PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA TÉCNICA A LA DIRECCIÓN DE EMPLEO E INCLUSIÓN PARA LA ACTUALIZACIÓN Y LA ADAPTACIÓN DE LA ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2030 A LA LEY 15/2023, DE 21 DE DICIEMBRE, DE EMPLEO

A.- CONTEXTO

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 fue aprobada por el Consejo del Gobierno Vasco el 13 de abril de 2021, después de un proceso de concertación con los miembros de la Mesa de Diálogo Social. Supone una mirada a largo plazo, con el objetivo de consolidar un pacto por un empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi. Está compuesto por 8 proyectos tractores y 26 claves estratégicas, agrupadas en torno a 4 vectores, así como una sistemática de seguimiento y evaluación que se articula a través de la definición de un sistema de indicadores que se constituyen como un cuadro de mando de la estrategia.

La Estrategia Vasca de Empleo (EVE) ha tenido una estrategia precursora, a saber, la Estrategia Vasca de Empleo 2020, que se aprobó por el Consejo de Gobierno el 27 de julio de 2016, tras un proceso participativo para su diseño en el que tomaron parte múltiples agentes de muy diferentes ámbitos: institucional, empresarial, social, educativo, tercer sector, etc.

El Parlamento Vasco ha aprobado la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo y, esta norma reconoce, en su artículo, 65.1.b), la competencia del Gobierno Vasco para el diseño y planificación de las políticas públicas de empleo, y específicamente, la definición de las directrices estratégicas de las políticas públicas de empleo, la aprobación de la Estrategia Vasca de Empleo y el plan trienal de empleo de Euskadi y su evaluación.

Asimismo, el artículo 77 de la Ley 15/2023, de Empleo, define la Estrategia Vasca de Empleo –también EVE- como el instrumento de definición estratégica y de coordinación de las políticas públicas de empleo en Euskadi; y establece que corresponde al Gobierno Vasco su aprobación, a propuesta del Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, tras el proceso de concertación con la Mesa de Diálogo Social. Asimismo, se fija la vigencia de la citada estrategia en 6 años.

Además, el artículo 78 versa acerca del contenido de la Estrategia Vasca de Empleo, de tal manera que se afirma que la EVE fijará las orientaciones y el marco de acción de las administraciones vascas en orden a mejorar la inserción profesional; la capacitación de las personas; su inclusión e igualdad de oportunidades, singularmente de los colectivos de atención prioritaria; el espíritu emprendedor; la competitividad y adaptabilidad de las empresas; la calidad del empleo y el funcionamiento óptimo del mercado de trabajo.

En particular, y siguiendo el citado artículo, la EVE incluirá los contenidos siguientes, que se relacionan a continuación de forma resumida: Diagnóstico; Prioridades y objetivos estratégicos; Programas y objetivos evaluables con relación a los objetivos de atención prioritaria; Programas y objetivos evaluables en relación con la seguridad y salud laborales; Análisis de la dotación de oficinas de la Red Vasca de Empleo y de su dotación, humana y material, suficiente para garantizar la calidad de los servicios; Evaluación del funcionamiento, de resultados y de calidad de los instrumentos comunes de atención, información y prospección; Identificación de acciones estratégicas y de programas de investigación e innovación en materia de empleo y su financiación; Cuadro de indicadores cuantificables, sociales y de empleo; y Marco financiero que sustenta la EVE.

Finalmente, la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, en su punto 1., dispone que, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno Vasco adaptará a lo dispuesto en los artículos 77 y 78 la Estrategia Vasca de Empleo que esté vigente.

En el momento de redacción de estos pliegos, se ha realizado un seguimiento del año 2023 de la Estrategia Vasca de Empleo 2030.

Conforme al Decreto 7/2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, corresponde a la Dirección de Empleo e Inclusión dirigir la planificación y diseño de los planes e iniciativas de empleo, coordinar su implementación, realizar su seguimiento y evaluar sus resultados e impacto en el empleo.

B.- OBJETO DE LA CONTRATACIÓN

El presente pliego tiene por objeto establecer las cláusulas que han de regir, desde una perspectiva técnica, la contratación de un servicio de asesoramiento y asistencia técnica para la actualización y adaptación de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 a la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo.

