

PRESUPUESTOS GENERALES DE CANTABRIA 2024

PROGRAMA DE ACTUACIÓN PLURIANUAL 2024 - 2026

ENTIDAD: FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA)

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** perteneciente al **sector público institucional**.

Se constituyó mediante escritura pública otorgada el 2 de agosto de 1996, y está regulada por sus **Estatutos**. 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.

Así mismo, le resultan de aplicación principalmente las siguientes normas:

ESTATALES

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, que entró en vigor el 9 de marzo de 2018
- Ley 11/2021, de 9 de Julio, de medidas de prevención y lucha contra el fraude fiscal
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos
- Real Decreto 311/2022, de 3 de mayo, por el que se regula el Esquema Nacional de Seguridad
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social

AUTONÓMICAS

- 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
- Ley 6/2020, de 15 de julio, de Fundaciones de Cantabria y, subsidiariamente, Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones
- Ley 14/2006, de 24 de octubre, de Finanzas de Cantabria
- Ley 3/2006, de 18 de abril, del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Cantabria
- Ley 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública
- Decreto 83/2020, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley de Cantabria 1/2018, de 21 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública
- VIII Convenio Colectivo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria
- 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

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 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.

PRESUPUESTOS GENERALES DE CANTABRIA 2024

PROGRAMA DE ACTUACIÓN PLURIANUAL 2024 - 2026

ENTIDAD: FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA)

MEMORIA DE LOS PRESUPUESTOS DEL EJERCICIO 2022 (LIQUIDACIÓN)

- Señala las principales desviaciones que se han producido con relación a los Presupuestos de Explotación y Capital del ejercicio 2022 aprobados en su día.

Tal y como figura en las Cuentas Anuales del ejercicio 2024, la Fundación presentó un plan de actuación que recogía una previsión de recursos económicos por importe total de 1 208 649 euros. Finalmente se han empleado 1 185 463,24 en el que dicha **desviación favorable** se debe principalmente a los siguientes factores:

- ▶ De la partida de **Gastos de Personal**, en su conjunto se ha ejecutado por 466 953,71 euros, de los cuales 26 818,71 euros se han financiado con cargo a subvenciones perteneciente al Programa de Prácticas Laborales en empresas, fundaciones y otras entidades del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Cantabria, en el marco de la Garantía Juvenil y al Programa de primera experiencia profesional. Se había presupuestado 477 170 euros, es decir se ha ejecutado el 97,86%. Es decir, prácticamente no ha habido desviación
- ▶ La partida de **Mediaciones, Conciliaciones y Arbitraje** se ha ejecutado en 465 900,07 euros. Inicialmente se había asignado a esta cuenta un presupuesto de 475 000 euros, se ha ejecutado un 98,08%.

En **Gastos de Amortización** se había previsto la cantidad de 9 671 euros y se ha ejecutado en 10 870. Se debe principalmente a la amortización total de elementos adquiridos por importe inferior a 300 euros.

- Explica las principales causas de tales desviaciones.

En el apartado **Gastos de Personal**, las desviaciones se deben principalmente a:

- Bajas IT
- Incorporación tardía de dos contratos vinculados a subvenciones para la contratación, que se resolvieron en una fecha posterior a la inicialmente prevista.

En cuanto a las **mediaciones**, se debe principalmente tanto a la variación de expedientes presupuestados vs tramitados, como a la variación en el coste medio/expediente que se ve influido por la fluctuación de expedientes en los que comparecen ambas partes, vs expedientes en los que no comparece alguna de las dos partes (o ninguna) sin haberse cancelado previamente el acto de mediación.

PRESUPUESTOS GENERALES DE CANTABRIA 2024

PROGRAMA DE ACTUACIÓN PLURIANUAL 2024 – 2026

ENTIDAD: FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA)

MEMORIA DE LOS PRESUPUESTOS DEL EJERCICIO 2023 (AVANCE)

- Señala las principales desviaciones que se han producido con relación a los Presupuestos de Explotación y Capital del ejercicio 2023 aprobados en su día.

