

Espediente kodea: **2026AKN20001**

**BETERRI-BURUNTZAKO ENPLEGU ETA
TOKIKO GARAPENERAKO PLANA
DISEINATU, GARATU ETA JARRAITZEKO
LAGUNTZA TEKNIKOKO ZERBITZUAK
KONTRATATZEKO PROZEDURA
IREKIAREN BIDEZ LIZITAZIOA
ARAUTUKO DUTEN PLEGU TEKNIKOAK**

**PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS
QUE HABRÁ DE REGIR LA LICITACIÓN,
MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO,
PARA LA CONTRATACION DE LOS
SERVICIOS DE ASISTENCIA TÉCNICA
PARA EL DISEÑO, ELABORACION Y
SEGUIMIENTO DEL PLAN DE EMPLEO Y
DESARROLLO LOCAL DE BETERRI-
BURUNTZA**

ZERBITZUEN OINARRIZKO BALDINTZAK

Aurrekariak

BETERRI-BURUNTZA
MANKOMUNITATEAren (aurrerantzean,
MANKOMUNITATEA) azken helburua da
hura osatzen duten udalerrien sustapen eta
garapen sozioekonomikorako eta herritarren
ongizatea hobetzeko lagungarri diren
jarduerak egitea.

Era berean, 2017ko ekainean, Beterri-
Buruntzako Enplegu Sozialaren Ekosistema
jarri zen abian. Eskualde-ekimen horren
helburua zen harremanen kalitatea eta
gizarteratzea hobetzea, eragile publiko,
pribatu eta komunitarioen arteko
lankidetzaren bidez. Helburua enplegu-
politika inklusiboak eta lurraldearen
beharretara egokitutakoak diseinatzea izan
zen, batez ere laneratzeko zailtasunak
dituzten pertsonentzat.

Lan-merkatuari dagokionez, Biztanleria
Aktiboaren Inkestako (Eustat, 2024ko
abuztua) datuek Beterri-Buruntza osatzen
duten udalerrien irudi dinamikoak erakusten
dituzte, bai jarduera ekonomikoari
dagokionez, bai enpleguari dagokionez,

CONDICIONES BÁSICAS DE LOS SERVICIOS

Antecedentes

La MANCOMUNIDAD BETERRI-BURUNTZA
(en adelante, MANCOMUNIDAD), tiene como
objetivo último la realización de cuantas
actividades contribuyan a la promoción y
desarrollo socioeconómico de los municipios
que la integran y a la mejora del bienestar de
su ciudadanía.

Asimismo, en junio del 2017 se puso en
marcha El Ecosistema de Empleo Social de
Beterri-Buruntza, una iniciativa comarcal que
buscaba mejorar la calidad relacional y la
inclusión social mediante la colaboración
entre diversos agentes públicos, privados y
comunitarios. Su objetivo fue diseñar políticas
de empleo inclusivas y adaptadas a las
necesidades del territorio, especialmente para
personas con dificultades de inserción laboral.

En relación con el mercado laboral, los datos
de la Encuesta de Población Activa - Eustat de
agosto de 2024, muestran el retrato de los
municipios que forman parte de Beterri-
Buruntza dinámicos tanto en términos de
actividad económica como de empleo, con

okupazio-tasa % 54,5koa baita, % 58,2koa, hurrenez hurren.

una tasa de ocupación y actividad del 54,5%, 58,2% respectivamente.

2025eko maiatzean, 2.001 kontratu sinatu dira Beterri-Buruntza osatzen duten udalerrietan, eta 1.397 pertsonari eman zaie lana; hau da, aurreko hilean baino % 30 gehiago. Kontratazio hori behin-behinekotasun handikoa izan da gehienbat (10 kontratutik 7,9 aldi baterakoak izan dira), eta lanaldi partzialekoa. Nabarmenezkoa da kontratatutako pertsonen % 11 atzerritarrak zirela, % 7,9 emakumeak.

Durante el mes de mayo de 2025, se han firmado en los municipios que forman parte de Beterri-Buruntza 2.001 contratos y se ha empleado a 1.397 personas, lo que supone un crecimiento del 30% respecto al mes anterior. Esta contratación ha sido mayoritariamente de alta temporalidad (7,9 de cada 10 contratos han sido temporales) y con jornada a tiempo parcial. Destaca que el 11% de las personas contratadas eran extranjeras, 7,9% mujeres.

Lanbiden erregistratutako langabeziari dagokionez, 2025eko ekainean 2.693 pertsona zeuden izena emanda, 1.566 emakume eta 1.421 gizon; hau da, % 6,8ko langabezia-tasa. Langabezia hori EAEkoa baino 2 puntu txikiagoa da, eta 55 urtetik gorako kolektiboak kronifikatzeko joera erakusten du, enplegu-eskatzaile guztien % 30 izanik. 2025eko maiatzean, 1.217 pertsona zeuden luzaroko langabezian, eta horietatik % 60 baino gehiago emakumeak ziren.

Atendiendo al desempleo en Lanbide, el relativo a junio de 2025 ascendió a 2.693 personas, 1.566 mujeres y 1.421 hombres, lo que equivale a una tasa de paro del 6,8 %. Este desempleo, inferior en más de 2 puntos respecto a la CAPV, muestra una tendencia a la cronificación en los colectivos de personas mayores de 55 años, siendo un 30% del total de personas demandantes de empleo. En mayo de 2025, eran 1.217 las personas en desempleo de larga duración, siendo más del 60% mujeres.

Langabezian dauden pertsonen % 49,7k hezkuntza-maila baxua dute, eta emakumeen kasuan % 28 dira.

El 49,7% de las personas en desempleo ostentan niveles educativos bajos, y en el caso de las mujeres, suponen un 28%.

Era berean, adierazi behar da ekainean 1.447 pertsonak jaso zutela DSBEa Beterri-Buruntzako udalerrietan; horietatik % 60,3 emakumeak izan ziren eta % 40 55 urtetik gorakoak.

Igualmente cabe señalar que durante el mes de junio 1.447 personas percibieron la RGI en los municipios que forman parte de Beterri-Buruntza, siendo el 60,3% mujeres y el 40% mayores de 55 años.

