

ANEXO II.- MANUAL DE DISTRIBUCION DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO COMÚN DE EJECUCION CÓRDOBA

Dirección del Servicio Común de Ejecución
Córdoba 31 de diciembre de 2025



SERVICIO COMÚN DE EJECUCIÓN
TRIBUNAL DE INSTANCIA DE CÓRDOBA

SECRETARÍA DE GOBIERNO DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA

SERVICIO PÚBLICO DE
JUSTICIA



Tribunales de
Instancia

Oficinas **Judiciales**

Oficinas de Justicia
en los **municipios**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO GENERAL

- 1.1. Principios Rectores del Modelo Organizativo
- 1.2. Competencias y Funciones del SCEJ

2. RECURSOS HUMANOS Y OBTENCIÓN DE DATOS

- 2.1. Recursos Humanos y Rpts
- 2.2. Datos y Referencia Estadística
- 2.3. Media de Asuntos por Jurisdicción y Funcionario

3. ANÁLISIS DEL ÁREA CIVIL, FAMILIA, MERCANTIL DEL SCEJ

- 3.1. Relevancia Estructural de las Materias del Área
- 3.2. Dotación de Personal y Configuración de Grupos
- 3.3. Ratios de Carga de Trabajo y Eficiencia Procesal
- 3.4. Complejidad Técnica y Especialización Funcional
- 3.5. Flexibilidad Organizativa y Soporte en el Área
 - 3.5.1. Riesgos Funcionales
 - 3.5.1.1. Especial Estudio de la Ejecución Judicial y Extrajudicial
 - 3.5.2. Propuestas Estratégicas de Mejora

4. ESTUDIO DEL ORDEN CONTENCIOSO Y SOCIAL DEL SCEJ

- 4.1. Trascendencia Práctica del Orden Contencioso y Social
- 4.2. Dotación de Personal y Estructura Organizativa
- 4.3. Cargas y Flujos de Trabajo
- 4.4. Especificidad de la Jurisdicción
- 4.5. Flexibilidad y Coordinación entre Grupos de Trabajo
 - 4.5.1. Riesgos Operativos y Recomendaciones
 - 4.5.2. Acciones de Mejora

5. ANÁLISIS DEL ÁREA PENAL DEL SCEJ

5.1. Características Esenciales de la Jurisdicción Penal

5.2. Dotación y Estructura de Trabajo

5.3. Cargas de Trabajo por Grupo

5.4. Complejidad de Trabajo y Apoyo Grupal

5.4.1. Grupo de Trabajo de Violencia Sobre la Mujer

5.4.2. Flexibilidad Organizativa y Riesgos asociados

5.5. Propuestas de Innovación

6. RECURSOS Y APOYO DEL EQUIPO DE SUBASTAS DEL SCEJ

6.1. Funciones Procesales del Equipo de Subastas

6.2. Equipo y Organización

6.3. Apoyo Procesal a Otros Grupos de Trabajo

6.4. Protocolo del Equipo de Subastas

6.5. Ideas de Progreso

7. PROPORCIÓN EN LOS GRUPOS DE TRABAJO Y REPARTO

7.1. Ratio Funcional LAJ-GP/TPA

7.2. Distribución GP/TPA por Área Jurisdiccional

7.3. Reparto Equilibrado de Asuntos por Grupo de Trabajo

8. CONCLUSIÓN Y PERSPECTIVAS FUTURAS

9. BASE JURÍDICA Y NORMATIVA

10. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

ANEXO I. RESUMEN DE IDEAS ESENCIALES

ANEXO II. ORGANIGRAMA DEL SCEJ

1. INTRODUCCIÓN Y MARCO GENERAL

1.1. Principios Rectores del Modelo Organizativo

La creación del Servicio Común de Ejecución (SCEJ) del Tribunal de Instancia de Córdoba representa un hito en la evolución organizativa de la Administración de Justicia en la ciudad, enmarcado en el proceso de transformación que impulsa la Ley 1/25 de Eficiencia Organizativa. Esta norma, de carácter estructural, redefine el modelo de oficina judicial y promueve la especialización funcional como herramienta para mejorar la eficiencia, la calidad y la accesibilidad del servicio público de justicia. En este nuevo paradigma, el SCEJ se configura como una unidad especializada, transversal y dinámica, encargada de asumir de forma centralizada la ejecución de resoluciones judiciales firmes.

La ejecución judicial, tradicionalmente dispersa entre juzgados de distintas jurisdicciones, ha sido objeto de críticas por su lentitud, falta de uniformidad y escasa eficiencia. El SCEJ nace precisamente para revertir esta situación, dotando al sistema de una estructura profesionalizada con equipos especializados y una gestión racional de los recursos humanos. Esta reorganización no solo responde a una necesidad operativa, sino que se inscribe en una visión estratégica de justicia como servicio público orientado al ciudadano, donde la ejecución de resoluciones judiciales debe ser tan ágil y eficaz como su dictado.

La piedra angular de este nuevo modelo es la organización de los recursos humanos. La plantilla del SCEJ, compuesta por Letrados de la Administración de Justicia (LAJs) y funcionarios de los cuerpos de Gestión Procesal y Tramitación Procesal y Administrativa (GP y TPA), debe estructurarse conforme a criterios técnicos que permitan una distribución eficiente de las cargas de trabajo, una adecuada supervisión funcional y una respuesta flexible ante las variaciones en el volumen y complejidad de los asuntos. La planificación de esta organización no puede ser estática ni uniforme, sino que debe adaptarse a las características específicas de cada jurisdicción, al flujo real de procedimientos y a las capacidades del personal disponible.

El modelo de especialización, previsto como preferente por la Ley 1/25, permite formar equipos centrados en tipos concretos de procedimientos (ejecución civil, penal, extrajudicial, familia, violencia, etc.), favoreciendo la profesionalización, la mejora continua y la calidad técnica en la tramitación. No obstante, este modelo debe aplicarse con flexibilidad, evitando rigideces que dificulten la adaptación a las necesidades del servicio.

La existencia de normas como la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto 1451/2005, en su redacción dada por el RD 530/25, que limita la movilidad funcional entre jurisdicciones, obliga con carácter general a diseñar estructuras que respeten la especialización sin comprometer la operatividad ni la equidad en la distribución de cargas, si bien dicha limitación parece moldearse en el ámbito ejecutivo.

En este contexto, el presente manual tiene como finalidad establecer un marco organizativo claro, coherente y operativo para la gestión de los recursos humanos del SCEJ. Este marco se apoya en los siguientes principios:

- ❖ **Especialización funcional:** Cada equipo se configura en torno a un tipo de procedimiento o materia y área jurisdiccional, permitiendo una mayor eficiencia y calidad en la tramitación.
- ❖ **Flexibilidad organizativa:** Se prevé la posibilidad de reconfigurar equipos, redistribuir efectivos y adaptar funciones en función de la evolución de los flujos de trabajo.
- ❖ **Equidad en la carga de trabajo:** Aunque la especialización implica diferencias en la pendencia por funcionario, se establecen mecanismos de compensación y apoyo para evitar desequilibrios estructurales, como más adelante analizaremos.
- ❖ **Trabajo colaborativo:** Se fomenta la creación de grupos internos (Gestor–Tramitador), la coordinación y soporte dentro de las áreas y el apoyo transversal por parte de la Dirección y Adjunto del SCEJ.
- ❖ **Evaluación continua:** Se incorporan indicadores de rendimiento, ratios de carga y mecanismos de revisión periódica para garantizar la mejora continua del servicio.

Además, este manual reconoce el papel estratégico de la gestión de personas en el éxito del SCEJ. La motivación, formación, implicación y reconocimiento del personal son elementos clave para consolidar una cultura organizativa orientada a la excelencia, la innovación y el servicio al ciudadano.

Por ello, se prevén medidas de formación especializada, canales de comunicación interna, espacios de participación y estrategias de liderazgo que refuercen el compromiso del equipo humano con los objetivos del servicio.

En definitiva, el presente documento no constituye únicamente un instrumento técnico de organización, sino que se erige como una auténtica herramienta estratégica para impulsar la construcción de un SCEJ moderno, eficiente y plenamente orientado a las personas.

Su aplicación rigurosa, aunque al mismo tiempo flexible, permitirá consolidar un modelo de ejecución judicial ágil, profesional y adaptado a las necesidades reales de la sociedad. La implementación del manual favorece también la coordinación entre los distintos operadores

jurídicos y optimiza el uso de los recursos disponibles, lo que redunda en una mayor eficacia institucional.

1.2 Competencias y Funciones del SCEJ

Dentro de la oficina judicial, el SCEJ se configura como un engranaje imprescindible para dar continuidad y eficacia a los procesos de ejecución en cualquiera de las jurisdicciones. Su cometido es velar por que cada trámite se lleve a cabo de manera ordenada y conforme a la normativa, bajo la supervisión directa de un LAJ. Este profesional asume la dirección del servicio y coordina tanto las tareas del personal jurídico como las funciones del resto de empleados que integran la unidad, garantizando así un funcionamiento cohesionado y eficiente.

Entre las tareas que desarrolla este servicio, destacan las siguientes:

- ✓ **Admisión y control inicial:** revisión de los escritos que inician los procesos de ejecución, comprobando que cumplen los requisitos legales antes de dar cuenta al órgano judicial.
- ✓ **Gestión de incidencias procesales:** tramitación de subsanaciones derivadas de la demanda ejecutiva y resolución de cuestiones previas a la admisión.
- ✓ **Apoyo a jueces y magistrados:** asistencia en la elaboración de resoluciones de admisión o inadmisión, así como en otras actuaciones propias del proceso.
- ✓ **Medidas ejecutivas:** dictado de decretos y tramitación de las actuaciones necesarias para su cumplimiento.
- ✓ **Ejecución provisional:** gestión de las solicitudes iniciales y de los incidentes que puedan surgir durante su desarrollo.
- ✓ **Recursos procesales:** ordenación y tramitación de los recursos interpuestos contra resoluciones dictadas en ejecución.
- ✓ **Colaboración interadministrativa:** actuaciones con registros y otras administraciones para la averiguación de domicilios, bienes o datos relevantes.
- ✓ **Medidas alternativas a la subasta:** impulso de procedimientos distintos a la subasta judicial en ejecuciones dinerarias y no dinerarias, cuando corresponda.
- ✓ **Control de plazos y señalamientos:** seguimiento de requerimientos y señalamientos.
- ✓ **Gestión de expedientes:** conservación y mantenimiento de los procedimientos en soporte físico o digital.
- ✓ **Depósitos y consignaciones:** administración de la cuenta judicial vinculada a los procesos de ejecución.

- ✓ **Estadística judicial:** colaboración en la extracción automatizada de datos para cumplir con las obligaciones estadísticas públicas.
- ✓ **Impulso de ejecuciones inactivas:** control de procedimientos paralizados para su reactivación o archivo.
- ✓ **Otras funciones:** aquellas previstas en la normativa vigente o en protocolos de actuación que se ajusten a la naturaleza del servicio.

El personal destinado en este servicio se estructura en dos niveles:

1. Puestos de dirección o jefatura

- ✓ **Dirección del servicio:** siempre a cargo de un Letrado de la Administración de Justicia, responsable de gestionar, coordinar y organizar el servicio.
- ✓ **Adjunto a dirección:** con funciones de apoyo y asistencia a la dirección y de gestión y supervisión de grupos de trabajo, así como en la implantación de los sistemas de organización y gestión que se establezcan en el servicio, pudiendo asumir funciones técnico procesales.
- ✓ **Jefatura de área:** encargada de dirigir el aspecto técnico procesal del área, planificar, supervisar, organizar y orientar el trabajo en el área ateniéndose a los protocolos o manuales pertinentes, asegurando que las actividades en la misma se desarrollen conforme a las instrucciones dictaminadas por la persona encargada de la Dirección del Servicio.
- ✓ **Jefatura de equipo:** encargada de organizar, gestionar y coordinar al personal del equipo, ya sea de forma directa o mediante grupos de trabajo definidos en protocolos.

2. Puestos genéricos

- ✓ **Cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa:** colabora en tareas procesales de nivel superior y en aquellas funciones propias del servicio, bajo la dirección del LAJ responsable.
- ✓ **Cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa:** desarrolla actividades de apoyo a la gestión procesal, adaptadas al nivel de especialización del puesto, también bajo la supervisión del Letrado director.

2. RECURSOS HUMANOS Y OBTENCIÓN DE DATOS

2.1 Recursos Humanos y Rpts

El SCEJ de Córdoba cuenta con una estructura organizativa especializada, concebida para garantizar la tramitación eficaz y ordenada de las resoluciones judiciales firmes en todas las jurisdicciones. Su diseño responde a la necesidad de dotar al sistema judicial de un mecanismo homogéneo y transparente que asegure la ejecución material de las decisiones judiciales, evitando duplicidades y optimizando los tiempos de respuesta.

El modelo funcional del SCEJ se apoya en una planificación técnica rigurosa, que distribuye los recursos humanos por áreas operativas con criterios de especialización, trazabilidad y capacidad de refuerzo entre grupos o equipos. Esta planificación permite que cada unidad trabaje con autonomía relativa en su ámbito de competencia, pero manteniendo la posibilidad de apoyo transversal cuando las cargas de trabajo lo requieren, lo que garantiza flexibilidad y equilibrio en la gestión.