C.- DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO A CONTRATAR

La empresa contratista del contrato de asesoramiento y asistencia para la actualización y adaptación de la EVE 2030 a la Ley 15/2023, desarrollará y dará respuesta a los siguientes puntos:

1. **Objetivo:**

   Dar servicio de asistencia o secretaria técnica para la elaboración de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 adaptada, en euskera y castellano, apoyando el proceso participativo de reflexión previo al diseño de la EVE.

2. Propósitos y tareas técnicas de apoyo:

a) Realizar un análisis crítico y redactar un *documento de bases* de actualización de los elementos que configuran la Estrategia Vasca de Empleo 2030 vigente al contexto socioeconómico y de empleo existente en el momento de realización de la adaptación de la EVE. Estos elementos son:

- ✓ Contexto estratégico y normativo.
- ✓ Transiciones, tendencias y riesgos con influencia en el mercado de trabajo.
- ✓ Diagnóstico estratégico sobre el empleo en Euskadi y sobre el Sistema Vasco de Empleo.
- ✓ Visión, principios y objetivos estratégicos para el empleo en Euskadi 2030.
- ✓ Claves y vectores estratégicos para el empleo de calidad e inclusivo.
- ✓ Proyectos tractores de desarrollo prioritario.
- ✓ Modelo de gobernanza: despliegue, espacios de participación, seguimiento, evaluación e indicadores de seguimiento y evaluación.

b) Incorporar a la redacción del *documento de bases* de la EVE adaptada los elementos de contenido que el artículo 78 de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo, señala y, en particular, aquellos que resultan elementos novedosos, respecto a las anteriores Estrategias Vascas de Empleo, y para los que se propone su análisis, evaluación o innovación.

c) Proponer la metodología del proceso participativo para la reflexión y adaptación de la EVE de los agentes sociales y otros agentes de las políticas públicas de empleo y apoyar su implementación. A modo de referencia, pueden considerarse los agentes de las políticas públicas de empleo, al menos, los miembros llamados a formar parte del Foro Vasco de Empleo, contemplados en los artículos 8 y 83, respectivamente, de la referida Ley 15/2023, de Empleo.

d) Incorporar al *documento de bases* de la EVE adaptada las modificaciones o aportaciones que apruebe el Consejo Vasco de Políticas Públicas de Empleo, y que se hayan consensuado fruto de los procesos participativos de reflexión, así como aquellas que deriven del proceso de concertación que se debe realizar con la Mesa de Diálogo Social.

e) Redacción, diseño y maquetación digital del *documento definitivo de la EVE 2030 adaptada,* en euskera y castellano, y de un *resumen ejecutivo* que se realizará, igualmente, en euskera y castellano y deberá traducirse, también, al inglés.

f) Preparar los materiales adecuados para la comunicación y difusión de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 adaptada. Estos materiales se definirán en función de los resultados obtenidos durante la ejecución del contrato. La contratista vendrá

obligada a realizar los que la Administración determine en función de las necesidades que se aprecien durante la ejecución del contrato. A efectos de que las empresas puedan estimar sus ofertas y sin que esta información vincule a la Administración, en el desarrollo del Plan Estratégico de Empleo, los materiales de difusión fueron resúmenes ejecutivos y diagramas o cuadros sinópticos.

La contratista deberá desarrollar todas y cada una de estas tareas a entera satisfacción de la Dirección de Empleo e Inclusión que será la encargada de darle el visto bueno a las mismas o de solicitar los cambios y agregados que estime oportunos hasta su plena conformidad con el resultado del trabajo.

3. Marco conceptual

La Estrategia Vasca de Empleo 2030 adaptada ha de ser coherente con el Programa de Gobierno de la XIII Legislatura. En su diseño se han de considerar los siguientes principios rectores que informan las políticas públicas de empleo (artículo 5, Ley 15/2023, de Empleo):

a) Igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso de las personas a un trabajo digno y en su mantenimiento, así como a los servicios y programas de empleo.

b) Accesibilidad universal.

c) Apoyo activo para el trabajo digno.

d) Inclusión.

e) Proximidad.

f) Eficacia y eficiencia en la formulación y ejecución de programas y proyectos en materia de empleo.

g) Incentivación de proyectos y programas dirigidos a aumentar las tasas de empleo y la activación laboral de colectivos de atención prioritaria.

h) Cooperación y coordinación.

i) Investigación e innovación.

j) Diálogo social.

k) Participación de las personas y entidades usuarias en la planificación de las políticas públicas de empleo.

l) Transparencia y publicidad activa.