Datu horiek kontuan hartuta, eta Beterri-Buruntza osatzen duten udalerriak inklusiboagoak eta kohesionatuagoak izan daitezzen, MANKOMUNITATEAK beharrezkotzat jotzen du estrategiak garatzea pertsona kalteberenek, bereziki DSBE/BGDS jasotzen dutenek eta iraupen luzeko langabeek, 45 urtetik gorakoak eta emakumeak nabarmentzen direla.

Helburu hori bat dator toki-erakundeek jarduera ekonomikoa eta enpleguaren sorrera sustatuko duten tokiko enplegu-planak eratzeko duten eskumenarekin, Enpleguaren Euskal Estrategiarekin koordinatuta, Enpleguari buruzko abenduaren 21eko 15/2023 Legeak 67. eta 81. artikuluetan ezartzen duen bezala.

Hori kontuan hartuta, MANKOMUNITATEAK beharrezkotzat jotzen du laguntza teknikoko zerbitzu bat kontratatzea, Beterri-Buruntzako Enplegu eta Toki Garapenerako Plana egiten laguntzeko, Enpleguari buruzko abenduaren 21eko 15/2023 Legean eta lehen aipatutako Enpleguaren Euskal Estrategian ezarritakoaren arabera.

Atendiendo a estos datos, y en aras a lograr que los municipios que forman parte de Beterri-Buruntza más inclusivos y cohesionados, desde la MANCOMUNIDAD se considera necesario desarrollar estrategias dirigidas a estimular el acceso y la estabilización en el empleo de las personas más vulnerables, en especial, las perceptoras de RGI/IMV y las desempleadas de larga duración, entre quienes destacan las mayores de 45 años y las mujeres.

Este objetivo entronca con la competencia de los entes locales de conformar planes de empleo local que estimulen la actividad económica y la generación de empleo, en coordinación con la Estrategia Vasca de Empleo, tal y como establece la Ley, 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo en sus artículos 67 y 81.

Atendiendo a ello, desde la MANCOMUNIDAD se considera necesario proceder a la contratación de un servicio de asistencia técnica que coadyuve al objetivo de elaborar el Plan de Empleo y Desarrollo Local de Beterri-Buruntza, conforme se establece en la Ley, 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo y en la Estrategia Vasca de Empleo referidas anteriormente.

I. KLAUSULA: KONTRATUAREN XEDEA

Kontratu honen xedea da Beterri-Buruntzako enplegurako eta tokiko garapenerako plana diseinatzea, egin, jarraitu eta ebaluatzeko laguntza teknikorako zerbitzua kontratatzea. Plan horrek, Beterri-Buruntza osatzen duten udalerrietako eragile ekonomiko eta sozialekin lankidetzan aztertutako lan-merkatuaren erretratu hurbilean oinarrituta, egoeraren diagnostiko bat jasoko du, eta enplegu-aukerak hobetzeko neurriak eta programak proposatuko ditu, bereziki gehien

CLÁUSULA I: OBJETO DEL CONTRATO

El objeto de este contrato es la contratación de asistencia técnica para el diseño, elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de empleo y desarrollo local de Beterri-Buruntza. Plan que, basándose en el retrato cercano de su mercado de trabajo analizado de forma colaborativa con los agentes económicos y sociales de los municipios que forman parte de Beterri-Buruntza, incluirá un diagnóstico de situación y propondrá medidas y programas conducentes a mejorar las oportunidades de empleo, especialmente

behar dituztenentzat eta tokiko sare ekonomikoaren lehiakortasunari laguntzeko. Enplegu-plana eskualde-begiradatik abiatzen bada ere, garrantzitsua da azpimarratzea udalerri bakoitzaren errealitatea kontuan hartu beharko dela. Ildo horretan, bildutako datuak udalerrika ere bereizi beharko dira, horietako bakoitzaren beharrei erantzungo dieten estrategiak planteatzeko.

para quien más las necesita y apoyar la competitividad del tejido económico local.

Es importante destacar que si bien el plan de empleo parte de una mirada comarcal, será necesario tener en cuenta la realidad de cada uno de los municipios. En ese sentido, los datos recogidos tendrán que segregarse también por municipio, a fin de plantear estrategias que respondan a las necesidades de cada uno de ellos.

Horretarako, enpresa esleipendunak honako hauek egin beharko ditu:

Para ello, la empresa adjudicataria deberá:

- Beterri-Buruntzako udalerri bakoitzeko lan-merkatuaren egungo egoera ezagutzea, eta bereziki enplegarritasun zailtasunak dituzten pertsonena; egoera hori ikusgarriagoa eta eskuragarriagoa izan dadin profilatzea; eta enplegarritasuna baldintzatzen duten barneko zein kanpoko aldagaien arteko harremanak identifikatzea..

- Conocer la situación actual del mercado laboral de cada municipio y, especialmente, de las personas con dificultades de empleabilidad de Beterri-Buruntza; perfilarla para hacerla más visible y abordable; e identificar las relaciones entre las diversas variables que condicionan la empleabilidad tanto internas, como externas.

- Beterri-Buruntzako enpresek enplegua kontratatzeko eta egonkortzeko aurkitzen dituzten oztopoak eta zailtasunak aztertzea, AMIA gisa, eta arazo horrek produktibitateari zenbateraino eragiten dion aztertzea.

- Analizar, a modo de DAFO, las barreras y dificultades que encuentran las empresas de Beterri-Buruntza para contratar y estabilizar el empleo, y en qué medida esta problemática afecta a su productividad.

- Pertsonen talentua eta tokiko enpresen jardunbide egokiak identifikatzea eta balioestea, enplegarritasuna mugatzen duten oztopoak gainditzeko.

- Identificar y poner en valor el talento de las personas y las buenas prácticas de las empresas locales a la hora de superar las barreras que limitan la empleabilidad.

- Enpresetan eta pertsonengan trantsizio teknologikoetatik, ingurumenekoetatik eta soziodemografikoetatik eratorritako aldaketek ekarriko dituzten erronkak eta aukerak aztertzea.

- Analizar los retos y las oportunidades que conllevarán, en las empresas y personas, los cambios derivados de las transiciones tecnológicas, medioambientales y sociodemográficas.

- MANKOMUNITATEarekin eta funtsezko eragileekin lankidetzan, programa eta neurri zehatzak diseinatzea, enplegu gehiago eta hobe, inklusiboa eta kalitatezkoa sortzen

- Diseñar de forma colaborativa con la MANCOMUNIDAD y los agentes clave, programas y medidas concretas, que contribuyan a la generación de más y mejor empleo, inclusivo y de calidad, y que

laguntzeko eta tokiko enpresen lehiakortasunari laguntzeko.

coadyuve a la competitividad de la empresa local.