La dotación de personal incluye tanto Letrados de la Administración de Justicia, responsables de la dirección técnica y supervisión de los procesos, como funcionarios de Gestión y Tramitación procesal, encargados de la ejecución material de las actuaciones. Estos profesionales se organizan en equipos especializados por materia, lo que asegura un conocimiento profundo de cada área y una mayor eficiencia en la resolución de incidencias.

Las áreas operativas se estructuran en torno a los siguientes bloques:

- Civil y mercantil, centrado en la ejecución de resoluciones derivadas de litigios patrimoniales, contractuales y empresariales.
- Familia, encargado de la tramitación de medidas relacionadas con custodias, pensiones y otras cuestiones de carácter personal.
- Contencioso-administrativo y social, que gestiona la ejecución de resoluciones en materia de empleo, seguridad social y conflictos con la Administración.
- Subastas judiciales, especializado en la organización, control y adjudicación de bienes embargados o intervenidos.
- Penal, dedicado a la ejecución de sentencias condenatorias, medidas cautelares y sanciones privativas de libertad o de derechos.

Este esquema organizativo no solo garantiza la eficacia en la tramitación de las resoluciones, sino que también refuerza la trazabilidad institucional, al permitir un seguimiento detallado de cada actuación y asegurar que las decisiones judiciales se materialicen con la máxima seguridad jurídica. Además, la especialización por materias facilita la consolidación de buenas prácticas, la formación continua del personal y la creación de indicadores de desempeño

específicos para cada área, lo que contribuye a una evaluación más precisa de la calidad del servicio.

En definitiva, el SCEJ de Córdoba se configura como un pilar fundamental en la modernización de la justicia, al ofrecer un modelo organizativo que combina rigor técnico, eficiencia operativa y legitimidad institucional, asegurando que la ejecución de las resoluciones judiciales se realice de manera uniforme, transparente y orientada a la mejora continua del servicio público.

Esta configuración pretende atender la carga de trabajo con flexibilidad y solvencia técnica, si bien, como desarrollaremos en este documento, hay determinadas áreas y grupos que requieren de mayor dotación y refuerzo.

El siguiente cuadro recoge la composición completa del SCE, con un total de 112 efectivos, de los cuales 14 son LAJ y 98 miembros de GP y TPA. Queda adscrito un equipo de ejecución penal de la AP dentro de esa dotación de funcionarios.

Las relaciones de puestos de trabajo (Rpts) configuran el siguiente cuadro de recursos humanos:

Grupo Funcional	Denominación Del Puesto	Dotación
Dirección SCE	LAJ Director del Servicio Común de Ejecución	1
	LAJ Adjunto	1
Área Civil, Familia/ Mercantil/CA y Social	LAJ Jefe de Área Civil/Familia/Mercantil/CA/Social	1
	LAJ del Área Civil/Familia/Mercantil/CA/Social	6
	GESTIÓN PA – Jefatura Equipo Civil/Familia/Mercantil/CA/Social	1
	GESTIÓN PA – Ejecución Civil/Familia/Mercantil/CA/Social	36
	TRAMITACIÓN PA – Ejecución Civil/Familia/Mercantil/CA/Social (puestos restantes)	19
Área Penal	LAJ Jefe de Área Penal	1
	LAJ del Área Penal	4
	GESTIÓN PA – Jefatura Equipo Penal	1
	GESTIÓN PA-Área Penal	13
	TRAMITACIÓN PA – Área Penal	21
Equipo Subastas	GESTIÓN PA – Jefatura Equipo Subastas	1
	GESTIÓN PA-Equipo Subastas	2
	TRAMITACIÓN PA – Equipo Subastas	4

Totales Generales

Categoría	Total
Letrados de la Administración de Justicia (LAJ)	14
Funcionarios de Gestión Procesal Administrativa (Gestión PA)	54
Funcionarios de Tramitación Procesal Administrativa (Tramit. PA)	44
Total global de efectivos adscritos al SCE	112

Con posterioridad a la publicación de las relaciones de puestos de trabajo se ha consolidado una plaza de LAJ adscrita al SCEJ, circunstancia que ha sido tomada en consideración en este estudio a efectos de organización interna y distribución de cargas de trabajo. La incorporación estable de dicha plaza supone un ajuste técnico en la configuración de los equipos, al incrementar la capacidad de dirección procesal y supervisión de expedientes, lo que repercute directamente en la ratio de asuntos por funcionario y en la eficiencia del servicio. De este modo, la consolidación de la plaza no solo tiene un efecto cuantitativo en la redistribución de tareas, sino también cualitativo en la mejora de la seguridad jurídica y en la optimización de la gestión de la ejecución, aspectos que se integran en el análisis global de dimensionamiento y productividad del SCEJ.

2.2 Datos y Referencia Estadística

El presente documento se apoya en datos oficiales actualizados a fecha 24 de septiembre de 2025, extraídos del sistema de estadística judicial del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), concretamente en relación con la actividad de los órganos jurisdiccionales de la provincia de Córdoba en materia de ejecución de sentencias. La información utilizada proviene del segundo trimestre del ejercicio 2025 y ha sido recopilada por la Sección de Estadística Judicial del CGPJ conforme a los criterios técnicos establecidos en sus protocolos de medición, clasificación y consolidación de datos procesales.

Esta base estadística constituye el soporte empírico sobre el que se articula el análisis organizativo del Servicio Común de Ejecución (SCE), permitiendo una aproximación objetiva al volumen de procedimientos, a los indicadores de rendimiento jurisdiccional y a las tasas de pendencia, resolución y congestión que caracterizan el funcionamiento de los órganos judiciales en el ámbito de la ejecución.

En particular, se han considerado los datos relativos a los procedimientos de ejecución de sentencia registrados, resueltos y pendientes en los distintos órganos de la jurisdicción civil, penal, contencioso-administrativa y social, con especial atención a los órganos radicados en la capital de provincia, por ser estos los que integran el SCEJ del Tribunal de Instancia de Córdoba.

La utilización de esta fuente estadística oficial garantiza la fiabilidad de los datos y su plena adecuación a los estándares de análisis requeridos para la elaboración de protocolos organizativos en el marco de la Ley 1/25 y del modelo de especialización funcional previsto para los servicios comunes procesales. Este recurso metodológico no solo asegura la homogeneidad y comparabilidad de la información, sino que también refuerza la transparencia y la rendición de cuentas, al permitir que cada decisión adoptada se fundamente en evidencias verificables y auditables.

La explotación sistemática de estos datos posibilita la construcción de correlaciones sólidas entre la carga de trabajo efectiva, la dotación de personal asignada y los resultados jurisdiccionales obtenidos.

En este sentido, la estadística oficial se convierte en un eje vertebrador de la gestión procesal, al facilitar un marco objetivo para la toma de decisiones estratégicas en materia de:

- **Distribución de efectivos**, garantizando una asignación proporcional y ajustada a la demanda real de cada órgano o servicio.
- **Configuración de equipos o grupos de trabajo**, promoviendo estructuras flexibles y adaptadas a la especialización funcional requerida.
- **Asignación de funciones**, con criterios de racionalidad y eficiencia que optimicen el rendimiento institucional.
- **Evaluación de desempeño**, mediante indicadores verificables que permitan valorar la eficacia y la calidad del servicio prestado.

La integración de estos elementos en los manuales y protocolos organizativos contribuye de manera decisiva a consolidar una cultura institucional basada en la evidencia, la mejora continua y la innovación metodológica. Este enfoque no solo fortalece la coherencia interna de los procedimientos, sino que también impulsa la creación de un marco de actuación uniforme, capaz de garantizar que las prácticas administrativas y procesales respondan a criterios objetivos y verificables. La sistematización de datos y su incorporación en la planificación organizativa permiten que cada decisión se adopte con pleno conocimiento de causa, reduciendo la discrecionalidad y aumentando la transparencia en la gestión.

Finalmente, cabe subrayar que el uso de esta fuente estadística oficial no se limita a un mero ejercicio de recopilación de datos, sino que constituye un verdadero mecanismo de gobernanza.

Su valor radica en la capacidad de transformar la información en conocimiento útil para la acción, orientando la planificación de recursos, optimizando la gestión de cargas de trabajo y garantizando un servicio público de justicia más ágil, eficaz y alineado con las exigencias del sistema judicial contemporáneo.

De este modo, la estadística judicial no solo actúa como herramienta de control, sino también como palanca de innovación organizativa, al ofrecer una base empírica para introducir mejoras metodológicas, tecnológicas y procedimentales. En la siguiente imagen podemos observar los datos que arroja el SCEJ.



Tribunales de Justicia ANDALUCIA

Resúmenes por Provincias CORDOBA

Ejecución de Sentencias

Año: 2025	Trimestre 2 al 2	Registradas	Resueltas	En Trámite Al Final Del Periodo
COMPETENCIAS				
Jurisdicción Civil (1):				
Jdos. 1ª Instancia		1.373	1.189	17.796
Jdos. de lo Mercantil		20	27	710
Jdos. Violencia contra la mujer		44	29	348
Jdos. Familia		90	212	1.243
Jdos. 1ª Instª. e Instr.		965	583	18.376
Jdos. de Menores		0	0	0
A.P. Secciones Civiles		-	-	-
A.P. Secciones Mixtas		-	-	-
TOTAL		2.492	2.040	38.473
Jurisdicción Penal (2):				
Jdos. Instrucción		255	244	696
Jdos. 1ª Instª. e Instr.		236	170	584
Jdos. Violencia contra la mujer		17	28	30
Jdos. de Menores		73	79	341
Jdos. de lo Penal		992	1.293	3.408
Jdos. de lo Penal de Ejecutorias		-	-	-
A.P. Secciones Penales		32	35	231
A.P. Secciones Mixtas		-	-	-
TOTAL		1.605	1.849	5.290
Jurisdicción Cont.-Admva.:				
Jdos Cont.-Admvo.		18	12	43
TOTAL		18	12	43
Jurisdicción Social:				
Jdos. de lo Social		219	233	446
Jdos. De lo Social de Ejecuciones		-	-	-
TOTAL		219	233	446
TOTAL JURISDICCIONES		4.334	4.134	44.252

Fecha Informe: 24 sep. 2025

Los datos analizados permiten extraer una conclusión clara y contundente: la jurisdicción civil ocupa un papel preponderante dentro del SCEJ, tanto por el volumen como por la pendencia de asuntos que gestiona. Esta relevancia se traduce en cifras que oscilan entre el 70% y el 80% del total de expedientes tramitados, lo que evidencia una concentración significativa de carga de trabajo en esta área.

Ante esta realidad, resulta imprescindible implementar medidas específicas de refuerzo y apoyo que contribuyan a optimizar los recursos disponibles y garantizar un funcionamiento equilibrado y sostenible del SCEJ en su conjunto.

Podemos verlo claramente en la siguiente representación gráfica de la estadística analizada con exclusión de Juzgados Mixtos:

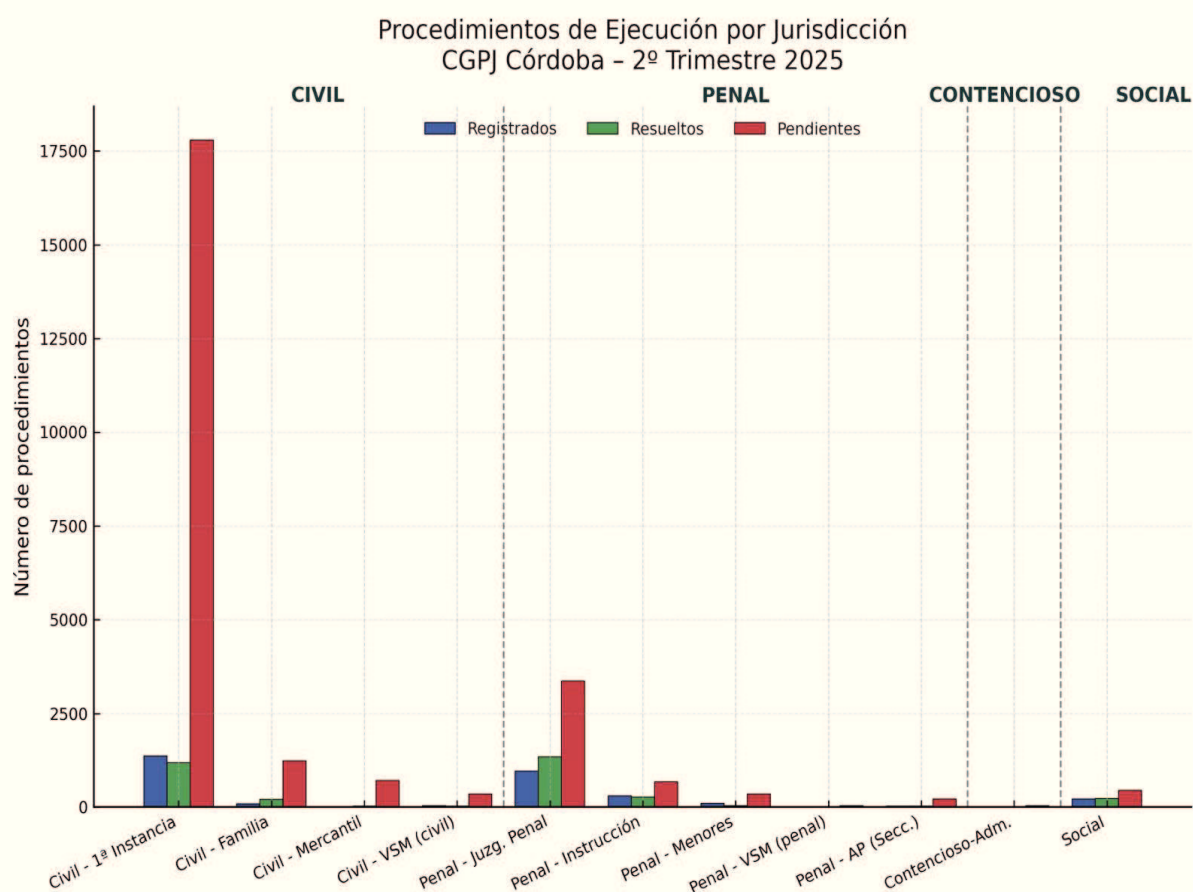


Gráfico con media estimada que refleja con claridad el desequilibrio funcional del SCEJ, mostrando una mayor carga en el área civil frente a ratios más contenidas en las áreas penal y contencioso-social.

