

Llega la Nueva Oficina Fiscal

El Ministerio de Justicia y la Fiscalía General del Estado, en colaboración con las Comunidades Autónomas con competencias en materia de justicia, han sentado las bases para la puesta en marcha en todo el Estado de un nuevo modelo de Oficina Fiscal. Una nueva organización de personas y recursos, capaz de responder de forma efectiva a las necesidades del Ministerio Público.

Lejos de constituir un proyecto aislado, el desarrollo de la Nueva Oficina Fiscal camina en paralelo al proceso modernizador de la Administración de Justicia y de forma coordinada con la Oficina Judicial. Se pone en funcionamiento un nuevo servicio más ágil y eficiente, que se ha abordado desde la reflexión sobre la situación de partida de la Fiscalía y sus desafíos de futuro.



La voz de la organización

¿Qué piensan del nuevo escenario fiscales y funcionarios de la Oficina Fiscal? Contar con su colaboración constituye un factor crítico en el éxito de este proyecto. Ellos son los mayores conocedores de la realidad de la Oficina Fiscal. (Pag. 4)

Claves del proyecto

La Nueva Oficina Fiscal está basada en la coordinación, la especialización del trabajo, la articulación territorial y la mejora de la eficiencia del servicio público. (Pag. 5)

La definición del modelo

La Nueva Oficina Fiscal da respuesta a los retos actuales y futuros y acompaña la evolución hacia un fiscal más especializado (P. 13)

Las herramientas organizativas

Su objetivo es fijar pautas comunes de trabajo y definir responsabilidades, optimizando la gestión y los recursos (Pag. 18)

Plan de Implantación de la Oficina Fiscal

Fases, proyectos y actuaciones para coordinar en cada sede el despliegue progresivo de la Nueva Oficina Fiscal (Pag. 22)

La Nueva Oficina Fiscal en imágenes

Primeros eventos de presentación del proyecto del nuevo modelo organizativo de la Oficina Fiscal (Pag. 24)

Sumario

- 3** Un nuevo modelo de Oficina Fiscal
- 5** El proyecto: fundamentos del modelo organizativo
- 7** Diagnóstico organizativo y principales retos
- 13** Un modelo de referencia
- 18** Nuevas herramientas para definir pautas comunes y responsabilidades en la Nueva Oficina Fiscal
- 22** Plan de Implantación de la Nueva Oficina Fiscal
- 24** Actualidad gráfica

1 Un nuevo modelo de Oficina Fiscal

En línea con los objetivos del Plan Estratégico de Modernización del Sistema de Justicia 2009-2012, donde se recoge, entre otros, la modernización del Ministerio Fiscal y el desarrollo de una nueva Oficina Fiscal, “...para poder responder adecuadamente al importante aumento de la planta fiscal, a su nueva estructura orgánica y a las crecientes responsabilidades que recaen sobre el Ministerio Público”, el Ministerio de Justicia y la Fiscalía General del Estado, en colaboración con las Comunidades Autónomas con competencias en materia de justicia, ha definido un nuevo modelo de Oficina Fiscal adaptado a las necesidades actuales del Ministerio Público.



Patio central de la sede de la Fiscalía General del Estado

La modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, así como la reforma del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, introdujeron reformas en la organización y funcionamiento del personal al servicio de jueces y tribunales, así como en la propia estructura, organización y funcionamiento de la Fiscalía.

Pero estas reformas no habían tenido hasta ahora una continuidad lógica en la definición de una nueva organización del personal de soporte de los fiscales, que diese una respuesta efectiva a sus nuevas necesidades en paralelo con el proceso modernizador de la Admón. de Justicia.

Para hacer frente a este reto, el Ministerio de Justicia, junto con la Fiscalía General del Estado, y en colaboración con las Comunidades Autónomas con competencias en materia de justicia, ha puesto en marcha un proyecto encaminado a la definición de un nuevo modelo organizativo de Oficina Fiscal. De manera coordinada con la Oficina Judicial, su objetivo será ofrecer un servicio más eficaz y eficiente, capaz de dar respuesta a los principios de especialización e implantación territorial que rigen el funcionamiento del Ministerio Fiscal.

UN FACTOR CRÍTICO

Desde el momento inicial se ha considerado como un factor crítico contar con la colaboración y ayuda de los mayores concedores de las necesidades actuales y futuras de la Oficina Fiscal: los fiscales y los funcionarios.

En este sentido, se ha hecho necesario plantear un nuevo modelo de Oficina Fiscal capaz de responder a la misión, funciones y particularidades de los distintos centros de destino del Ministerio Fiscal, para lo cual se ha abordado una profunda reflexión sobre la situación de partida de la Fiscalía y los aspectos de mejora que requieran ser considerados en el futuro diseño organizativo.

Lo que piensan sobre la situación futura..

LOS FISCALES...

«Debería haber **grupos de trabajo que realmente fueran grupos de trabajo** y fomentaran la cohesión y el trabajo en equipo entre fiscales y funcionarios....»

“... Debe existir un **director de Oficina que se encargue de la gestión administrativa** y organización del personal funcionario, material, etc ...”

“...Sería importante **crear líneas de comunicación** entre fiscales y funcionarios. En esta carrera se peca mucho de personalismo y se debe pensar más en la Institución...”

“...**Deben definirse las funciones del cuerpo de funcionarios manteniéndose la flexibilidad** de las actividades que puedan desarrollar los mismos”

“...Donde hay poca gente **todos deben saber hacer de todo**. Que permita que si falta alguno, el otro lo cubra...”

LOS FUNCIONARIOS...

“...Es necesario la existencia de mandos intermedios, **el Fiscal jefe no puede ocuparse de los conflictos internos entre funcionarios**”

“...Sería bueno que los gestores **asumiéramos otro tipo de tareas**”...

“...la organización es un poco rígida. Si aumenta la carga de trabajo en una sección, es difícil reasignar gente. **Si se contemplan servicios comunes y mayor flexibilidad, podría resultar útil**”...