- – Planaren inplementazioa ebaluatu eta jarraipena egiteko beharrezkoak diren adierazleak eta jarraipen-mekanismoak definitzea.

-Definir los indicadores y mecanismos de seguimiento necesarios para la evaluación y seguimiento de la implementación del plan.

III.KLAUSULA: PROZESUAREN FASEAK

CLÁUSULA II: FASES DEL PROCESO

Enpresa esleipendunak egin beharreko lana honako izango da:

El trabajo a realizar por la empresa adjudicataria consistirá en lo siguiente:

1. Enplegu eta Tokiko Garapen Plana idaztea eta prestatzea. (1,2 eta 3 Faseak)
2. Jarraipen-txostena eta amaierako ebaluazio-txostena egitea eta aurkeztea.(4. Fasea)

1. Elaboración del Plan de Empleo y Desarrollo Local (Fases 1,2 y3)
2. Realización del informe de seguimiento e informe final. (Fase 4)

Enpresa esleipendunak honako FASE hauetan gauzatu beharko du kontratua:

La empresa adjudicataria deberá ejecutar el contrato en las siguientes FASES:

1. Enplegu eta Tokiko Garapen Plana Prestatzea

1. Elaboración del Plan de Empleo y Desarrollo Local:

1.1 LEHENENGO. FASEA. Testuinguruan jartzea eta egoeraren diagnostikoa egitea, BETERRI-BURUNTZAren Tokiko Enplegu- eta Garapen-Planaren abiapuntu gisa.

1.1 FASE PRIMERA. Contextualización y diagnóstico de situación como punto de partida del Plan de Empleo y Desarrollo Local de BETERRI-BURUNTZA.

A) Beterri-Buruntzaren errealitate ekonomikoa eta enplegua testuinguruan kokatzea:

A) Contextualización de la realidad económica y del empleo de Beterri-Buruntza:

Enpresa adjudikaziodunak Beterri-Buruntzako errealitate sozioekonomikoaren eta enpleguaren/langabeziaren (datu orokorrak eta udalerrri bakoitzekoak kontuan hartuta) erradiografia laburtu baten bidez hasiko du memoria-txostena. Erradiografia horrek hitzaurrea egingo du eta azterketaren xede diren gainerako atalak testuinguruan jarriko ditu; horretarako, aurretiazko azterlanak eta eskuragarri dauden bigarren mailako datuen iturriak erabiliko ditu.

La empresa adjudicataria comenzará el informe-memoria mediante una abreviada radiografía de la realidad socioeconómica y del empleo/desempleo de Beterri-Buruntza (teniendo en cuenta datos generales, así como de cada localidad) que servirá de preámbulo y contextualización al resto de los apartados objeto de análisis, utilizando para ello estudios previos y fuentes de datos secundarias disponibles.

B) Jarduera ekonomiko nagusien azterketa, lan-merkatua, prestakuntza eta gaikuntza testuinguru sozial eta politikoan (datu orokorrak eta herri bakoitzekoak kontuan hartuta).

Jarduera ekonomikoak: zenbait alderdi aztertuko dira, hala nola sektore ekonomiko nagusiak, adierazgarrienak identifikatuta, sektore bakoitzak BPGd-ri egiten dion ekarpena, garatzeko potentziala duten sektore sortu berriak, maila ahulak edo hobetzeko arloak identifikatzea.

Lan-merkatua: hainbat adierazle, hala nola enplegu-tasa, langabezia, lan-indarraren profila, gaitasun nagusiak, lan-eskaria, belaunaldi-erleboaren beharrak, etorkizuneko lan-beharren proiektzioak, lan-baldintzak...

Prestakuntza eta gaikuntza: eskura dauden prestakuntza teknikoko, profesionaleko eta unibertsitateko erakundeak, funtsezko sektore ekonomikoetarako prestakuntza espezifikoko programak, eskatutako prestakuntza-arloak, identifikatutako prestakuntza-premiak, prestakuntza-eskaintzaren eta eskaeren arteko bat-etortzea.

Testuinguru sozial eta politikoa: pobrezia eta gizarte-bazterkeriaren mailak, indarrean dauden enplegu-politika publikoak eta enplegu-programak, gizarte-ekonomiaren sustapena, garapen ekonomikoa sustatzeko tokiko ekimenak.

C) Beterri-Buruntzan lehentasunezko kolektiboak eta enplegarritasun-zailtasunak dituzten pertsonak profilatzea eta ezaugarritzea.

Azterlanak Beterri-Buruntzan enplegarritasun txikia eta prekarioa duten pertsonen azterketa xehatua egingo

B) Análisis de las principales actividades económicas, mercado laboral, formación y capacitación el contexto social y político (teniendo en cuenta datos generales, así como de cada localidad).

Actividades económicas: se analizarán aspectos como los sectores económicos principales identificando los más representativos, aportación de cada sector al PIB, sectores emergentes con potencial de desarrollo, identificación de eslabones débiles o áreas de mejora.

Mercado laboral: Indicadores como tasa de empleo, desempleo, perfil de la fuerza laboral, competencias predominantes, demanda laboral, necesidades de relevo generacional, proyecciones de necesidades laborales futuras, condiciones de trabajo...

Formación y capacitación: instituciones de formación técnica, profesional y universitaria disponibles, programas de formación específica para sectores económicos clave, áreas de formación demandadas, necesidades formativas identificadas, alineación entre la oferta formativa y las demandas.

Contexto social y político: niveles de pobreza y exclusión social, políticas públicas y programas de empleo vigentes, fomento de la economía social, iniciativas locales para promover el desarrollo económico.

C) Perfilado y caracterización de los colectivos prioritarios y personas con dificultades de empleabilidad de Beterri-Buruntza.

El estudio realizará un análisis pormenorizado de las personas con baja y precaria empleabilidad de Beterri-Buruntza.

du. Horren ondorioz, profil moten araberako segmentazioa egingo da, eta profil horiek behar bezala islatu beharko dute egoeren heterogeneotasuna eta enplegarritasunean eragiten duten inguruabarren aniztasuna. Beste faktore batzuk ere aztertuko dira, hala nola gazteen langabezia-tasa, prestakuntzarako eta lehen enplegurako sarbidea, emakumeen soldata-arrakalak, enplegurako birkualifikazio- edo trantsizio-programak, migratzaileen laneratze-maila, kolektibo kalteberen enplegurako sarbidea, adinkeria, profil kualifikaturik eza, lanpostu hutsak betetzeko zailtasuna eta talentu-ihesa.

