

PRESUPUESTOS GENERALES DE CANTABRIA 2023

PROGRAMA DE ACTUACIÓN PLURIANUAL 2023 - 2025

ENTIDAD: FUNDACION PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA

FICHA DESCRIPTIVA DE LA ENTIDAD

1.- Normativa básica de aplicación a la Entidad.

La **FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA**, en adelante la Fundación, es una **fundación privada** perteneciente al **sector público institucional**, tal y como define la Ley 5/2018 de 22 de noviembre, de Régimen Jurídico del Gobierno, de la Administración y del Sector Público Institucional de la Comunidad Autónoma de Cantabria, y su ámbito de actuación geográfico es la Comunidad Autónoma de Cantabria

La Fundación se constituyó mediante escritura pública otorgada el 2 de agosto de 1996, y está regulada por sus Estatutos, por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.

Se halla inscrita como Fundación, con la clasificación de **laboral**, con fecha 16 de julio de 1997, en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Es asimismo considerada **medio propio** de la Administración autonómica en virtud de lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, norma a la que, paralelamente, ha de atenderse la Fundación para la adquisición de bienes y servicios para su funcionamiento.

Igualmente son de aplicación todas aquellas normas que lo son al sector público fundacional del Gobierno de Cantabria, entre ellas:

- Ley 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria
- Ley 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública

Por último, el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria, firmado el 22 de junio de 2010 por las organizaciones fundacionales CEOE Cepyme Cantabria, UGT y CCOO de Cantabria, y publicado en el BOC del 14 de julio de 2020, forma parte del marco normativo que regula la actividad de la Fundación, en concreto, para todo lo relacionado con la actividad en mediación-conciliación y arbitraje laborales.

2.- Objeto social y fines de la Entidad.

De acuerdo con la literalidad del artículo 6 de sus Estatutos, la Fundación tiene por objeto:

- ▶ el ejercicio de las funciones de **conciliación, mediación y arbitraje** en beneficio de las empresas y los trabajadores de Cantabria, derivadas del Acuerdo Interprofesional de Cantabria suscrito, o que se suscriba, en base a lo dispuesto en los artículos 63 y 154 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral y los artículos 83 y 91 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores;

- ▶ la gestión del **Acuerdo Interprofesional de Cantabria** firmado para la solución extrajudicial de conflictos laborales por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- ▶ contribuir al **estudio, prevención y resolución de los conflictos laborales**;
- ▶ la potenciación de las **relaciones laborales** y la **negociación colectiva**;
- ▶ prestar **apoyo técnico y material a órganos de participación institucional** con competencias en materia de relaciones laborales; y
- ▶ contribuir a la **cohesión social**, el aumento de la **calidad del empleo** y la **competitividad** de las empresas.

De acuerdo con el artículo 7 de los mencionados Estatutos, **el desarrollo de los fines** de la Fundación se efectuará, entre otros modos posibles, a través de alguna de las formas siguientes de actuación:

- ▶ Gestión de centros propios
- ▶ Concesión de ayudas económicas
- ▶ Participación en el desarrollo de las actividades de otras entidades que realicen actividades coincidentes o complementarias con las de la propia Fundación
- ▶ Participación en proyectos, programas y actividades de carácter sociolaboral
- ▶ Estudio, prevención y resolución de conflictos laborales

3.- Estructura y comparación del capital o patrimonio social.

La Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria no cuenta con accionistas.

4.- Conjunto de entidades de la consolidación.

La Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria no presenta presupuestos ni programas de actuación de forma consolidada.

<p>PRESUPUESTOS GENERALES DE CANTABRIA 2023</p> <p>PROGRAMA DE ACTUACIÓN PLURIANUAL 2023 - 2025</p>
<p>ENTIDAD: FUNDACION PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA</p>
<p>MEMORIA DE LOS PRESUPUESTOS DEL EJERCICIO 2021 (LIQUIDACIÓN)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Señala las principales desviaciones que se han producido con relación a los Presupuestos de Explotación y Capital del ejercicio 2021 aprobados en su día. <p>Las principales desviaciones se han originado en la partida de Mediaciones, Conciliaciones y Arbitraje</p> <ul style="list-style-type: none"> • Explica las principales causas de tales desviaciones. <p>Para el año 2021 la Fundación presentó un plan de actuación que recogía una previsión de recursos económicos a emplear por la Fundación por importe total de 1 104 973,00 euros. Finalmente se han empleado 1 092 334,84 en el que dicha desviación favorable se debe principalmente a que la partida de Mediaciones, Conciliaciones y Arbitraje se ha ejecutado en 449 962,28 euros. Inicialmente se había asignado a esta cuenta un presupuesto de 475 000 euros, se ha ejecutado un 94,73%. Esta se puede justificar por dos motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El número de expedientes finalmente tramitados no ha alcanzado el número previsto en el presupuesto; - y las medidas adoptadas de vinculación de expedientes para racionalizar el gasto.
<p>PRESUPUESTOS GENERALES DE CANTABRIA 2023</p> <p>PROGRAMA DE ACTUACIÓN PLURIANUAL 2023 - 2025</p>
<p>ENTIDAD: FUNDACION PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA</p>
<p>MEMORIA DE LOS PRESUPUESTOS DEL EJERCICIO 2022 (AVANCE)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Señala las principales desviaciones que se han producido con relación a los Presupuestos de Explotación y Capital del ejercicio 2022 aprobados en su día. <p>Según el análisis actual, no se prevén desviaciones significativas sobre los presupuestos de explotación y capital aprobados para el ejercicio 2022.</p> <p>Se ha realizado provisión para dar cobertura en el eventual caso de que el incremento de salarios para los empleados públicos pactado por el Gobierno de España y los sindicatos CCOO y UGT se trasladase al convenio de aplicación en la Fundación (VIII Convenio para el Personal Laboral al Servicio de la Administración del Gobierno de Cantabria). La misma quedaría absorbida dentro del presupuesto previsto, realizando los ajustes necesarios en otras partidas de gastos corrientes.</p>

