

Asociación defiscales

ENTRE EL DÉFICIT ESTRUCTURAL Y LA FALTA DE ESTRATEGIA: PLANIFICAR EL FUTURO DEL MINISTERIO FISCAL

La gestión de los recursos humanos en las instituciones públicas es fundamental para asegurar el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Estado. En el concreto ámbito de la Administración de Justicia y en particular en el ámbito del Ministerio Fiscal, esta cuestión adquiere especial relevancia por tener impacto directo en la eficacia del sistema judicial y en la tutela de los derechos de los ciudadanos.

Hasta la fecha, el criterio fundamental en que se ha basado la planificación de RRHH en el seno del Ministerio Fiscal y en concreto para determinar el número de plazas en oposiciones ha sido el de la **tasa de reposición**, es decir, el número de plazas que se han venido convocando en las oposiciones ha dependido básicamente del número de jubilaciones, fallecimientos y renuncias o bajas definitivas por otras causas.

Sin embargo, este sistema ha demostrado en la práctica ser insuficiente y ha derivado en problemas ya que, aunque la convocatoria de plazas pretende ajustarse a las necesidades del sistema, no siempre en la práctica se ha conseguido derivando en situaciones indeseadas como la situación de expectativa de destino en que muchos nuevos fiscales han accedido a la carrera después de años de estudio.

El Ministerio de Transformación Digital y Función Pública anunció el 31 de enero de 2024 la eliminación de la tasa de reposición a partir de 2025 como criterio para convocar plazas de funcionarios a la vista de los problemas que la aplicación de la misma provocaba y que derivaba en importantes desajustes entre las necesidades de oferta y demanda. Este anuncio que, sin duda, puede tener importantes consecuencias para la planificación de la plantilla del Ministerio Fiscal, es insuficiente si no conocemos cuales son los criterios que se van a aplicar para una planificación eficiente de recursos humanos en la institución que atienda a las peculiaridades y necesidades de la misma.

Sobre la base de esta idea el objetivo de este trabajo es señalar cuáles entendemos deben ser esos criterios a fin de desarrollar una **planificación estratégica a medio y largo plazo** de la plantilla fiscal que permita ajustar el número de plazas convocadas en las oposiciones a las necesidades reales.

1.- Entendemos en primer lugar que el punto de partida de la nueva planificación de recursos humanos del Ministerio Fiscal ha de ser la perspectiva de la atribución de la dirección de la investigación de los delitos al Ministerio Fiscal.

La posibilidad de asumir la dirección de la investigación penal que se anuncia en el proyecto de Ley de Enjuiciamiento Criminal que se encuentra en trámite implica la necesidad de plantear una nueva estructura del Ministerio Fiscal y un incremento notable de personal que exige una planificación de recursos humanos eficiente de la que, sin embargo, carecemos. Cualquier plan de recursos humanos que se efectúe a medio o largo plazo debe partir de conocer cuál es la real vocación de atribución de la fase de investigación al Fiscal y en qué plazos y condiciones, a fin de adaptar las plazas que se creen y oferten en sucesivas oposiciones a las reales necesidades que esta situación generaría para la institución.

Frente a ello, la anunciada próxima creación de 500 plazas de jueces y 200 de fiscales no parece avanzar en este sentido, contribuyendo sin embargo a aumentar la desproporción entre ambas plantillas que desde hace años se viene intentando paliar.

2.- En segundo lugar, entendemos que una planificación efectiva de la plantilla de la carrera debe basarse en criterios de **necesidad estructural y carga de trabajo**.