2.3 Media de Asuntos por Jurisdicción y Funcionario

A partir de los datos estadísticos oficiales del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y de la dotación funcional del Servicio Común de Ejecución (SCEJ), se determina la media de asuntos por funcionario en cada jurisdicción, tomando como referencia exclusiva al personal operativo de Gestión Procesal (GP) y Tramitación Procesal y Administrativa (TPA).

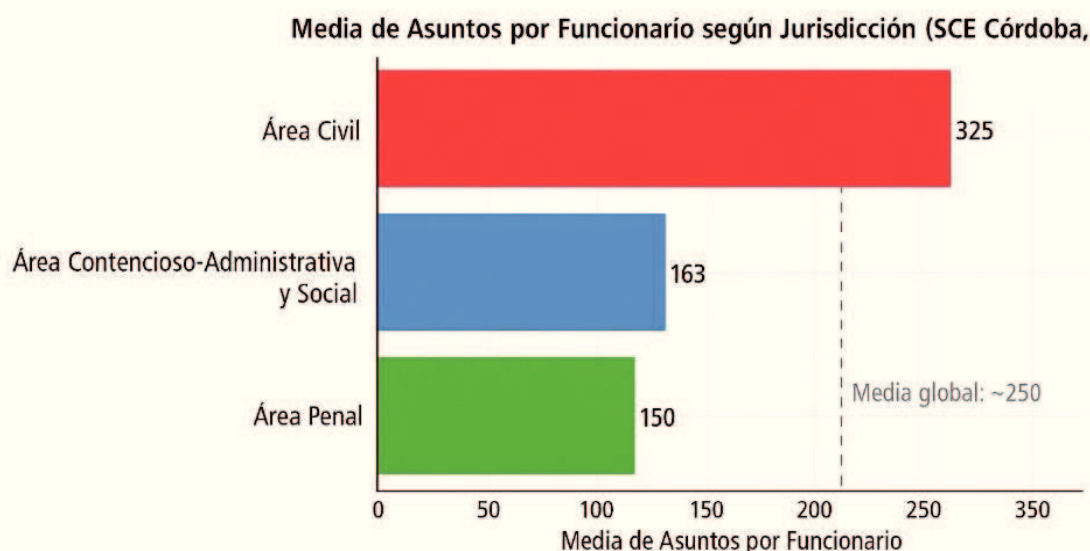
El análisis se basa en los asuntos en trámite y ha sido ponderado atendiendo a criterios de complejidad, especialización funcional y la posibilidad de mecanismos de apoyo entre grupos previstos en este manual.

Los resultados obtenidos permiten identificar tres niveles de carga media:

- En el área civil, mercantil, familia, la media se sitúa en torno a 325 asuntos por funcionario, tras aplicar un factor corrector que compensa la diversidad de submaterias y la colaboración puntual de grupos de refuerzo. Sin corrección de apoyos las medias se sitúan por encima de los 350 asuntos. En cualquier caso muestra una notable sobrecarga de carácter estructural.
- En el área contencioso-administrativa y social, la carga media se mantiene en torno a 160 asuntos por funcionario, lo que refleja un nivel operativo sostenible y margen de respuesta adecuado.
- En el área penal, la media se estabiliza en torno a 150 asuntos por funcionario, evidenciando una gestión equilibrada y compatible con la especialización técnica que caracteriza a esta jurisdicción.

El gráfico que acompaña este apartado ilustra de manera clara y visual las diferencias de carga funcional entre las distintas áreas jurisdiccionales, destacando el predominio del ámbito civil en términos de volumen de asuntos tramitados, lo que refleja la mayor incidencia de este orden en la actividad global del servicio. Al mismo tiempo, se observa una tendencia de estabilidad en los órdenes penal y contencioso-social, donde las cifras se mantienen constantes y sin variaciones significativas, lo que permite proyectar una gestión más previsible y sostenida en el tiempo. Esta representación gráfica no solo facilita la comprensión comparativa de los datos, sino que también aporta un elemento técnico de apoyo para la planificación de recursos y la distribución de cargas de trabajo, evidenciando la necesidad de reforzar el área civil por su mayor demanda, mientras que en los órdenes penal y contencioso-social se confirma un escenario de equilibrio funcional que contribuye a la eficiencia organizativa del conjunto.

Media de Asuntos por Funcionario según Jurisdicción (SCE Córdoba, 2025)



Estas medias deben interpretarse considerando los volúmenes totales de trabajo pendiente, ya que habrá equipos que asuman una mayor carga y su media se reduzca por la menor carga o pendencia que tengan otros grupos o equipos.

Respecto a los LAJs las medias nos permiten observar estos datos

- En el área civil, mercantil y contencioso-social, la media absoluta se sitúa en torno a 3.000 asuntos por LAJ ($20586/7 \approx 2939.43$), una media superior a la que habitualmente se obtiene en un órgano unipersonal actual y que supone un módulo de trabajo y atención de asuntos superior al recomendado por el CGPJ.
- En el área penal, la media absoluta se estabiliza por debajo de 1.000 asuntos por LAJ ($4706/5 \approx 941.20$) evidenciando una proporción adecuada y una carga de trabajo asumible y correcta en términos de estándares de módulos, especialización y atribución funcional

3. ANÁLISIS DEL ÁREA CIVIL, FAMILIA, MERCANTIL DEL SCEJ

3.1 Relevancia Estructural de las Materias del Área

El área civil del SCEJ constituye el eje vertebrador de la actividad ejecutiva judicial. Su importancia no solo se deriva del volumen de procedimientos que gestiona, siendo su pendencia absolutamente mayoritaria en el servicio, sino también de la diversidad y complejidad de los mismos.

Según el informe estadístico del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) actualizado a finales de septiembre de 2025, si nos centramos estrictamente en los órganos judiciales de la capital de provincia la entrada de asuntos civiles se elevó hasta los **1.527** asuntos, se resolvieron **1.457** asuntos y la pendencia alcanzó **20.097** asuntos. Estos datos evidencian una carga estructural significativa que exige una organización especializada, dinámica y eficiente.

La ejecución civil, en el marco del SCEJ, comprende un conjunto amplio y diverso de procedimientos que tienen su origen en distintos órganos jurisdiccionales, entre los que se incluyen los Juzgados de Primera Instancia, Juzgados de Familia, Juzgados de lo Mercantil y los Juzgados de Violencia sobre la Mujer en su vertiente civil.

A esta estructura se suman, por razones de funcionalidad y racionalización de recursos, los procedimientos de ejecución derivados de resoluciones dictadas en el orden contencioso-administrativo y social, que, si bien pertenecen a jurisdicciones diferenciadas, comparten con el ámbito civil la naturaleza ejecutiva de su tramitación y la necesidad de una gestión homogénea en el seno del SCEJ. Esta configuración orgánica, caracterizada por su dispersión funcional y por la coexistencia de competencias jurisdiccionales diversas, exige una arquitectura organizativa que permita integrar, coordinar y especializar los recursos humanos de forma estratégica para asegurar un funcionamiento compensado con mecanismos de equidad y equilibrio que permitan asegurar el mismo.

La heterogeneidad de los títulos ejecutivos que se tramitan —que incluyen resoluciones judiciales civiles firmes, títulos notariales, pólizas intervenidas, resoluciones judiciales administrativas con fuerza ejecutiva y sentencias laborales— introduce un grado elevado de complejidad técnica en la gestión procesal.

Cada tipo de título requiere un tratamiento diferenciado en cuanto a plazos, actos de comunicación, medidas cautelares, embargos, subastas, liquidaciones y coordinación con registros públicos o entidades externas.

En este contexto, resulta esencial diseñar un sistema de reparto racional de los recursos humanos, que atienda no solo al número de asuntos asignados por equipo, sino también a su naturaleza, complejidad y urgencia. La planificación debe contemplar ratios de carga ajustadas, la creación de grupos o subsecciones funcionales dentro de los equipos o grupos de trabajo si se estima conveniente (por ejemplo, ejecución hipotecaria, resto de ejecución extrajudicial), y la posibilidad de redistribución dinámica de efectivos en función de los flujos de entrada y la evolución de la pendencia.

La correcta asignación de cargas de trabajo y la especialización funcional dentro del SCEJ no solo contribuyen a mejorar los tiempos de respuesta judicial, sino que también garantizan una atención más eficaz y ajustada a las necesidades tanto de los justiciables como de los profesionales que intervienen en los procedimientos. Esta mejora organizativa permite una gestión más racional de los recursos y una mayor capacidad de respuesta ante la creciente demanda de ejecución de resoluciones judiciales.

En este sentido, el área civil del SCEJ debe configurarse como un espacio técnico altamente cualificado, capaz de asumir la diversidad procedimental propia de la ejecución civil, contenciosa y social mediante un modelo organizativo eficiente, flexible y orientado a resultados. Este modelo debe estar alineado con los principios de especialización, planificación estratégica y calidad del servicio público de justicia, promoviendo una estructura operativa que facilite la integración de herramientas tecnológicas, la mejora continua de procesos y la atención personalizada a los usuarios del sistema judicial.

Solo así se podrá avanzar hacia un SCEJ moderno, ágil y verdaderamente centrado en la eficacia de la ejecución judicial. las necesidades tanto de los justiciables como de los profesionales que intervienen en los procedimientos. Esta mejora organizativa permite una gestión más racional de los recursos y una mayor capacidad de respuesta ante la creciente demanda de ejecución de resoluciones judiciales.

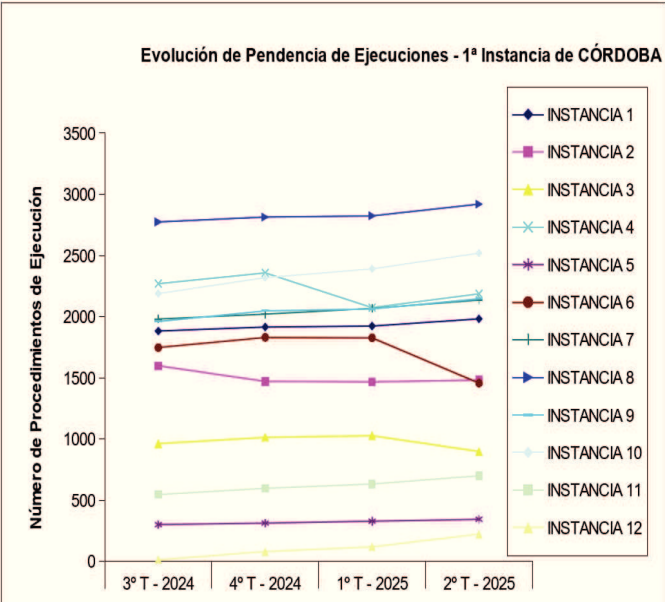
Para comprender con mayor profundidad la magnitud y el impacto de la jurisdicción civil ejecutiva dentro del SCEJ, resulta especialmente ilustrativo analizar la evolución gráfica de su carga de trabajo a lo largo del tiempo a través de los Juzgados de Primera Instancia que son los que acumulan mayor volumen de carga de trabajo.

Esta representación visual permite observar no solo el volumen sostenido —y en muchos casos creciente— de asuntos gestionados en esta área, sino también identificar patrones de comportamiento que se repiten en determinados intervalos, así como picos de actividad que afectan de manera directa al rendimiento global del servicio. La interpretación de estas variaciones no se limita a constatar la magnitud de la carga de trabajo, sino que ofrece una visión más profunda sobre la dinámica interna del sistema, revelando tanto las fases de estabilidad como los momentos críticos que requieren una respuesta inmediata en la planificación y distribución de recursos.

Este gráfico ilustra claramente las ideas expuestas.