El modelo definido da una respuesta a sus principales demandas e integra la labor de ambos, de modo que se garantiza la unidad de las actuaciones realizadas, principio que rige la actividad del Ministerio Fiscal.

2 El proyecto: enfoque metodológico y fundamentos del modelo organizativo

El objetivo principal del proyecto ha sido definir y desarrollar el modelo organizativo y de funcionamiento de la Nueva Oficina Fiscal que, comprendiendo y diferenciando las distintas tipologías de Fiscalías, se fundamente en:

La coordinación

La especialización del trabajo

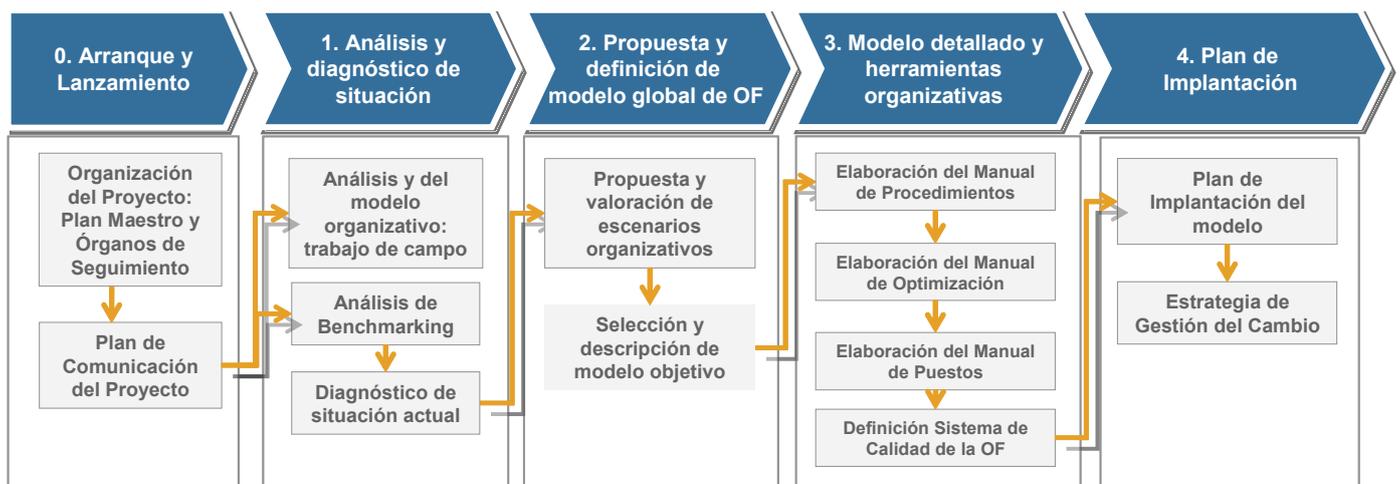
La articulación e implantación territorial

La mejora significativa de la eficacia, eficiencia y capacidad de respuesta en la gestión de los centros de destino del Ministerio Fiscal

El resultado de los trabajos realizados ha sido la definición y detalle de un nuevo modelo de Oficina Fiscal, diferenciado y adaptado a las necesidades y especificidades de las diferentes Fiscalías territoriales: Fiscalías Superiores de Comunidades Autónomas, provinciales, nacionales, etc.

Un modelo consensuado entre Administraciones que dé respuesta a las necesidades de cada tipo de Fiscalía, en atención a su magnitud y características específicas.

De conformidad con los objetivos definidos, la ejecución global del proyecto se ha desarrollado tomando en consideración el siguiente enfoque metodológico:



* Características generales del proyecto

| FASE | PLAZO DE EJECUCIÓN | RESULTADO |
|--|----------------------|---|
| Arranque y lanzamiento | Febrero 2011 | Definición detallada de los objetivos y plazos del proyecto y establecimiento de los mecanismos de participación, coordinación y seguimiento. |
| Análisis y diagnóstico de situación | Febrero a Abril 2011 | Identificación de los puntos críticos y áreas de mejora de la Fiscalía sobre los que dar una efectiva respuesta, para lograr una mayor eficiencia organizativa y funcional de la OF. |
| Propuesta y definición del modelo global de Oficina Fiscal | Abril a Junio 2011 | Definición de una estructura organizativa de referencia de Oficina Fiscal, adaptable a las particularidades de tipo y tamaño, que bajo parámetros comunes de organización haga más eficiente el trabajo de las Fiscalías. |
| Modelo detallado y herramientas organizativas | Junio a Octubre 2011 | Definición detallada, diferenciado en función del tipo y tamaño de la Fiscalía, de las funciones a realizar por todos los integrantes de la OF (Manuales de Puestos) y del modo de realizar dichas funciones (Manual de Procedimientos), así como establecimiento de recomendaciones para la organización interna de las OF (Manual de Optimización). |
| Plan de Implantación | Julio a Octubre 2011 | Definición de las acciones (estratégicas, organizativas, de recursos, sistemas y de gestión del cambio) necesarias para la implantación paulatina del nuevo modelo de Oficina Fiscal en todas las Fiscalías del territorio nacional. |

3 Diagnóstico organizativo y principales retos

Como paso previo a la definición de una nueva estructura organizativa de referencia, se realizó un análisis exhaustivo de varias Fiscalías de todo el territorio nacional.

La información obtenida durante el trabajo de campo realizado constituye una información imprescindible tanto para conocer la situación de partida de las Fiscalías como las principales necesidades a las que el nuevo modelo de Oficina Fiscal debía dar respuesta.

Con vistas a establecer la situación de partida de la OF, el análisis realizado se centró principalmente en conocer las características y peculiaridades actuales, en seis grandes áreas:

MARCO NORMATIVO

Analiza el contexto normativo y de política pública que enmarca a la organización del Ministerio Fiscal y en concreto a la Oficina Fiscal, reflexionando sobre las oportunidades y condicionantes.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAL

Profundiza en el organigrama y funcionamiento del Ministerio Fiscal, valorando la operatividad del organigrama actual, la asignación de responsabilidades y toma de decisiones y la flexibilidad de la estructura.