Eredu-profilak definitu ondoren, kuantifikatu eta kualifikatu egingo dira, honako alderdi hauei dagokienez: osatzen dituzten pertsonen kopurua, sexua, enpleguan eta langabezian emandako batez besteko denbora, lan-txandakatzea, soldata-masa, soldata-arraila, jasotako prestazioak edo laguntzak, eta tokiko ekonomiari egiten dioten ekarpena.

D) Beterri-Buruntzako enpresaren enplegarritasunean eta produktibitatean eragina duten faktoreak.

Lehenengo faseko atal honetan, Beterri-Buruntzako enplegarritasuna definitzen duten faktore nagusiak, pertsonen eta enpresen zailtasunak eta aukerak eta tokiko sare ekonomikoan duten eragina aztertuko dira.

1. Tokiko enpresek prestasuna izatea azterlanean definitutako enplegarritasun txikiko profilak osatzen dituzten pertsonak kontratatzeko, aurre egin beharreko

Ello se traducirá en una segmentación por perfiles-tipo que deberán reflejar adecuadamente la heterogeneidad de situaciones y diversidad de circunstancias que influyen en su empleabilidad.

También se analizarán factores como la tasa de desempleo juvenil, el acceso a formación y primer empleo, brechas salariales en mujeres, programas de recualificación o transición hacia el empleo, nivel de integración laboral de personas migrantes, acceso al empleo de colectivos vulnerables, edadismo, la falta de perfiles cualificados y dificultad para cubrir vacantes y la fuga de talento.

Definidos los perfiles-tipo, estos serán cuantificados y cualificados en cuanto al número de personas que los componen, sexo, tiempo medio en empleo y desempleo, rotación laboral, masa salarial, brecha salarial, prestaciones o ayudas percibidas, y la aportación que realizan a la economía local.

D) Factores que inciden en la empleabilidad y productividad de la empresa de Beterri-Buruntza.

En este apartado de la fase primera se abordarán los principales factores que definen la empleabilidad en Beterri-Buruntza y las dificultades y oportunidades con las que se encuentran las personas y las empresas, así como su impacto en el tejido económico local, analizando lo siguiente:

1. La receptividad de las empresas locales para contratar a personas que conforman los perfiles-tipo de baja empleabilidad definidos en el estudio, las dificultades y barreras que enfrentan, y su conocimiento

zailtasunak eta oztopoak, eta Administrazioaren laguntzak eta/edo dirulaguntzak ezagutzea eta aprobetxatzea.

y aprovechamiento de las ayudas y/o subvenciones de la Administración.

2. Enplegarritasun-arazoak dituzten pertsonak benetan kontratatzen dituzten tokiko enpresen profila (jarduerasektorearen eta auzoaren arabera). Era berean, enpresa horiek sortutako enplegua aztertuko da, honako hauei dagokienez: okupazioak eta lanpostuak, kontratazio-modalitateak, ordainsariak, lan-baldintzak eta errekrutatze-sistema.
2. Perfilado de las empresas locales que contratan efectivamente a personas con dificultades de empleabilidad (por sector de actividad, barrio). Igualmente se analizará el empleo generado por estas empresas respecto a ocupaciones y puestos, modalidades de contratación, retribuciones, condiciones de trabajo y sistema de reclutamiento.
3. Tokiko enpresek horrela kontratatutako pertsonen aldagaiak: ezaugarri pertsonalak (sexua, adina, jatorria); hezkuntza-maila; enplegurako prestakuntza; lanposturako egokitzapenak; enplegatuen kontziliazio-neurriak.
3. Variables de las personas así contratadas por las empresas locales: características personales (sexo, edad, origen); nivel educativo; formación para el empleo; adaptaciones al puesto de trabajo; medidas de conciliación de las personas empleadas.
4. Beterri-Buruntzaosatzen duten udalerrietan enplegarritasunari laguntzeagatik identifikatutako enpresa-jardunbide egokiak, eta pertsona horiek kontratatzeak enpresaren jarduerari nola mesede egin dion.
4. Buenas prácticas empresariales identificadas en los municipios que forman parte de Beterri-Buruntza por su apoyo a la empleabilidad, y cómo la contratación de estas personas ha beneficiado a la actividad de la empresa.

Enpresa esleipenduna arduratuko da enpresak hautatzeaz, harremanetan jartzeaz eta inkestak egiteaz, aurrez zehaztutako galdetegi edo gidoi baten bidez. Gai horiek MANKOMUNITATEAREN aldez aurreko oniritzia beharko dute.

La empresa adjudicataria será la encargada de seleccionar, contactar y encuestar a las empresas mediante un cuestionario o guion predefinido. Dichas cuestiones requerirán del visto bueno previo de la MANCOMUNIDAD.

E) Beterri-Buruntza osatzen duten udalerrietan langabeziak duen eraginaren azterketa, genero-ikuspegia txertatuz.

Tokiko eta eskualdeko langabeziaren erradiografia bat egingo da, lanari, lanbideari eta/edo prestakuntzari dagokienez, genero-ikuspegia txertatuta. Horretarako, honako hauek ere aztertuko dira: ingurune maskulinizatueta sartzeko eta sustatzeko oztopoak, familia-erantzukizunen banaketa, segregazio horizontala eta bertikala, autoenplegu-aukerak, auto balorazio pertsonala eta profesionala, eta egon daitezkeen prestakuntza- eta laguntza-premiak.

F) Teknologia, ingurumen eta soziodemografia trantsizioek enpleguan eta prestakuntzan duten eragina aztertzea.

Diagnostikoa eta karakterizazioa osatzeko, Beterri-Buruntzako enpleguan eta prestakuntzan, tokiko mailan, trantsizio teknologikoek, ingurumenekoek eta soziodemografikoek izango duten eragina aztertuko da.

Enpresa esleipendunak memoria-txosten bat egin eta aurkeztuko du. Bertan, bildutako informazioa bildu eta aztertuko da, lehen fase honetan adierazitakoaren arabera, eta Beterri-Buruntzako enpleguaren eta langabeziaren egoeraren ezaugarriak jasoko dira. Memoria-txosten horrek MANKOMUNITATEAREN oniritzia izan beharko du, lehen fasea amaitutzat emateko.

