

Hacienda y los sindicatos quieren unificar los criterios para hacer fijos a los interinos

CSIF calcula que 50.000 trabajadores podrían quedarse fuera con la disparidad actual

Educación y sanidad, las áreas más afectadas

Raquel Díaz Guijarro

22 de noviembre de 2017

Con el compromiso del Gobierno de que los salarios de los empleados públicos no se verán congelados el año que viene aunque este empiece con los presupuestos prorrogados, Hacienda y los sindicatos de funcionarios retomaron este martes las negociaciones sobre otro de los asuntos capitales para este colectivo: la estabilización del empleo interino.

La secretaria de Estado de Función Pública, Elena Collado, se reunió ayer con representantes de los tres sindicatos con mayor presencia en el sector público, CC OO, UGT y CSIF, para evaluar el nivel de cumplimiento del acuerdo suscrito en marzo pasado y preparar la oferta de empleo público. Según los datos de CSIF, en estos momentos se quedarían fuera 50.000 trabajadores del volumen inicial de plazas previsto, 25.000 en sanidad y otros 25.000 en educación, por las diferencias de criterio que están aplicando unas comunidades autónomas y en el diseño de cómo deben ser los procesos de estabilización del empleo interino.

Por ello, los sindicatos y Hacienda se comprometieron a trabajar de manera conjunta en un documento que fije los criterios generales que deberán asumir las regiones en sus procesos de selección.

Tal y como explicó Antonio Cabrera, de CC OO, Hacienda les hizo entrega de un informe con su propuesta de criterios generales al que ahora los sindicatos podrán presentar alegaciones hasta el próximo viernes 24.

En cualquier caso, lo que sí parece cierto es que frente a una cifra inicial de 270.000 interinos que podrían pasar a ser fijos, el volumen final es muy probable que se quede incluso por debajo de los 250.000. Sobre algunos de los aspectos que incluyó Hacienda en dicho escrito de criterios generales, CC OO destacó que existe consenso en que antes de la estabilización de plazas de interino se lleve a cabo un concurso de traslados previos. También aplaudieron que el Gobierno garantice que ninguna fase de méritos o concurso previo podrá otorgar al aspirante más del 40% del baremo final.

En definitiva, los sindicatos exigieron que se fijen calendarios de actuación común, que los temarios estén coordinados y que se valoren los mismos méritos en todos los territorios. El objetivo es garantizar la transparencia en los exámenes y, sobre todo, el principio de igualdad de oportunidades.

Contrataciones

Y todo ello en un contexto en el que las cifras de la última Encuesta de Población Activa (EPA) demuestran que vuelve a aumentar el empleo en el sector público, al tiempo que se aumenta la precariedad de las contrataciones (casi el 90% de las registradas en el tercer trimestre fueron temporales), según pone de manifiesto un informe realizado por CC OO.

“Es necesario convocar ofertas de empleo público que permitan mejorar la calidad de los empleos, además de recuperar los más de 300.000 puestos de trabajo que se han perdido en las Administraciones públicas desde que se inició la crisis, para lo que resulta imprescindible eliminar la tasa de reposición”, añade el sindicato en su análisis de la EPA.

Así, esta estadística muestra cómo en el tercer trimestre de este año se crearon 58.300 empleos respecto a los tres meses anteriores y 58.200 más que hace un año en idéntico periodo. El detalle de las cifras revela que aumenta más el empleo entre las mujeres que entre los hombres, ya que en el último año se han generado 13.000 puestos de trabajo entre los hombres y 44.800 en el caso de las mujeres, lo que supone subidas del 1% y del 2,7%, respectivamente.

Pese a este suave repunte de la contratación en las Administraciones, el envejecimiento de las plantillas continúa en aumento. El 43,1% de sus trabajadores tiene más de 50 años. Mientras, el colectivo de los menores de 30 apenas representa el 6,5%. Si bien está subiendo la contratación de los menores de 30 años (un 9,4% respecto al trimestre anterior y un 6,6% respecto a hace un año), no es suficiente para compensar el proceso de envejecimiento de las plantillas.

Por nivel de Administración, la autonómica y la local fueron las que más incrementaron sus plantillas en el tercer trimestre de este año al registrar avances del 2,1% y del 2,6% sobre el mismo periodo del año anterior, respectivamente. Por tipo de contrato, de las 58.200 colocaciones contabilizadas en los últimos doce meses, el 87,45% fueron temporales, lo que provoca que la tasa de temporalidad pase del 22,9% en 2016 a un 24,1% en el tercer trimestre de este 2017. Otro hecho que ponen de manifiesto los sindicatos es que la duración de los contratos en el sector público, como en el privado, es cada vez menor. Así, en el último año, los contratos de menos de un mes se incrementaron un 20,7% frente al descenso del 10,9% en la contratación de tres años o más.

Sin acuerdo sobre la plusvalía

La reunión que mantuvieron este martes representantes de la Secretaría de Estado de Hacienda con la dirección de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) para abordar la reforma del impuesto de plusvalía terminó sin acuerdo. Ambas partes solo suscribieron el compromiso de volver a verse en los próximos días para que los técnicos pacten los cambios de este polémico tributo.

Documentos. Por el momento, Hacienda se inclina porque sean las escrituras de compraventa de los inmuebles los documentos encargados de probar si ha habido o no ganancia en la transacción. El Tribunal Constitucional declaró nulos los preceptos de la Ley de Haciendas Locales que obligaban a tributar por plusvalía en base a una fórmula que primaba el tiempo que había estado el bien en propiedad del vendedor y no el precio de mercado al que se transmitía y si había habido o no una ganancia patrimonial.

Recursos. La otra cuestión que resta por dilucidar es qué pasará con los recursos que están interponiendo los contribuyentes, tanto en la vía administrativa como la judicial, cuando consideran que no deben pagar este impuesto.