Presupuesto de Capital

No se prevé desviación

Presupuesto de Explotación

Globalmente, la previsión estimada para el ejercicio 2023 arroja los siguientes resultados sobre presupuesto:

PRESUPUESTO 2023	PREVISIÓN 2023	Δ €	Δ %
1.225.469 €	1.355.115 €	129.646 €	10%

Antes de explicar las desviaciones, se hace necesario reseñar algunas cuestiones claves para entender la **estructura presupuestaria** de la Fundación:

GASTOS DE EXPLOTACIÓN	PESO SOBRE EXPLOTACIÓN
Servicios de mediación, conciliación y arbitraje	39,52%
Otras comunicaciones	2,46%
Total Gastos de Personal (B)	43,67%

El 86,65% del presupuesto de explotación está sujeto a 3 partidas:

- Gastos de personal (43,67%), esto es, coste fijo.
- Servicios de mediación (39,52%) y Otras comunicaciones (2,46%)

Estas dos últimas partidas que suman el 42% del presupuesto de explotación total tienen un **carácter meramente estimativo**, puesto que en ella se imputan exclusivamente los gastos vinculados a los expedientes de mediación-conciliación y arbitraje laborales que se deben tramitar en la Fundación. Esto es, es un servicio reactivo y no postergable pues está sujeto

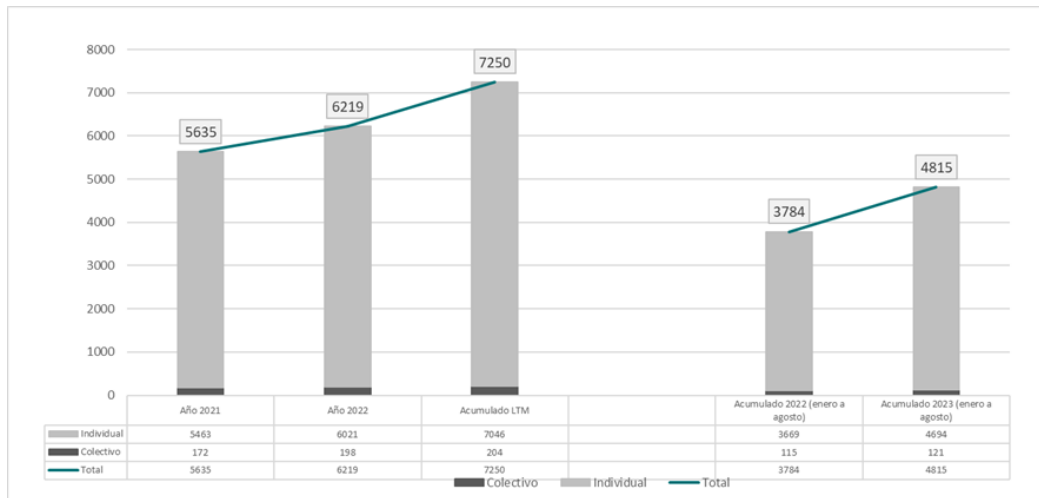
no sólo a los plazos del VI Acuerdo Interprofesional sino a los de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, de manera que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva.

Del total de la desviación con la que se prevé que se cierre el ejercicio el 100% de la misma se encuentra en las partidas destinadas a la actividad de mediación exclusivamente, en las que se prevé registrar una desviación neta de 143.326€ sobre el total presupuestado. Si finalmente la desviación esperada resulta inferior, como se ha indicado en el cuadro de la página anterior es debido al ejercicio de austeridad realizado y la contención en gastos que, de alguna manera, pudieran ser sustituibles o postergables.

- Explica las principales causas de tales desviaciones.