PROCESOS Y OPERATIVA DE GESTIÓN

Analiza los procedimientos actuales de la OF y la participación de cada integrante en su ejecución.

MODELO DE GESTIÓN DE PERSONAS Y CULTURA

Analiza la personalidad de la organización y sus integrantes y el control existente para garantizar el cumplimiento de los objetivos.

MODELO RELACIONAL

Recoge los mecanismos de coordinación existentes en la OF con otros agentes e instituciones.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Se analizan las herramientas en las que se apoya la Oficina Fiscal para realizar su actividad diaria.

A partir del análisis realizado sobre los ámbitos citados ha sido posible identificar aquellos puntos críticos y áreas de mejora, con un mayor impacto sobre

el funcionamiento actual de la organización en su conjunto, y sobre los que el nuevo modelo organizativo debía dar una respuesta.

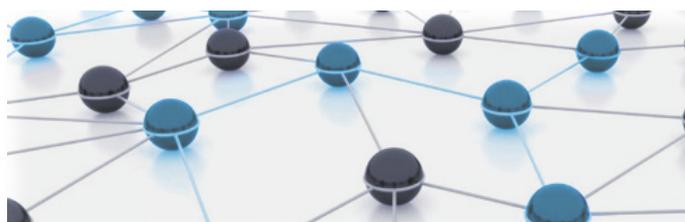
1 ESTRUCTURA Y MÉTODO DE TRABAJO CONDICIONADA POR LA ORGANIZACIÓN JUDICIAL

Históricamente, la organización de los fiscales y, de manera análoga, la de los funcionarios, ha estado condicionada por la propia organización de los órganos judiciales (distribución organizativa con arreglo a juzgados, número de procedimientos, etc.), poniendo mayor énfasis en «alinear su estructura a la de los juzgados», que en planificar una organización que responda de manera efectiva al trabajo que estos demandan del Ministerio Fiscal.

FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



La Oficina Fiscal debe superar la inercia organizativa frente a la distribución del trabajo de los fiscales y, por ende, al de la propia organización judicial y soportarse en una estructura racional pensada para responder con solidez a sus demandas.



FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



La Oficina Fiscal debe contar con un modelo de organización que, siendo adaptable a las necesidades específicas, tipología de actividad y dimensión de cada tipo de Fiscalía, permita disponer de un marco común de referencia que introduzca criterios de racionalización y optimización a nivel organizacional.



2 ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS HETEROGÉNEAS

En función de los medios humanos y materiales con que se cuenta, cada fiscal jefe es autónomo para organizar internamente la labor de los funcionarios.

Derivados de esta autonomía, y de la propia inercia del trabajo del fiscal, surgen múltiples modelos de organización y distribución del trabajo que pretenden resolver problemas comunes a los que se enfrentan.

3 EXCESIVA HORIZONTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

En la actualidad, todos los funcionarios, independientemente del cuerpo al que pertenezcan, realizan las mismas funciones con idéntico grado de responsabilidad.

Esto supone que existe un vacío de supervisión y control de la actividad que realizan los funcionarios, que tiene un impacto directo sobre el fiscal jefe, al tener que asumir estas labores.

FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



La organización de la Oficina Fiscal debe contar con puestos y mecanismos que garanticen una verticalidad en la estructura, que facilite el control sobre la actividad realizada por los funcionarios y descargue al fiscal jefe de la realización de tareas de control administrativo.

4 FUNCIONES INDIVIDUALES SUSCEPTIBLES DE SER CENTRALIZADAS

La organización del trabajo actual proporciona autonomía a los funcionarios para la realización de todas las actividades que tienen asignadas. Esto hace que no se concentren esfuerzos, se multipliquen los responsables y se dificulte el control efectivo las actividades y la calidad de las mismas.

FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



Se deben definir servicios centralizados que permitan especializar y optimizar su funcionamiento, y hacer más eficiente la actividad de los funcionarios, pero que también faciliten el control sobre la actividad realizada.



5

HETEROGENEIDAD EN PROCESOS Y MÉTODOS DE TRABAJO

El funcionamiento interno de cada Fiscalía cuenta con particularidades y diferencias y no dispone de pautas únicas de trabajo.

De manera complementaria, se identifica una ausencia de criterios internos de realización del trabajo (registro informático, custodia de expedientes, archivo, etc.) que dificulta la correcta realización de las tareas en caso de que se produzcan bajas, ausencias, asistencia a cursos, etc.

6

ADECUADA CORRESPONDENCIA ENTRE PERFILES (FISCALES Y FUNCIONARIOS) Y FUNCIONES

Existe una ruptura entre los perfiles que componen la organización y las funciones realmente desempeñadas.

Hay una participación directa tanto del fiscal jefe como del resto de fiscales en la ejecución de actividades administrativas y de soporte, mientras que la participación de los gestores en labores de coordinación depende de cada Fiscalía.

FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



Se debe realizar una reingeniería de los procedimientos actuales de la Fiscalía que normalice los criterios de actuación de todas las Fiscalías, así como dotar a todos sus miembros de las herramientas necesarias para facilitar su correcta realización.



FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



La Nueva Oficina Fiscal debe garantizar que los diferentes perfiles existentes (fiscales y funcionarios) realicen las funciones adecuadas a su responsabilidad, categoría y capacidad técnica.

6 FALTA DE APROVECHAMIENTO DE LA CAPACIDAD DEL FUNCIONARIO

Los fiscales deben asumir la importancia de delegar funciones que requieran menores conocimientos jurídicos que haga partícipes a los funcionarios de la actividad y resultados de Fiscalía.

FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



La Oficina Fiscal debe contar con una estructura organizativa que permita distribuir a los funcionarios en función de sus capacidades y conocimientos, así como aprovechar todo su potencial de modo que aporten el máximo valor a la organización.



7 AUSENCIA DE UNA VISIÓN COMPARTIDA ENTRE FISCALES Y FUNCIONARIOS

La actividad que realizan fiscales y funcionarios no se encuentra plenamente integrada y su funcionamiento en ocasiones es como el de dos estructuras diferenciadas.

FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



La OF debe contemplar en su modelo organizativo las herramientas y mecanismos que garanticen la plena cohesión y alineación de la labor realizada por ambos colectivos.

8 FALTA DE MECANISMOS DE CONTROL DE ACTIVIDAD DE LA OF

No existen definidos mecanismos de control de la actividad de los funcionarios, ni para analizar su calidad. Esto es un elemento fundamental de motivación e implicación en el trabajo, y proporciona información sobre la evolución y grado de consecución de los objetivos globales establecidos.

FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



La actividad de los funcionarios debe evaluarse de manera autónoma con respecto a la de los fiscales, para fomentar la responsabilidad por el trabajo realizado y la orientación a la mejora.

9 CULTURA ORGANIZATIVA ANCLADA EN EL ORIGEN DE LA INSTITUCIÓN

Para lograr que Fiscalía sea un destino atractivo para los funcionarios se debe potenciar la realización de tareas de mayor valor añadido, y establecer mecanismos que permitan a los fiscales delegar en ellos actividades que sirvan de estímulo y motivación.

FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



Un factor crítico para conseguir el éxito del nuevo modelo es reducir paulatinamente las posibles resistencias al cambio, facilitar los canales de comunicación e implicar a todos los agentes en el proyecto.

10 MODERNIZACIÓN TECNOLÓGICA DE LA FISCALÍA

El desarrollo tecnológico y la interoperabilidad de las aplicaciones de Fiscalía con las de los Juzgados van a hacer que el volumen de registro informático en Fiscalía sea inferior al actual.

FOCO DE ACTUACIÓN DE LA NUEVA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



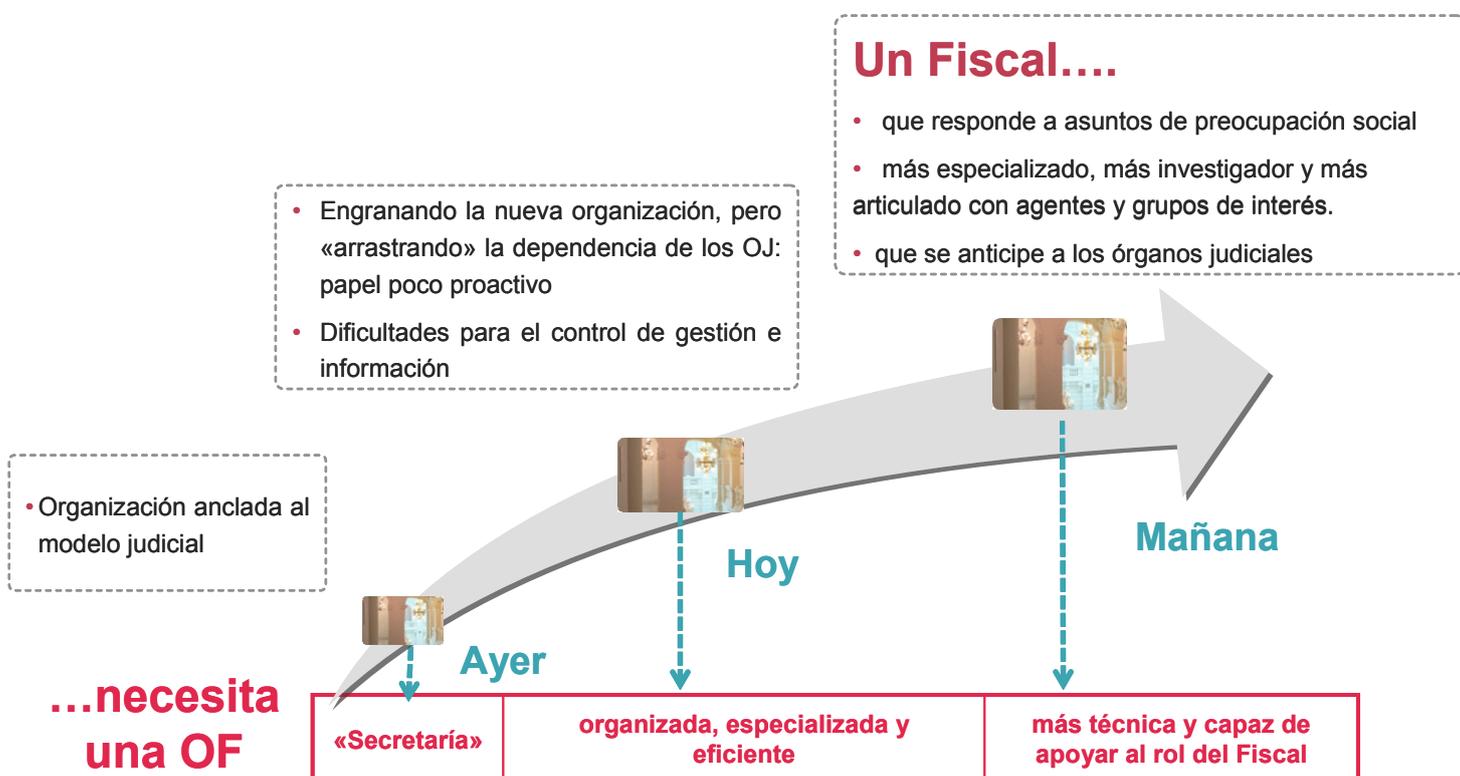
La línea de evolución de la Fiscalía hace necesario dotar de contenido a la Oficina Fiscal, en un nuevo contexto en el que las labores de registro tendrán una menor relevancia, mientras que se hará más necesario un apoyo de valor a la actividad del fiscal.



4 Un modelo de referencia

Una vez conocida la situación de partida de la Fiscalía, identificados los puntos críticos a los que debería hacer frente la Oficina Fiscal, fue posible comenzar la definición de un nuevo modelo. Un condicionante relevante para la definición de

un nuevo modelo organizativo ha sido que este debía ser capaz no solo de dar respuesta a los problemas actuales, sino también de acompañar el proceso de evolución hacia un fiscal más cercano, especializado y proactivo.



