

Con posterioridad, la CAM procedió a la externalización del servicio correspondiente, pasando la prestación material de dichas funciones a realizarse mediante gestión indirecta.

Como consecuencia de dicho proceso de reorganización, las plazas mencionadas fueron configuradas con carácter "a extinguir", vinculando su pervivencia exclusivamente a la permanencia de los empleados que ostentaban la condición de titulares.

Producida la jubilación de sus titulares, desaparece la causa organizativa que justificó su mantenimiento transitorio.

No se aprecia en la actualidad necesidad estructural que justifique la reposición o continuidad de dichas plazas en la plantilla municipal.

La adecuada planificación de los recursos humanos exige la adaptación de la plantilla a la organización real de los servicios municipales.

El mantenimiento de plazas vinculadas a funciones externalizadas resultaría contrario a los principios de racionalización organizativa y eficiencia administrativa.

Oficial de Instalaciones Deportivas

Las plazas de Oficial de Instalaciones Deportivas se encuentran directamente vinculadas a la prestación material de funciones cuya gestión se prevé realizar mediante gestión indirecta como consecuencia del proceso de externalización en curso.

El informe del Director General de Instalaciones Deportivas justifica la idoneidad del nuevo modelo de prestación del servicio, evidenciando la reorganización funcional de las tareas hasta ahora desarrolladas mediante medios propios.

La externalización del servicio comporta la desaparición de la necesidad estructural de mantenimiento de plazas directamente adscritas a dichas funciones.

La adecuada planificación de los recursos humanos exige la adaptación de la plantilla municipal a la organización real de los servicios, evitando la pervivencia de plazas vinculadas a funciones que dejarán de ser prestadas mediante gestión directa.

La amortización de las plazas analizadas no implica merma en la prestación del servicio público, al quedar garantizada su cobertura mediante el nuevo modelo de gestión previsto.

Subalternos y Ordenanzas

Las referidas plazas fueron configuradas en atención a las necesidades organizativas existentes en el momento de su creación, vinculadas fundamentalmente a funciones de carácter presencial, tareas auxiliares, gestión manual de documentación, atención física al público, distribución de comunicaciones internas y externas, así como otras labores propias de los servicios administrativos tradicionales.

La progresiva implantación de la administración electrónica, la digitalización de los procedimientos administrativos y la modernización de los sistemas de gestión municipal han supuesto una transformación sustancial en la naturaleza de dichas funciones.

Analizada la organización actual de los servicios municipales, se constata una significativa reducción de las tareas de carácter manual y presencial tradicionalmente asociadas a esta categoría profesional.

En atención a las nuevas necesidades organizativas y funcionales de la Administración local, procede valorar la adecuación de la plantilla vigente a la realidad operativa de los servicios.

La digitalización de los procedimientos administrativos y la implantación generalizada de la administración electrónica han reducido de forma significativa el volumen de tareas de carácter manual tradicionalmente asociadas a la categoría de Subalterno.

Funciones como la gestión física de expedientes, distribución manual de documentación, traslado de comunicaciones en soporte papel o determinadas tareas presenciales han experimentado una notable disminución o transformación.

La organización actual de los servicios municipales evidencia que las necesidades funcionales vinculadas a tareas subalternas pueden ser adecuadamente cubiertas con un menor número de efectivos, sin menoscabo de la correcta prestación de los servicios públicos.

La permanencia de un volumen de plazas superior al requerido por las necesidades reales del servicio resultaría contraria a los principios de racionalización organizativa y eficiencia administrativa.

La adecuada planificación de los recursos humanos exige la revisión periódica de la estructura de la plantilla, garantizando su alineación con las necesidades operativas efectivas.

La amortización de plazas innecesarias constituye una medida legítima de racionalización organizativa, orientada a reforzar la eficiencia en la gestión de los recursos públicos.