E) Análisis del impacto del desempleo en los municipios que forman parte de Beterri-Buruntza integrando la perspectiva de género.

Se elaborará una radiografía del desempleo local y comarcal en términos laborales, profesionales y/o formativos, con integración de la perspectiva de género. A este fin, igualmente, se analizarán las barreras de acceso y promoción en entornos masculinizados, el reparto de responsabilidades familiares, la segregación horizontal y vertical, las posibilidades de autoempleo, la autovaloración personal y profesional, y las posibles necesidades formativas y de acompañamiento.

F) Análisis del impacto en el empleo y en la formación de las transiciones tecnológicas, medioambientales y sociodemográficas.

El diagnóstico y caracterización se completará con un análisis evolutivo de la repercusión que tendrán en el empleo y en la formación, a nivel local de Beterri-Buruntza, los cambios derivados de las transiciones tecnológicas, medioambientales y sociodemográficas.

La empresa adjudicataria elaborará y presentará un informe-memoria que integrará y analizará la información recabada conforme a lo indicado en esta primera fase y al que añadirá conclusiones caracterizadoras de la situación del empleo y el desempleo en Beterri-Buruntza. Dicho informe-memoria deberá contar con el visto bueno de la MANCOMUNIDAD de cara a considerar la primera fase finalizada.

1.2 BIGARREN FASEA. Helburuak eta estrategiak zehaztea. BETERRI-BURUNTZA enplegarritasuna hobetzeko hobekuntza-proposamenak eta ekintza-ildoak.

Enpresa adjudikaziodunak, aztertutako arazoekin bat etorritik, enplegua hobetzeko neurri eta proposamen zehatzak egingo ditu, Beterri-Buruntza osatzen duten udalerrietan enplegarritasun-zailtasunak dituzten pertsonen oztopoak ezabatzeko eta gizarte- eta lan-aukerak hobetzeko eta enpresetako lan-eskaintza hobetzeko.

Neurri eta proposamen horiek enplegarritasuna hobetzeko eredu-fitxetan gauzatuko dira, eta, besteak beste, honako hauek jasoko dituzte: helburu orokorra, helburu espezifikoak, hartzailleak, jarduerak, iraupena, egutegia, aurrekontu-zenbatespena eta emaitza- eta inpaktu-adierazleen zerrenda.

Testuinguruaren eta diagnostikoaren ondorioak (1. fasea) eta egindako proposamenak (2. fasea) **elkarlanean aztertuko dira**, Beterri-Buruntza osatzen duten udalerrietako **eragile ekonomiko eta sozialekin egindako talde-saioetan**.

Bigarren fasea osatzeko, enpresa esleipendunak memoria-txosten bat aurkeztuko du. Bertan, modu integratu eta arrazoituan jasoko dira Beterri-Buruntzaren enplegarritasuna hobetzeko proposatutako neurriak (eredu-fitxak), bai eta Beterri-Buruntza osatzen duten udalerrietako eragile ekonomiko eta sozialekin egindako ekarpenak ere. Gainera, txosten-memorian gomendio zehatzak sartuko ditu, gomendio horiek justifikatzeko argudioekin eta testuinguru-erreferentzia

1.2 FASE SEGUNDA Definición de objetivos y estrategias. Propuestas de mejoras y líneas de acción para favorecer la empleabilidad en BETERRI-BURUNTZA.

La empresa adjudicataria, de forma coherente con las problemáticas analizadas, formulará medidas y propuestas concretas de mejora de empleo dirigidas a eliminar las barreras y mejorar las oportunidades sociolaborales de las personas con dificultades de empleabilidad de los municipios que forman parte de Beterri-Buruntza y la mejora de la oferta laboral en las empresas.

Dichas medidas y propuestas se materializarán en fichas-tipo de mejora de la empleabilidad que incluirán, entre otros apartados: objetivo general, objetivos específicos, personas destinatarias, actividades, duración, calendarización, estimación presupuestaria y relación de indicadores de resultado e impacto.

Las conclusiones de la contextualización y diagnóstico (Fase 1ª) y las propuestas formuladas (Fase 2ª) **se analizarán de forma colaborativa en sesiones grupales de trabajo con los agentes económicos y sociales** de los municipios que forman parte de Beterri-Buruntza.

La empresa adjudicataria completará esta segunda fase con la presentación de un informe- memoria que recogerá de forma integrada y razonada, las medidas propuestas (fichas-tipo) para la mejora de la empleabilidad de Beterri-Buruntza, así como las aportaciones realizadas por los agentes económicos y sociales de los municipios que forman parte de Beterri-Buruntza con los que se ha colaborado. Además, incluirá en el informe-memoria recomendaciones concretas que vendrán acompañadas de

posibleekin edo azterketan bertan lortutako informazio gehiagorekin batera. Dokumentu horrek MANKOMUNITATEAREN oniritzia izan beharko du, bigarren fase hori amaitutzat jotzeko.

argumentos justificativos de las mismas y posibles referencias de contexto o más información obtenida durante el propio estudio. Dicho documento deberá contar con el visto bueno de la MANCOMUNIDAD de cara a considerar finalizada esta segunda fase.

1.3 HIRUGARREN FASEA: Plana egitea eta aurkeztea

Enpresa esleipendunak lizitazio honen 1. eta 2. faseetan sartuko du aztertutakoa Beterri-Buruntzako Enplegu eta Toki Garapenerako Plana osatuko duen dokumentu batean. Aipatutako planaz gain, enpresa esleipendunak material hauek egin eta aurkeztuko ditu:

- Laburpen exekutiboa aurkezpen-formatuan (Power Point).
- Taldeko lankidetzeta-saioen mugarri nabarmenenak eta 1. eta 2. faseetako emaitza nabarmenenak jasotzen dituen webinar grabatua.
- Infografia edo irudikapen bisuala, canvas edo mapa mental formatuan, besteak beste.

Enpleguaren Euskal Estrategiarekin lerroakadura bermatzeko, planak Eusko Jaurlaritzaren zuzendarietan ezarritako edukien egitura minimoa izan behar du.

Aurrez adierazitako materialak elebitan eta bi zutabetan aurkeztu beharko dira..