El nuevo modelo de Oficina Fiscal constituye un modelo de referencia capaz de adaptarse a las necesidades y recursos con que cuenta cada Fiscalía, en función de la dimensión y tipo (Superior, provincial, área, etc.). Ello permite ajustar la organización de cada Fiscalía de acuerdo a parámetros comunes, pero igualmente según las necesidades y recursos específicos de cada una. Las comunidades autónomas con competencias

transferidas en materia de justicia han adoptado igualmente el nuevo modelo como el referente sobre el que organizar las Oficinas Fiscales de sus respectivos territorios. Esto asegura que exista un soporte homogéneo y uniforme a la actividad fiscal en todas las fiscalías y se garantiza con ello el cumplimiento del principio de unidad de actuación que rige el funcionamiento del Ministerio Fiscal.

El modelo de referencia de Oficina Fiscal establece los criterios básicos que deben seguirse en las Fiscalías para la organización del personal de soporte y apoyo, y rompe con el modelo actual, en donde cada Fisca-

lía es autónoma para la organización y distribución del trabajo entre sus miembros. De cara a una mejor comprensión al modelo de Oficina Fiscal, es importante resaltar las siguientes consideraciones:

CONSIDERACIONES GENERALES DEL MODELO

* MODELO BASE RECONOCIBLE

Se presenta un modelo de referencia para garantizar la unidad de criterio y la racionalidad organizativa de la OF, y no un modelo único o rígido que dificulte la adaptación a la realidad de cada Fiscalía.

* CENTRO ÚNICO DE DESTINO

Cada Fiscalía y, por tanto, cada Oficina Fiscal, se entenderá como un único Centro de Destino, entendiéndose como tales las Fiscalías Territoriales (Fiscalías de las CCAA, Fiscalías Provinciales, Fiscalías de Área y Secciones Territoriales), así como las Fiscalías Nacionales (incluida la Fiscalía del Tribunal Supremo).

* ORGANIZACIONES FUNCIONALES, NO ORGÁNICAS NI ÚNICAS

La Oficina Fiscal se estructura funcionalmente en áreas y agrupaciones de primer nivel, las cuales:

- No deben entenderse como unidades estancas en la que quedará distribuido el personal del área, sino como conjunción de funciones y actividades que serán asignadas a determinados funcionarios (en exclusiva o compartidas) de forma estable o temporal
- Podrán «replicarse» o deslocalizarse (de acuerdo con la estructura y realidad de cada Fiscalía: sedes de trabajo, secciones de especialidad, etc.), siempre manteniendo la dependencia funcional de la coordinación de la Oficina Fiscal y, por tanto, la unidad de criterio en el trabajo y el control de actividad.

* AGRUPACIONES FUNCIONALES INTERCONECTADAS

Las áreas cuentan con estructura y organización, pero también con canales de interconexión y comunicación directa entre ellas, que eviten medios burocráticos y rígidos.

* COMUNICACIÓN INTERNA Y “RESPONSABILIDAD SOLIDARIA” DE LOS EQUIPOS

Los miembros de la Fiscalía pueden conocer y acceder al estado de los asuntos u otra información de competencia de un grupo funcional, contactando directamente con cualquier miembro para recibir información actualizada y de calidad, sin perjuicio de las competencias del coordinador o supervisor correspondientes.

