PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS DE CONSULTORÍA Y DE APOYO EXPERTO EN EL ÁMBITO DE LA GESTIÓN DE LA EDAD Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO PARA EL RELEVO GENERACIONAL, DESTINADOS AL DESARROLLO DE UN PROGRAMA PILOTO DIRIGIDO A LAS PYMES VASCAS.

1. INTRODUCCIÓN

El organismo autónomo Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, adscrito al Departamento de Trabajo y Empleo, tiene por finalidad contribuir al pleno desarrollo del derecho al empleo, estable y de calidad así como favorecer la configuración de un mercado de trabajo que contribuya de forma eficiente a garantizar la empleabilidad de las personas trabajadoras, y a cubrir las necesidades de personal adaptado a los requerimientos de las empresas.

En particular, a partir del conocimiento exhaustivo de los requerimientos presentes y futuros del tejido productivo, Lanbide-Servicio Vasco de Empleo buscará la configuración de un mercado de trabajo eficiente y de calidad que garantice simultáneamente la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas mediante la satisfacción de sus necesidades.

En el desarrollo de sus fines, Lanbide – Servicio Vasco de Empleo velará especialmente, entre otros, por los siguientes principios:

- La calidad de los programas y de los servicios a las personas trabajadoras y a las empresas mediante el establecimiento de objetivos, sistemas de evaluación y mejora permanente.
- El fomento de la innovación.
- La corresponsabilización de las personas y de las empresas.

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 recoge como los dos grandes retos para los próximos años y como hilo conductor que inspira la formulación de toda la Estrategia, el impulso al empleo de calidad e inclusivo y al empleo que contribuya a la competitividad. Establece así mismo que el empleo es un instrumento fundamental para que nuestras empresas puedan desarrollar todo su potencial y aportar, desde su compromiso con la sociedad, la prosperidad requerida en el marco de un desarrollo sostenible.

Para lograr dar la respuesta adecuada a estos retos, la política vasca de empleo debe reforzar principios clave como la igualdad, la anticipación, la innovación, la resiliencia y la velocidad de respuesta.

En su diagnóstico sobre el mercado de trabajo en Euskadi, la EVE 2030 determina la pertinencia de impulsar una estrategia de retención, desarrollo y atracción de talento que permita aprovechar plenamente el potencial de aportación laboral de todas las personas; así mismo, establece la importancia de preparar y anticipar el significativo relevo generacional que se va a producir en los próximos años, para abordar un cambio cultural en las organizaciones basado en una nueva cultura de participación e inclusión, en la que las personas trabajadoras ocupen un papel clave en la competitividad de la empresa.

Las tendencias demográficas apuntan hacia un claro envejecimiento de la población en el conjunto de la sociedad europea debido, entre otros factores, al incremento de la esperanza de vida y el menor

número de nacimientos. Esta tendencia tiene un impacto significativo en las personas, en las organizaciones y en la sociedad en general. Esta situación se agudiza aún más en Euskadi dado que el nivel de envejecimiento de la población vasca es superior a la media europea, con una repercusión social y unas implicaciones personales manifiestas. Y, evidentemente, con un impacto muy directo en el mercado laboral vasco.

El análisis evolutivo del mercado de trabajo en Euskadi en el período 2005-2019, muestra un proceso de envejecimiento general de la población activa con un significativo crecimiento de las generaciones procedentes del baby boom, hecho que se refleja en el aumento del 70,2% en la población activa de 50 y más años, en ese periodo. Asimismo, el mayor incremento de la tasa de actividad en los últimos quince años corresponde a las personas mayores de 50 años, y alcanza en 2019 el 72,4%, 20,2 puntos porcentuales de incremento respecto al registro de 2005. (*Censo del mercado de trabajo 2019. Panorámica 2005-2019*. Mayo 2021. Departamento de Empleo y Políticas Sociales).

Por otro lado, hay que tener en cuenta que Euskadi cuenta con un tejido empresarial en el que hay un importante número de pymes (10.832), de las que el 94,19% se encuentran en la franja de 10 a 100 empleos, organizaciones con menores posibilidades de disponer de recursos especializados dedicados a la gestión de las personas.

