

PLAN DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL DE DONOSTIA SAN SEBASTIÁN 2026-2030

Fomento de San Sebastián



donostiasustapena
fomentosansebastián

El Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, a través de su agencia de innovación y desarrollo económico Fomento de San Sebastián, ha formalizado el Plan de Empleo y Desarrollo Local de la ciudad (PEDL DSS), atendiendo a las orientaciones y recomendaciones emanadas de la Ley Vasca de Empleo 15/2023.

Esta Ley establece un nuevo marco para organizar las políticas activas de empleo y otorga a los municipios de más de 10.000 habitantes la responsabilidad de diseñar sus propios planes de empleo y desarrollo económico. Planes que se conciben como herramientas que ayudan a planificar y coordinar las políticas públicas de empleo en el ámbito local.

San Sebastián ha sido la primera de las once entidades piloto seleccionadas por el Gobierno Vasco en diseñar y presentar públicamente su Plan de Empleo y Desarrollo Local. El proceso se ha llevado a cabo de forma participativa, contando con la colaboración de los diferentes agentes de la ciudad, y con el acompañamiento del Departamento de Empleo del Gobierno Vasco.

El PEDL DSS así concebido es una iniciativa de interés estratégico que busca impulsar el empleo de calidad y promover el desarrollo económico sostenible de San Sebastián. Para ello, se apoya en dos pilares fundamentales: por un lado, el talento de la ciudadanía y, por otro, la competitividad del tejido empresarial de la ciudad.

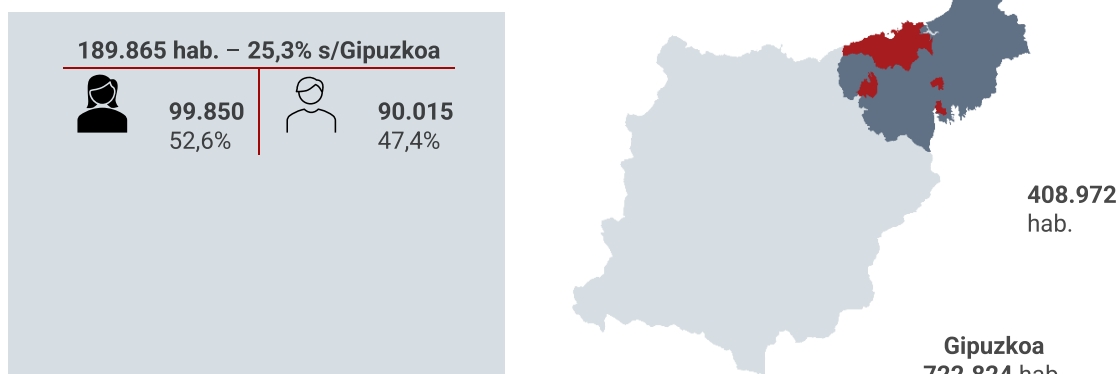
1. El conocimiento de la realidad local como punto de partida

El diseño del PEDL DSS se apoya en un diagnóstico exhaustivo de la realidad socioeconómica de San Sebastián y en una mirada anticipativa de las tendencias del mercado de trabajo y de la actividad económica de la que forma parte.

Este diagnóstico, sustentando en indicadores y datos socioeconómicos actualizados, permite identificar algunos rasgos clave de San Sebastián:

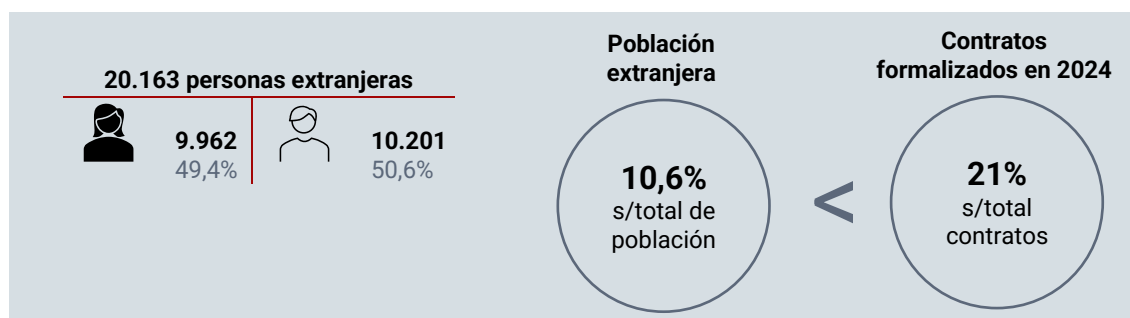
1. Una ciudad de tamaño medio con vocación metropolitana.