MANKOMUNITATEAK Planaren azken memoria eta atal honetan adierazitako gainerako materialak baliozkotzen baditu, amaitutzat emango da hirugarren fasea.

1.3 FASE TERCERA: Elaboración del plan y presentación

La empresa adjudicataria integrará lo analizado en las fases 1ª y 2ª de la presente licitación en un documento que conformará el Plan de Empleo y Desarrollo Local de Beterri-Buruntza. Además del referido Plan, la empresa adjudicataria elaborará y presentará los siguientes materiales:

- Resumen ejecutivo en formato de presentación (Power Point).
- Webinar grabado con los hitos más destacados de las sesiones colaborativas grupales y los resultados más destacados de las fases 1ª y 2ª.
- Infografía o representación visual en formato de canvas o mapa mental, entre otros.

Para garantizar la alineación con la Estrategia Vasca de Empleo, el plan deberá incluir la estructura mínima de contenidos establecida en las directrices del Gobierno Vasco.

Los materiales indicados anteriormente deberán ser presentados en bilingüe y en dos columnas.

La validación de la Memoria final del Plan y de los demás materiales indicados en este apartado por parte de la MANCOMUNIDAD,

dará por concluida la tercera fase.

2. Adierazleen definizioa, tarteko txostena eta amaierako txostena

LAUGARREN FASEA: Enplegu eta Garapen Ekonomikorako Planaren ebaluazioa eta jarraipena

Planaren ebaluazioa eta jarraipena egiteko, **adierazle batzuk zehaztu** beharko dira, bai eta adierazle horien jarraipena egiteko tresna bat ere. Enpresa esleipendunak planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko adierazleak zehaztu beharko ditu, eta era berean inplementazio prozesuan zehar aurreikusten diren ebaluazio ezberdinak burutu, planaren ezarpen-maila eta garapenaren eragina ebaluatzeko.

2.1 Sei hilean behingo jarraipena eta aurrerapen-txostena: Inplementazioaren lehen sei hilabeteen ebaluazioa, adierazle bakoitzaren aurrerapena aztertuz eta hasierako emaitzen arabera estrategiak egokituz. Epe horretako jarraipena eta ebaluazioa Mankomunitateak egingo ditu, aldezturik enpresa esleipendunak zehaztutako adierazle, metrika eta sistemetan oinarrituta.

Urteko ebaluazioa Mankomunitateak egingo du, Eusko Jaurlaritzarekin batera.

2.2 Tarteko txostena: epe erdiko planaren berrikusketa, beharrezkoa izanez gero estrategia berrantolatu/aldatu/egokitzeko aukera emanez. Enpresa esleipendunak txostena egingo du planaren prestaketa amaitu eta gutxi gorabehera bi urteren buruan, Eusko Jaurlaritzak ezarritako irizpideak jarraituz.

2. Definición de indicadores, elaboración del informe intermedio e Informe final

FASE CUARTA: Evaluación y seguimiento del Plan de Empleo y Desarrollo Económico

Para la evaluación y seguimiento del plan deberán **definirse unos indicadores**, así como una herramienta que posibilite el seguimiento de estos. La empresa adjudicataria deberá definir los indicadores para el seguimiento y evaluación del plan, así como realizar la evaluación en el proceso de implementación previstos en el calendario, evaluar el grado de implementación y el impacto del desarrollo del plan.

2.1 Monitoreo semestral e informe de progreso: evaluación de los primeros seis meses de implementación, mediante el análisis del progreso de cada indicador y el ajuste de las estrategias en función de los resultados iniciales. El monitoreo y la evaluación durante este periodo serán llevados a cabo por la Mancomunidad, basándose en los indicadores, métricas y sistemas definidos previamente por la empresa adjudicataria.

La evaluación anual la hará la Mancomunidad junto con el Gobierno Vasco.

2.2 Informe intermedio: revisión del plan a mitad de periodo de vigencia, pudiendo reestructurar/modificar/ adaptar la estrategia en caso necesario. La empresa adjudicataria realizará un informe intermedio aproximadamente a los dos años de haber finalizado la elaboración del plan, siguiendo los criterios establecidos por el Gobierno Vasco.

2.3 Amaierako txostena: Beterri-Buruntzako Enplegu eta Tokiko Garapen Planaren emaitzen eta eraginaren analisi osoa egitea. Amaierako txostena **planaren amaieratik gutxi gorabehera lau urteren buruan** aurkeztu beharko da, betiere Eusko Jaurlaritzak ezarritako irizpideei jarraituz.

2.3 Informe final: realizar un análisis completo de los resultados y del impacto del Plan de Empleo y Desarrollo Local en Beterri-Buruntza. El informe final deberá entregarse aproximadamente **cuatro años después de la finalización del plan**, siempre de acuerdo con los criterios establecidos por el Gobierno Vasco.

III. KLAUSULA: EPEAK

Plana **2026ko apiriletik aurrera** jarriko da martxan, betiere lizitazioaren esleipena burututa badago eta Eusko Jaurlaritzak lanketaren aktibazioari oniritzia ematen badio. Prozesua **sei hilabete eta urte bete** bitartean burutzea aurreikusten da, Eusko Jaurlaritzak ezarritako epe eta jarraipenaren baitan. Eusko Jaurlaritzaren irizpideren batengatik prozesua luzatuko balitz, Planak, beranduenez, **2027ko azaroaren 30erako amaituta eta aurkeztuta** egon beharko du. Data horretarako, planak 1., 2., 3. eta 4. faseetan xedatutako guztia jasoko duela ulertuko da.

Tarteko txostena Plana egiteko lanak amaitu diren egunaren biharamunetik zenbatzen hasita, **bi urteko** epean aurkeztu beharko da.

Azken txostena aurkezteko gehieneko epea **2030eko abenduaren 31 izango da**, Eusko Jaurlaritzaren jarraibideekin bat etorriz.

CLÁUSULA III: PLAZOS

El Plan se iniciará **a partir de abril de 2026**, siempre y cuando se haya formalizado la adjudicación del procedimiento de licitación y el Gobierno Vasco haya otorgado su conformidad a la activación del proceso. El plazo previsto para la ejecución del proceso será de entre **seis meses y un año**, de conformidad con los plazos y el régimen de seguimiento establecidos por el Gobierno Vasco. En el supuesto de que, por criterios del Gobierno Vasco, el proceso fuera objeto de prórroga, el Plan deberá estar debidamente **finalizado y presentado**, en todo caso, **antes del 30 de noviembre de 2027**.