JUZGADOS DE 1ª INSTANCIA DE CÓRDOBA
(Incluye - Familia)

PENDENCIA Ejecuciones				
Organo	3º T - 2024	4º T - 2024	1º T - 2025	2º T - 2025
INSTANCIA 1	1882	1915	1923	1982
INSTANCIA 2	1598	1471	1467	1483
INSTANCIA 3	962	1013	1028	898
INSTANCIA 4	2270	2358	2073	2187
INSTANCIA 5	301	314	329	345
INSTANCIA 6	1747	1830	1827	1458
INSTANCIA 7	1980	2021	2068	2136
INSTANCIA 8	2774	2814	2824	2920
INSTANCIA 9	1961	2047	2063	2147
INSTANCIA 10	2189	2319	2391	2520
INSTANCIA 11	547	597	633	700
INSTANCIA 12	14	81	119	224



3.2 Dotación de Personal y Configuración de Grupos

Distribución funcional por grupos:

Grupo	LAJ	GP TPA	Observaciones
Título Judicial CA/Social	5	40	Recibe la adscripción de CA/Social con un grupo específico
Ejecución Hipotecaria Ejecución No Judicial	1	9	Especializado en títulos no judiciales. Incluye Grupo Hipotecario
Familia - Violencia Mercantil	1	7	Tramita medidas personales y patrimoniales y mercantil con grupos diferenciados
Subastas	1	7	Vinculado funcionalmente al área civil. Refuerza a otros grupos en caso de carga de trabajo

Esta estructura organizativa permite dividir los procedimientos por materia jurídica, lo que mejora la gestión interna del SCEJ. Al asignar los asuntos a equipos especializados según su naturaleza, se agiliza la tramitación, se reducen errores y se eleva la calidad del servicio. Además, esta segmentación favorece la especialización técnica del personal, lo que repercute positivamente en la eficiencia global del sistema. También permite una mejor planificación de recursos y promueve una mayor coordinación entre los distintos equipos o grupos de trabajo. En conjunto, esta organización contribuye a un funcionamiento más ordenado, previsible y orientado a resultados dentro del Servicio Común de Ejecución. Se observa una media que alcance un máximo de 9 funcionarios por LAJ en los grupos de trabajo como luego analizaremos. Se crearán subgrupos dentro de los grupos de ETJ/CA- Social

3.3 Ratios de Carga de Trabajo y Eficiencia Procesal

La media de asuntos por funcionario en el área civil del SCEJ se sitúa arriba de los 300 procedimientos, muy por encima de la media general del servicio (≈250).

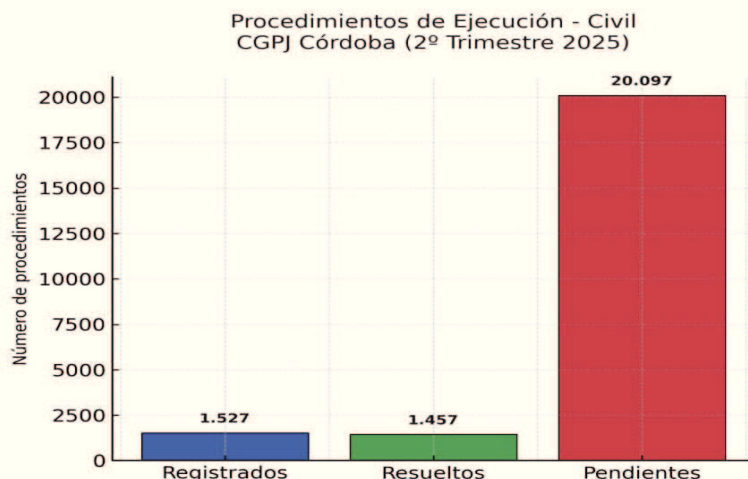
El volumen de expedientes implica que los funcionarios deben afrontar un ritmo de trabajo constante y exigente, con plazos ajustados y una gran diversidad de casos que requieren atención minuciosa. A ello se suma la necesidad de coordinarse con otros órganos judiciales y de mantener actualizada la documentación, lo que incrementa aún más la carga procesal y administrativa.

Esta diferencia refleja no solo la complejidad propia de los procesos civiles, sino también la presión adicional que recae sobre el personal destinado en esta jurisdicción. Dicho escenario pone de manifiesto la importancia de dotar al área civil de recursos humanos y materiales suficientes, así como de herramientas tecnológicas que permitan agilizar la tramitación. De lo contrario, el exceso de procedimientos por funcionario puede repercutir negativamente en la calidad del servicio, en los tiempos de respuesta y, en última instancia, en la confianza de los ciudadanos en la administración de justicia.

Esta sobrecarga se ve reflejada también en los datos del CGPJ para Córdoba:

- ❖ Juzgados de Primera Instancia: 1.373 ejecuciones registradas, 1.189 resueltas, y 17.796 en trámite.
- ❖ Juzgados de Familia: 90 registradas, 212 resueltas, y 1.243 en trámite.
- ❖ Juzgados de lo Mercantil: 20 registradas, 27 resueltas, y 710 en trámite.
- ❖ Juzgados de Violencia sobre la Mujer (ámbito civil): 44 registradas, 29 resueltas, y 348 en trámite

Procedimientos de Ejecución - Civil CGPJ Córdoba – 2º Trimestre 2025



Relacionando estos datos con el apartado anterior, revelan una alta tasa de pendencia, especialmente en los Juzgados de Primera Instancia.

Ello sin duda pone de manifiesto la dificultad de resolver los procedimientos ejecutivos civiles con un evidente riesgo de saturación si no se adoptan medidas de distribución de personal y asuntos.

Analicemos los indicadores que arrojan los datos estadísticos:

- ❖ **Tasa de resolución**, situada en el 95,42 %, evidencia una capacidad de respuesta elevada frente al volumen de asuntos ingresados, lo que refleja un desempeño eficaz en términos de tramitación y resolución. No obstante, este indicador debe interpretarse en conjunto con los niveles de carga acumulada.
- ❖ **Tasa de pendencia**, calculada en relación con los asuntos ingresados, alcanza un valor que multiplica por más de trece (x13) el flujo de entrada, lo que pone de manifiesto una acumulación estructural de expedientes en fase ejecutiva.

Ello no solo representa una carga latente, sino que también puede incidir negativamente en los tiempos de respuesta, en la percepción del servicio por parte de los usuarios y en la sostenibilidad del sistema a medio plazo.
- ❖ **Tasa de congestión**, entendida como la relación entre el total de asuntos en trámite (pendientes más resueltos) y los asuntos ingresados en el periodo, se sitúa en torno

a 14,2 asuntos en curso por cada asunto que entra. Este indicador refleja el volumen total de carga que soporta el sistema en relación con su flujo de entrada, y permite objetivar la evidente presión estructural del área civil.

3.4 Complejidad Técnica y Especialización Funcional

La ejecución civil presenta una elevada complejidad técnica, derivada de:

- ❖ Diversidad de títulos ejecutivos: sentencias, autos, resoluciones firmes, documentos notariales, pólizas, etc.
- ❖ Procedimientos de familia con medidas personales y patrimoniales.
- ❖ Coordinación con órganos de origen y servicios externos.

La especialización funcional por tipo de procedimiento permite mejorar la eficiencia, reducir errores y favorecer la formación técnica del personal. Se contempla la creación de grupos o subsecciones internas cuando la diferenciación de trámite así lo justifique. Por ejemplo, dentro del equipo de Ejecución Título Judicial y No Judicial, o en el equipo Familia/ Mercantil tales como:

- ❖ Grupo Hipotecarios
- ❖ Grupo Familia-Violencia
- ❖ Grupo Mercantil
- ❖ Grupo CA/Social

Estas divisiones permitirían una asignación más precisa de tareas, una mejora en la trazabilidad de los procedimientos y una mayor especialización funcional del personal.

3.5 Flexibilidad Organizativa y Soporte en el Área

Dada la carga estructural del área civil, se propone:

- ❖ Activación de grupos de apoyo dinámico desde otras áreas (equipo subastas).
- ❖ Intervención puntual de Dirección y Adjuntos en equipos con picos de carga.
- ❖ Revisión trimestral de ratios de carga por funcionario.
- ❖ Redistribución temporal de efectivos en función de la pendencia.

Ante la situación actual de desequilibrio en la distribución de la carga de trabajo entre los distintos grupos operativos del SCEJ, y en aplicación del principio de flexibilidad organizativa consagrado en la Ley 1/25, se contempla optimizar los recursos disponibles mediante la implementación de medidas de apoyo intergrupar. Este enfoque tiene como objetivo principal

garantizar una redistribución proporcional, técnica y eficiente de los procedimientos, atendiendo a criterios de racionalidad operativa y sostenibilidad del servicio.

En este marco, se ha previsto la posibilidad de una colaboración activa del equipo de subastas que prestará apoyo en los grupos de trabajo de ejecución civil pudiendo asumir un trasvase de asuntos.

Este trasvase se llevará a cabo conforme a criterios previamente definidos de compatibilidad procedimental, disponibilidad de efectivos y capacidad técnica, asegurando en todo momento la calidad del servicio prestado y el respeto a los estándares de especialización y seguridad jurídica.

Asimismo, se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación continua que permitan ajustar la estrategia en tiempo real, garantizando una respuesta ágil y adaptativa ante posibles variaciones en la demanda operativa. De forma tal que el equipo de subastas puede asumir funciones de grupo de contingencia cuando así se requiera y se acuerde por la dirección del servicio. La implementación de esta medida no solo busca aliviar la presión sobre los equipos más saturados, sino también avanzar hacia un modelo de gestión más dinámico, resiliente y orientado a resultados.

Se trata de consolidar una estructura organizativa capaz de adaptarse a las necesidades reales del servicio, promoviendo la cooperación grupal, el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos y tecnológicos, y la mejora continua de los procesos internos.

En definitiva, esta estrategia representa un paso firme y decidido hacia la modernización integral del Servicio Común de Ejecución SCEJ, al reforzar su capacidad de respuesta frente a los desafíos operativos que plantea la creciente complejidad de los procedimientos judiciales. La implementación de medidas orientadas a la especialización, segmentación funcional y optimización de recursos no solo mejora la eficiencia interna, sino que también permite ofrecer un servicio más ágil, transparente y centrado en las necesidades reales de los ciudadanos y profesionales del derecho.

Este enfoque contribuye directamente a la construcción de una arquitectura judicial más robusta, flexible y orientada a resultados, capaz de adaptarse a los cambios normativos, tecnológicos y sociales que afectan al sistema de justicia. Además, sienta las bases para una gestión más inteligente de los expedientes, favoreciendo la trazabilidad, el control de calidad y la rendición de cuentas. En conjunto, estas transformaciones consolidan al SCEJ como un pilar estratégico dentro del modelo judicial contemporáneo, alineado con los principios de eficacia, equidad y servicio público.

3.5.1 Riesgos Funcionales

- ❖ Saturación funcional: riesgo de acumulación de asuntos sin resolución, especialmente en títulos judiciales.
- ❖ Desigualdad en la carga: los equipos civiles soportan una media de asuntos significativamente superior a otras áreas.

3.5.1.1 Especial Estudio de la Ejecución Judicial y Extrajudicial

Veamos en especial los grupos de ejecución de título judicial y extrajudicial y los datos que llevan a la distribución de grupos y trabajo con datos actualizados del 3er trimestre. Observamos el especial riesgo de colapso en ejecución de título judicial con una tasa de resolución muy baja y un volumen total de pendencia más elevado que cualquier otro grupo del área, lo que pone en claro riesgo de saturación dicho grupo de trabajo.

Del mismo modo, resulta evidente que la acumulación progresiva de procedimientos en esta categoría, que ya representa la mayor parte de la pendencia global, puede derivar en una situación crítica si no se adoptan medidas de refuerzo y se plantea una mayor dotación de personal a futuro.

La baja capacidad de resolución frente al elevado volumen de ingresos genera un desequilibrio estructural que compromete la eficiencia del sistema y amenaza con ralentizar de manera significativa los tiempos de tramitación. Este desfase, además, incrementa la pendencia acumulada y dificulta la adecuada planificación de recursos, lo que repercute en la percepción de eficacia del servicio. Observamos con más detalle algunos datos estadísticos que permiten objetivar estas conclusiones.

a) Totales Consolidados por Métrica

Métrica	Cantidad	Base de Cálculo
Pendientes Trimestre Anterior	17.456	Cuerpo procesal inicial del período
Ingresadas Trimestre	1.505	Nuevos procedimientos entrantes
Resueltas Trimestre	1.075	Procedimientos finalizados
Pendientes Final Trimestre	17.886	Cálculo ajustado
Balance Trimestral	-430	(Resueltas - Ingresadas). Flujo de salida inferior
Variación Pendientes	+430	Aumento real en el volumen de procedimientos pendientes

Interpretación

El período comenzó con 17.456 procedimientos pendientes. Se resolvieron 1.075 frente a 1.505 ingresados, lo que generó un déficit de resolución y un aumento de la pendencia en +430, hasta alcanzar 17.886 procedimientos pendientes al cierre del trimestre.

b) Ejecuciones por Tipo: Volumen, Flujo y Resolución

Tipo de Ejecución	Ingresadas+ Reabiertas	Resueltas	Pendientes Final	Ratio Resolución/Ingreso
DE OTROS TÍTULOS JUDICIALES	1.645	903	15.276	0.55 (rendimiento bajo)
OTROS TÍTULOS NO JUDICIALES	142	92	2.459	0.65 (se resuelve menos de lo que ingresa, acumulación moderada)
DE EJECUCIONES HIPOTECARIAS	113	76	799	0.67 (rendimiento bajo, se resuelve menos de lo que ingresa)
DE LAUDOS ARBITRALES	10	4	51	0.40 (muy bajo, se resuelve menos de la mitad de lo que ingresa)
TÍTULOS EUROPEOS...	*****	*****	1	N/A
TOTAL CONSOLIDADO	1.910	1.075	18.586	0.56

c) Análisis de Tasas

Resolución vs. Ingreso Global

- Tasa de Resolución Global: $\left[\frac{1.075}{17.456} \right] = 6.16\%$
- Tasa de Ingreso Global: $\left[\frac{1.910}{17.456} \right] = 10.94\%$

Conclusión: La resolución es claramente inferior al ingreso y reapertura, lo que genera acumulación de casos.

