PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TECNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ELABORACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE BILBAO

ANTECEDENTES

La Ley Vasca de Empleo (Ley 15/2023, de 21 de diciembre) tiene por **Objetivo**:

- ✓ Definición de los **derechos y obligaciones** de las personas para la mejora de su empleabilidad, de los **principios** de actuación de los poderes públicos en materia de políticas de empleo, la creación de la **Red Vasca de Empleo**, la ordenación y gestión de su **cartera** de **servicios** y de los **programas complementarios para la mejora de la empleabilidad** y de la **ocupabilidad,** en orden a impulsar **el pleno empleo de calidad.**
- ✓ Así mismo, tiene por objeto la determinación de las **competencias en materia de empleo**, del **modelo de gobernanza**, de la **planificación, participación y financiación** de las políticas públicas de empleo, y la **regulación de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo.**

Con la aprobación de esta nueva Ley, los Ayuntamientos adquieren mayor protagonismo y competencia en las políticas de empleo, reconociendo de esta manera la dimensión local.

Va a corresponder a los municipios la aprobación de planes de empleo y desarrollo local y la programación de acciones dirigidas a estimular la actividad económica y la generación de empleo, que deberán ajustarse a las directrices de la Estrategia Vasca de Empleo 2030.

En este marco, es indudable que Bilbao Ekintza, EPEL, y más concretamente, el área de Empresa y Empleo que entre sus objetivos se encuentran promover la atracción, creación, crecimiento y consolidación de empresas, así como mejorar la empleabilidad de la ciudadanía en general y en concreto, de personas desempleadas de Bilbao, tiene un papel crucial.

Así, de cara a responder a estos objetivos, Bilbao Ekintza, EPEL (en adelante, Bilbao Ekintza), debe de abordar la ejecución de acciones de fomento del empleo vinculadas al desarrollo económico y social del municipio/comarca, así como promover la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión.

De acuerdo a la Ley Vasca de Empleo, los planes de empleo y desarrollo local son los instrumentos de planificación de las políticas públicas de empleo en el ámbito local, que se dirigen a estimular y, en su caso, transformar la actividad económica y social con el objetivo de generar crecimiento y trabajo digno, atendiendo a los recursos existentes y a las oportunidades del contexto territorial.

Es un factor clave que el diseño de acciones parta de un enfoque territorial, y por ende, que considere las actividades económicas y necesidades específicas del municipio o comarca.

En su elaboración deberá garantizarse la participación efectiva de los agentes sociales y económicos existentes en el ámbito territorial respectivo, así como de las distintas instituciones y entidades públicas cuyas competencias y funciones tengan incidencia en el plan, a través de las fórmulas que establezca cada entidad en virtud del principio de autoorganización.

Los planes de empleo y desarrollo local deben partir de un diagnóstico de la situación socioeconómica y de empleo del municipio, de las necesidades y oportunidades de empleo e identificar los objetivos cuantitativos y cualitativos de actuación, prioridades y acciones, así como la financiación para su ejecución.

Así mismo, habrá un sistema de seguimiento de la implementación y una evaluación de resultados a la finalización de su ejecución, que facilitará realizar ajustes y revisión del plan. Y además, se garantizará la compatibilidad de los indicadores de seguimiento y evaluación de los planes de empleo y desarrollo local con los utilizados en la Estrategia Vasca de Empleo 2030.

En definitiva, la elaboración de planes de empleo y desarrollo local en principio contempla las siguientes fases:

- ✓ Fase de diagnóstico socioeconómico y de empleo en el municipio:
  - ✓ Análisis de actividades económicas
  - ✓ Análisis del mercado laboral
  - ✓ Análisis de formación/educación y capacitación
  - ✓ Análisis de colectivos prioritarios
  - ✓ Análisis del contexto social y político

- ✓ Fase de elaboración de la estrategia- Plan de Empleo y Desarrollo Local
  - ✓ Definición de objetivos y líneas estratégicas. Definición de los objetivos y alcance de los planes de empleo y desarrollo local
  - ✓ Diseño de propuestas de estrategias adaptadas a las necesidades identificadas y de líneas de acción
  - ✓ Establecimiento de recursos y alianzas
  - ✓ Planificación
  - ✓ Establecimiento y definición de indicadores de seguimiento
- ✓ Fase de implementación:
  - ✓ Puesta en marcha de las acciones diseñadas
- ✓ Fase de Evaluación y Seguimiento
  - ✓ Seguimiento y evaluación continua
  - ✓ Ajustes y adaptaciones según resultados

Esta estructura de fases permite diseñar acciones locales de empleo basadas en un diagnóstico riguroso y adaptadas a las necesidades específicas del municipio.

1. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto de la presente licitación es la contratación de un servicio de asistencia técnica para abordar las siguientes fases:

- Fase de elaboración del **Plan de Empleo y Desarrollo Local de Bilbao (2025-2030)**

- Fase inicial de Implementación del Plan de Empleo y Desarrollo Local, (2026-2027) que comprende las siguientes fases:

- ✓ **Planificación y Organización de la puesta en marcha**
- ✓ **Implantación de Estrategias y Proyectos, con su Seguimiento y Evaluación**

2. FASE DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

2.1. Definición de Objetivos y Estrategias

Basándose en el diagnóstico previo de la situación socioeconómica y de las necesidades y oportunidades identificadas de Bilbao y su entorno, la entidad adjudicataria definirá los objetivos estratégicos a conseguir a corto, medio y largo plazo, y desglosará éstos en objetivos específicos que sean SMART (Específicos, Medibles, Alcanzables, Relevantes y Temporales) para diseñar proyectos, líneas de actuación e iniciativas en las que poder trabajar. Estos **objetivos**, además de responder a las necesidades y oportunidades detectadas en el diagnóstico, **deben de estar alineados y vinculados con la Estrategia Vasca de Empleo 2030, el Plan Trienal de Empleo de Euskadi, el Plan Territorial de Empleo de la Diputación Foral de Bizkaia 2024-2029, Agenda 2030, y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como, con las actuaciones prioritarias recogidas en el Plan de mandato del Ayuntamiento de Bilbao 2023-2027.**

Hay que diseñar estrategias adaptadas a las necesidades identificadas y que respondan a los objetivos planteados. Y además, estas estrategias tendrían que abordar ámbitos que garanticen un enfoque integral, y promuevan el desarrollo sostenible, la inclusión y la adaptación a los cambios.

Las estrategias se deben de despegar en proyectos, líneas de acción por proyectos e iniciativas por la línea de acción que a su vez estarán delimitadas con un plazo de ejecución y unos recursos humanos, agentes implicados y materiales requeridos. Así mismo, deberán de contemplar un presupuesto, y las posibles fuentes de financiación.

Los objetivos a alcanzar y las líneas de acción e iniciativas contemplan metas medibles que permitan la evaluación del progreso y el impacto de las iniciativas implementadas.

2.2. Elaboración y Redacción del Plan de Empleo y Desarrollo Local

La entidad adjudicataria junto con el personal técnico de Bilbao Ekintza llevarán a cabo la elaboración y redacción del Plan de Empleo y Desarrollo Local en el que se recogen los siguientes aspectos:

- Definición de los objetivos estratégicos y las estrategias por objetivos.
- Desarrollo del Plan de Acción:

- ✓ Descripción detallada de los proyectos vinculados a los objetivos y estrategias, líneas de actuación e iniciativas a implementar.
- ✓ Planteamiento de presupuesto general e identificación de fuentes de financiación y estrategia de captación de fondos.
- ✓ Definición del sistema de seguimiento y evaluación.

La redacción del Plan de Empleo y Desarrollo Local constituye un **borrador** que los distintos **grupos de interés deben contrastar**. Es más, debe de someterse a **revisión y aprobación** por el **Ayuntamiento de Bilbao y por el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo (CVPPE).**

Así mismo, una vez **presentado** y validado por el **Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo** (CVPPE), la entidad adjudicataria deberá de diseñar una **estrategia de difusión y comunicación** del Plan, para que todos los actores implicados estén informados y alineados con los objetivos y avances del plan, así como para fomentar la participación de la comunidad y de los actores locales.

2.3. Metodología

La definición de los objetivos y estrategias, así como la elaboración del Plan, implica una participación activa y reflexiva de diferentes agentes claves en el ámbito del empleo.

Así, la entidad adjudicataria deberá proponer un plan de participación indicando la naturaleza y alcance de las distintas entidades, grupos de interés que se implicarán en el proceso, así como las herramientas y técnicas de participación para la consulta y contraste que se articularán en las diferentes fases de la elaboración del Plan.