San Sebastián, con 189.865 habitantes, es una ciudad de escala media con una clara proyección metropolitana. Desempeña un papel central como nodo territorial especializado en servicios: administrativos, educativos, comerciales, turísticos e intensivos en conocimiento.



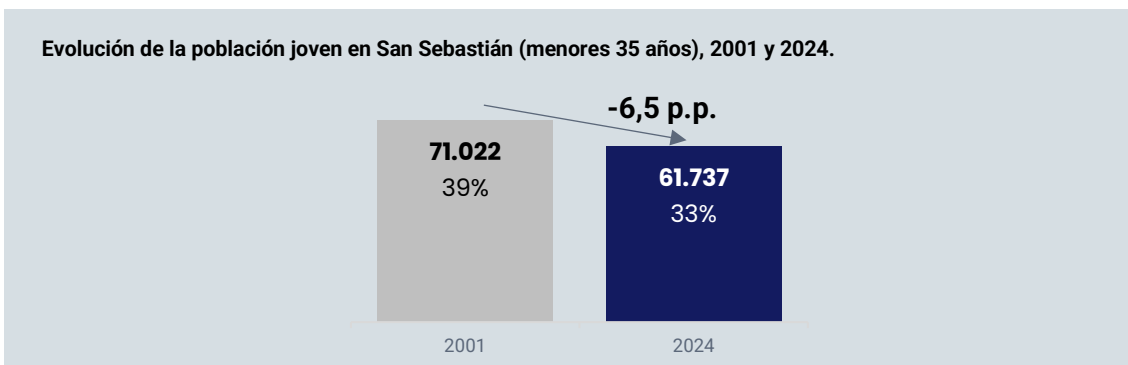
2. Calidad de vida elevada y diversidad creciente.

La ciudad presenta una estructura demográfica estable y un nivel de bienestar que permite superar los 83 años de esperanza de vida. Aunque su pirámide poblacional se inclina hacia edades avanzadas y la natalidad sea baja, la llegada de personas migrantes –ya el 15% de la población– contribuye a equilibrar esta tendencia y aportar diversidad y mixtura al conjunto de la ciudad.



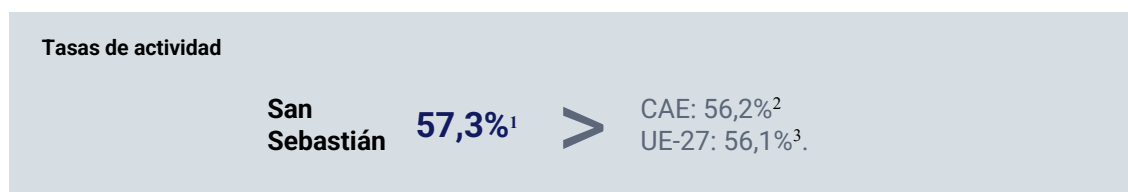
3. Impulsar el futuro: apuesta por el talento joven.

La juventud es clave para el dinamismo social y económico de San Sebastián. Sin embargo, su presencia ha caído un 6,5% en los últimos 23 años, un reto que invita a reforzar las oportunidades de formación, empleo y proyecto vital para que las nuevas generaciones encuentren en la ciudad un lugar donde crecer y aportar su talento.



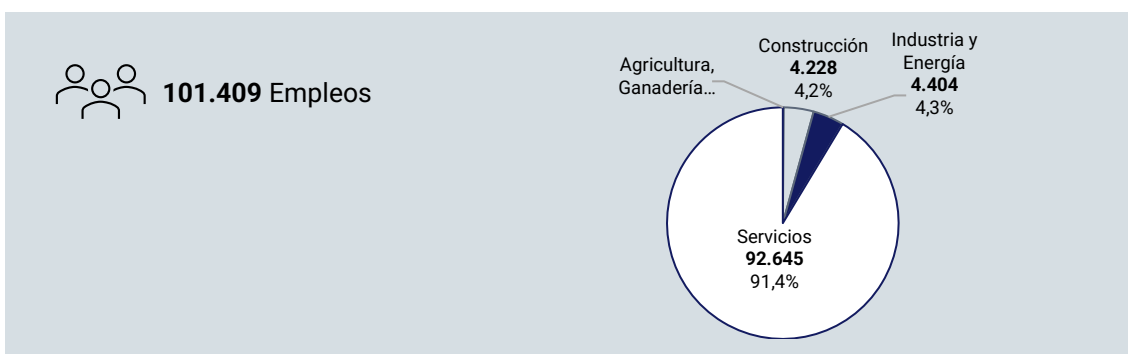
4. Elevado y diverso dinamismo económico.