Variación de Pendientes Global

- Pendientes Anterior: 17.456
- Pendientes Final: 17.886 (en el cuadro general)
- Variación Absoluta: +430 procedimientos

d) Rendimiento por Categoría

Tipo de Ejecución	Tasa Resolución/Ingreso	Interpretación
EJECUCIONES HIPOTECARIAS	0.67	⚠ Bajo rendimiento. Se resuelve menos de lo que ingresa y reabre, acumulando casos.
OTROS TÍTULOS NO JUDICIALES	0.65	⚠ Bajo rendimiento. Se resuelve menos de lo que ingresa y reabre, acumulando casos.
DE LAUDOS ARBITRALES	0.40	⚠ Muy bajo rendimiento. Se resuelve menos de la mitad de lo que ingresa.
DE OTROS TÍTULOS JUDICIALES	0.55	⚠ Rendimiento bajo. Se resuelve poco más de la mitad de lo que ingresa y reabre.

Deducción

- Las ejecuciones hipotecarias (0.67), otros títulos no judiciales (0.65) y otros títulos judiciales (0.55) muestran un rendimiento insuficiente. Ninguna categoría alcanza la tasa de equilibrio, lo que confirma un déficit estructural que incrementa la pendencia y ralentiza la tramitación, especialmente en títulos judiciales.
- La acumulación es especialmente significativa en las ejecuciones de títulos judiciales mientras que las ejecuciones hipotecarias y otros títulos no judiciales por su volumen, amplifican el impacto global. Estas tres categorías concentran la mayor presión sobre el sistema y requieren intervención prioritaria.

El problema tiende a perpetuarse como consecuencia de la presentación masiva e incoación de procedimientos monitorios, que constituyen el núcleo de los ingresos en la categoría de Otros Títulos Judiciales (ETJ). La proyección estadística evidencia que este ámbito concentra en torno a 4.000 asuntos anuales, lo que supone entre el 70 y el 80 % del total de ingresos en la jurisdicción civil.

A esta dinámica se añade la entrada de sentencias derivadas de procedimientos declarativos, que incrementan el flujo de ejecución y refuerzan la presión sobre los ETJ. Frente a este volumen, el ingreso de títulos no judiciales mantiene un carácter residual, sin capacidad de compensar el desequilibrio estructural.

Aunque las tasas de resolución registradas en ambos ámbitos presentan valores similares, la pendencia se mantiene elevada en los ETJ debido al

desproporcionado número de asuntos que ingresan tanto por monitorios como por sentencias declarativas. La consecuencia inmediata es que el sistema absorbe un flujo constante de nuevos procedimientos sin lograr reducir de manera significativa la pendencia acumulada.

Este fenómeno explica la saturación del área civil, al concentrarse en ella tanto la entrada masiva de monitorios como la ejecución de las sentencias declarativas, generando un círculo vicioso de acumulación que compromete la eficiencia del servicio. La evidencia estadística confirma que, incluso con tasas resolutivas estables, el volumen anual de 4.000 asuntos en ETJ proyecta una tendencia de pendencia persistente, cuya corrección exige medidas estructurales de redistribución y refuerzo de capacidad.

- Se considera reforzar la capacidad resolutive mediante redistribución de cargas, refuerzo de recursos humanos y tecnológicos, y ajustes normativos que agilicen los procedimientos. Solo con estas acciones coordinadas podrá restablecerse el equilibrio entre ingresos y resoluciones, garantizando eficiencia y legitimidad institucional.

Veamos el resumen de indicadores y medidas previstas con carácter general:

Indicador / Elemento	Descripción / Valor
Tasa de resolución	95,42% – Se resuelven ligeramente menos asuntos de los que ingresan en el periodo analizado
Tasa de pendencia	(x)13 – Indica una acumulación estructural y saturación de procedimientos en fase ejecutiva civil
Tasa de congestión	14,2 asuntos en curso por cada uno que entra – Refleja una sobrecarga que compromete la capacidad de respuesta del servicio.
Medida organizativa prevista	Apoyo funcional del equipo de subastas por necesidades del servicio
Modalidad de apoyo	Trasvase escalonado de asuntos.
Criterios de aplicación	Activación progresiva en función de picos de carga, compatibilidad procedimental, disponibilidad de efectivos y capacidad técnica de los equipos receptores.
Objetivo principal	Equilibrar la distribución de cargas de trabajo sin comprometer la especialización ni la trazabilidad de los asuntos.
Marco normativo de referencia	Ley 1/25 – Principio de flexibilidad organizativa y especialización funcional en los servicios

3.5.2 Propuestas Estratégicas de Mejora

- ❖ Implementar un sistema de **alertas de saturación** por equipo.
- ❖ Establecer **grupos o subsecciones operativas** dentro de los equipos con mayor dependencia cuando la diferenciación de trámite lo aconseje.
- ❖ Introducir herramientas tecnológicas de apoyo a la tramitación (plantillas automatizadas, sistemas de seguimiento).

4. ESTUDIO ORDEN CONTENCIOSO Y SOCIAL DEL SCEJ

4.1 Trascendencia Práctica del Orden Contencioso y Social

El Orden Contencioso-Administrativo y Social del SCE representa una unidad funcional de menor volumen que la jurisdicción civil y se sitúa en la misma área, pero con una especialización técnica que justifica su configuración independiente. Su actividad se centra en la ejecución de resoluciones firmes dictadas por órganos del orden contencioso-administrativo y social, que presentan particularidades procedimentales, plazos específicos y una relación directa con administraciones públicas, organismos de la Seguridad Social y entidades laborales. Aunque el número de procedimientos es notablemente inferior al del área civil, concretamente entre ambas jurisdicciones se sitúa en el entorno de 500 asuntos su tramitación requiere conocimientos específicos en materia administrativa, laboral y de ejecución patrimonial.

4.2 Dotación de Personal y Estructura Organizativa

La plantilla asignada al área contencioso-administrativa y social se distribuye:

Equipo/Grupo	LAJ	GP y TPA	Observaciones Funcionales
Ejecución CA y Social (Integrado en ETJ)	1	3	Tramita resoluciones firmes dictadas por juzgados y salas del orden contencioso. Coordinación con órganos administrativos
Refuerzo Entre Grupos (apoyo a Civil)	—	—	Apoya y se integra en el equipo de Ejecución Título Judicial. Redistribución funcional establecida y autorizada por Dirección del SCEJ

Esta estructura permite mantener la especialización por jurisdicción, pero también facilita la activación de apoyos funcionales hacia el área civil en momentos de saturación, conforme al modelo de flexibilidad previsto en la Ley 1/25.

En el ámbito de la jurisdicción social y contenciosa, el análisis estadístico proyectado en cómputo anual permite diferenciar claramente dos parámetros de actividad: la revisión de pendencia y la incoación de asuntos. En lo relativo a la revisión de pendencia, considerando un total de 170 asuntos distribuidos en 11 meses de actividad efectiva con 20 días hábiles por mes, el cálculo arroja una media de 0,77 asuntos diarios por funcionario, lo que equivale a aproximadamente 15,45 asuntos mensuales. Este indicador refleja una tasa de pendencia inferior a la unidad diaria, evidenciando una carga de trabajo reducida y un nivel de saturación bajo, lo que se traduce en una gestión procesal cercana a un asunto por jornada laboral, sin llegar a completarlo.

Por su parte, en cuanto a la incoación, los datos estadísticos muestran un promedio ligeramente superior a un asunto por día, situando la actividad en torno a una unidad diaria completa. Este resultado pone de manifiesto que la iniciación procesal presenta un volumen algo más elevado que la revisión, aunque igualmente contenido y dentro de parámetros de baja presión jurisdiccional. En conjunto, ambos indicadores permiten concluir que la capacidad de respuesta del servicio en materia social y contenciosa se puede mantener en niveles de eficiencia adecuados, con una pendencia controlada y una dinámica de incoación ajustada a la demanda procesal, lo que constituye un elemento relevante para la planificación de recursos y la evaluación de la productividad jurisdiccional.

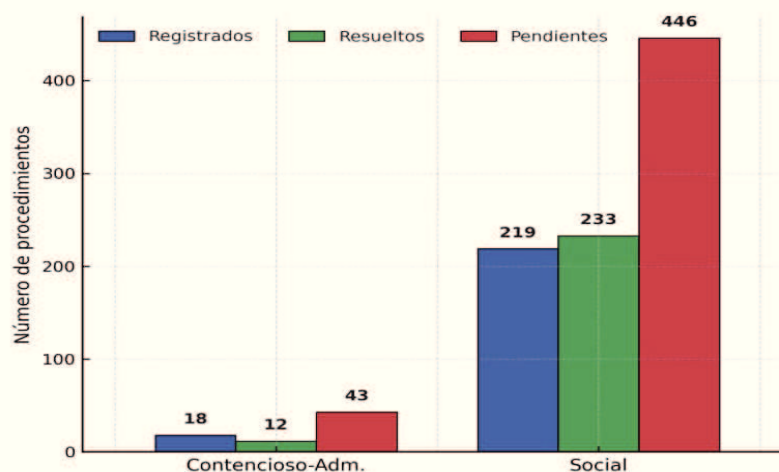
4.3 Cargas y Flujos de Trabajo

Según los datos del CGPJ para el segundo trimestre de 2025, en la provincia de Córdoba se registraron:

- ❖ **Jurisdicción contencioso-administrativa:** 18 procedimientos de ejecución registrados, 12 resueltos, y 43 en trámite.
- ❖ **Jurisdicción social:** 219 procedimientos registrados, 233 resueltos, y 446 en trámite.

Procedimientos de Ejecución – Contencioso-Administrativo y Social CGPJ Córdoba – 2º Trimestre 2025

Procedimientos de Ejecución – Contencioso-Administrativo y Social
CGPJ Córdoba (2º Trimestre 2025)



Aunque los volúmenes son moderados, la ratio de asuntos por funcionario se sitúa en torno a los 160-170 procedimientos por efectivo, lo que permite mantener márgenes operativos adecuados tal y como hemos analizado anteriormente.

4.4 Especificidad de la Jurisdicción

La ejecución contencioso-administrativa implica la tramitación de resoluciones contra administraciones públicas, lo que requiere conocimientos específicos.

Por su parte, la ejecución social presenta una alta carga de procedimientos relacionados con embargos de nóminas, prestaciones, indemnizaciones por despido y ejecución de laudos arbitrales, que exigen una gestión ágil, segura y ajustada a normativa laboral.

En el equipo o grupo de trabajo se debe contar con formación especializada y protocolos internos diferenciados, especialmente en lo relativo a la identificación de bienes embargables, la gestión de requerimientos a organismos públicos y la tramitación de medidas cautelares.

4.5 Flexibilidad y Coordinación entre Grupos de Trabajo

Dado que esta jurisdicción contencioso-administrativa y social mantiene una carga de trabajo estable y ratios operativos sostenibles, se ha previsto, en su caso, su participación en apoyo

de ejecución de títulos judiciales, si bien ello dependerá de la forma en que evolucione el trabajo de los grupos y las incidencias que se detecten.

Esta medida permite equilibrar la presión funcional sin comprometer la especialización ni la trazabilidad de los asuntos.

4.5.1 Riesgos Operativos y Recomendaciones

- ❖ Riesgo de desajuste funcional si el trasvase no se acompaña de formación específica.
- ❖ Necesidad de establecer instrucciones claras de reasignación y seguimiento de asuntos.
- ❖ Revisión periódica de ratios por equipo para evitar sobrecargas encubiertas.

4.5.2 Acciones de Mejora

- ❖ Formalizar el protocolo instrucciones de refuerzos entre equipos o grupos.
- ❖ Implementar indicadores de saturación por equipo para activar redistribuciones automáticas.

5. ANÁLISIS DEL ÁREA PENAL DEL SCEJ

5.1 Característica Esenciales de la Jurisdicción Penal

El área penal del SCEJ asume la tramitación de resoluciones firmes dictadas por los órganos judiciales penales de la ciudad, incluyendo los Juzgados de Instrucción, Juzgados de lo Penal, Juzgados de Violencia sobre la Mujer, Juzgados de Menores, Juzgado de Vigilancia Penitenciaria y la Audiencia Provincial.

Esta unidad funcional se encarga de ejecutar las resoluciones que imponen penas, medidas de seguridad, responsabilidades civiles derivadas del delito y otras de tipo económico.

La actividad del área comprende:

- ❖ Penas privativas de libertad (prisión, localización permanente, internamiento en centro de menores, responsabilidad personal subsidiaria)
- ❖ Penas no privativas de libertad (trabajos en beneficio de la comunidad, penas privativas de derechos, penas pecuniarias)
- ❖ Medidas de seguridad (internamientos psiquiátricos, tratamientos ambulatorios)
- ❖ Ejecución de indemnizaciones, costas procesales
- ❖ Tramitación de conformidades, sustituciones, suspensiones y revocaciones de penas.
- ❖ Registros públicos (SIRAJ, etc.)

La ejecución penal exige una operativa técnica compleja, que implica:

- ❖ Coordinación directa con instituciones penitenciarias para el ingreso, seguimiento y cómputo de penas.
- ❖ Interacción con servicios sociales, equipos psicosociales y unidades de valoración integral en casos de violencia de género o menores.
- ❖ Consulta y actualización de registros públicos (SIRAJ, Registro Central de Penados, Registro de Medidas Cautelares).
- ❖ Comunicación fluida con el Ministerio Fiscal para la supervisión de medidas, control de plazos y formulación de escritos de impulso.

Para garantizar la trazabilidad de los procedimientos, el área penal del SCEJ cuenta con un equipo especializado de funcionarios bajo la supervisión de un LAJ responsable del área. La distribución funcional permite segmentar los procedimientos por materia activando refuerzos operativos en función de la carga de entrada, como luego observaremos.