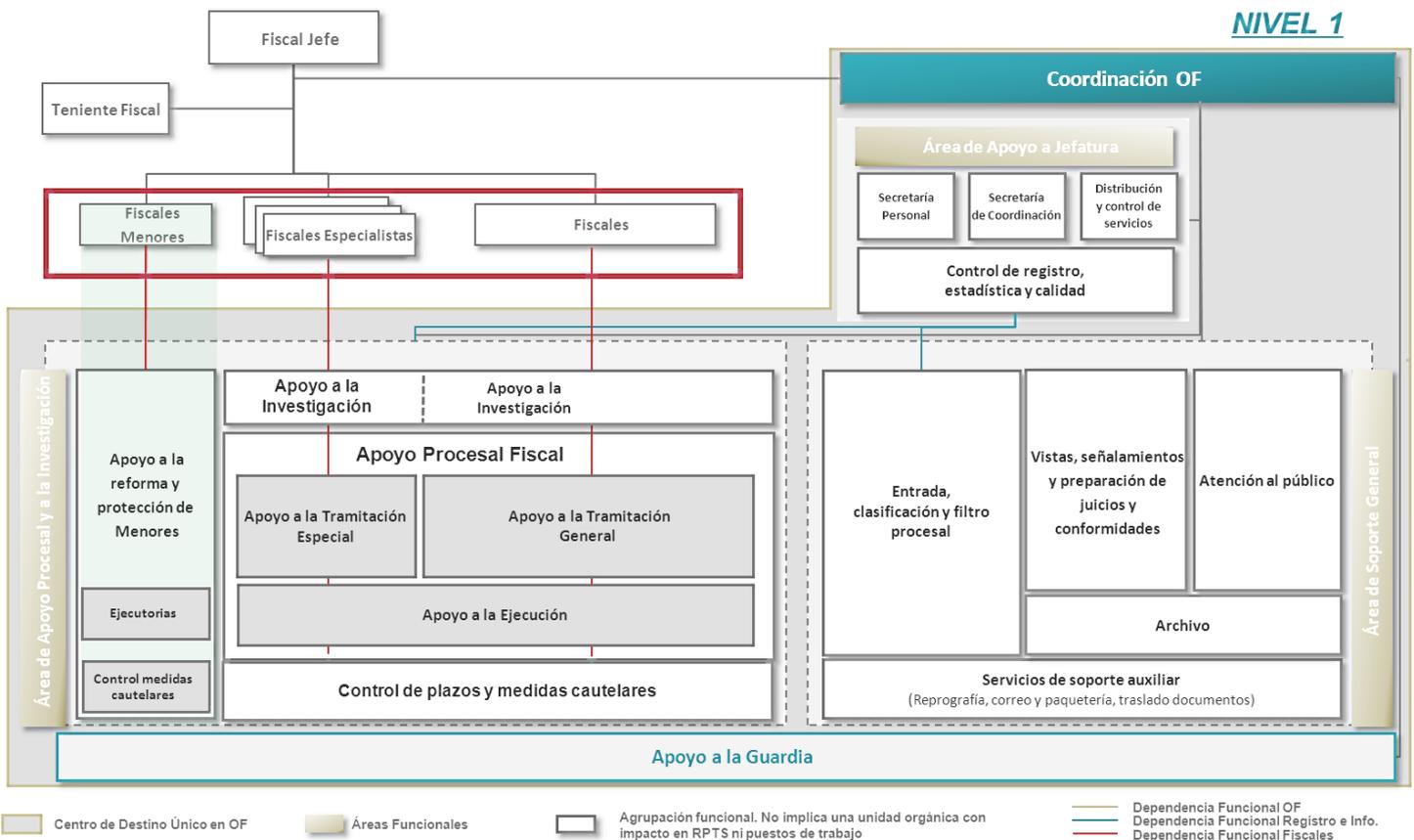
*** APOYO EN ESPECIALIZACIONES**

En especialidades con secciones previamente creadas y diferenciadas en las que se plantee una estructura de apoyo procesal, esta podrá asumir igualmente labores generales (ej. Registros, Archivo) evitando romper la cercanía y el trabajo en equipo en estas especialidades. Aplicaría una «deslocalización» del Área de Apoyo General.

*** COORDINAR O SUPERVISAR NO IMPLICA NO TRAMITAR / GESTIONAR**

Sin perjuicio de las funciones de coordinación y supervisión de los puestos diferenciados, en atención a las necesidades del servicio, estos realizarán adicionalmente las labores propias de su cuerpo que sean requeridas.

*** El modelo de Oficina Fiscal se fundamenta en la existencia de 3 «Áreas Funcionales», que apoyan a los ámbitos de actividad de Fiscalía: Estratégica, de Soporte y Negocio.**



* Principales novedades del modelo

| ÁREA / PUESTO (Y MISIÓN) | FUNCIONES ASUMIDAS |
|--|---|
| <p>COORDINADOR OF</p> <p>Dotar de mayor verticalidad a la organización y simplificar la cadena de mando</p> | <p>Apoyo al Fiscal Jefe en asuntos relacionados con organización, gestión, administración, calidad, inspecciones y mejora interna.</p> <p>Planificación, coordinación global y supervisión del trabajo de la OF.</p> <p>Gestión de personal y medios materiales.</p> |
| <p>ÁREA DE APOYO A JEFATURA</p> <p>Descargar a la jefatura de funciones administrativas y dar soporte en procesos estratégicos</p> | <p>Soporte administrativo en las labores de jefatura.</p> <p>Coordinación y enlace entre fiscales y funcionarios, durante ausencias y desplazamientos fuera de la sede fiscal.</p> <p>Asignación de servicios de guardias y cuadrantes de señalamientos.</p> |
| <p>RESPONSABLE DE CONTROL</p> <p>Supervisar la actividad realizada bajo parámetros comunes de calidad</p> | <p>Establecimiento de criterios y pautas comunes de trabajo.</p> <p>Consolidación de información estadística y de gestión.</p> <p>Control de pendencia de escritos y seguimiento del estado de los asuntos en Fiscalía.</p> <p>Verificación de la entrada y salida física de documentación.</p> |

*** Principales novedades del modelo**

ÁREA / PUESTO (Y MISIÓN)

FUNCIONES ASUMIDAS

ÁREA DE SOPORTE GENERAL

Integra funciones (principalmente de registro inicial), para lograr mayor especialidad funcional y eliminar duplicidades

Entrada, registro inicial y clasificación y reparto interno:

Realiza un filtro de las entradas, evitando que notificaciones que no requieran aportación de valor entren al flujo ordinario de trabajo de la Fiscalía. Realiza el registro inicial de la totalidad de expedientes, a excepción de aquellos con sección diferenciada. (Requiere la definición de un Fiscal, por turno, responsable de la tramitación de asuntos de elevado volumen y menor complejidad: SPs provisionales y libres, inhibiciones, etc.).

Vistas, señalamientos y conformidades:

Gestiona la agenda única de señalamientos y verifica la correcta distribución de las carpetillas para las vistas y señalamientos. Responsable de la gestión de las conformidades.

ÁREA APOYO PROCESO FISCAL

Presta soporte en la tramitación integral de las causas

Asume la «tramitación integral» incluyendo el registro informático de entradas de trámite y documentación informática de todo lo que produce el fiscal así como el resto de actividades asociadas: carpetillas, transcripciones, oficios, acceso a registros, informes, seguimiento, etc.

5 Nuevas herramientas para definir pautas comunes y responsabilidades

Una vez definido y consensuado un modelo de referencia, común y adaptable a las necesidades de las diferentes Fiscalías, se han elaborado una serie de herramientas metodológicas, con el objeto de detallar las funciones a desempeñar por cada una de las áreas de la Oficina y de los puestos que la componen, así como del modo en que realizar dichas funciones.



El objetivo de estas herramientas es establecer con claridad pautas comunes de trabajo y de organización de la labor a realizar, así como definir responsabilidades de los integrantes de la Oficina. De este modo, se establecen procedimientos uniformes de trabajo en todas las sedes de la Fiscalía, lo que simplifica la gestión

del personal y los recursos de la Fiscalía, pero también facilita la implantación del modelo de referencia en todas las Fiscalías del territorio nacional. En concreto, las herramientas elaboradas y los objetivos perseguidos con cada una de ellas son los siguientes:

MANUAL DE PUESTOS

- Ofrecer homogeneidad y unidad de criterio en la asignación de funciones y tareas.
- Facilitar el desempeño en los diferentes puestos de trabajo.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

- Identificar tareas y responsabilidades asociadas a las funciones de los miembros de la OF.
- Estandarizar tareas y unificar prácticas de trabajo.