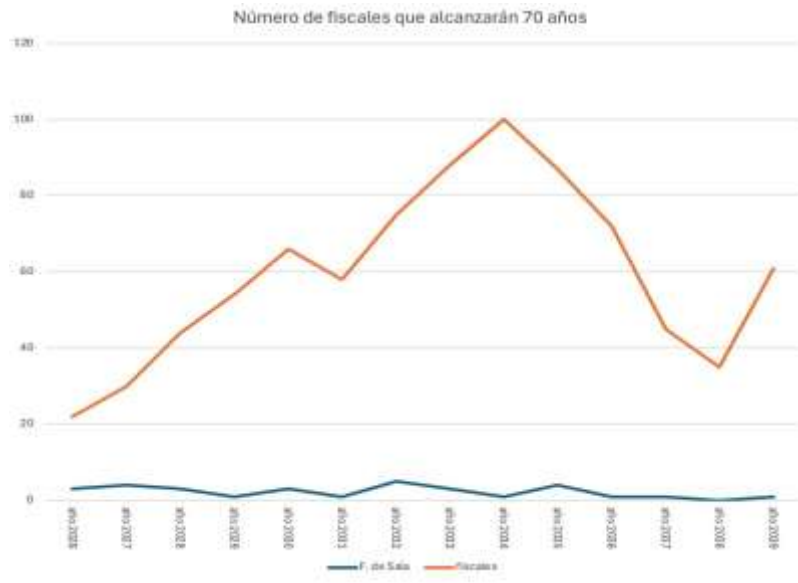
La anunciada creación de 200 plazas no se acompaña de una planificación que permita una distribución real de efectivos atendiendo a criterios, no de mera equidad entre territorios, sino a criterios objetivos de necesidad real de refuerzo de determinadas fiscalías notablemente más sobrecargadas ya sea atendiendo a criterios de densidad de población, litigiosidad o de carga de trabajo de los fiscales.

Para ello es necesario partir de un estudio real de la carga de trabajo por Fiscalías basado en criterios objetivos (ratio de fiscales/población, número de asuntos por fiscal, tiempo medio de tramitación de procedimientos).

3.- En tercer lugar, entendemos que el nuevo modelo que se diseñe debe establecer un **sistema de planificación flexible**, capaz de anticipar las necesidades futuras de personal y adaptarse a fenómenos como el envejecimiento de las plantillas o el aumento de la litigiosidad.

Esta perspectiva resulta especialmente relevante en el ámbito del Ministerio Fiscal, donde en los próximos años se prevé un número significativo de jubilaciones. En el primer cuadro se muestra el número de fiscales que

cumplirán 70 años en las próximas 10 anualidades a la vista de los datos publicados en el último escalafón.

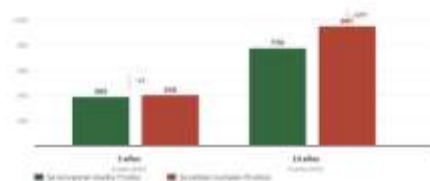


A continuación, vamos a presentar cuatro gráficos que explican la preocupante situación que presenta la Carrera Fiscal y que ponen en evidencia la ausencia de una estrategia ordenada.

GRÁFICO 1

Incorporaciones frente a jubilaciones previstas

Número acumulado de fiscales, horizontes de 5 y 10 años



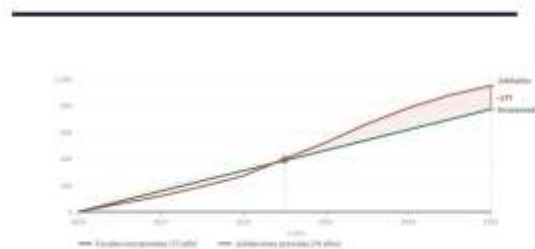
Déficit acumulado: En cinco años, la diferencia es de 13 fiscales. En diez años, el déficit asciende a **177 plazas**, equivalente a más de dos promociones completas, sin contar jubilaciones anticipadas ni ceses por otras causas.

Teniendo en cuenta los datos de los últimos 3 años y la actual convocatoria de 80 plazas (que finalmente supondrá la incorporación de menos de 80 nuevos fiscales, pues siempre quedan plazas sin cubrir), y arrojando una media de 77 plazas de fiscales cubiertas al año, no se cumpliría siquiera con la tasa de reposición.