San Sebastián alcanza niveles elevados de dinamismo, con una base de 90.900 personas activas y una tasa de actividad “europea” (57,3% frente al 56,1% de la UE-27).



5. Empleo en máximos históricos.

El mercado laboral vive un momento especialmente positivo: 101.409 personas ocupadas y una tasa de desempleo de las más bajas registradas.



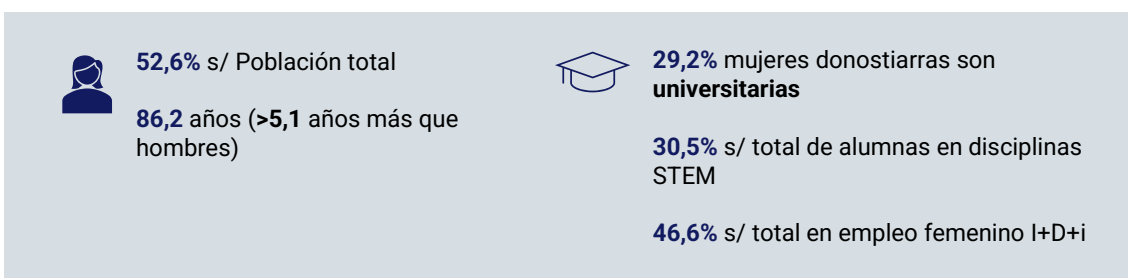
¹ IV Trimestre 2024 Población en relación a la actividad Eustat

² IV Trimestre 2024 Población en relación a la actividad Eustat.

³ Fuente: Eurostat Tasa de actividad = $(\sum \text{activos} / \sum \text{población 16 y más}) \times 100$. Diciembre de 2024.

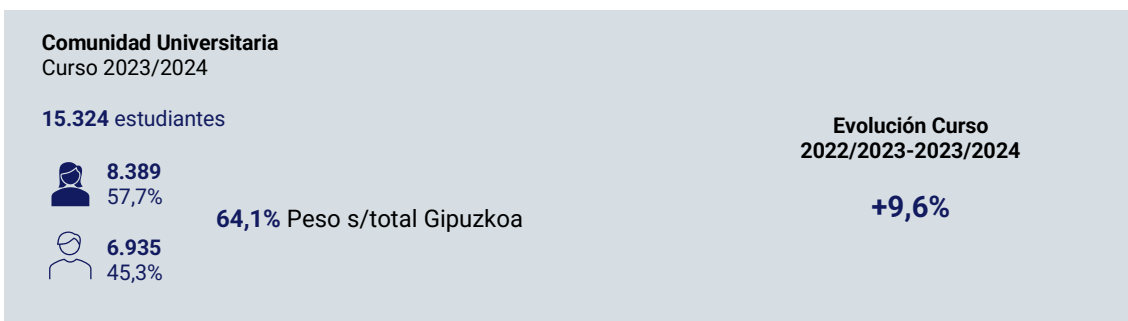
6. Avances en igualdad, con retos pendientes.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha avanzado notablemente, superando el 50% de la población activa y ocupada. Aun así, sigue siendo necesario impulsar su presencia en sectores STEM, donde representa el 30,5% del alumnado.



7. Una ciudad cada vez más formada.

El 27,4% de la población cuenta con estudios universitarios y logra, en gran medida, una inserción laboral acorde a su formación. Esto se ve reforzado por un ecosistema educativo y científico de gran calidad: 17 centros de FP, 4 campus universitarios, 68 grados, 30 entidades de la Red Vasca de Ciencia y Tecnología y 117 entidades de investigación.



8. Un desempleo reducido y concentrado en colectivos vulnerables.

Las 6.479 personas desempleadas se concentran especialmente en mujeres en edades vinculadas a cuidados, personas mayores de 45 años y personas jóvenes o migrantes con baja cualificación. También persisten situaciones de parcialidad no deseada y demandas de mejora laboral, lo que subraya la importancia de reforzar las políticas de inclusión.