Por otro lado, a fin de que la definición de los objetivos y estrategias, así como la elaboración del Plan responda a las necesidades y oportunidades del diagnóstico de la situación socioeconómica de la comarca, Bilbao Ekintza pondrá a disposición de la entidad adjudicataria la documentación de dicho diagnóstico.

Así mismo, en el marco de las prestaciones objeto del presente contrato, la entidad adjudicataria deberá entregar, como mínimo, la siguiente documentación:

- Esquema estratégico preliminar a la elaboración del Plan de Empleo y Desarrollo Local (aprox. 3 semanas al inicio de la contratación).

- Informe sobre las reflexiones y conclusiones de los grupos de trabajo.

- Resumen de objetivos, estrategias, líneas de acción e iniciativas a abordar.

- Borrador del Plan de Empleo y Desarrollo Local.

3. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

3.1. Fase de Planificación y Organización de la puesta en marcha

Previo a la implantación del Plan, es necesario definir los mecanismos de coordinación, gestión y colaboración a lo largo de la ejecución del mismo.

A su vez, hay que planificar y organizar las acciones a implantar e identificar la prelación de acciones a acometer en función de la necesidad, interés, urgencia e impacto. Es más, se tendrá que trabajar en la identificación de responsables de las acciones, así como en la preparación del lanzamiento de las mismas. Es decir, acordar el marco de colaboración, y en algunos casos la forma jurídica en la que va a trabajar, y por ende, acometer las tareas para llevar a cabo la misma.

Por otra parte, para algunos proyectos/acciones se va a requerir presentar una convocatoria bien a las Administraciones Públicas e incluso realizar licitaciones públicas a entidades.

Así mismo, resulta imprescindible en la planificación establecer un cronograma de proyectos y acciones.

Una vez definido este cronograma hay que establecer una campaña de difusión e información de los proyectos y acciones que se van a poner en marcha.

En esta fase la entidad adjudicataria deberá hacer entrega de:

- Un informe preliminar que recoja los mecanismos y procedimientos de coordinación y gestión.

- Un informe al final de la fase de organización y planificación.

3.2. Fase de Implantación de Estrategias y Proyectos, Seguimiento y Evaluación

Inicio propiamente dicho de las líneas de actuación, proyectos, e iniciativas planificadas. Durante el despliegue del Plan la entidad adjudicataria debe dar soporte técnico en la gestión de los proyectos y recursos.

Una adecuada implementación de las acciones es primordial para garantizar la mejora del empleo y desarrollo local.

Por otro lado, se va a requerir el acompañamiento técnico para la recopilación de la información relevante de cada proyecto y de las personas participantes, así como para la gestión de la herramienta de recopilación de la información, a fin de realizar el seguimiento, evaluación y medición del impacto de las acciones realizadas en el Plan de Empleo y Desarrollo Local.

Además, durante la ejecución de las acciones será necesario un apoyo en el seguimiento y control para velar por el correcto desarrollo de las mismas y garantizar un impacto real en la mejora del empleo y el desarrollo socioeconómico de Bilbao.

Es necesario establecer indicadores (KPIs) cuantitativos y cualitativos para medir la consecución de los objetivos de cada acción. Los indicadores deben ser específicos, medibles, alcanzables y con un plazo de tiempo.

Hay que garantizar que las acciones se desarrollen según lo planificado, para lo que se plantea una evaluación continua con unas revisiones trimestrales o semestrales de cara a asegurar que las oportunidades de mejora y los objetivos se están cumpliendo. Así mismo, en función de los resultados obtenidos en las revisiones de seguimiento se adoptarán medidas correctoras.

Independientemente de los indicadores que se establezcan para la evaluación, hay tres tipos de indicadores que se deben de contemplar con el objeto de establecer un mapa común al resto de entidades que están desplegando los Planes de Empleo y Desarrollo Local. Se trata de los indicadores de **actividad,** de **resultado** y de **impacto**.

Por otra parte, la entidad adjudicataria deberá entregar un informe semestral de seguimiento y evaluación de los primeros seis meses de implementación, en el que se analice el progreso y se recoja los principales resultados, dificultades y recomendaciones de mejora.

A su vez, la entidad adjudicataria, en junio del 2027, realizará una evaluación anual del impacto de las acciones y del ajuste de estrategias y entregará un informe sobre la misma. Así mismo, hará entrega de un último informe, al final del servicio objeto de contrato, en diciembre del 2027, en el que se refleje una evaluación final de las acciones desarrolladas y su impacto.