En el área penal del SCEJ, durante el periodo analizado, se han registrado un total de **1.369 asuntos ingresados**, cifra que refleja el flujo de entrada habitual en esta jurisdicción, caracterizada por una alta rotación de procedimientos y una demanda sostenida de actividad.

En paralelo, se han **resuelto 1.679 asuntos**, lo que supone un rendimiento superior al volumen de entrada y evidencia un esfuerzo significativo por parte del equipo humano de trabajo para dar respuesta a las exigencias del servicio.

No obstante, la **pendencia acumulada asciende a 4.706 asuntos**, lo que pone de manifiesto la existencia de una carga estructural que continúa condicionando la capacidad de absorción del área penal y que requiere medidas específicas de refuerzo y reorganización.

Estos datos, analizados en conjunto, ofrecen una base sólida para la elaboración de indicadores clave de desempeño y permiten extraer conclusiones relevantes que orienten la toma de decisiones estratégicas. La interpretación de estos indicadores resulta esencial para valorar la eficacia del modelo de gestión actual y diseñar intervenciones que favorezcan una distribución más equilibrada de los recursos.

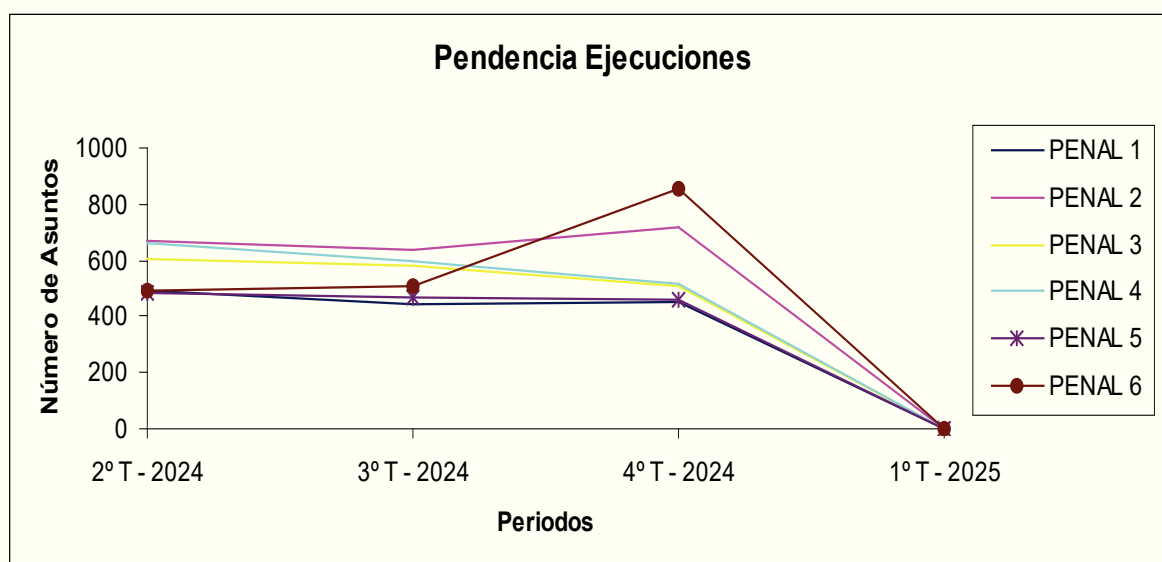
Observemos las tasas que permiten ver el rendimiento del área:

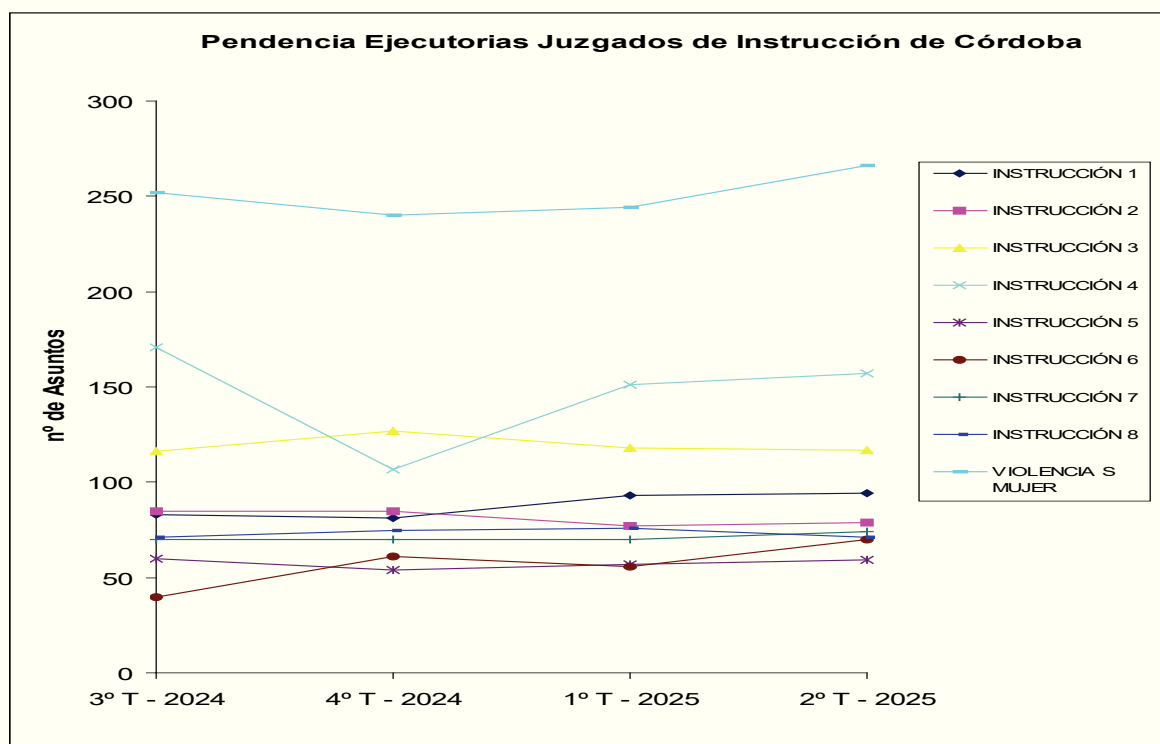
- ❖ **Tasa de resolución:** 122,64 % → Este indicador refleja que el número de asuntos resueltos (1.679) supera al de asuntos ingresados (1.369), lo que implica una capacidad efectiva de absorción de carga acumulada. Una tasa superior al 100 % indica que, además de atender los nuevos ingresos, el servicio ha logrado avanzar en la resolución de expedientes pendientes de ejercicios anteriores.

Esta dinámica es positiva, ya que contribuye a la reducción progresiva del trámite acumulado y mejora la eficiencia del sistema.

- ❖ **Tasa de pendencia:** 343,78 % → Calculada como la relación entre los asuntos pendientes (4.706) y los asuntos ingresados (1.369), esta tasa revela que existen aproximadamente 3,4 asuntos pendientes por cada nuevo ingreso. Aunque sensiblemente inferior a la tasa registrada en el área civil, sigue representando una carga apreciable en fase ejecutiva. Este nivel de pendencia puede afectar los tiempos de tramitación, generar saturación y requerir medidas específicas de seguimiento, priorización y refuerzo de recursos para evitar que se mantenga.
- ❖ **Tasa de congestión:** 466,42 % → Este indicador combina los asuntos pendientes y resueltos en relación con los ingresos, mostrando que el sistema soporta una carga total equivalente a 4,6 asuntos en trámite por cada asunto que entra. Aunque esta cifra incluye tanto lo que se ha resuelto como lo que permanece en trámite, su magnitud evidencia una presión funcional significativa. La congestión no tiene por que suponer ineficiencia, pero sí alerta sobre la necesidad de revisar la distribución de cargas y ritmo de resolución.

Veamos como ejemplo la evolución de asuntos en fase ejecutiva de los Juzgados Penales y de Instrucción, en los años 2.024 y 2.025.





5.2 Dotación y Estructura de Trabajo

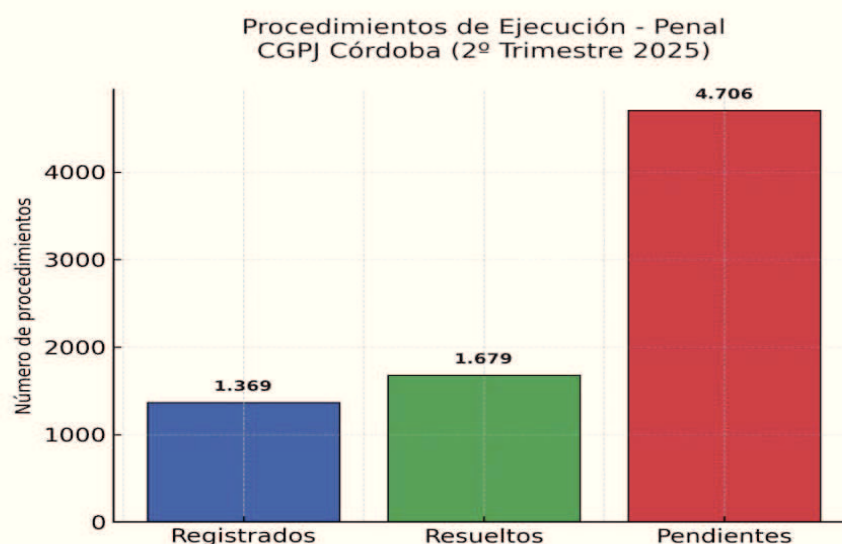
Grupo	LAJ	GP y TPA	Observaciones Funcionales
Delitos Leves, Menores	1	8	Especial relevancia y mayor complejidad en la ejecución de menores
Delitos Menos graves			
- Delitos Contra Seguridad Vial	1	17	Alta carga operativa. Tramita conformidades y sentencias firmes dictadas por los Juzgados de lo Penal.
- Penas Privativas de Libertad y Otras Penas	2		
Violencia sobre la Mujer	1 Rfzo	7	Tramita medidas penales derivadas de procedimientos de violencia de género.
Ejecución Penal Audiencia Provincial	1	3	Ejecuta resoluciones penales dictadas por la AP en primera instancia. LAJ y funcionarios pertenecientes a la AP

5.3 Cargas de Trabajo por Grupo

Veamos el desglose de movimiento de asuntos por tipo de órgano:

- ❖ Juzgados de lo Penal: 957 registrados / 1.349 resueltos / 3.367 en trámite
- ❖ Juzgados de Instrucción: 302 registrados / 267 resueltos / 680 en trámite
- ❖ Juzgados de Menores: 100 registrados / 43 resueltos / 347 en trámite
- ❖ Juzgados de Violencia contra la Mujer: 9 registrados / 11 resueltos / 41 en trámite
- ❖ Audiencia Provincial – Secciones Penales: 30 registrados / 28 resueltos / 224 en trámite

Procedimientos de Ejecución - Penal CGPJ Córdoba – 2º Trimestre 2025



Según los datos del CGPJ, el grupo de trabajo de ejecución de Delitos Leves y Menores gestiona un total aproximado de algo más de 1.000 procedimientos en trámite, lo que supone una carga media asumible

El grupo de trabajo de Delitos Menos Graves soporta una carga de unos 3.000 procedimientos en trámite, con una ratio media por funcionario similar al equipo anterior.

El grupo de Violencia sobre la Mujer, no mantiene una alta pendencia ejecutiva según los datos estadísticos analizados, pero la especial sensibilidad y complejidad de la materia requiere una dotación personal suficiente y apoyo del equipo de ejecución delitos leves y menores. Por su parte, el grupo de Ejecución Penal de la Audiencia Provincial gestiona

poco más de 200 procedimientos, con una ratio muy asumible por funcionario, por debajo de los 100 asuntos.

Este reparto evidencia una concentración de carga en el equipo de Delitos Menos Graves, así como una presión sostenida por complejidad y sensibilidad en la materia en el grupo de Violencia sobre la Mujer.

5.4 Complejidad del Trabajo y Apoyo Grupal

La ejecución penal requiere conocimiento preciso de normativa penal y coordinación interinstitucional. Las penas privativas implican comunicación con centros penitenciarios, mientras que las medidas alternativas exigen seguimiento individualizado. En menores, se aplica la Ley Orgánica 5/2000, con enfoque garantista. La ejecución de violencia de género combina medidas civiles y penales, con especial sensibilidad institucional. En caso de necesidades del servicio la dirección podrá acordar apoyo grupal cuando se considere necesario, dictando la oportuna instrucción al respecto.

5.4.1 Grupo de Trabajo de Violencia Sobre la Mujer

Dada la sensibilidad, urgencia y complejidad técnica que caracteriza a los procedimientos de violencia sobre la mujer se ha previsto un grupo específico con 1 LAJ más otro LAJ de refuerzo y el mantenimiento de funcionarios del servicio de apoyo de la AP de Córdoba a fin de alcanzar 3 gestores y 4 tramitadores para dar una adecuada respuesta a la cobertura provincial existente en la materia que, por su naturaleza, requiere especial atención dentro del SCEJ, en virtud de los derechos fundamentales en juego, la protección de las víctimas.

Esta previsión se enmarca en una estrategia de optimización de recursos que busca garantizar la continuidad del servicio, la especialización técnica y la respuesta inmediata ante situaciones de alta demanda. *En cualquier caso se solicita que tal y como ocurre actualmente con el Juzgado de lo Penal n.º 6, se establezca o asigne un LAJ de apoyo o refuerzo teniendo en cuenta la actual cobertura competencial provincial existente sobre esta materia, habiendo asumido a partir del 3 de octubre de 2025 competencia objetiva sobre nuevos tipos penales.*

Ante contingencias o picos de carga de trabajo, el grupo de Delitos Leves y Adjunto podrán prestar apoyo funcional.

