

Sin embargo, el Real Decreto-Ley 6/2023 de 19 de diciembre por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de Servicio Público de Justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (en adelante RDL 6/2023) establece en su Art. 108.2, relativo a la Oferta de Empleo Público, en el segundo párrafo que *“Las convocatorias deberán publicarse en el mismo año natural de la publicación en el BOE de la OEP, en la que se incluyan las citadas plazas”*.

Esta circunstancia, y dado que el acuerdo de inicio data de finales del mes diez del año, nos da un reflejo de la situación anómala sufrida y que tras los informes elaborados por las distintas áreas nos hubiese llevado a una fecha aproximada de finales/principios de noviembre/diciembre.

En ese mes de diciembre y tras la publicación de la OEP, se tenían que haber convocado todos los procesos, cosa de muy difícil consecución habida cuenta del mes que se trata donde existen numerosos días festivos que utilizan muchos empleados para disfrutar de sus vacaciones de navidad.

Ello provocó que durante el año 2025 no se procediese a la publicación de la OEP, encontrándonos en estos momentos a inicios del año 2026 y teniendo todo el año para cumplir las disposiciones normativas mencionadas, aunando en una única, las dos últimas ofertas de la CAM que se corresponderían con la del año 2025 y 2026.

Tal extremo obliga a esta Administración a tener que ofertar todas las plazas que tenemos ocupadas en estos momentos por personal interino por vacante y personal laboral temporal.

Para tener una imagen clara del sistema de reposición, hay que seguir en el mismo articulado mencionado en la LPGE, donde reza del siguiente modo:

La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

- a. En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.
- b. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.
- c. La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

Esto obliga a reponer aquellas plazas que han sido desprovistas de su personal como consecuencia de la baja o jubilación del mismo, incrementando en un porcentaje la reposición en torno a la totalidad de bajas/jubilaciones para paliar necesidades administrativas diversas con funcionalidades nuevas o sobrecarga laboral.

Todo lo expuesto hasta el presente tiene por finalidad delimitar el marco jurídico aplicable y reflejar la situación normativa actual. En coherencia con ello, procede seguidamente relacionar las plazas que se incorporan a la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2026, dentro de los márgenes derivados del régimen presupuestario vigente como consecuencia de la prórroga operada.

III.- Plazas caducadas

En el mismo momento de la aprobación de la presente Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio 2026, se incluyen las plazas ofertadas en la OEP de 2022 cuyos procesos selectivos no se han iniciado a la fecha actual o que han finalizado sin que hayan sido provistas por ningún aspirante (habiendo pasado más de 3 años desde su oferta).

En consecuencia, dichas plazas se reincorporan a la Oferta de Empleo Público 2026, pasando a formar parte de la planificación vigente y quedando habilitadas para su posterior convocatoria pública, de conformidad con los principios de eficiencia en la gestión de los recursos humanos y de adecuada ejecución de las ofertas de empleo.

Sobre las plazas que se encuentran en estos momentos en convocatoria y que no han sido provistas o realizado examen alguno, hay que precisar el régimen jurídico aplicable a la caducidad de plazas ofertadas en procesos de empleo público en España en el que se exige que la ejecución de la oferta de empleo público se realice en un plazo improrrogable de tres años, transcurrido el cual las plazas no cubiertas caducan. Este plazo y sus consecuencias están expresamente recogidos en la legislación vigente y han sido confirmados y aplicados por la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

Esta regla, recogida en el [artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público](#), ha sido interpretada y aplicada por el Tribunal Supremo, que ha confirmado la naturaleza improrrogable del plazo y las consecuencias jurídicas de su incumplimiento, como la imposibilidad de cubrir las plazas fuera de plazo.

La jurisprudencia refuerza así la obligación de las Administraciones de respetar estrictamente el plazo legal, garantizando la seguridad jurídica y la transparencia en el acceso al empleo público.

Por otro lado, la caducidad de las plazas ofertadas no impide que la Administración pueda incluirlas en una nueva oferta de empleo público si persiste la necesidad de su provisión.

En este caso, deberá iniciarse un nuevo proceso selectivo, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, y garantizando la transparencia y la seguridad jurídica en el acceso al empleo público.