A lo largo del primer año de implementación es fundamental difundir y comunicar a los agentes implicados e incluso a la ciudadanía, los avances y resultados que se están produciendo, por lo que la entidad adjudicataria planificará los canales para ello y diseñará si fuera el caso el formato.

4. PLAZO DE EJECUCIÓN

- Fase de **Elaboración del Plan de Empleo y Desarrollo Local** se estima que se extenderá hasta febrero 2026 con la presentación del Plan al CVPPE, en una fecha que Bilbao Ekintza E.P.EL. determinará.
- Fase de **Planificación y Organización de la puesta en marcha** se estima que se extenderá hasta mayo del 2026.
- Fase de **Implantación de Estrategias y Proyectos, Seguimiento y Evaluación** se estima que comprenderá desde junio 2026 hasta diciembre del 2027.

Dada esta orientación y partiendo que es necesario presentar el borrador del Plan de Empleo y Desarrollo Local como muy tarde en febrero del 2026, y se ha de iniciar la implementación del mismo para junio del 2026, las licitadoras deben de presentar una propuesta de cronograma viable de las fases/etapas objeto de esta licitación.

5. EQUIPO DE TRABAJO/PERSONAL ADSCRITO A LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

De acuerdo con el objeto del contrato, la adjudicataria deberá aportar, como mínimo, el personal especializado para llevar a cabo el servicio que se presenta a continuación.

Un (1) perfil de Responsable de la ejecución del servicio objeto de la licitación. Esta persona deberá tener un perfil acorde a las funciones a desempeñar, por lo que deberá ser una persona titulada universitaria con una experiencia laboral mínima de cinco (5) años en consultoría estratégica y de negocio, así como con una experiencia mínima de un año en el desarrollo de políticas públicas y en proyectos enfocados al desarrollo local tales como planes estratégicos comarcales y/o sectoriales territoriales.

Tareas a desarrollar durante la ejecución del contrato:

- ✓ Dirección ejecutiva y efectiva del proyecto.
- ✓ Organización de la ejecución del trabajo, asegurando el control de los plazos que se establezcan y los niveles de calidad.

- ✓ Toma de decisiones estratégicas
- ✓ Gestión de acciones correctivas a las incidencias

Dos (2) Consultores/as con titulación universitaria y una experiencia mínima de tres (3) años en consultoría estratégica y de negocio en el ámbito del empleo, desarrollo local y/o desarrollo de políticas públicas. Así mismo, deberán de tener experiencia en la elaboración de estrategias de situación territorial.

Estos requisitos pueden reunirse bien de forma conjunta o bien una persona poseer experiencia en el ámbito del empleo y la otra en el desarrollo local.

Tareas a desarrollar:

- ✓ Acompañamiento técnico en todas las fases objeto del contrato.
- ✓ Garantizar y contrastar que el Plan de Empleo y Desarrollo Local se ajusta a los objetivos establecidos
- ✓ Dinamizar las mesas, grupos de participación y realizar las entrevistas con agentes claves.
- ✓ Elaborar informes de seguimiento y evaluación
- ✓ Todas aquellas tareas que se requieran para acometer el servicio objeto del contrato.

Se requiere que al menos una persona integrante del equipo pueda dar el servicio y trabajar en euskera, para lo que será requisito estar en posesión de Certificado C1 o equivalente de euskera.

A tal efecto, la adjudicataria debe presentar una relación nominal y currículo profesional de las personas profesionales encargadas de la ejecución del contrato para poder contrastar el cumplimento de los requisitos exigidos.

Se considera obligación contractual esencial la adscripción del equipo de trabajo con los perfiles, responsabilidades y experiencia indicados, de forma que su incumplimiento por la entidad adjudicataria será causa de resolución del contrato.

Es de vital importancia que la adjudicataria trabaje en coordinación con las personas de la Unidad de Empleo y Talento de Bilbao Ekintza, y que exista un seguimiento y evaluación conjunta,

manteniendo un constante conocimiento de lo que acontece, así como del desarrollo de los trabajos encomendados.

BILBAO EKINTZA se reserva el derecho a exigir la sustitución del personal asignado al contrato en caso de no idoneidad, por inadecuación de su perfil profesional, por carecer de las habilidades necesarias para el correcto desempeño de sus funciones o por cualquier otra causa justificada, debiendo ponerlo en conocimiento de la entidad adjudicataria con la antelación suficiente para facilitar la organización de sus recursos.

