGBk 2013ko urrian onartutako egokitzearekin) eta, berariazko eskakizunak aldatzearen gainean, hauxe ondorioztatu du: *"Donostiako Udalaren ordainsari osagarriak egokitzeke irizpideak"* aplikatuz, dedikazio bereziagatik (...%)ko osagarria dagokiola. Ez ditu aipatu, ordea, lanpostu horretako eginkizunak eta eskakizunak. Berrito ere ez du gutxienezko motibazio objektiborik eman lanpostuaren eduki funtzionalaz.

Agiri horiek irakurrita eta, berriro diogu, Donostiako Udalak laguntza handiagorik eman ez digula ikusita, ulertu dugu kexagileek etengabe egin duten beste alegazioetako bat: alegia, prozesu honetan guztian ez dela erabili inolako balioztapen-prozedurarik (berez daukan zentzuan) eta udalak, egiaz, "eskakizun"



batzuk alde bakarretik jarri dituela eta automatikoki ehuneko batzuk ezarri dituela, berariazko osagarriaren zati bat zenbatzeko baliabide gisa. Alegazio horren kariaz, kexagileek Arautzeko Akordioaren 64. artikuluari zeharka aurka egingo diotela ere iragarri dute, arbitrarioa iruditzen zaielako.

4. Baina, hala eta guztiz ere, gure jarduera bukatu baino lehen, ezinbestez nabarmendu behar ditugu lanpostuen balioztapena behin betiko onartzeak eta, beraz, LZ aldatzeak benetan sortu dituen azken ondorioak, aurrez onartu zen akordioa dela medio (dedikazio bereziagatik %25etik gorako osagarriak zituzten lanpostuen berariazko osagarria egokitzea).

Gogoeta hauen bigarren atalean azaldu dugunez, osagarriak aldez aurretik egokitu direnez gero (egokitze horretan bai, hartu da aintzat Arautzeko Akordioaren 74. artikuluan xedatutako ordainketa-bermea aplikatzea), baliagarritasunari eta dedikazioari buruzko eskakizunak zirela-eta gero egin diren aldaketetan ez da horrelako bermerik ezarri eta, horregatik, udalaren langile batzuek ikusi dute gutxitu egin dizkietela kontzeptu horien egokitzeko jasotzen zituzten ordainsariak.

Espediente honen biderapenean, erakunde honek azpimarratu du oso garrantzitsua dela Donostiako Udaleko Langileen Lan Baldintzak arautzen dituen Akordioaren edukia, izan ere, Euskal Funtzio Publikoaren Legeko araudiarekin eta ordainketa-bermea xedatzearekin bat datorren ordainsari-erregimen berria ezartzen du, norberaren osagarri iragankor moduan, akordioa aplikatzeak ordainsariak gutxitzea dakarren kasuetarako.

Horregatik, nahitaezkoa iruditzen zaigu jurisprudenzia-doktrina hizpidera ekartzea. Doktrina horren arabera, ezin da funtzionarioek eskuratu dituzten eskubideen artean sartu ordainsarien egitura jakin bat mantentzeko eskubidea, baina izen hura merezi du ordainsarien finkatutako zenbatekoak. Erregimen berriak zenbateko hori gutxitzen badu, norberaren osagarri iragankorren bitartez eusten zaio zenbateko horri, eta osagarri horiek etorkizuneko igoeretan xurga daitezke.

Doktrina horren adibidetzat, Auzitegi Gorenak 2009ko apirilaren 27an emandako Epaia (RJ\2009\4090) azpimarratuko dugu. Hauxe adierazten da bertan: *"...efectivamente, la jurisprudencia viene admitiendo la utilización de complementos personales y transitorios y absorbibles, como los previstos en el acuerdo del Ayuntamiento de (...) para hacer frente a la minoración que, como consecuencia de la modificación de las relaciones de puestos de trabajo, puedan experimentar los funcionarios afectados."*





Aldiz, kexa hau bideratzen ari ginenean TGBk hartu dituen erabakien ondorioz, Donostiako Udalak azkenean amaitu egin du Lan Baldintzak arautzeko Akordioan ezarrita dagoen ordainketa-sistema berrira egokitzeko prozesua, baina bertan xedatutako ordainketa-bermeak ezarri gabe.

Horregatik guztiagatik, otsailaren 27ko 3/1985 Legeak -erakunde hau sortu eta arautzekoak- 11 b) artikuluan ezarritakoaren arabera, gomendio hau egiten zaio Donostiako Udalari:

Gomendioa

Berriz azter ditzala gai hauen gainean hartu dituen erabakiak: dedikazio bereziagatik osagarria duten lanpostuen berriazko osagarria egokitzea; lanpostuak balioztatzea eta, horren ondorioz, lanpostuen zerrenda aldatzea, lanpostu jakin batzuetako baliagarritasun eta dedikazio eskakizunei dagokienez.