Se analiza la **única fuente de desviación**, que está vinculada a partidas presupuestarias estimativas en tanto cubren servicios que se dan que no se pueden delimitar por la falta de fondos: mediación, conciliación ya arbitraje.

- Número de **expedientes previstos vs presupuestados**: más de 1200 expedientes sobre los previstos, esto es, un incremento del 20%, que necesariamente se ve acompañado en un incremento de gasto.



En este punto se quiere reseñar que, como se ha mencionado anteriormente, esta desviación se ha alcanzado a atenuar levemente a pesar de la escasa maniobrabilidad que se detecta analizando la estructura presupuestaria.

PRESUPUESTOS GENERALES DE CANTABRIA 2024

PROGRAMA DE ACTUACIÓN PLURIANUAL 2024 – 2026

ENTIDAD: FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA)

MEMORIA DE LOS PRESUPUESTOS DEL EJERCICIO 2024 (PREVISIÓN)

- Hipótesis de la evolución de los principales indicadores macroeconómicos que hayan servido de base para la elaboración de los programas de actuación plurianual. A estos efectos y cuando así estén definidos de adoptarán las previsiones oficiales al respecto, IPC, PIB, tipos de interés, etc.

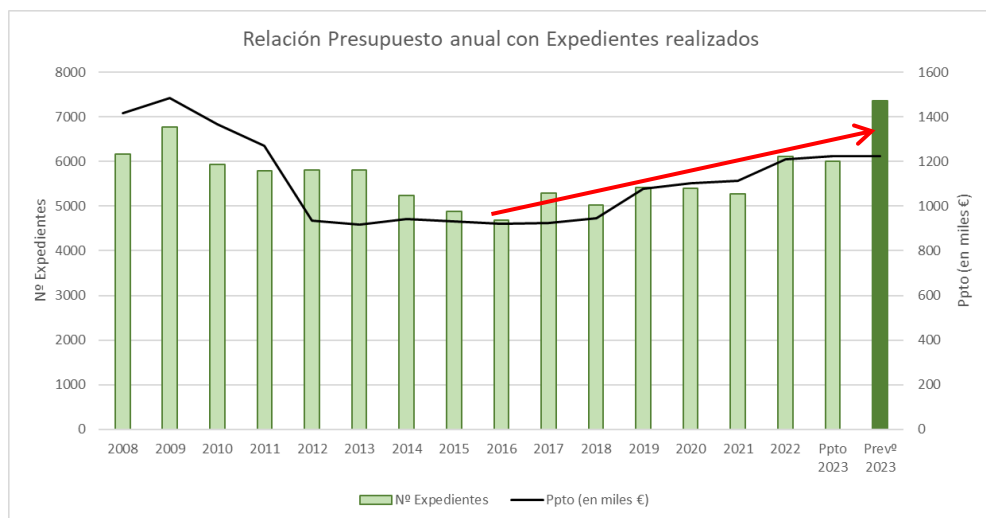
IPC: +4,4% para 2023; +3,0% para 2024; y 2,5% para 2025

Incrementos salariales: +1% 2023; y +2,5% 2024

Tipos de interés BCE: 4,5% para 2023; 4,5% para 2024; y 3,75%

- Principales premisas sobre las que se asienta el planteamiento de las líneas estratégicas de la entidad. Se expresarán las principales premisas, líneas y directrices para el período 2024-2026 que configuran el planteamiento del plan estratégico de la Entidad que, a su vez, conforma el Programa de Actuación Plurianual.

Clara tendencia alcista en conflictividad laboral sostenida en el tiempo



En la gráfica, además, se ve la relación entre conflictividad y presupuestos de la Fundación. Siendo la Fundación una herramienta para potenciar la negociación colectiva, se observa que a los periodos sostenidos con ninguna inversión en el capítulo de prevención del conflicto les siguen crecimientos sostenidos en la conflictividad laboral.