El **informe intermedio** deberá presentarse en el plazo de **dos años**, a contar desde el día siguiente a la fecha de finalización de la elaboración del Plan.

El plazo máximo para la presentación del informe final será el **31 de diciembre de 2030**, de conformidad con las directrices del Gobierno Vasco.

IV. KLAUSULA: METODOLOGIA

Planaren egituraketa eta garapena eragile, erakunde eta entitateekin, udalen arteko lankidetzarekin eta Beterri-Buruntza osatzen duten udalerrien eta herritarren inplikazioarekin eta aldez aurretik MANKOMUNITATEAK baliozkotutako partaidetza-estrategia baten arabera bultzatuko da.

Horretarako, parte hartzeko hainbat mekanismo sortuko dira, eta hainbat lantzen dinamikak erabiliko dira, eragile mota bakoitzari egokitutako formatu eta kanaletan, betiere laginen adierazgarritasuna kontuan hartuta.

CLÁUSULA IV: METODOLOGÍA

La articulación y desarrollo del Plan se impulsará conforme a una estrategia participativa con los agentes instituciones y entidades, colaboración intermunicipal e involucración de los municipios que forman parte de Beterri-Buruntza y ciudadanía, validada previamente por MANCOMUNIDAD.

Para ello se crearán distintos mecanismos de participación y se utilizarán distintas dinámicas de trabajo en formatos y canales adaptados a cada tipo de agente, teniendo en cuenta la representatividad de las muestras en todo momento.

1. Foroak (mahaia) sortzea

Mankomunitateak gobernantza-eredu propioa du, enpleguaren mahai politiko-tekniko batek eta enpleguaren mahai tekniko batek osatua.

Hala ere, hainbat mahai sektorial eta parte hartzeko mahai bat sortzea aurreikusten da.

Sektoreko mahaia sektoreko eragileek, mankomunitateko enplegu-teknikariak eta udalerrietako ordezkariak osatutako partaidetza-mahaia izango dira. Gutxienez 4-5 mahairen sorrera aurreikusten da Mahai horiek enpleguaren, herritarren, ikastetxeen eta inguruko enpresen ikuspegia duten erakundeak kontuan hartuta osatuko dira. Mahai bakoitzak gutxienez bi bilera egingo ditu. Bilera horietan, arloaren egoeraren diagnostikoa eta analisisa egingo dira, proposatutako azterketa-eremuei dagokienez, eta ekintza-planeari jaso beharreko helburuak eta ekintzak identifikatuko dira.

Era berean, parte hartzeko mahaian parte hartuko duen ordezkaria hautatuko dute.

Partaidetza-mahaia: Mankomunitateko presidentea izango da partaidetza-mahaiaren buru, eta honako hauek parte hartu ahal izango dute: eskualdeko enplegurako mahai politiko-teknikoko parte-hartzaileak, Lanbideko ordezkariak eta proposatzen diren mahai sektorialetako ordezkariak.

1. Creación de foros (mesas)

La Mancomunidad dispone de un modelo de gobernanza propio configurado por una mesa político-técnica de empleo. y una mesa técnica de empleo.

No obstante, se prevé la creación de distintas mesas sectoriales y una mesa de participación.

Las **mesas sectoriales** serán mesas de participación formadas por agentes del sector, personas técnicas de empleo de la Mancomunidad, así como representantes de los municipios. Se prevé la creación de 4-5 mesas, como mínimo. Estas mesas se conformarán teniendo en cuenta a entidades que trabajen en el ámbito del empleo, la ciudadanía, los centros educativos y la perspectiva de las empresas del entorno. Cada mesa realizará al menos dos reuniones en las que se abordarán un diagnóstico y análisis de la situación del área en cuanto a los ámbitos de análisis propuestos, e identificarán los objetivos y acciones a recoger en el plan de acción.

Asimismo, elegirán a la persona representante que formará parte de la mesa de participación.

Mesa de participación: La mesa de participación estará presidida por la presidenta de la Mancomunidad y podrán participar los y las participantes de la mesa político-técnica de empleo de la comarca, representantes de Lanbide y de las distintas mesas sectoriales que se propongan.

2. Enpresa-sareari egindako inkestak:

a) Beterri-Buruntzako enpresetako kudeatzaileei eta giza baliabideen arduradunei egindako inkestak, jarduera ekonomikoaren sektoreak eta udalerraren arabera kokapena kontuan hartzen dituen lagin baten arabera. Inkestatutako enpresen % 40k, gutxienez, enplegarritasun txikiko profil tipoetan sartutako pertsonak kontratatu behar izan dituzte azken 2 urteetan, eta kontratatze eta talentua atxikitze arazoak izan behar dituzte. Atal honen arabera, **gutxienez 80** inkesta oso egin behar dira. Era berean, inkestez gain, banakako elkarrizketak egitea baloratuko da.

b) Era berean, enpresa esleipendunak 5 eta 10 bitarteko Beterri-Buruntzako enpresen praktika onen kasuak jasoko eta dokumentatu beharko ditu, enplegarritasunari emandako laguntza kontuan hartuta, lan-interbentzio eraginkorrak identifikatzeko helburuarekin. Horretarako, txosten bat aurkeztuko da, eta bertan honako alderdi hauek jasoko dira: praktika deskribapena, helburuak eta lortutako emaitzak, ezarritako prozedurak eta erabilitako baliabideak, kolektibo destinatarioen enplegarritasunean izandako eragina, eta ikasitako lezioak eta gomendioak.

3. Elkarrizketa sakonak:

a) Beterri-Buruntzako enpleguaren, lan-merkatuaren, prestakuntzaren eta gizarteratzearen eta laneratzearen arloko arazoak zuzenean ezagutzen dituzten eragile sozioekonomikoei. Atal honen arabera gutxienez **15 elkarrizketa** sakon egin behar dira.