9. Un mercado de trabajo conectado con Gipuzkoa.

La ciudad mantiene una relación económica y laboral muy estrecha y simbiótica con el territorio. Cada día se generan 65.688 desplazamientos laborales, con un saldo positivo de 15.852 personas que acuden a trabajar a San Sebastián.

Salidas laborales diarias:	Entradas laborales diarias:
25.003	40.855
Balance neto positivo San Sebastián:	
+15.852 personas	

10. Polo terciario con doble motor económico.

El tejido económico se articula en torno a dos grandes ámbitos:

- *Economía urbana*, con 22.652 empleos (22,3%), vinculada a comercio, turismo y servicios de proximidad.
- Así como *sectores intensivos en conocimiento*, con 35.556 empleos (35,1%), apoyados en un sólido ecosistema de I+D+i.

Ambos generan oportunidades para perfiles tanto básicos como altamente cualificados.

Evolución 2016-2024		
SEIC - I+D	Empleos	Establecimientos
Servicios Intensivos en Conocimiento (SEIC), en general	+21,0%	+2,7%
Dentro de los SEIC		
Empleo I+D	+38,1%	
Empleo Biotecnología	+116,0%	
Economía urbana	+13,1%	-5,5%
Comercio minorista	-3,7%	-17,4%
Ocioturismo – Gastronomía	+37,8%	+9,2%
Otros Servicios		
Economía de los cuidados	+22,1%	+18,0%
Administración pública	+10,6%	-3,7%

2. Retos de empleo y competitividad en una apuesta de ciudad

El diagnóstico permite a partir del **análisis DAFO**, identificar una serie de puntos críticos, retos y actuaciones concebidas con el objetivo de generar más y mejor empleo en la ciudad, orientando las prioridades de actuación del PEDL DSS.

PUNTOS CRÍTICOS - retos y áreas de mejora en la ciudad -		PALANCAS DE APOYO - dinámicas favorables de Donostia -	
Envejecimiento poblacional, escasez de mano de obra y de talento joven	Integración y puesta en valor del talento de la población migrante	Polo terciario metropolitano con diversidad de oportunidades de empleo	Coyuntura económica sostenida con indicadores de empleo positivos
Relevo generacional de "babyboomers" en sectores tradicionales	Competitividad territorial para la atracción y arraigo del talento cualificado	* Ecosistema de innovación consolidado que crece y crea empleo	Ocioturismo y servicios de proximidad que generan empleo e integran diversidad de perfiles
* Reskilling/Upskilling de profesionales en empresas clásicas y en intensivas en conocimiento	Adaptación oferta formativa a "nuevos oficios" y reformulación de los "clásicos"	Robusto sistema educativo-formativo para el empleo y población altamente cualificada	Nueva cultura de calidad del empleo y gestión colaborativa
Brechas de género y fomento de vocaciones STEAM	Calidad del empleo y promoción de la " marca empleadora " en la economía urbana		
Focalización de esfuerzos para la inclusión de personas vulnerables	Cohesión de los barrios y el territorio		

Los **RETOS** así identificados se relacionan con factores que condicionan el presente y el futuro del empleo en la ciudad:

- **Envejecimiento y falta de relevo generacional.** El progresivo envejecimiento de la población y la escasez de mano de obra —especialmente de talento joven— generan tensiones crecientes en el mercado laboral. Esta situación se intensificará con el relevo generacional de las personas baby boomers en los sectores más tradicionales.
- **Integración del talento migrante y atracción de perfiles cualificados.** En un contexto de menor disponibilidad de fuerza laboral, resulta esencial avanzar en la integración y valorización del talento migrante, así como reforzar la competitividad territorial para atraer y consolidar talento cualificado.

- **Adecuación del sistema formativo a nuevas demandas del mercado laboral.** El tejido productivo evoluciona rápidamente, con la aparición de nuevos oficios y la transformación de perfiles tradicionales. Esto exige un sistema formativo más flexible y conectado con las necesidades reales, además de impulsar procesos de reskilling y upskilling para las personas en activo.
- **Mejora de la calidad del empleo y reducción de brechas de desigualdad.** Es necesario avanzar hacia un empleo de mayor calidad, fortalecer la “marca empleadora” de la economía urbana y abordar la brecha de género en ámbitos STEM, donde la presencia femenina sigue siendo reducida.
- **Refuerzo de la inclusión sociolaboral y la cohesión territorial.** La ciudad debe seguir impulsando la inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad y prestar especial atención a los barrios con mayor prevalencia de desempleo, garantizando así su necesaria cohesión territorial.