Para dar respuesta a la realidad del envejecimiento de la población activa, los países europeos han diseñado y puesto en práctica estrategias y soluciones que permitan desarrollar una adecuada transferencia de conocimiento entre las generaciones que conviven en las empresas y favorecer el relevo de las personas de más edad, así como sus procesos de salida del mercado de trabajo. En definitiva, tratan de establecer miradas anticipatorias y planificadas para gestionar el ciclo de vida profesional de las personas, gestionar la edad y el relevo generacional en las organizaciones. El envejecimiento, como se señala desde la Comisión Europea, ofrece oportunidades para crear nuevos puestos de trabajo, fomentar la equidad social y aumentar la prosperidad (*Libro verde sobre el envejecimiento*. *Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones*. Bruselas 2021).

La gestión de la edad, tal y como la define la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y laborales, hace referencia a “todos aquellos aspectos en los cuales las personas que trabajan en la organización son gestionadas con un enfoque explícito en el envejecimiento en general, y en la gestión integral del envejecimiento de la mano de obra a través de políticas públicas o negociaciones colectivas. Tiene una orientación integral, intergeneracional y en términos de trayectoria vital”.

Cuando hablamos de relevo generacional no nos referimos simplemente a la sucesión en las organizaciones. El relevo generacional permite identificar a personas clave de la empresa que van a salir y que deben ser sustituidas por otras que puedan llevar a cabo las funciones del puesto con el mismo o mejor desempeño. Este relevo debe ser planificado de manera metódica, organizada y de forma anticipada, antes de que se presente la situación. Debe ser atendido para que ocurra de manera natural y gradual, no como una acción inevitable o tardía para solucionar un problema.

La gestión del ciclo de vida profesional permite identificar a personas clave de la empresa que van a salir y que deben ser sustituidas por otras que puedan llevar a cabo las funciones del puesto con el mismo o mejor desempeño. Este relevo generacional debe ser planificado de manera metódica,

organizada y de forma anticipada, antes de que se presente la situación. Debe ser atendido para que ocurra de manera natural y gradual, no como una acción inevitable o tardía para solucionar un problema.

Es en este contexto, y con la finalidad de facilitar respuestas y herramientas a las empresas para hacer frente al reto del envejecimiento en sus plantillas, en el que Lanbide plantea la puesta en marcha de un **Programa piloto en Euskadi para acompañar a las pymes vascas en el relevo generacional y la gestión de la edad**. Este programa piloto tiene por objetivo ofrecer un servicio experto a las empresas para planificar y gestionar el ciclo de vida profesional de sus plantillas. En esta línea, Lanbide dispone de diversas medidas para acompañar a las empresas vascas en el camino hacia la incorporación laboral como los programas de incentivación a la contratación (Lehen Aukera, Contrato de Relevo,…) o los programas de ayuda a la formación (compromiso de contratación,…) que pueden ser elementos complementarios para apoyar las salidas de trabajadores y trabajadoras de la empresa al tiempo que se crean nuevos empleos.

La gestión de la edad en las empresas tiene una vinculación directa con el mantenimiento y la creación de empleo, objetivos nucleares de la actividad de Lanbide. Este programa piloto servirá asimismo como plataforma para sensibilizar a las empresas respecto a la importancia de anticiparse al reto del envejecimiento de sus plantillas y para disponer de herramientas adecuadas que le permitan garantizar la continuidad organizada de los puestos y competencias clave, impulsar el desarrollo de los profesionales de la organización y contribuir al crecimiento de la empresa a largo plazo.

En este marco, Lanbide – Servicio Vasco de Empleo considera necesario instrumentar el proceso para la contratación externa de servicios de consultoría y de apoyo experto destinados a acompañar a las pymes vascas que serán participantes en el referido programa piloto, cuya finalidad es promover la gestión de la edad acompañando el relevo generacional a través de un proceso de transferencia de conocimiento que pueda sistematizarse. A través de estos procesos de consultoría se proporcionará un servicio personalizado, abordado en base a la situación de cada empresa, pero con fases comunes: Diagnóstico, Asesoramiento y Acompañamiento a la puesta en marcha.