- Explica las principales causas de tales desviaciones.

Dado que a fecha de la realización del documento no se prevén desviaciones significativas, no hay información que completar en este apartado.

PRESUPUESTOS GENERALES DE CANTABRIA 2023

PROGRAMA DE ACTUACIÓN PLURIANUAL 2023 - 2025

ENTIDAD: FUNDACION PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA

MEMORIA DE LOS PRESUPUESTOS DEL EJERCICIO 2023 (PREVISIÓN)

- **Hipótesis de la evolución de los principales indicadores macroeconómicos que hayan servido de base para la elaboración de los programas de actuación plurianual.**

Contexto económico: si bien los analistas apuntan a un posible periodo de recesión, también es cierto que debido a que las causas serían principalmente exógenas, no se prevé por este motivo una conflictividad similar a la del periodo de 2009, sino más bien progresiva como en otros periodos de situación económica recesiva, y más especialmente atendiendo a las políticas socioeconómicas lanzadas desde Europa. Además, el Observatorio de morosidad de la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) sitúa a Cantabria como la comunidad autónoma con menor índice de morosidad empresarial, y siendo además la que más redujo su PMP en el ejercicio.

Contexto sociolaboral: tras dos ejercicios de adaptación normativa en este ámbito, se espera un 2023 más contenido. Además, se ha de atender especialmente a que las últimas adaptaciones normativas han virado hacia la flexibilización de las relaciones laborales para favorecer la suspensión de los contratos sobre la extinción. En cuanto a las relaciones colectivas, si bien se espera un último trimestre del año con posibles movilizaciones a gran escala, también es cierto que no se espera que los efectos de las mismas se extiendan más allá del primer cuatrimestre de 2023, ni desvirtúen con ello la actividad normal de la Fundación.

Contexto político: tomando como referencia periodos similares, la proximidad de las elecciones ha resultado ser un elemento que ha venido acompañado de estabilidad en las cuestiones de conflictividad laboral.

- **Principales premisas sobre las que se asienta el planteamiento de las líneas estratégicas de la entidad.**
 - ▶ Techo máximo de gasto: +3% sobre el presupuesto 2022
 - ▶ Incremento salarial: +1,5 en 2022 que se llevará a las tablas sobre las que aplicar +2% (y hasta +3%) en 2023
 - ▶ Incremento moderado de expedientes de mediación-conciliación vs cierre previsto 2022 (+5%)
 - ▶ Coste medio de expedientes LTM agosto 2022: individuales, 73,16€; colectivos/huelgas: 275,46€.
 - ▶ Desarrollo de las licitaciones que potencien un ahorro de costes y/o una potenciación de la profesionalización de la gestión de la Fundación

- **Previsiones plurianuales de los objetivos a alcanzar.**

- ▶ 100% cobertura a las solicitudes de mediación-conciliación y arbitraje
- ▶ Implementación de los planes de acción del Consejo de Relaciones Laborales
- ▶ Implementación de los proyectos de digitalización de procedimientos de la Fundación
- ▶ Profesionalización de la gestión de la Fundación
- ▶ Dar continuidad al plan de desarrollo y recualificación de la plantilla de la Fundación
- ▶ Desarrollo competencial del perfil y de las personas mediadoras

- **Memoria de las principales actuaciones de la entidad.**

- ▶ Mediación-Conciliación:
 - Dar cobertura al 100% de las solicitudes de mediación-conciliación y arbitraje registradas
 - Definición de perfil competencial y formativo de las personas mediadoras
- ▶ Potenciación de la Negociación Colectiva y las Relaciones Laborales:
 - Promover el acompañamiento en procesos de negociación colectiva: principalmente, convenios sectoriales y planes de igualdad.
 - Desarrollo de herramientas para potenciar los resultados de las comisiones negociadoras.
 - Estabilización de las funciones de observatorio de negociación colectiva y planes de igualdad.
 - Implementación de actividades de formación.
- ▶ Gestión:
 - Desarrollo para el cumplimiento de requisitos ISO 9001 y 27001
 - Avanzar en la hoja de ruta de contratación pública
 - Fortalecer relaciones con stakeholder a distinto nivel
 - Continuar con la digitalización de los procedimientos de mediación-conciliación, dando cabida a grupos de interés como personas mediadoras y partes solicitantes.

