PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS QUE HABRÁ DE REGIR LA LICITACIÓN, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ASISTENCIA TÉCNICA PARA EL DISEÑO Y ELABORACIÓN DEL PLAN LOCAL DE EMPLEO DE SAN SEBASTIÁN

1. CONDICIONES BÁSICAS DE LOS SERVICIOS

ANTECEDENTES

Fomento de San Sebastián S.A. (en adelante, FOMENTO), Sociedad del Ayuntamiento de San Sebastián encargada del desarrollo económico y agencia de innovación de la ciudad, tiene por objeto la promoción de políticas y actuaciones que, bajo criterios de innovación y sostenibilidad, apoyen al tejido económico local a mantener y mejorar su competitividad frente a un mercado cada vez más polarizado y global y favorezcan un empleo sostenible y de calidad.

En relación al mercado laboral, los datos de la Encuesta de Población Activa - Eustat de agosto de 2024, muestran el retrato de una ciudad dinámica tanto en términos de actividad económica como de empleo, con una tasa de ocupación, actividad y paro del 54,5%, 58,2% y 6,4%, respectivamente.

Durante el mes de septiembre de este mismo año, se han firmado en la ciudad 9.233 contratos y se ha empleado a 6.867 personas, lo que supone un crecimiento del 30% respecto al mes anterior. Esta contratación ha sido mayoritariamente femenina, de alta temporalidad (7,6 de cada 10 contratos han sido temporales) y con jornada a tiempo parcial. Destaca que el 11% de las personas contratadas eran mujeres extranjeras y que los sectores-destino han sido la hostelería, el comercio y los cuidados sanitarios.

Atendiendo al paro registrado en Lanbide, el relativo a septiembre de 2024 ascendió a 6.620 personas, 3.742 mujeres y 2.878 hombres, lo que equivale a una tasa de paro del 7,4 %. Este desempleo, inferior en casi 2 puntos respecto a la CAPV, muestra una tendencia a la cronificación en los colectivos de personas mayores de 55 años, los que ostentan niveles educativos bajos y las mujeres, con una brecha laboral que asciende al 23,5% en el tramo entre los 35 y 45 años.

Igualmente cabe señalar que durante el mes de agosto 3.482 personas percibieron la RGI en la ciudad, siendo el 59,3% mujeres, el 47,3% mayores de 55 años y el 23,5% la percibieron como complemento a su trabajo.

Atendiendo a estos datos, y en aras a lograr una ciudad más inclusiva y cohesionada, desde FOMENTO 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 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 FOMENTO se considera necesario proceder a la contratación de un servicio de asistencia técnica que coadyuve al objetivo de elaborar el Plan Local de Empleo de San Sebastián, conforme se establece en la Ley, 15/2023, de 21 de diciembre, de Empleo y en la Estrategia Vasca de Empleo referidas anteriormente.

1. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto de este contrato es la elaboración del Plan Local de Empleo de San Sebastián. Plan que, basándose en el retrato cercano de su mercado de trabajo analizado de forma colaborativa con los agentes económicos y sociales de la ciudad, incluirá un diagnóstico de situación y propondrá medidas y programas conducentes a mejorar las oportunidades de empleo, especialmente para quien más las necesita y apoyar la productividad del tejido económico local.

Para ello, la empresa adjudicataria deberá:

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

b) Analizar, a modo de DAFO, las barreras y dificultades que encuentran las empresas de San Sebastián para contratar y estabilizar el empleo, y en qué medida esta problemática afecta a su productividad.

c) 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.

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

e) Diseñar de forma colaborativa con FOMENTO y los agentes, programas y medidas concretas, que contribuya a la generación de más y mejor empleo, inclusivo y de calidad, y que coadyuve a la productividad de la empresa local.

2. FASES DEL CONTRATO

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

FASE 1ª. Contextualización y diagnóstico de situación como punto de partida del Plan Local de Empleo de San Sebastián

Esta primera fase comprenderá las siguientes tareas:

A) Contextualización de la realidad económica y del empleo de San Sebastián

La empresa adjudicataria comenzará el informe-memoria mediante una abreviada radiografía de la realidad socioeconómica y del empleo/desempleo de San Sebastián 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) Perfilado y caracterización de las personas con dificultades de empleabilidad de San Sebastián

El estudio se iniciará efectivamente con un análisis pormenorizado de las personas con baja empleabilidad de San Sebastián. 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.

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

Tanto la definición de los perfiles-tipo como la cuantificación y cualificación de los mismos se realizará teniendo a la vista la propuesta del Sobre 2 presentada por la adjudicataria.

Esta aproximación incluirá, de manera equilibrada por sexo:

a) Entrevistas, en profundidad a profesionales, empresarias/os, personas expertas, representantes de asociaciones y entidades que conozcan de primera mano las problemáticas en el ámbito del empleo, la formación y la inserción sociolaboral en San Sebastián. El número mínimo de entrevistas en profundidad a realizar conforme a este apartado se estipula en 8.

b) Entrevistas a personas particulares integrantes de los perfiles-tipo definidos 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. El número mínimo de entrevistas completas a realizar conforme a este apartado se estipula en 20.

c) Se identificarán factores que favorecen la inserción laboral y que pueden conformar un modelo a seguir.