Otros elementos que se han de tener en cuenta y que acompañan la hipótesis de conflictividad sostenida son:

- Situación socioeconómica inflacionista
- En los años 2024 y 2025 se ha de llevar a cabo la negociación colectiva del 50% de los convenios sectoriales autonómicos
- El incremento de actividad sindical de las fuerzas menos representativas
- Agenda legislativa: previsiblemente con cambios normativos en el ámbito laboral desde el principio de la legislatura

Necesidad de abordar la prevención del conflicto de manera estructural (no oportunista)

1. Incrementando el apoyo que se da a las comisiones negociadoras actuales
2. Promoviendo el desarrollo de herramientas para los negociadores a través de estudios, informes...
3. Apuntalando el conocimiento y el desarrollo de competencias de los negociadores actuales y futuros, de manera que la negociación colectiva gane en calidad y se ensanche

La negociación colectiva de calidad lleva a:

- Reducir la conflictividad estructural
- Incrementar la calidad del empleo
- Favorecer la atracción y retención del talento
- Reducir absentismo
- Contribuir positivamente a la productividad empresarial
- Resultar un territorio atractivo para la inversión

Actualización de medios de la Fundación

Resultan necesarios para el ajuste normativo de la Fundación (LOPD/PGPD, ciberseguridad, ENS, fiscalidad, requerimientos del Tribunal de Cuentas)

- Previsiones plurianuales de los objetivos a alcanzar.
Se indicarán las previsiones de los objetivos principales a alcanzar durante el período del Programa de Actuación Plurianual. Se determinarán objetivos cuantificados en la medida de lo posible.
 - ▶ **100% cobertura** a las solicitudes de mediación-conciliación y arbitraje
 - ▶ Implementación de los planes de acción del **Consejo de Relaciones Laborales (prevención del conflicto)**
 - Apoyo técnico y material a Comisiones negociadoras
 - Escuela formativa en Negociación Colectiva y Relaciones Laborales

- ▶ Implementación de los proyectos de digitalización de procedimientos de la Fundación
 - Implementación del módulo de agenda semiautomatizada de mediaciones
 - Web de mediadores
 - Almacenamiento en la nube/Actualización del servidor de datos
 - Dotar de herramientas para procedimientos en remoto
 - Digitalización de la firma de actas

- ▶ Dar continuidad al plan de desarrollo y recualificación de la plantilla de la Fundación

- Memoria de las principales actuaciones de la entidad.

Se recogen a continuación las principales partidas presupuestarias que alcanzan el 95% del presupuesto de gastos de explotación de 1 335 300€ para 2024:

GASTOS DE EXPLOTACIÓN	PRESUPUESTO 2024
Arrendamiento	49.833 €
Mantenimiento y reparación inmovilizado intangible	26.076 €
Servicios profesionales	64.609 €
Servicios de mediación, conciliación y arbitraje	594.370 €
Otras comunicaciones	34.970 €
Total Gastos de Personal	502.066 €

Para más detalle:

- Arrendamiento es exclusivamente el alquiler del local en el que se presta servicio
- Mantenimiento y reparación inmovilizado intangible: principalmente licenciamientos necesarios para el uso de los programas informáticos
- Servicios profesionales: actividades presupuestables de prevención de conflicto (Consejo de Relaciones Laborales)
- Servicios de mediación: importes que se abona a los mediadores que intervienen en los expedientes
- Otras comunicaciones: gastos de envío de citaciones a través del servicio postal
- Gastos de personal: salarios y costes sociales de la plantilla

- Programa de inversiones.

Para 2024 se prevé dar continuidad al proceso de digitalización de la Fundación, en tanto que el mismo revierte en incrementar:

- ▶ la semiautomatización de la agenda de mediaciones (7000 citas/año),
- ▶ las garantías en materia de protección de datos,
- ▶ la prestación de servicios a través de videoconferencia,

- ▶ la ubicación adecuada para el servidor y -si fuera posible- el cuadro de comunicaciones.