Además de estos principios rectores, el marco conceptual de la Estrategia Vasca de Empleo está constituido por elementos tales como el concepto de trabajo digno, la dimensión local de las políticas públicas de empleo y los planes de empleo y desarrollo local, los colectivos de atención prioritaria, la perspectiva de género en las políticas públicas de empleo, el análisis del impacto de las políticas públicas en el empleo, los derechos y obligaciones para la mejora de la empleabilidad, así como la creación de la Red Vasca de Empleo, su cartera de servicios y otros programas complementarios, y los instrumentos comunes de atención, información y prospección.

Al objeto de que el resultado de los trabajos fruto de este contrato tenga un impacto positivo en la igualdad entre mujeres y hombres y no perpetúe o agrande las brechas de género existentes en el ámbito del empleo, se incorporará la perspectiva de género de manera transversal en todas las fases y tareas de la ejecución del contrato; tanto en el planteamiento de las actuaciones, como en la ejecución de las mismas, así como en los resultados. En cuanto a las tareas, la perspectiva de género deberá reflejarse cuando menos en:

- El análisis crítico y redacción del *documento de bases*.
- La propuesta de metodologías del proceso participativo.
- La redacción, diseño y maquetación digital del *documento definitivo de la EVE 2030 adaptada* y del *resumen ejecutivo*.
- Los materiales para la comunicación y difusión.

La inclusión de la perspectiva de género en el análisis de la información precisa para llevar a cabo las tareas descritas en este pliego deberá asegurar que las fuentes, teorías, modelos, etc. que se utilizarán tendrán en cuenta la situación de las mujeres en el ámbito del empleo, los obstáculos con los que se encuentran, así como las técnicas y herramientas para reducir las brechas de desigualdad en este campo.

Igualmente, la consideración de esta perspectiva en el proceso participativo permitirá asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en el proceso, así como que las voces de las mujeres queden reflejadas en el proceso de adaptación de la EVE 2030, que se propicien los espacios adecuados para ello, que sus necesidades e intereses estratégicos puedan ser expresados y se recojan en la sistematización resultante de los procesos y, por tanto, la EVE se adapte de conformidad con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En la redacción de toda la documentación y en el desarrollo de los materiales se deberá cuidar que el contenido refleje los diferentes intereses de mujeres y hombres, así como las diversas propuestas en materia de igualdad que hayan podido surgir a lo largo del procedimiento. Igualmente, se deben considerar las imágenes y lenguaje utilizados de tal manera que no reproduzcan roles estereotipados de género e impacten de manera positiva en una cultura de género igualitaria y no discriminatoria.

4. Fases y entregables en la elaboración de los trabajos contratados

El trabajo de la contratista consistirá en las tareas de apoyo técnico necesario para que la Dirección de Empleo e Inclusión pueda obtener los resultados señalados en cada una de estas fases:

- **Fase de lanzamiento**: en esta fase, la contratista adaptará la metodología propuesta a las sugerencias, informaciones, datos, aportaciones y demás comentarios que le transmita la Dirección de Empleo e inclusión. En concreto se analizará la propuesta metodológica y temporal del proyecto, incluyendo la gestión de la calidad del proyecto, se resolverán las posibles dudas, y se concretará para su efectiva implementación. La empresa deberá adaptar el cronograma presentado para el correcto desarrollo de la ejecución del contrato a los cambios que la Dirección de Empleo e Inclusión le requiera.

  El resultado esperado de esta fase es un documento con los instrumentos, herramientas y procesos específicos que se van a utilizar para la adaptación de la Estrategia, incluido el proceso participativo de reflexión, la utilización de recursos, y las medidas que se adoptarán en caso de incidencias que afecten a los tiempos de entrega, para cumplir estrictamente el calendario previsto en este pliego.