La empresa adjudicataria será la encargada de seleccionar, contactar y entrevistar/encuestar a los agentes y las personas, mediante un cuestionario o guion predefinido; ambas cuestiones (selección y cuestionario) deberán ser validadas previamente por FOMENTO.

C) Factores que inciden en la empleabilidad y productividad de la empresa de San Sebastián

En este apartado de la fase 1ª se abordarán los principales factores que definen la empleabilidad en San Sebastián 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 (debiendo, la empresa adjudicataria, para ello. tener a la vista lo ofertado en el Sobre 2):

1. La receptividad de las empresas locales para la contratación de personas que conforman los perfiles-tipo de baja empleabilidad definidos en el estudio, las dificultades y barreras con las que se encuentran y su conocimiento/aprovechamiento de las ayudas y/o subvenciones de la Administración.

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. 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. Buenas prácticas empresariales identificadas en la ciudad por su apoyo a la empleabilidad, y cómo la contratación de estas personas ha beneficiado a la actividad de la empresa.

Este análisis incluirá:

a) Encuestas o entrevistas a gerentes y responsables de recursos humanos de empresas de San Sebastián, conforme a una muestra que tenga en cuenta los sectores de actividad económica y su ubicación por barrio. 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. El número mínimo de entrevistas completas a realizar conforme a este apartado se estipula en 50.

b) Igualmente se estipula en 5 el número mínimo de buenas prácticas de empresas de San Sebastián por su apoyo a la empleabilidad.

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 FOMENTO.

D) Análisis del impacto del desempleo en la ciudad integrando la perspectiva de género.

Se elaborará una radiografía del desempleo local en términos laborales, profesionales y/o formativos, con integración de la perspectiva de género, que deberá tener en cuenta lo propuesto por la empresa adjudicataria en el Sobre 2, 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.

E) 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 San Sebastián, los cambios derivados de las transiciones tecnológicas, medioambientales y sociodemográficas. Para dicho diagnóstico y caracterización la empresa adjudicataria deberá tener en cuenta lo ofertado en el Sobre 2.

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 adicionará conclusiones caracterizadoras de la situación del empleo y el desempleo en San Sebastián. Dicho informe-memoria deberá contar con el visto bueno de FOMENTO de cara a considerar la primera fase finalizada.

FASE 2ª. Propuestas de mejora para favorecer la empleabilidad en San Sebastián

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 la ciudad.

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 la ciudad.

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 San Sebastián, así como las aportaciones realizadas por los agentes económicos y sociales de la ciudad con los que se ha colaborado. Además, incluirá en el informe-memoria recomendaciones concretas que vendrán acompañadas de 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 FOMENTO de cara a considerar finalizada esta segunda fase.

FASE 3º. Conformación del Plan Local de Empleo de San Sebastián

La empresa adjudicataria integrará lo analizado en las fases 1ª y 2ª de la presente licitación en un documento que conformará la Memoria Final del Plan Local de Empleo de San Sebastián. Además de la referida Memoria Final, la 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.

La memoria final y los materiales indicados anteriormente deberán ser presentados en euskera y castellano.

La validación de la Memoria final del Plan y de los demás materiales indicados en este apartado por parte de FOMENTO, dará por concluida la tercera fase y el estudio en su integridad, poniéndose fin, de esta manera, a la ejecución del contrato.

REQUERIMIENTOS TÉCNICOS

En el desarrollo del Plan Local de Empleo de San Sebastián la empresa adjudicataria atenderá igualmente a los siguientes requerimientos**:**

1º. Primará la aplicación de la perspectiva de género.

2º. 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 Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional); así como a las indicaciones y orientaciones remitidas por FOMENTO durante el proyecto.

3º. Su articulación y desarrollo se impulsará conforme a una estrategia participativa con los agentes económicos y sociales, conocida y validada previamente por FOMENTO.

4º. Informará puntual y anticipadamente a FOMENTO de los contactos y avances a realizar con el objetivo de obtener su conformidad.

5º. Asistirá a las reuniones de seguimiento y coordinación que establezca FOMENTO, por canales presenciales o virtuales; previa remisión a FOMENTO (con un mínimo de 1 semana de antelación) de la documentación y versiones entregables que le hayan sido requeridas por FOMENTO.

6º. Presentará y entregará los documentos en formato compatible con Microsoft Office.

San Sebastián, en la fecha de la firma

44158497S IÑIGO OLAIZOLA (R: A20001681)

Digitalki sinatuta norengandik: 44158497S IÑIGO OLAIZOLA (R: A20001681)
Data: 2024.11.28 14:19:39 +01'00'

Iñigo Olaizola Arcaute
Director Gerente