MANUAL DE OPTIMIZACIÓN

- Definir criterios para el mejor aprovechamiento de los recursos de la OF.
- Definir normas que deben regir el funcionamiento de las Áreas.

Estos Manuales, junto con el Sistema de Gestión de la Calidad, constituyen las herramientas fundamentales para facilitar la puesta en marcha del nuevo modelo

de referencia y conseguir con ello una mayor eficiencia de la organización interna de la OF y de la labor de sus miembros.

* Manual de Puestos

UNA GUÍA PRÁCTICA

El Manual de Puestos de Trabajo se conforma como una guía práctica y de soporte para las nuevas Oficinas Fiscales. También, como una herramienta organizativa y de apoyo, que facilita el proceso de adaptación a la nueva estructura en que se presta el servicio de Fiscalía, en línea con los principios y criterios de control y supervisión que inspiran el funcionamiento de la Oficina Fiscal.

En este sentido, pretende ser un instrumento práctico para la administración del personal, a través del cual se delimitan y particularizan las funciones de los puestos de trabajo que conforman la NOF, así como los requerimientos definidos para el desempeño de los mismos.

La información sobre cada puesto se ha estructurado de manera homogénea, por medio de fichas, para facilitar su lectura y comprensión.

En cada una se recoge una descripción de las funciones más relevantes a desempeñar por el puesto, así como diversa información de interés para una mejor comprensión de las funciones requeridas: encuadre organizativo del puesto, objetivo, principales competencias, conocimientos procesales e informáticos requeridos, etc.



UN MANUAL PARA CADA FISCALÍA

Para ajustarse de la manera más precisa a los distintos tipos de Fiscalía existentes, a sus necesidades y demandas, se han elaborado distintas versiones del Ma-

nual de Puestos (en función del tamaño de la Fiscalía: pequeña, mediana, grande, y en función del ámbito de actuación: Fiscalía Provincial (incluyendo ST y Fiscales de

Área), Fiscalía de CCAA y Fiscalía Nacional que faciliten a todas las Fiscales, con independencia de sus particularidades, adaptar el nuevo modelo.

* Manual de Procedimientos

PRÁCTICAS COMUNES DE TRABAJO

El Manual de Procedimientos es la herramienta que hace posible la introducción de metodologías de trabajo y criterios de gestión homogéneos en todas las sedes de la Oficina Fiscal, con el objetivo de ofrecer un servicio más ágil, eficaz y de calidad que preste un mejor apoyo al Ministerio

Fiscal en las funciones que le son propias. El Manual de Procedimientos establece prácticas comunes de trabajo para estandarizar el modo en que se realicen las funciones asignadas en todas las sedes.

CRITERIOS DE GESTIÓN HOMOGÉNEOS

En el Manual se identifican los procedimientos (clasificados según sean estratégicos, clave o de soporte) en los que participa la Oficina Fiscal y, para cada uno de ellos y por medio de fichas descriptivas, se recoge la información más relevante: fases y subfases del procedimiento,

tareas, responsables, colaboradores, etc. Igualmente, para cada procedimiento se ha realizado una representación gráfica (flujograma) que simplifica la comprensión y ejecución de los procedimientos.

* Manual de Optimización organizativa

Tiene como finalidad establecer criterios, normas y recomendaciones que permitan a todos y cada uno de los fiscales jefe, en colaboración con el funcionario de la Administración de Justicia que ocupe el puesto de Coordinador de la Oficina Fiscal, optimizar la organización y distribución del trabajo así como el propio funcionamiento de los servicios prestados por parte de la Oficina Fiscal.

En este sentido, el Manual de Optimización se presenta como una herramienta práctica y de soporte que simplifica el proceso de adaptación a la nueva estructura organizativa y minimiza los riesgos que puede suponer implantar un nuevo modelo organizativo en las Fiscalías.

CRITERIOS, NORMAS Y RECOMENDACIONES

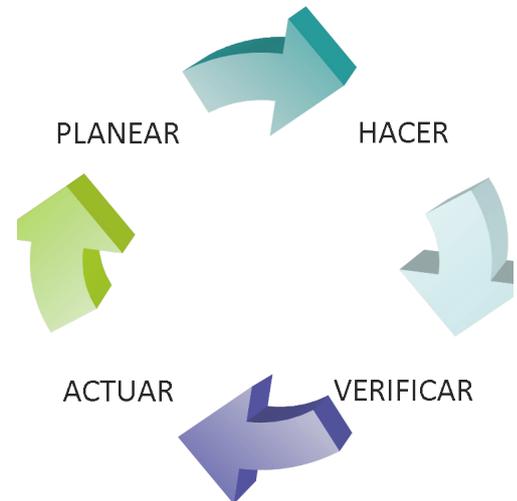
El Manual de Optimización organizativa es igualmente una herramienta abierta a continuas adaptaciones y contribuciones de los usuarios, y flexible para facilitar su adaptación a las distintas realidades existentes en cada una de las sedes del Ministerio Fiscal, que debe ser enriquecido con nuevas aportaciones que ajusten el propio Manual a la realidad en continuo cambio de cada Fiscalía.

* Sistema de Gestión de Calidad

MEJORA CONTINUA DE LA OFICINA FISCAL

El Sistema de Gestión de la Calidad de la Oficina Fiscal describe la metodología e instrumentos necesarios para asumir y avanzar en el proceso de mejora continua de la Oficina Fiscal, a través del cual se pretende incorporar la calidad como cultura.

Para ello, adapta los criterios generales del modelo de referencia del Sistema de Calidad Judicial a las particularidades propias de la Oficina Fiscal, y define un sistema que puede ser trasladado a cada una de las Fiscalías de acuerdo a sus particularidades y características propias.