- **Fase de formulación estratégica de la EVE**: la empresa contratista realizará una revisión de fuentes de información primaria, secundaria y, en general, documentación de diferentes organismos relativos al diagnóstico del mercado de trabajo y a la evaluación de los programas y proyectos a través de los cuales se ha desarrollado la EVE, así como indicadores a tener en cuenta. La determinación de las fuentes que se revisarán será aprobada por la Dirección de Empleo e Inclusión previamente al análisis. Realizado este análisis la empresa contratista realizará una primera propuesta de *Documento de bases* tal y como se recoge en la tarea a) de este pliego. Realizada la propuesta, la misma será complementada con las aportaciones, cambios y sugerencias que sobre esta realice la Dirección de Empleo e Inclusión.

  Seguidamente, la contratista incluirá en este *documento de bases* la adaptación de la EVE a los aspectos novedosos de contenido recogidos en el artículo 78 de la Ley 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo tal y como se señala en la tarea b) de este pliego. Para el desarrollo de esta adaptación a la Ley de Empleo, la contratista recogerá la información que le facilite la Dirección de Empleo e Inclusión sobre los aspectos novedosos de contenido de la EVE, redactará una nueva propuesta de *documento de bases* que será supervisado, comentado y mejorado por las aportaciones de la Administración. Estas aportaciones deberán ser tomadas en cuenta por la contratista y reflejadas en el *documento de bases* definitivo con el que finaliza esta fase del contrato.

  El resultado esperado es la versión definitiva del *documento de bases* de la Estrategia Vasca 2030 adaptada que se deberá entregar a más tardar el 21 de marzo de 2025.

- **Fase de elaboración y validación de la EVE, que incluirá un proceso iterativo y participativo de reflexión y propuestas**: el proceso de elaboración utilizará las

metodologías de participación adecuadas para promover la contribución de los agentes de interés identificados, y de los órganos de gobernanza y participación a los que la Ley 15/2023, de Empleo, otorga funciones con relación a la planificación de las políticas públicas de empleo.

La contratista deberá realizar una primera propuesta de proceso participativo, y sus métodos e instrumentos, que incluya a los agentes descritos en la tarea c) de este pliego, así como a los órganos de la tarea d).

La contratista realizará las adaptaciones necesarias para que la propuesta de proceso participativo a aplicar incluya las consideraciones que le indique la Administración. Aprobada esta propuesta por la Dirección de Empleo e Inclusión se procederá a su implementación.

Durante esta fase la contratista se encargará de redactar un primer documento de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 adaptada que incluya los resultados de la implementación del proceso participativo. La empresa contratista adaptará este documento a las apreciaciones que la Dirección de Empleo e Inclusión le realice tantas veces como sea necesario hasta entera satisfacción de la Administración.

El resultado esperado de esta fase consistirá en el *documento definitivo de la Estrategia Vasca de Empleo 2030 adaptada* que se deberá entregar a más tardar el 30 de mayo de 2025.

- **Fase de diseño, maquetación y traducción**: la contratista realizará las tareas de traducción, diseño y maquetación del documento de la EVE adaptada y el r*esumen ejecutivo*. Una vez consensuado en contenido los documentos, se deberán entregar en euskera y castellano. Asimismo, el *resumen ejecutivo* deberá traducirse, también, al inglés. En cuanto al diseño y maquetación, la contratista realizará una primera propuesta que será valorada por la Dirección de Empleo e Inclusión. La contratista realizará las adaptaciones necesarias, de conformidad con las apreciaciones de la Administración, tantas veces como sea necesario hasta presentar un documento a entera satisfacción de la Administración. En esta fase, la contratista desarrollará, bajo la supervisión de la Administración, los materiales para la comunicación y difusión señalados en la tarea f) de este pliego. Para ello, realizará una primera propuesta de qué materiales de comunicación y difusión son los más adecuados para este contrato que será observada por la Dirección de Empleo e Inclusión. Aprobados por esta dirección los materiales de comunicación y difusión definitivos, la empresa los desarrollará de conformidad con las exigencias que este órgano le establezca hasta entera satisfacción del mismo.

  El resultado esperado de esta fase son los documentos de: la EVE adaptada, el resumen ejecutivo y los materiales de comunicación y difusión; todos ellos con su correspondiente traducción, diseño y maquetación. La documentación correspondiente a esta fase se deberá entregar a más tardar el 13 de junio de 2025.

- **Fase de finalización:** la contratista deberá realizar las nuevas adaptaciones en todos los documentos objeto de este contrato que puedan surgir en la fase de aprobación institucional de la EVE 2030 adaptada.