2. Encuestas al tejido empresarial:

a) Encuestas a gerencia y responsables de recursos humanos de empresas de Beterri-Buruntza, conforme a una muestra que tenga en cuenta los sectores de actividad económica y su ubicación por municipio. Al menos el 40% de las empresas encuestadas deberán haber contratado en los últimos 2 años a personas incluidas en los perfiles-tipo definidos de baja empleabilidad, y deben haber tenido problemas de contratación y retención de talento. El número mínimo de encuestas completas a realizar conforme a este apartado se **estipula en 80**. Asimismo, se valorará la realización de entrevistas individuales además de las encuestas.

b) Igualmente la empresa adjudicataria deberá recabar y documentar entre 5 y 10 casos de buenas prácticas de empresas de Beterri-Buruntza que apoyen la empleabilidad, con el fin de identificar modelos eficaces de intervención laboral. Para ello, se entregará un informe que recoja los siguientes aspectos: descripción de la práctica, objetivos y resultados alcanzados, procedimientos implementados y recursos utilizados, impacto en la empleabilidad de los colectivos destinatarios y lecciones aprendidas y recomendaciones

3. Entrevistas, en profundidad:

a) A agentes socioeconómicos que conozcan de primera mano las problemáticas en el ámbito del empleo, el mercado laboral, la formación y la inserción sociolaboral en Beterri-Buruntza. El número mínimo de entrevistas en profundidad a realizar

b) Ezartzen diren profil motak osatzen dituzten partikularrei elkarriketak egitea, jakiteko zer "bizi-historia" duten, zer enplegu-baldintza dituzten, zer oztopo aurkitzen dituzten enpleguan integratzeko edo egonkortzeko, eta zer balorazio egiten duten lan-eremuarekin bereziki lotutako zerbitzuei, baliabideei eta laguntzei buruz. Profil horiek aurrez diagnostikatutako Beterri-Buruntzako errealitatearen adierazgarri izan behar dute (gazteak, emakumeak, pertsona migratzaileak, 45 urtetik gorakoak, etab.).

Apartatu honen arabera egin beharreko elkarriketa osoen gutxieneko kopurua **15 eta 20 artekoa** izango da, eta, nolana ere, ordezkaritza-irizpideei erantzun beharko die.

Enpresa adjudikazioduna arduratuko da agenteak eta pertsonak hautatzeaz, harremanetan jartzeaz eta elkarriketatzeaz/inkestatzeaz, bai eta foro/mahaietako parte-hartzaileak dinamizatzeaz eta deitzeaz ere. MANKOMUNITATEAK aldeztu aurretik baliozkotu beharko ditu pertsona/erakunde parte-hartzaileen hautaketa eta aurrez definitutako galdetegiak edo gidoiak.

ESKAKIZUN TEKNIKOAK

Beterri-Buruntzako Enplegu eta Tokiko Garapen Plana garatzean, enpresa esleipendunak honako eskakizun hauei ere erantzun beharko die:

1. Kontuan hartuko ditu Enpleguaren Euskal Estrategian eta haren hiru urteko planetan eta haien egokitzapenetan jasotako printzipioak eta ekimenak; Lanbide

conforme a este apartado **se estipula en 15.**

b) Entrevistas a personas particulares que integran los perfiles-tipo que se establezcan para conocer su "historia de vida", sus condiciones de empleo, las barreras que encuentran a la hora de integrarse o estabilizarse en el empleo y su valoración sobre los servicios, recursos y ayudas especialmente relacionados con el ámbito laboral. Estos perfiles deben ser representativos de la realidad de Beterri-Buruntza previamente diagnosticada (jóvenes, mujeres, personas migrantes, mayores de 45 años, etc.). El número mínimo de entrevistas completas a realizar conforme a este apartado se estipula **entre 15 y 20**, y en cualquier caso deberá responder a criterios de representatividad.

La empresa adjudicataria será la encargada de seleccionar, contactar y entrevistar/encuestar a los agentes y las personas, así como de dinamizar y convocar a los/as participantes en los distintos foros/mesas. La selección de las personas/entidades participantes, así como los cuestionarios o guiones predefinidos deberán ser validados previamente por la MANCOMUNIDAD.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS

En el desarrollo del Plan de empleo y desarrollo local de Beterri-Buruntza la empresa adjudicataria atenderá igualmente a los siguientes requerimientos:

1. Atenderá a los principios e iniciativas recogidas en la Estrategia Vasca de Empleo y sus Planes Trienales y sus adaptaciones; a la nueva Ley de Formación Profesional (esto es, la Ley

Heziketaren Lege berria (hau da, Lanbide Heziketaren Antolamenduari eta Integrazioari buruzko martxoaren 31ko 3/2022 Lege Organikoa); eta MANKOMUNITATEAK proiektuan zehar bidalitako jarraibideak eta orientabideak.

Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional); así como a las indicaciones y orientaciones remitidas por la MANCOMUNIDAD durante el proyecto.

2. Lehentasuna emango zaio genero-ikuspegia aplikatzeari.
3. MANKOMUNITATEAri unean-unean eta aldez aurretik jakinaraziko dizkio egin beharreko kontaktuak eta aurrerapenak, adostasuna lortzeko.
4. MANKOMUNITATEAK ezartzen dituen jarraipen- eta koordinazio-bileretara joango d-ña, bide presentzialak edo birtualak erabiliz, MANKOMUNITATEAK eskatutako dokumentazioa eta bertsio entregagaiak MANKOMUNITATERA bidali ondoren (gutxienez astebete lehenago).
5. Microsoft Office-rekin bateragarria den formatuan aurkeztu eta entregatuko ditu dokumentuak.
6. Entregagai guztiak euskaraz eta gaztelaniaz egongo dira. MANKOMUNITATEAREKIN komunikatzeko, euskara erabiliko da.
2. Primará la aplicación de la perspectiva de género.
3. Informará puntual y anticipadamente a la MANCOMUNIDAD de los contactos y avances a realizar con el objetivo de obtener su conformidad.
4. Asistirá a las reuniones de seguimiento y coordinación que establezca la MANCOMUNIDAD, por canales presenciales o virtuales; previa remisión a la MANCOMUNIDAD (con un mínimo de 1 semana de antelación) de la documentación y versiones entregables que le hayan sido requeridas por la MANCOMUNIDAD.
5. Presentará y entregará los documentos en formato compatible con Microsoft Office.
6. Todos los entregables estarán en euskera y castellano. Para la comunicación con la MANCOMUNIDAD, se utilizará el euskera.

JULEN MUNGIA
GORROTXATEGI
I - 72546623T

Firmado digitalmente
por JULEN MUNGIA
GORROTXATEGI -
72546623T
Fecha: 2026.03.02
17:18:15 +01'00'