Observemos el resumen de indicadores y medidas previstas en el área penal:

Indicador / Elemento	Descripción / Valor
Tasa de resolución	122,64 % – Se resuelven más asuntos de los que ingresan en el periodo analizado
Tasa de pendencia	(x) 3,5 – Indica una acumulación relevante de procedimientos en fase ejecutiva penal
Tasa de congestión	4,6 asuntos en curso por cada uno que entra – Refleja una sobrecarga que puede comprometer la capacidad de respuesta del servicio.
Medida organizativa prevista	Apoyo funcional de entre equipos. Necesidad mantener refuerzo actual Violencia
Criterios de aplicación	Activación progresiva en función de picos de carga, compatibilidad procedimental, disponibilidad de efectivos y capacidad técnica de los equipos receptores.
Objetivo principal	Equilibrar la distribución de cargas de trabajo sin comprometer la especialización ni la trazabilidad de los asuntos.
Marco normativo de referencia	Ley 1/25 – Principio de flexibilidad organizativa y especialización funcional en los servicios

5.4.2 Flexibilidad Organizativa y Riesgos Asociados

La estructura penal permite colaboraciones internas en función de necesidades del servicio. Cualquier redistribución debe realizarse con personal formado y bajo supervisión directa de los LAJ responsables. El refuerzo al equipo de violencia se activará en función de indicadores de saturación y picos de entrada. Como riesgos a tener en cuenta con esta estrategia:

- ❖ Riesgo de dilación en la ejecución de penas si no se garantiza trazabilidad documental.
- ❖ Necesidad de dotar al personal de conocimientos en materia de violencia contra la mujer para evitar disfunciones o bajo rendimiento que afecten a la calidad del servicio

5.5 Propuestas de Innovación

- ❖ Consolidar módulos de formación penal para el personal del SCEJ.
- ❖ Formalizar apoyo funcional al equipo de violencia de género en caso de necesidad.
- ❖ Diseñar indicadores de saturación específicos por equipo.

6. RECURSOS Y APOYO DEL EQUIPO DE SUBASTAS DEL SCEJ

6.1 Funciones Procesales del Equipo de Subastas

El Equipo de Subastas del SCEJ constituye una unidad funcional especializada en la gestión de bienes embargados en procedimientos de ejecución, tanto judiciales como extrajudiciales, mediante su enajenación a través del portal electrónico de subastas del BOE. Su actividad incluye la coordinación con los órganos judiciales emisores, la validación de cargas, la publicación de edictos, la gestión de postores, la adjudicación de bienes y el seguimiento de ingresos. Este equipo actúa como soporte técnico transversal en materia de ejecución patrimonial, con especial vinculación al área civil.

6.2 Equipo y Organización

El equipo de Subastas está compuesto por 1 Letrado de la Administración de Justicia (LAJ) y 7 funcionarios (3 Gestores Procesales y 4 Tramitación procesal). Esta dotación, superior a la media de otros equipos funcionales del SCEJ, permite mantener una operativa estable, con capacidad de absorción de cargas adicionales. Estará especialmente dirigido y supervisado por el LAJ Director del SCEJ y un Gestor Jefe de Equipo

Equipo	LAJ	GP y TPA	Observaciones Funcionales
Subastas Judiciales (LAJ Director, Gestor Jefe Equipo)	1	7	Tramita y completa la realización forzosa de bienes conforme a Protocolo establecido por la Dirección del SCEJ
Refuerzo Entre Grupos (apoyo a Civil)	—	—	Posibilidad de apoyar a grupos de trabajo de ejecución por necesidades del servicio. Redistribución funcional autorizada por Dirección del SCEJ

6.3 Apoyo procesal a Otros Grupos de Trabajo

En atención a la presión y carga de trabajo que soportan diversos grupos de la jurisdicción civil —con miles de procedimientos en trámite y una ratio media superior a la de cualquier otro equipo por funcionario— se ha previsto que el equipo pueda actuar como unidad de apoyo funcional. Este refuerzo se activará en momentos de saturación, mediante el trasvase escalonado de procedimientos civiles compatibles, especialmente aquellos con componente patrimonial susceptible de enajenación.

La colaboración se formalizará mediante resolución interna de la Dirección del SCEJ, garantizando la correcta itineración de los asuntos y la especialización técnica. El personal del equipo de subastas cuenta con experiencia en gestión de bienes embargados, coordinación con registros públicos, validación de cargas y tramitación electrónica, lo que permite una integración operativa eficaz en procedimientos civiles de ejecución dineraria. La estructura del SCEJ permite activar apoyos funcionales entre equipos en función de indicadores de saturación, ratios de carga y disponibilidad técnica. El equipo de Subastas, por su perfil técnico y dotación reforzada, se configura como unidad de soporte estratégico para el área civil, sin perjuicio de su especialización en materia de enajenación.

6.4 Protocolo del Equipo de Subastas

El equipo de Subastas del SCEJ cuenta con un protocolo de funcionamiento específico elaborado por la dirección, en el que se establece de forma detallada la metodología de tramitación, los circuitos documentales, los puntos de control y las responsabilidades funcionales de cada integrante del equipo. Este protocolo tiene como objetivo garantizar la trazabilidad, seguridad jurídica y eficiencia en la gestión de bienes embargados susceptibles de realización forzosa.

El documento regula, entre otros aspectos:

- ❖ **Recepción y validación de mandamientos de subasta:** El equipo debe verificar la firmeza de la resolución que ordena la subasta, la correcta identificación del bien, la existencia de cargas registrales y la disponibilidad de datos técnicos para su publicación.
- ❖ **Coordinación con el portal de subastas electrónicas del BOE:** Se establecen los pasos para la carga de información en la plataforma, la generación de claves de acceso, la publicación de edictos, la apertura del plazo de licitación y el seguimiento de postores.
- ❖ **Gestión de incidencias:** El protocolo contempla la tramitación de suspensiones, anulaciones, prórrogas, errores materiales y subsanaciones, así como la comunicación con los órganos judiciales emisores y los registros públicos implicados.
- ❖ **Tramitación y liquidación:** Se detallan los procedimientos para la adjudicación del bien, la emisión de mandamientos de cancelación de cargas, la liquidación de cantidades obtenidas y la distribución de fondos conforme al orden de prelación legal.
- ❖ **Archivo y cierre de actuación:** El protocolo incluye la verificación final de cumplimiento, la incorporación de documentación justificativa y el cierre de actuación del equipo de subastas.

Este marco procedimental dota al equipo de Subastas de una operativa homogénea, segura y auditable, alineada con los principios de eficacia, transparencia y servicio público que rigen el funcionamiento del SCEJ.

6.5 Ideas de Progreso

- ❖ Formalizar la instrucción activación de refuerzos desde subastas a otros grupos de ejecución civil
- ❖ Diseñar módulos de formación cruzada en ejecución patrimonial civil.
- ❖ Implementar indicadores de saturación por equipo para activar redistribuciones automáticas.
- ❖ Consolidar el Equipo de Subastas como unidad técnica de apoyo estratégico dentro del SCEJ

7. PROPORCIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO Y REPARTO

7.1 Ratio Funcional LAJ-GP/TPA

Con el objetivo de garantizar una distribución racional, eficiente y equitativa de la carga de trabajo entre los distintos equipos, se establece el siguiente marco de organización funcional, aplicable a los grupos de trabajo constituidos en las áreas jurisdiccionales correspondientes.

La relación entre el Letrado de la Administración de Justicia (LAJ) y el personal de apoyo — Gestores Procesales (GP) y Tramitadores Procesales y Administrativos (TPA)— se ha dimensionado conforme a criterios de eficiencia y presión jurisdiccional. En términos generales, se ha adoptado una ratio estándar inferior a 1:10, entendida como el número de GP/TPA por cada LAJ asignado al grupo.

7.2 Distribución GP/TPA por Área Jurisdiccional

La proporción entre Gestores Procesales y Tramitadores Procesales en cada grupo de trabajo se establece conforme a lo previsto en las relaciones de puestos de trabajo (RPT), que definen la estructura funcional de cada unidad jurisdiccional.

Esta distribución responde a la naturaleza de los procedimientos y al grado de intervención requerido en cada área:

- ❖ **Área Civil/CA/Social:** Se establece una proporción aproximada en los grupos de trabajo de **65% GP y 35% TPA**, conforme a la RPT. Esta distribución responde a la mayor carga técnica y documental que caracteriza los procedimientos civiles, donde el gestor procesal asume funciones de mayor complejidad en la tramitación, control de plazos y resolución de incidencias.

- ❖ **Área Penal:** Se establece una proporción aproximada en los grupos de trabajo de **40% GP y 60% TPA**, también conforme a la RPT. En este ámbito, la tramitación penal requiere una mayor intervención de tramitación para elaboración documental, lo que justifica una mayor presencia de tramitadores en el equipo.

Esta segmentación permite ajustar los recursos humanos conforme a las exigencias específicas de cada jurisdicción y equipo, respetando la estructura organizativa definida por la Administración.

7.3 Reparto Equilibrado de Asuntos por Grupo de Trabajo

Una vez determinado de forma definitiva el volumen de asuntos que corresponde al SCEJ se procederá a realizar un reparto equilibrado de expedientes.

Este reparto se intentará atender y valorar los siguientes criterios técnicos:

- ❖ **Complejidad y naturaleza del procedimiento:** La evaluación de la complejidad se fundamentará en un análisis integral de las características técnico-procesales de cada procedimiento administrativo o técnico-operativo. Para ello se tendrán en cuenta:
 - **Número de fases críticas:** identificación de etapas que requieren intervención especializada, validación externa o coordinación entre grupos de trabajo.
 - **Grado de interpretación normativa:** necesidad de aplicar criterios jurídicos, doctrinales o técnicos en contextos de ambigüedad normativa, lo que implica un mayor nivel de responsabilidad y riesgo de error.
 - **Interdependencia procedimental:** existencia de vínculos con otros procedimientos, cuya resolución condiciona la continuidad o finalización del proceso principal.
 - **Nivel de automatización disponible:** identificación de procesos susceptibles de ser gestionados mediante herramientas digitales frente a aquellos que requieren intervención manual intensiva.

Este análisis permitirá establecer un **índice de complejidad ponderado**, que servirá como referencia objetiva para distribuir la carga de trabajo de manera proporcional, evitando desequilibrios funcionales y garantizando la equidad en la asignación de tareas.

- ❖ **Capacidad del grupo:** Se considerará la experiencia, especialización y la versatilidad en el manejo de procedimientos diversos y el rendimiento histórico del equipo asignado. Esta evaluación incluirá capacidad de adaptación a cambios normativos y grado de autonomía en la gestión de incidencias. Todo ello contribuirá a una

asignación racional de funciones, favoreciendo la eficiencia y la calidad en el desarrollo de las tareas encomendadas.

La valoración de la capacidad operativa del grupo se realizará mediante indicadores de desempeño y competencias, considerando:

- **Experiencia acumulada:** número de años de práctica en procedimientos similares.
- **Especialización funcional:** grado de conocimiento en áreas específicas que permita abordar procedimientos complejos con mayor solvencia.
- **Versatilidad operativa:** capacidad para gestionar procedimientos heterogéneos, adaptándose a distintos marcos legislativos y a cambios en la normativa vigente.
- **Autonomía en la gestión de incidencias:** capacidad del equipo para resolver problemas sin necesidad de escalamiento jerárquico, lo que reduce tiempos de respuesta y aumenta la eficiencia.
- **Adaptabilidad organizativa:** grado de flexibilidad para asumir nuevas metodologías de trabajo, herramientas digitales o cambios estructurales derivados de reformas normativas.

La combinación de estos factores permitirá definir un **perfil de capacidad operativa del grupo**, que servirá como base para una asignación racional de funciones. De este modo, se favorece la eficiencia, la calidad en la ejecución de tareas y la sostenibilidad del rendimiento a medio y largo plazo.

8. CONCLUSIÓN Y PERSPECTIVAS FUTURAS

El presente protocolo organizativo del SCEJ constituye una herramienta de planificación estratégica orientada a dotar de coherencia, eficiencia y especialización a la estructura funcional del servicio. Su finalidad principal es establecer una base sólida para la distribución de recursos humanos, la delimitación de equipos y grupos de trabajo, la asignación de competencias y la articulación de apoyos funcionales entre áreas, conforme a los principios de eficacia, racionalidad organizativa y servicio público que inspiran el modelo de oficina judicial.

No obstante, este documento no debe interpretarse como un marco cerrado, inmutable o ajeno a la realidad operativa. Muy al contrario, se concibe como un instrumento dinámico, susceptible de revisión, ajuste y mejora continua en función de la evolución de los datos estadísticos, la experiencia práctica acumulada, las necesidades de los órganos judiciales y

las directrices que puedan emanar del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía o del propio Ministerio de Justicia.

La puesta en marcha del modelo aquí descrito implicará, necesariamente, una fase de observación, evaluación y retroalimentación, durante la cual podrán detectarse disfunciones, cuellos de botella o desequilibrios en la carga de trabajo que requieran modificaciones organizativas.

En este sentido, el manual no pretende imponer una rigidez estructural, sino ofrecer un punto de partida coherente, técnicamente fundamentado y suficientemente flexible como para adaptarse a los cambios que impone la práctica diaria.