En este programa piloto, y con carácter experimental, Lanbide se plantea testar enfoques y metodologías diversas de aplicación práctica sobre el relevo generacional, la gestión de la edad y la transferencia de conocimiento intergeneracional en las empresas, así como evaluar los resultados y aprendizajes logrados para valorar su potencial escalabilidad.

La difusión del programa se hará a través diversos medios, entre ellos mediante la página web de Lanbide.

2. OBJETO DEL CONTRATO Y CONDICIONES DE REALIZACIÓN

Es objeto del contrato la realización de procesos de consultoría y de apoyo experto a empresas pymes vascas para promover la gestión de la edad acompañando el relevo generacional a través de un proceso de transferencia de conocimiento que pueda sistematizarse.

Son objetivos específicos de estos procesos:

- Abordar el relevo generacional en las pymes vascas desde una lógica de mantenimiento y creación de empleo.
- Facilitar el proceso de apoyo a la empresa y que ésta obtenga resultados de su participación; esto es, que tras el diagnóstico y el plan de acción elaborado y priorizado, se acompañe a la misma en la implementación del plan.
- Realizar un acompañamiento de calidad y personalizado en las empresas que impulse el cambio en el abordaje del relevo en estas organizaciones y promueva el aprendizaje de recursos y herramientas adecuadas que les permitan garantizar la continuidad.
- Asesorar a las empresas acerca del abanico de programas e instrumentos disponibles en Lanbide de apoyo a la incorporación laboral, como los programas de incentivación a la contratación (Lehen Aukera, Contrato de Relevo,…) o los programas de ayuda a la formación (compromiso de contratación,…), elementos que pudieran tener carácter complementario a estos procesos.

La finalidad de la intervención es la transferencia efectiva de conocimiento motivada por un relevo generacional, así como la propuesta de prácticas adecuadas para la gestión de la edad a través del desarrollo de un servicio de consultoría y de apoyo experto que incluirá 3 fases, como mínimo. Las fases y los trabajos a desarrollar en cada una de ellas serán los siguientes:

Fase 1: Diagnóstico

La finalidad es realizar un diagnóstico en la empresa para conocer y priorizar su situación y casuísticas en relación al relevo generacional y la gestión de los ciclos de vida profesionales.

Durante esta fase se deberán realizar acciones que permitan:

- Elaborar el mapa actual de edad de las personas que trabajan en la pyme y las proyecciones a corto y medio plazo.
- Identificar a qué puestos y procesos impacta el relevo generacional y determinar su criticidad (urgencia, relevancia en el negocio, relevancia relacional…), con objeto de priorizar los puestos críticos para su análisis y posterior incorporación al plan de acción.
- Analizar conocimientos y competencias a transferir vinculados a los puestos priorizados y determinar cuáles deben ser objeto del proceso de acompañamiento experto.
- Elaborar un mapa asociado al relevo generacional/gestión de la edad: Puesto, Quién a quién (externo/interno), Qué competencias /conocimientos se van a transferir, etc.
- Elaborar un documento de orientaciones y recomendaciones relativas a la gestión de la edad adaptada a la situación y retos concretos de la empresa.

Fase 2: Asesoramiento

En base a los resultados del diagnóstico/necesidades de la empresa, el agente proveedor desarrollará un asesoramiento sobre el abanico de programas e instrumentos disponibles en Lanbide de apoyo a la incorporación laboral, como los programas de incentivación a la contratación (Lehen Aukera, Contrato de Relevo,…) o los programas de ayuda a la formación (compromiso de contratación,…), elementos que pudieran tener carácter complementario para dar respuesta a las necesidades de la empresa.