Frente a estos retos, el Plan de Empleo y Desarrollo Local DSS cuenta con un conjunto de **PALANCAS de apoyo** que permiten afrontar esta transición desde una posición de partida favorable:

- **Un polo terciario metropolitano consolidado.** San Sebastián dispone de un sector terciario fuerte y diverso, capaz de generar oportunidades para perfiles formativos y profesionales muy variados, en un contexto económico estable y con indicadores laborales positivos.
- **Sectores urbanos que actúan como motores de empleo.** La gastronomía, el ocio, el turismo y los servicios de proximidad constituyen ámbitos clave para la creación de empleo y la integración de perfiles diversos.
- **Un ecosistema de innovación sólido y en expansión.** La ciudad cuenta con un tejido de innovación consolidado, con capacidad para generar empleo de alto valor añadido y atraer proyectos estratégicos.
- **Un sistema educativo y formativo robusto.** La oferta educativa y formativa, alineada con las necesidades del empleo y apoyada en una población altamente cualificada, constituye una base esencial para el desarrollo del talento local.
- **Una cultura emergente orientada a la calidad del empleo.** San Sebastián avanza hacia un modelo de colaboración entre agentes que prioriza la calidad del empleo y la coordinación de políticas, creando un terreno fértil para desplegar iniciativas más eficaces, inclusivas y adaptadas a los desafíos actuales y futuros.

3. La participación como elemento nuclear del PEDL DSS

En la elaboración del PEDL DSS se ha desarrollado un amplio proceso participativo que sitúa la colaboración entre ciudadanía, empresas y agentes estratégicos en el centro de la planificación de las políticas locales de empleo. Este proceso se ha concretado en diversas acciones:

- **Escucha activa a la ciudadanía.** Treinta personas de Donostia fueron seleccionadas para compartir sus “historias de vida”, un ejercicio que permitió conocer distintas trayectorias laborales y, a partir de ellas, identificar cuatro colectivos prioritarios para las políticas de empleo e inclusión: personas mayores de 45 años, jóvenes con escasa experiencia profesional, personas migrantes en situación de desempleo y personas en situaciones graves de exclusión social.
- **Participación del tejido empresarial.** Más de un centenar de empresas de la ciudad – procedentes de sectores como la construcción, la industria alimentaria, el transporte y la logística (23%), el comercio (33%) y el ocio y el turismo (10%) – contribuyeron con sus aportaciones mediante un cuestionario en línea. Su valoración permitió analizar de primera mano los procesos actuales de reclutamiento, así como las dificultades, oportunidades y expectativas de contratación para los próximos años.
- **Implicación de agentes asociativos, empresariales y educativos.** Más de veinte entidades participaron en entrevistas individuales y en dos jornadas de trabajo:
 - La primera jornada se centró en el empleo vinculado a la economía urbana, abordando cuestiones como la gestión de la edad, la modernización empresarial, los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad, la dimensión territorial y la coordinación de políticas públicas.
 - La segunda jornada profundizó en el empleo y el talento en los sectores intensivos en conocimiento (SEIC), generando un espacio de reflexión sobre la atracción y el arraigo de talento, la competitividad empresarial, el emprendimiento y la necesaria complementariedad con otras políticas públicas.

Este proceso participativo ha permitido incorporar una mirada plural y compartida sobre los retos y oportunidades del empleo en San Sebastián, contribuyendo a definir un Plan de Empleo y Desarrollo Local alineado con las necesidades reales y futuras de la ciudad y de su tejido económico y social.

4. La estrategia del plan de empleo y desarrollo local de San Sebastián

Atendiendo al diagnóstico inicial y al proceso participativo desarrollado, el Plan se construye desde una doble visión estratégica: por un lado, consolidar un **modelo de desarrollo que sitúe a las personas en el centro** y, por otro, **promover un tejido empresarial moderno, diversificado y basado en el conocimiento**.

San Sebastián reúne, además, **dos grandes almas sectoriales** que conviven y se complementan: una **economía urbana** diversa, estrechamente vinculada al bienestar de la ciudadanía, y un **ecosistema científico-tecnológico innovador** con proyección internacional.