Para ello se deberá

- contratarse y adaptarse un módulo de Salesforce, que es el CRM con el que se ha desarrollado el gestor de expedientes;
 - desarrollarse una web de acceso controlado a las citaciones y documentación de expedientes para mediadores, y evitar el intercambio de correos, y el redireccionamiento de los mismos;
 - adquirirse medios de videoconferencia para al menos dos salas de reuniones y firmas en remoto;
 - realizarse un cambio de compartimentalización en las instalaciones.
- 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

Tamaño de la plantilla y previsión

TIPO CONTRATO	2023	2024
Indefinidos	8	9
Temporales	3	2
Total	11	10

Se prescinde de unas de las contrataciones temporales y se da continuidad a otra. Si bien, atendiendo a la normativa de aplicable en materia de contratación (Estatuto de los trabajadores) pasa a ser una contratación indefinida.

Incremento salarial

Al personal de la Fundación le es de aplicación el VIII Convenio del Personal Laboral al Servicio de la Administración del Gobierno de Cantabria.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 19 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, aplicable a las administraciones y sectores públicos institucionales autonómicos, se realizará un incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento. Los efectos de este incremento se calcularán con carácter retroactivo a 1 de enero de 2023 y sobre las retribuciones a fecha 31 de diciembre de 2022.

Así mismo, en la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI", se recoge que para el año 2024, el incremento salarial fijo será del 2%, sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en el ejercicio anterior.

Adicionalmente a la subida fija del año 2024, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024 establecido en los párrafos anteriores, se aplicará un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5%. Este incremento adicional tendría efectos de 1 de enero de 2024 y se calculará sobre las retribuciones consolidadas a 31 de diciembre de 2023.

Por tanto, atendiendo a la evolución de la plantilla, a las tablas salariales contenidas en la norma convencional de aplicación para las relaciones laborales en la Fundación, y a los acuerdos que fijan los incrementos salariales para los ejercicios actual y presupuestado, se calcula la siguiente evolución del capítulo "Gastos de Personal":

PRESUPUESTO 2023	PRESUPUESTO 2024	Δ €	% dif
535.154 €	502.066 €	- 33.088 €	-6,18%

En línea con la reducción de personal indicada en el apartado "Tamaño de la plantilla y previsión" se plantea una reducción de los gastos de personal entre los ejercicios 2023 y 2024.

AYUDAS MONETARIAS Y NO MONETARIAS

En el caso de concesión de ayudas monetarias y no monetarias por parte de la Entidad, se especificará de forma desglosada, los receptores y las cuantías de las mismas.

SUBVENCIONES CONCEDIDAS POR LA ENTIDAD

No está previsto la concesión de subvenciones por la entidad

SUBVENCIONES A LA EXPLOTACIÓN

No está prevista la concesión de subvenciones de explotación a la Entidad.

ADQUISICIONES DE INMOVILIZADO FINANCIERO

No se prevé realizar inversiones de inmovilizado financiero

APORTACIONES

La financiación de la Fundación proviene íntegramente del sector público, resultando la principal fuente de financiación las aportaciones de explotación y capital provenientes de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Industria, Empleo, Innovación y Comercio del Gobierno Cantabria.

No se prevé recibir aportaciones de Capital al Fondo Social.

SUBVENCIONES, DONACIONES Y LEGADOS

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

DISTRIBUCIÓN DE RESULTADOS/APLICACIÓN DE EXCEDENTES

El resultado del ejercicio 2022 fue negativo por importe de tres mil trescientos trece euros con ochenta y dos céntimos de euro (3.313,82 €), por lo que **no procede propuesta de distribución de resultados** alguna. Dicho resultado será traspasado a los excedentes o reservas de ejercicios anteriores al cierre del próximo ejercicio

No se prevé distribución de beneficios o excedentes en 2024 al cierre del ejercicio 2023. En caso haber algún excedente este se aplicará a remanente.