El SCEJ, por su propia naturaleza transversal y su exposición a múltiples jurisdicciones, debe operar bajo esquemas de flexibilidad interna, con capacidad para redistribuir recursos, activar refuerzos y soportes de trabajo, así como redefinir prioridades en función de la demanda real.

Por ello, este protocolo incorpora mecanismos de coordinación funcional, indicadores de saturación, y propuestas de mejora continua que permiten mantener la operatividad del servicio sin comprometer la especialización ni la calidad del trabajo.

Asimismo, se reconoce expresamente que la participación activa del personal —Letrados de la Administración de Justicia, Gestores Procesales, Tramitadores— será clave para la implementación efectiva del modelo.

Su experiencia, conocimiento y capacidad de adaptación constituirán el principal activo para ajustar el diseño organizativo a la realidad viva de los procedimientos y del modelo distributivo.

En definitiva, el presente manual no debe concebirse como un fin en sí mismo, sino como un instrumento de carácter dinámico, abierto y sujeto a revisión continua, diseñado para consolidar una estructura organizativa eficiente, especializada y al servicio de la ciudadanía. Su naturaleza flexible permite la adaptación a cambios, evitando una planificación rigurosa que comprometa la eficacia institucional y garantizando la sostenibilidad del sistema a largo plazo.

Se configura como una herramienta estratégica de gestión que integra criterios de eficiencia operativa, especialización funcional y orientación a resultados, favoreciendo la profesionalización de los equipos y la optimización de recursos humanos y materiales.

La finalidad última es consolidar un modelo de justicia moderna, ágil y elástico, capaz de responder con solvencia a las demandas sociales y ciudadanas, garantizando transparencia, accesibilidad y calidad en la prestación del servicio público, sin renunciar a la flexibilidad y dinamismo que exige un entorno en constante transformación.

9. BASE JURÍDICA Y NORMATIVA

El presente protocolo se sustenta en un marco normativo y organizativo que constituye la referencia esencial para la adecuada estructuración y funcionamiento de la Oficina Judicial y de los servicios comunes, proporcionando las directrices necesarias para garantizar la coordinación entre los distintos órganos, la homogeneidad en los procedimientos y la eficiencia en la gestión de los recursos. Este marco ofrece la base sobre la cual se articulan las pautas de actuación, asegurando que las funciones asignadas se desarrollen con criterios de calidad, transparencia y seguridad jurídica.

- ✓ La **Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia**, fue aprobada el día **2 de enero de 2025**, publicada en el **Boletín Oficial del Estado núm. 3, de 3 de enero de 2025**, y entró en vigor el **3 de abril de 2025**, conforme a lo dispuesto en su disposición final, estableciendo un nuevo marco organizativo para la Administración de Justicia en España mediante la creación de los Tribunales de Instancia, la reestructuración de las Oficinas Judiciales y la implantación de Oficinas de Justicia en los municipios, con el objetivo de mejorar la eficiencia, la calidad del servicio y la proximidad al ciudadano.
- ✓ **Instrucciones en vigor impartidas por el Ministerio de Justicia**, relacionadas con el funcionamiento de la Oficina Judicial, disponibles en el área privada del Portal de la Administración de Justicia (www.administraciondejusticia.gob.es), así como las dictadas por el Ilmo. Sr. Secretario de Gobierno de Andalucía y la Secretaría de Coordinación de Córdoba, en materias organizativas, comunicaciones telemáticas, uso de aplicaciones telemáticas y demás disposiciones aplicables para la mejor gestión de la Oficina Judicial.
- ✓ **DT 1ª del RD 1451/2005** en la redacción dada en el **RD 530/25 de 7 de diciembre**, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.
- ✓ **Resolución de 5 de marzo de 2025 de la Secretaría General para la Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia**, por la que se acuerda el diseño y estructura de la Oficina Judicial para los Tribunales Colegiados y Tribunales de Instancia, conforme a las previsiones contenidas en la **Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de Medidas en Materia de Eficiencia del Servicio Público de Justicia**.
- ✓ **Resolución de 22 de mayo de 2025 de la Secretaría General de Servicios Judiciales de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública de la Junta de Andalucía**, por la que se acuerda el diseño y estructura de la Oficina Judicial para los Tribunales Colegiados, Tribunales de Instancia y la Oficina de la

Secretaría de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia en la Comunidad Autónoma de Andalucía, conforme a las previsiones de la **Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero**.

- ✓ **Resolución de 7 de octubre de 2025, de la Secretaría General para la Innovación y Calidad del Servicio Público de Justicia**, por la que se aprueba la relación de puestos de trabajo del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia de las oficinas judiciales de los partidos judiciales de la Comunidad Autónoma de Andalucía en que se constituirán los Tribunales de Instancia el 31 de diciembre de 2025.
- ✓ **Orden de 10 de noviembre de 2025 de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública de la Junta de Andalucía**, por la que se aprueba la relación de puestos de trabajo de las oficinas de los partidos judiciales incluidos en la tercera fase de implantación.

10. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El presente protocolo de actuación entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, debiendo ser objeto de publicación oficial en la sede electrónica del Ministerio de Justicia y de la Consejería de Justicia de la comunidad autónoma competente, y será comunicado de manera formal y fehaciente a todos los órganos, instituciones y colectivos comprendidos en su ámbito subjetivo de aplicación dentro del Partido Judicial de Córdoba, incluyendo al Magistrado o Magistrada que ostente la presidencia del Tribunal de Instancia, a las Letradas y Letrados de la Administración de Justicia, a la Presidencia de la Audiencia Provincial de Córdoba, a la Fiscalía Provincial de Córdoba, a la Delegación de Justicia, a la Junta de Personal de funcionarios de la Administración de Justicia de la provincia, así como a los Colegios profesionales de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales.

Se establece expresamente que su observancia y cumplimiento será de carácter obligatorio para todo el personal integrante del Servicio Común de Ejecución, en cuanto órgano funcional encargado de la tramitación, gestión y ejecución material de las resoluciones judiciales, quedando sujetos sus miembros a las directrices, procedimientos y pautas operativas que en él se regulan, con el fin de garantizar la uniformidad, eficacia y seguridad jurídica en la aplicación de las medidas procesales y ejecutivas que se deriven de las resoluciones dictadas por los órganos jurisdiccionales competentes.

ANEXO I. RESUMEN DE IDEAS ESENCIALES

- ✓ El presente Manual establece el modelo de distribución de recursos humanos y cargas de trabajo del SCEJ, orientado a garantizar una gestión especializada, equilibrada y eficiente de las cargas de trabajo derivadas de la ejecución de resoluciones judiciales firmes.
- ✓ El análisis estadístico realizado pone de manifiesto una elevada pendencia estructural en el área civil, una carga moderada en el área contencioso-administrativa y social, y una carga estable en el área penal, si bien con especial atención en materia de violencia sobre la mujer debido a su especial sensibilidad y complejidad.

Resulta imprescindible que se mantenga o, en su caso, se asigne un LAJ de refuerzo, tal y como ocurre actualmente en el Juzgado de lo Penal nº 6, para garantizar la adecuada gestión de los asuntos.

- ✓ En este contexto debe hacerse constar que en el área civil la situación de pendencia estructural exige necesariamente y de forma indispensable la dotación de un mayor número de funcionarios. Sin este refuerzo de personal, el funcionamiento adecuado del servicio se ve comprometido, generando demoras que repercuten directamente en los ciudadanos y en la calidad del servicio público de la Justicia y evitar que se produzcan retrasos que afecten a la tutela judicial efectiva.

Asimismo, el refuerzo en materia de violencia de género constituye una necesidad esencial e inaplazable. La especial complejidad de estos procedimientos, unida a la sensibilidad social que conllevan, obliga a implementar dicho refuerzo a la mayor brevedad posible. Solo así se podrá garantizar una respuesta judicial rápida, eficaz y acorde con la trascendencia de los derechos en juego.

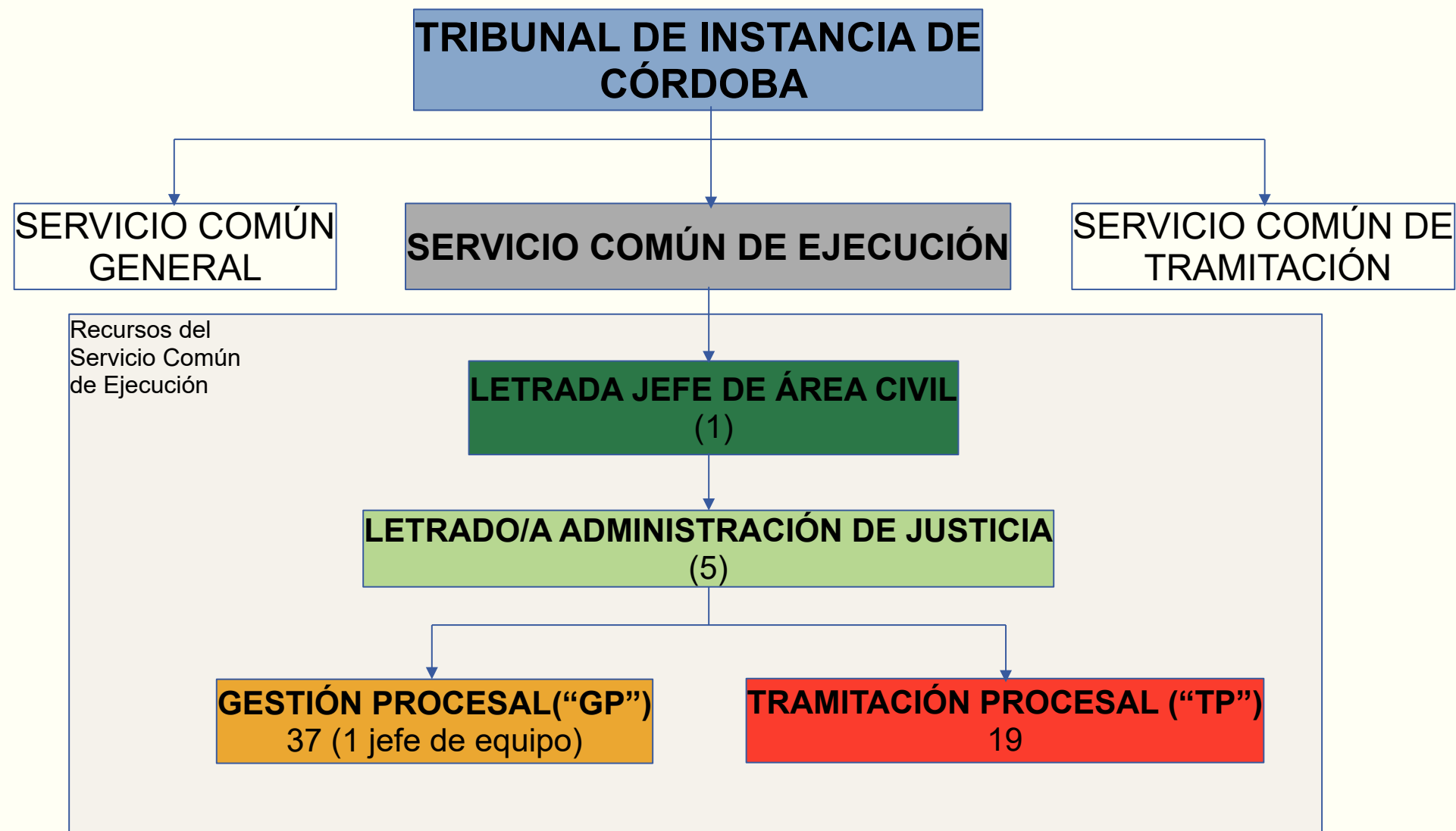
En definitiva, se identifican necesidades perentorias que deben ser atendidas con urgencia:

- **La ampliación de la dotación de personal en el área civil**, para asegurar un funcionamiento adecuado y sostenible debido a la sobrecarga estructural en dicha área, con medias por funcionario muy superior a 300 asuntos y en el entorno de 3.000 asuntos por LAJ.
- **El refuerzo específico en violencia de género**, cuya implementación inmediata resulta esencial para dar respuesta a la relevancia y sensibilidad de la materia.
- ✓ Para asegurar una distribución homogénea y evitar desequilibrios entre equipos, se prevé la activación de apoyos funcionales entre grupos. El equipo de subastas podrá proporcionar refuerzo a otros grupos cuando por las necesidades del servicio sea necesario. A tal fin se dictará por la dirección la oportuna instrucción.

- ✓ El modelo se concibe como flexible y revisable, sujeto a evaluación periódica en función de la evolución real de los volúmenes de trabajo. La planificación incorpora indicadores de carga y mecanismos de reajuste dinámico, con el fin de asegurar la mejora continua y la calidad del servicio público de justicia. En el contexto de esta idea de flexibilidad la distribución funcional de recursos humanos a grupos de trabajo contenidos en este documento constituye una orientación básica susceptible de cambio o ajuste.
- ✓ En conjunto, el SCEJ se configura como una estructura técnica especializada, adaptativa y orientada a resultados, capaz de responder de manera eficiente a la demanda de ejecución judicial, manteniendo la cohesión organizativa y la profesionalización del personal.

ANEXO II. ORGANIGRAMA DEL SCEJ

Nota: la distribución de efectivos se presenta como una propuesta estimada sujeta a datos definitivos estadísticos y otras variables que determinen la correcta puesta en marcha y evolución del SCEJ.



SERVICIO COMÚN DE EJECUCIÓN

Grupos de Trabajo