Fase 3: Plan de acción y acompañamiento en su implementación

El objetivo de esta etapa es elaborar un plan de acción para dar respuesta a las necesidades detectadas y priorizadas en el diagnóstico. Se trata de acordar con la empresa con qué puestos y personas iniciar el proceso de transferencia y de proporcionar un acompañamiento experto para abordar la correcta transferencia y el relevo efectivo en aquellos puestos que se hayan determinado.

En el desarrollo del acompañamiento se deberá garantizar la personalización del servicio y su adaptación a la empresa; el agente proveedor contará con autonomía metodológica en lo relativo a la utilización de diferentes técnicas, herramientas o recursos metodológicos para desarrollar de forma efectiva este proceso de acompañamiento.

Complementariamente, en esta fase, el agente proveedor de los servicios podrá valorar la idoneidad de impulsar grupos de trabajo entre empresas para generar sinergias en el proceso. No obstante, este tipo de actuación será independiente del número de horas establecido para el proceso de consultoría y apoyo experto individual a cada empresa, que no podrá verse minorado.

A la finalización del proceso de consultoría y de apoyo experto con las empresas, las licitadoras deberán presentar un Informe Final de la experiencia desarrollada cada uno de los distintos procesos de intervención con empresas, sus agendas de desarrollo y temporalización de las distintas fases, metodologías implementadas, resultados obtenidos, dificultades, aprendizajes y una valoración efectiva del impacto del proceso en cada una de las empresas atendidas.

Este Informe final del conjunto de las intervenciones desarrolladas, será independiente de los documentos que se generen y se entreguen a cada empresa como resultado de las fases 1 y 3 descritas anteriormente.

Todos los servicios prestados por los distintos agentes proveedores contemplarán las mismas fases, pero su intensidad/temporalización, distribución de esfuerzo y apoyo entre fases y el detalle de las actividades en cada una de dichas fases se adecuarán a las necesidades de la empresa. El proceso de trabajo y la calendarización previsional del mismo, se acordarán entre empresa y agente proveedor en la primera reunión de inicio de la prestación del servicio.

Con carácter general, el servicio de consultoría y apoyo experto a prestar de forma individualizada a cada empresa, se desarrollará con las siguientes condiciones:

- El servicio de consultoría y de apoyo experto se realizará individualmente y en el domicilio de la empresa.
- El número de horas de prestación del servicio de consultoría y apoyo experto será de 50 horas por empresa.
- Como mínimo será necesario realizar 12 sesiones de trabajo presencial, por empresa.
- A la fase de diagnóstico se dedicará, como límite máximo, un 30% de horas del servicio (máximo 15 horas), y deberá realizarse como máximo en los 2 primeros meses.
- El servicio se extenderá durante un período máximo de 6 meses, desde el inicio del proceso con cada empresa.

- Será obligatorio implantar en la empresa alguna de las acciones que se han establecido en el Plan de acción, que permita generar un cambio en el abordaje del relevo en la organización y medir su impacto; y que promueva así mismo el aprendizaje de recursos y herramientas que le posibiliten garantizar la continuidad.

El Programa piloto contará con una Secretaría técnica para la coordinación y el seguimiento de programa y del conjunto de agentes proveedores. Dicha secretaría técnica mantendrá reuniones periódicas, al menos con carácter bimestral, con los agentes proveedores al objeto de coordinar y realizar el seguimiento de los distintos procesos de trabajo en las empresas, contrastar el avance del programa, analizar y proporcionar respuesta a posibles incidencias, elaborar informes intermedios de seguimiento sobre la evolución del programa y desarrollar cuantas funciones vinculadas con el objeto del programa piloto le sean encomendadas.

Este programa piloto está destinado a un total de 60 pymes, de 10 o más empleos, a las que habrá que prestar el servicio de consultoría y de apoyo experto por parte de las adjudicatarias. Las pymes participantes estarán previamente seleccionadas, no siendo responsabilidad de las adjudicatarias la selección de las mismas.

Las empresas participantes en el programa piloto se asignarán a las adjudicatarias de este contrato, salvaguardando el principio de equidad en el proceso de asignación, en función de criterios como: tamaño de empresa, localización y caracterización sectorial.

7. SEGURIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS.

1. Seguridad y confidencialidad.

Todos los trabajos realizados para el buen fin del presente contrato, y de los lotes que lo conforman tendrán carácter confidencial, no pudiendo la empresa adjudicataria utilizar para sí ni proporcionar a terceros, datos o información alguna de los trabajos contratados sin autorización escrita de Lanbide - Servicio Vasco de Empleo, estando, por tanto, obligado a poner todos los medios a su alcance para conservar el carácter confidencial y reservado tanto de la información y documentación, como de los resultados obtenidos del trabajo realizado.

La empresa adjudicataria deberá comprometerse a no utilizar la información a la tenga acceso para poder llevar a cabo de los servicios especificados en este contrato, o a través del desarrollo de los mismos, para otros fines que los recogidos en el presente Pliego de Bases Técnicas, así como a no extraerla, cederla, publicarla o venderla, total o parcialmente, ni en soporte informático ni en papel.

El adjudicatario de cada lote, tanto empresa como profesionales individuales, quedarán expresamente obligados a mantener absoluta confidencialidad y reserva sobre cualquier dato o información que pudiera conocer con ocasión del cumplimiento del contrato, especialmente los de carácter personal, que no podrá copiar o utilizar con fin distinto al que figura en este Pliego de Bases Técnicas, ni tampoco ceder a otros ni siquiera a efectos de conservación.

Todos los profesionales se comprometen a mantener el más absoluto secreto profesional sobre aquellos datos, informaciones y documentos que pudieran conocer con motivo de la realización del proyecto, en cualquiera de sus fases desde la preparación y ejecución, hasta la finalización y cualquiera que sea la forma bajo la que se representen (oral o escrita). Exclusivamente tendrán acceso a dichas informaciones las personas que sean imprescindibles para el desarrollo de las tareas que les hayan sido asignadas dentro del ámbito de los trabajos licitados.Todas ellas serán advertidas sobre el carácter estrictamente confidencial y reservado de la información a la que tendrán acceso.

Este deber de confidencialidad y reserva se mantendrá durante un plazo de cinco años desde la finalización del contrato.

Las adjudicatarias de cada lote se comprometen a preservar la confidencialidad de cualesquiera de los datos a los que tuviera acceso. En este sentido, deberá formalizar un contrato de encargo del tratamiento con Lanbide - Servicio vasco de Empleo conforme a lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento (UE) 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 y a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. Propiedad de los trabajos

Toda la documentación generada durante la ejecución de los trabajos realizados bajo este contrato, en cualquiera de sus fases de desarrollo, es propiedad exclusiva de Lanbide- Servico Vasco de Empleo, sin que la empresa adjudicataria para llevar a cabo los mismos pueda conservarla, ni obtener copia de la misma o facilitarla a terceros sin la expresa autorización escrita de Lanbide – Servicio Vasco de Empleo, que la proporcionaría, en su caso, previa petición formal de la adjudicataria con expresión del fin que pretende. Lo dispuesto en este párrafo se entiende salvo conservación a los efectos de prueba de realización del trabajo contratado.

Cualquier producto o subproducto derivado del trabajo contratado no podrá ser utilizado por las adjudicatarias para otros fines fuera del ámbito de este pliego, sin el permiso expreso por escrito de Lanbide – Servicio Vasco de Empleo. Esta restricción incluye la reproducción, la distribución, la comunicación pública y la transformación del trabajo, implicando tanto a los resultados o productos finales, como a los trabajos preparatorios y a los documentos, de cualquier naturaleza, previos o desarrollados durante el proceso de seguimiento.

Los trabajos realizados en cualquiera de sus fases de desarrollo del proyecto serán propiedad de Lanbide – Servicio Vasco de Empleo, y éste, en consecuencia, podrá recabar en cualquier momento las entrega de información o de documentación relativa a los trabajos licitados, siempre que esto no afecte al correcto desarrollo de los plazos de dichos trabajos.

Las adjudicatarias serán responsables de daños y perjuicios que se deriven del incumplimiento de cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente apartado.