GRÁFICO 2

Evolución acumulada: incorporaciones frente a jubilaciones

Fiscales acumulados por año, proyección
2025-2035

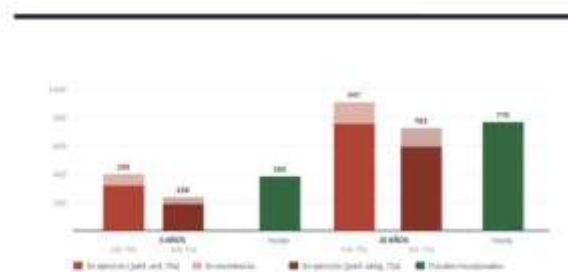


Y ello sin perjuicio de las jubilaciones anticipadas o ceses por cualquier otra causa que pudieran darse en los próximos años.

GRÁFICO 3

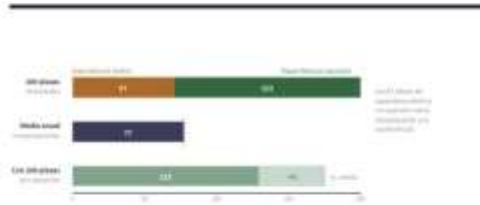
Desglose de jubilaciones previstas por situación administrativa

Fiscales en ejercicio y en excedencia;
jubilación ordinaria (70 años) y obligatoria
(72 años)



En relación con el anuncio de una eventual creación de nuevas plazas para la Carrera Fiscal, merecen añadirse otros datos.

GRÁFICO 4

Las 200 plazas anunciadas:
análisis de su impacto realDistribución de las plazas y comparación con
la media anual de incorporaciones

Nota sobre las 200 plazas: De las 200 plazas anunciadas, al menos 67 deberían destinarse a los fiscales actualmente en situación de expectativa de destino para que adquieran plaza en propiedad. Solo 123 plazas estarían disponibles por oposición libre, lo que representa únicamente **46 plazas adicionales** sobre la media de los últimos cuatro años — insuficiente para cubrir la tasa de reposición incluso con esta medida extraordinaria.

En conclusión:

- El Ministerio Fiscal carece de una planificación moderna y eficiente de sus propios recursos humanos, habiéndose basado exclusivamente durante años en la tasa de reposición lo que ha generado problemas estructurales de insuficiencia de la plantilla, excesiva y desigual carga de trabajo y la indeseada situación de expectativa de destino de las nuevas promociones de fiscales.
- La planificación de recursos humanos en el Ministerio Fiscal deberá atender en primer lugar, a la necesidad real de la institución derivada de los nuevos retos que derivan de las reformas legislativas en trámite a fin de evitar que, ante necesidades sobrevenidas derivadas de las mismas, se adopten soluciones de emergencia que dejen de lado los tradicionales principios que han regido el acceso a la carrera, de mérito y capacidad.

- Además dicha planificación deberá basarse en un estudio serio, racional y basado en criterios objetivos, de la carga de trabajo de las Fiscalías y los/las fiscales, sin dejar de lado las necesidades que van a derivar del previsible elevado número de jubilaciones que se prevén a medio/largo plazo en la carrera.

Sobre la base de lo anterior, debemos insistir en la necesidad de diseñar un **nuevo modelo de planificación de recursos humanos en el Ministerio Fiscal** que combine:

1. **El criterio tradicional de la tasa de reposición, con una previsión a largo plazo del número de jubilaciones.**
2. **La atención a la carga de trabajo efectiva por fiscal y por especialidad.**
3. **Ratios territoriales ajustados a densidad de población y litigiosidad.**
4. **Capacidad de formación y absorción de nuevos funcionarios a fin de evitar situaciones de expectativa de destino.**
5. **Evaluación periódica y ajuste estratégico** ante cambios legislativos y sociales.

Solo un nuevo enfoque basado en criterios modernos permitirá **convocar plazas de forma más racional, eficiente y justa**, anticipando déficits y evitando la sobrecarga en determinados servicios o territorios.

Madrid a 25 de marzo de 2026

ASOCIACIÓN DE FISCALES