  Los cambios que pudieran surgir deberán entregarse a más tardar el 27 de junio de 2025.

5. Calendario de ejecución

- Lanzamiento: del 2 de enero al 12 de enero de 2025.
- Formulación de la estrategia de la EVE: del 13 de enero al 21 de marzo de 2025.
- Elaboración y validación definitiva de la EVE con los agentes implicados: del 22 de marzo al 30 de mayo de 2025.
- Diseño, maquetación y traducción de los documentos: del 31 de mayo al 13 de junio de 2025.
- Finalización –Del 14 de junio al 27 de junio de 2025.

D. DIRECCIÓN, COORDINACIÓN Y SUPERVISIÓN TÉCNICA DE LOS TRABAJOS

La dirección, seguimiento y control de la ejecución del contrato la realizará la Dirección de Empleo e Inclusión a través de la persona responsable del contrato, que será la interlocutora de la Administración con la empresa, para lo que mantendrá la comunicación con la persona coordinadora del contrato por parte de la empresa contratista. La persona responsable del contrato por parte de la Administración realizará el seguimiento de las actuaciones y dará el visto bueno a los trabajos correspondientes.

La contratista designará una persona que coordinará las actuaciones previstas en este contrato, esta persona será la única que mantendrá las relaciones necesarias con la Administración. Así mismo, a esta persona le corresponderá la dirección de los trabajos, así como impartir directamente las órdenes e instrucciones laborales al resto de las personas adscritas a la ejecución del contrato.

La empresa contratista se compromete a ejercer de modo real, efectivo y continuado el poder de dirección inherente a la misma en relación con su plantilla, asumiendo en exclusiva respecto del personal asignado a la ejecución del contrato todo lo relacionado con la negociación y pago

de retribuciones salariales, licencias, vacaciones, sustituciones, prevención de riesgos laborales, régimen disciplinario, relaciones sindicales y todos los demás derechos y obligaciones que se deriven de los contratos de trabajo propios.

Se realizarán reuniones de seguimiento y supervisión a principios de cada mes entre la persona responsable del contrato por parte de la Dirección de Empleo e Inclusión y la persona coordinadora del contrato por parte de la empresa contratista. Ambas personas podrán asistirse en esas reuniones de otro personal técnico en función de la materia que se tratará en las mismas. Las reuniones tendrán como fin asegurar la buena marcha de los trabajos encargados a la empresa contratista.

En particular, la Dirección de Empleo e Inclusión realizará las siguientes actuaciones en relación con las tareas que corresponde ejecutar a la contratista:

- Supervisará las propuestas de diseño de los procesos para la ejecución de las tareas señaladas y propondrá las modificaciones que estime convenientes para garantizar la buena ejecución de la prestación.
- Dirigirá los trabajos de ejecución de las tareas, señalando los cambios que considere pertinentes para el logro de los objetivos esperados.
- Una vez recibida la primera propuesta de documentación resultante de la tarea, señalará las modificaciones que sea necesario integrar.

Las modificaciones, cambios y propuestas realizadas por la Dirección de Empleo e Inclusión serán vinculantes para la contratista, que deberá atenderlas en los términos en que la Administración le indique. La Administración determinará los plazos para realizar las adecuaciones, los cuales atenderán en todo caso a la cantidad y complejidad de las mismas, así como a los plazos perentorios que pudieran venir determinados por la normativa.

La entidad adjudicataria será responsable de la calidad técnica de los trabajos que desarrolle y de las prestaciones y servicios realizados, así como de las consecuencias que se deduzcan para la Administración o para terceros de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato.

Si la prestación de la contratista no reuniera las condiciones necesarias para proceder a su recepción, se dictarán por escrito las instrucciones oportunas para que subsane los defectos observados y cumpla sus obligaciones en el plazo que para ello se fije, no procediendo la recepción hasta que dichas instrucciones hayan sido cumplimentadas, levantándose entonces el acta correspondiente.

E. LUGAR DE EJECUCIÓN DE LAS PRESTACIONES OBJETO DEL CONTRATO

La contratista desarrollará las tareas y prestaciones objeto del contrato en su sede empresarial, sin perjuicio de las reuniones que deba celebrar con la Dirección de Empleo e Inclusión o con el resto de agentes interlocutores de la Estrategia.