Las actuaciones de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria no se integran en ningún Plan Oficial de ámbito superior.

La Fundación no contempla el desarrollo de un Plan de Investigación y Desarrollo e Innovación.

- **Programa de inversiones.**

La Fundación contará con un presupuesto de capital, a cargo de los Presupuestos del Gobierno de Cantabria, que no se enmarca en ningún Plan o Programa de ámbito superior, y se prevé la ejecución total del mismo.

Para 2023 se prevé dar continuidad al proceso de digitalización de la Fundación, en tanto que el mismo revierte en incrementar:

- ▶ la eficacia en los procedimientos,
 - ▶ las garantías en materia de protección de datos,
 - ▶ la eficiencia del uso de las aportaciones recibidas y su futuro ajuste o imputación sobre procesos de mayor valor añadido, y
 - ▶ el ajuste de la Fundación al contexto sociotecnológico.
- Plan financiero del periodo que cuantificará los recursos y las fuentes externas de financiación.

No está previsto que la Fundación acuda a fuentes externa de financiación

- Indica específicamente la información relativa a los siguientes epígrafes:

GASTOS DE PERSONAL

Se indicará la situación actual de la plantilla, diferenciando empleados fijos y temporales, así como los incrementos medios retributivos previstos y las variaciones en la dimensión de la plantilla, explicando las causas de dichas variaciones anuales.

En materia de personal, aparte de la Gerencia (1 puesto), se mantiene la plantilla de 8 puestos estructurales de trabajo.

Así mismo, se hace referencia a que la Fundación cuenta con dos posiciones (una más que lo dotado para 2022) adicionales temporales cubierta a través de una subvención iniciada en 2022 y que se extenderá parcialmente en 2023. Se reseña que estas contrataciones, por acuerdo de Patronato, requieren de complementar la masa salarial para alcanzar la retribución establecida en convenio.

Se contempla que, a la finalización de este programa, se participará en la subvención que se publique en el ejercicio 2023.

Para 2022 el incremento salarial será el que se establezca en la Ley de Presupuestos Autonómica y que recoja las tablas salariales del VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral del Gobierno de Cantabria. Atendiendo a las negociaciones entre el Gobierno del Estado y los sindicatos CCOO y UGT, se considera prudente prever la extrapolación de los

acuerdos alcanzados al sector público autonómico y, por tanto, estimar un incremento del 5,05% vs la masa salarial prevista al inicio del ejercicio 2022, debido a:

- Ajuste de los incrementos 2022, +1,5%
- Incremento fijo negociado para 2023: +2,5%
- Incremento variable negociado para 2023: +1%

En este capítulo, a diferencia de ejercicios anteriores no se prevén provisiones para el ejercicio 2023 o indemnizaciones de fin contrato, en tanto que no hay visibilidad alguna sobre circunstancias que lleven a hacerlo.

En materia de formación, para 2023 no se prevén cambios respecto a la política y prácticas formativas del personal en 2022.

AYUDAS MONETARIAS Y NO MONETARIAS

No está previsto concesión alguna de ayudas monetarias y no monetarias por parte de la Entidad.

SUBVENCIONES CONCEDIDAS POR LA ENTIDAD

No está previsto la concesión de subvenciones

SUBVENCIONES A LA EXPLOTACIÓN

No está previsto la concesión de subvenciones

ADQUISICIONES DE INMOVILIZADO FINANCIERO

No se prevé realizar inversiones de inmovilizado financiero

APORTACIONES

No se prevé recibir aportaciones de Capital al Fondo Social.

SUBVENCIONES, DONACIONES Y LEGADOS

Se participa en el Programa de Primera Experiencia Profesional en las Administraciones Públicas de contratación de personas desempleadas en el seno de los servicios prestados por dichas AAPP, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), concedida por el EMCAN para dos contrataciones, por un importe total de 64 217,76€ a distribuir entre los ejercicios 2022 y 2023.

DEUDAS TRANSFORMABLES EN SUBVENCIONES, DONACIONES Y LEGADOS

No se computan deudas transformables en subvenciones, donaciones y legados.

FINANCIACIÓN AJENA

No se prevé obtener financiación ajena al sector público de la Comunidad Autónoma

DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS/APLICACIÓN DE EXCEDENTES

No se prevé distribución de beneficios o excedentes. En caso haber algún excedente este se aplicará a remanente.