La sustitución por parte de la entidad adjudicataria de cualquier miembro del equipo de trabajo adscrito a la ejecución deberá ser autorizada, con carácter previo y de manera expresa, por BILBAO EKINTZA, debiendo acreditarse que los/as nuevos/as profesionales ostentan las condiciones, en cuanto a la experiencia y conocimiento, exigidas en la licitación.

La adjudicataria deberá desarrollar el servicio de forma regular y continua, quedando obligada a cubrir las bajas del personal que se adscriba para prestarlo y que se produzcan por accidente o enfermedad u otras causas durante la vigencia del contrato, no pudiendo en ningún caso interrumpir la prestación del mismo. La sustitución deberá hacerse por personal de características y capacitación similar o superior a la exigida en la licitación.

La entidad adjudicataria está obligada al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia fiscal, laboral y de seguridad social. BILBAO EKINTZA podrá solicitar a la adjudicataria, en cualquier momento durante la vigencia del contrato, la documentación acreditativa del cumplimiento de las obligaciones anteriores.

El incumplimiento de estos requisitos podrá ser causa de resolución del contrato.

6. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA ADJUDICATARIA

Durante toda la vigencia del contrato serán obligaciones de la adjudicataria, al menos, las siguientes:

- Velar por la correcta ejecución de los trabajos. A tal efecto, designará una persona responsable e interlocutora, que deberá estar, en todo momento, a disposición de BILBAO EKINTZA para aclarar cualquier cuestión que el responsable del contrato considere necesaria, acudiendo a las reuniones de coordinación a las que BILBAO EKINTZA le convoque.

- Todos los documentos y resultados de los trabajos realizados serán propiedad de BILBAO EKINTZA, que podrá reproducirlos o divulgarlos total o parcialmente. La adjudicataria podrá hacer uso de los mismos, ya sea como referencia o como base de futuros trabajos, siempre que cuente para ello con la autorización expresa de ésta.

- Facilitar a BILBAO EKINTZA la información y documentación que ésta solicite para disponer de un pleno conocimiento de las circunstancias en que se desarrollan los trabajos, así como de los eventuales problemas que puedan plantearse y de los métodos y herramientas utilizados para resolverlos.

- Contemplar e integrar la normativa respecto al bilingüismo en todo material que elabore dentro de este contrato. Así, todos los documentos y resultados de los trabajos realizados se elaborarán en las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma Vasca.

- Emplear un uso no sexista del lenguaje, evitar cualquier imagen discriminatoria o estereotipos racistas o sexistas y fomentar una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género, en toda la documentación, imágenes, materiales, etc. que utilice en el desarrollo de los proyectos; así mismo, deberá garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato u oportunidades y no discriminación entre las personas que participan en las acciones formativas.

- Todos aquellos datos relacionados con el presente contrato que haya de suministrarse a la adjudicataria para la realización de los servicios convenidos, se entienden confidenciales y quedarán si procede, bajo su custodia, debiendo salvaguardar la identidad y el secreto de dichas informaciones, así como dar la utilización exclusiva para lo que se han facilitado.

La adjudicataria se obliga a guardar secreto profesional respecto de los datos, tanto de carácter empresarial como de carácter personal, a los que tuviera acceso, obligación que subsistirá aun después de finalizar sus relaciones con BILBAO EKINTZA. La adjudicataria establecerá las medidas técnicas y organizativas necesarias que garanticen la seguridad e integridad de los datos de carácter personal y eviten su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado conforme a los requisitos establecidos en la Ley de protección de datos de carácter personal.

- La adjudicación del contrato conlleva la obligación de identificar claramente el servicio en cuanta documentación se pueda generar, haciendo expresa mención a su condición se servicio

municipal dependiente de BILBAO EKINTZA, con la utilización del/los logotipos/s correspondiente/s que esta determine.

- Realizar una adecuada gestión y uso de los recursos materiales que BILBAO EKINTZA ponga a su disposición, siendo responsable de los posibles daños ocasionados por el personal adscrito al servicio en el ejercicio de sus funciones.

JAVIER ALVAREZ ARAS - 30585500P

Firmado digitalmente por JAVIER ALVAREZ ARAS - 30585500P
Fecha: 2025.07.30 09:53:31 +02'00'

RESPONSABLE ÁREA EMPRESA Y EMPLEO

Javier Alvarez Aras