ARQUITECTURA INSTITUCIONAL



Al igual que en el modelo de referencia del Sistema de Calidad Judicial, el Sistema de Gestión de la Calidad de la Oficina Fiscal estructura la arquitectura institucional en tres niveles: Comisión Estatal de Calidad (CEC), Comisión Territorial de Calidad (CTC) y Equipo de Calidad de la OF.

Para este último grupo, define las funciones que deben desempeñar sus componentes (fiscales y funcionarios) para implantar, ejecutar y gestionar el sistema y asegurar la plena satisfacción de los usuarios, destinatarios y beneficiarios de los servicios prestados.

6 Plan de implantación de la Oficina Fiscal

Una vez definido el modelo de referencia de la Oficina Fiscal, así como todas las herramientas necesarias para conocer qué y cómo deben actuar los integrantes de cada Oficina Fiscal, se ha definido una última herramienta, consistente en la planificación detallada de despliegue del nuevo modelo. Esta herramienta es el Plan de Implantación.



El Plan de Implantación describe detalladamente las etapas, fases y actividades requeridas para la puesta en marcha e implantación progresiva de la Oficina Fiscal en las distintas Fiscalías. En él se encuentran programadas, de manera secuencial y ordenada, los

proyectos y medidas necesarias para coordinar, en cada sede, el despliegue progresivo del modelo de referencia. Las diferentes fases en que se ha estructurado la implantación del nuevo modelo de Oficina Fiscal responden a los siguientes objetivos:

| FASES DE IMPLANTACIÓN | |
|--|---|
| Fase 0 Preparación | Llevar a cabo aquellas acciones necesarias en términos estratégicos, organizativos y de gestión del cambio para preparar, con la anticipación debida, la implantación del nuevo modelo de Oficina Fiscal. |
| Fase 1 Prelanzamiento | Organizar adecuadamente los recursos de cada sede y llevar a cabo las acciones de comunicación y formación necesarias durante el periodo inmediatamente anterior a la implantación del nuevo modelo. |
| Fase 2 Arranque y Estabilización | Implantar paulatinamente el nuevo modelo, monitorizar los resultados producidos, planificar y poner en marcha el Sistema de Gestión de Calidad. |
| Fase 3 Consolidación y Despliegue Progresivo | Desplegar progresiva y secuencialmente el modelo de referencia en el resto de sedes, aprovechando las lecciones aprendidas |

En cada una de estas fases se pondrán en marcha, bajo un enfoque de implantación de proyectos, medidas de diferentes ámbitos que faciliten la implantación paulatina y la consecución de los resultados espera-

dos. En concreto los ámbitos de trabajo sobre los que se realizarán acciones durante la implantación del modelo son:

ESTRATEGIA

1. Acciones estratégicas y de desarrollo normativo, necesarias para garantizar la coordinación de todos los agentes involucrados.

ORGANIZACIÓN

2. Acciones relacionadas con la adecuación del modelo de referencia a las particularidades y necesidades de cada sede.

RECURSOS Y SISTEMAS

3. Acciones destinadas a adecuar los recursos físicos, tecnológicos, etc. a las necesidades derivadas de la implantación de un nuevo modelo organizativo.

GESTIÓN DEL CAMBIO

4. Acciones destinadas a dar a conocer el nuevo modelo y sus principales características, de manera generalista para el conjunto de agentes afectados y de manera más específica para aquellas sedes en que efectivamente se vaya implantando el modelo. Entre estas últimas se incluye el Plan de Formación para cada sede, necesario para conocer en detalle el modelo así como los requerimientos para su adecuada puesta en marcha.



- ACTUALIDAD GRÁFICA - ACTUALIDAD GRÁFICA - ACTUALIDAD GRÁFICA -

PRESENTACIÓN DE LA NUEVA OFICINA FISCAL A ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DE LAS CC.AA. CON COMPETENCIAS TRANSFERIDAS EN MATERIA DE JUSTICIA

26 de octubre de 2011



El fiscal de sala de la unidad de apoyo de la Fiscalía General del Estado, José Luis Bueren, y el director general de Modernización de la Administración de Justicia, José de la Mata



Todas las fotos del evento en: 

PRESENTACIÓN A LOS FISCALES SUPERIORES DE LAS CC.AA. CON COMPETENCIAS EN MATERIA DE JUSTICIA

7 de noviembre de 2011



El fiscal de sala de la unidad de apoyo de la Fiscalía General del Estado, José Luis Bueren



Momento de la presentación en la sede de la Fiscalía General del Estado



La directora general de Relaciones con la Administración de Justicia, Caridad Hernández

+ información

Sigue los enlaces para saber más sobre:

- El nuevo modelo organizativo de la Oficina Fiscal
- Análisis y conclusiones del estudio de buenas prácticas en el Ministerio Fiscal



Fachada de la sede de la Fiscalía General del Estado

ENLACES

Ministerio de Justicia
<http://www.mjusticia.gob.es>

Fiscalía General del Estado
<http://www.fiscal.es>

Portal de la Oficina Judicial
<http://oficinajudicial.justicia.es>

El Ministerio de Justicia en Twitter
<http://twitter.com/justiciagob>

La Oficina Judicial en Twitter
<https://twitter.com/oficinajudicial>

El Ministerio de Justicia en Facebook
www.facebook.com/ministeriojusticia

La Oficina Judicial en Facebook
<http://facebook.com/laoficinajudicial>

El Ministerio de Justicia en Tuenti
<http://www.tuenti.com/justoxti>

Canal YouTube del Ministerio
<http://www.youtube.com/mjusticia>

Blog de Modernización Judicial
<http://oficinajudicial.justicia.es/blog>



¿Te gusta la Newsletter de Oficina Judicial?

Si tienes sugerencias o quieres proponernos nuevos contenidos, déjanos un mensaje en newsletter.NOJ@mjusticia.es

¡Tus comentarios nos ayudan a mejorar!



oficinajudicial

PUBLICACIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA Noviembre de 2011

Los contenidos de este boletín se editan en la Subdirección General de Programación de la Modernización del Ministerio de Justicia. Cuando no fuera así, se citará la fuente de procedencia.