Esta doble identidad – y la variedad de retos y enfoques que implica– impulsa a la ciudad a estructurar su estrategia en dos planes diferenciados que convergen en un mismo propósito: generar bienestar y empleo de calidad.

- **El Plan Local de Innovación.** Este plan busca impulsar el avance científico y tecnológico de la ciudad, acompañando a personas, empresas y proyectos mediante un enfoque personalizado, estratégico y de calidad, en estrecha colaboración con el ecosistema local. Sus prioridades incluyen fortalecer la innovación pública, fomentar el emprendimiento innovador y proyectar a San Sebastián como un hub de referencia internacional.
- **El Plan de Empleo y Desarrollo Local (PEDL DSS).** El plan aquí descrito promueve el empleo de calidad y el desarrollo económico a través de iniciativas centradas en el talento de la ciudadanía y en la competitividad de las empresas. Sitúa a las personas en el centro, mejora las políticas activas de empleo y orienta la economía al servicio del bienestar colectivo, fomentando la diversidad, la competitividad y la cohesión social. Su apuesta principal es conectar el talento local con las necesidades presentes y futuras del mercado laboral, al tiempo que impulsa la mejora de la calidad del empleo y la competitividad del tejido productivo de la ciudad.

Es en este marco donde el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián, a través de Fomento de San Sebastián, articula el Plan de Empleo y Desarrollo Local con una **MISIÓN** clara: impulsar iniciativas innovadoras que fortalezcan la economía y promuevan el empleo de calidad, situando siempre a las personas en el centro y apostando por un modelo de trabajo colaborativo. Todo ello orientado por una **VISIÓN** compartida: avanzar hacia más y mejor empleo para la ciudad.

El PEDL DSS se sustenta, además, en cuatro **VALORES** esenciales que guían su desarrollo:

- **Calidad inclusiva**, orientada a reducir desigualdades y garantizar que el progreso llegue a todas las personas.
- **Innovación**, entendida como motor de mejora continua y de adaptación a los nuevos desafíos.
- **Colaboración**, como base para trabajar de manera coordinada con el tejido empresarial y los agentes locales.
- **Responsabilidad institucional**, que asegura una gobernanza eficaz del sistema local de empleo.

Estos valores permiten que el Plan avance con una mirada estratégica, humana y transformadora, alineada con las necesidades presentes y futuras de San Sebastián.

5. El despliegue del plan de empleo y desarrollo local de San Sebastián

A nivel operativo, el Plan movilizará en torno a 15 millones de euros entre 2026 y 2030. Esta inversión se articulará a través de **tres VECTORES clave de actuación**, que se concretan en **siete iniciativas estratégicas** y un total de **45 acciones y proyectos** a desarrollar de la mano de Fomento de San Sebastián y del conjunto de agentes que conforman el ecosistema del empleo y la economía de la ciudad.

Todas las actuaciones propuestas en el marco del Plan de Empleo y Desarrollo Local DSS se han diseñado conforme al **marco jurídico vigente**, encajando plenamente en el sistema de gobernanza de las políticas de empleo establecido por la **Ley Vasca de Empleo 15/2023**. Esta ley reconoce el ámbito local como el espacio idóneo para impulsar medidas de fomento del empleo vinculadas al desarrollo económico y social, así como para desplegar iniciativas dirigidas a promover la inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión.

Así definido, el PEDL de San Sebastián se cualifica con el siguiente elenco de actuaciones y proyectos:

VECTOR 1. Empleo de calidad e inclusión sociolaboral. “Desde las personas hacia las empresas y sus empleos”

El Vector 1 reúne el conjunto de actuaciones orientadas a mejorar la empleabilidad de la ciudadanía, promover la igualdad de oportunidades y acompañar a las empresas en la mejora de la calidad del empleo. En términos operativos, comprende:

- **HUB de Empleo y Formación ENPLEGU-BIDEA.** Entre los proyectos más relevantes destaca ENPLEGU-BIDEA, concebido como el punto neurálgico de los servicios municipales de empleo. Desde este espacio se ofrece acompañamiento y formación a personas desempleadas o en mejora de empleo, asesoramiento a empresas para avanzar en la calidad del mercado laboral, impulso de proyectos tractores y gestión de ayudas a la contratación en empresas y entidades de la ciudad.
- **Espacios experimentales de empleo inclusivo.** La Escuela-Albergue UBA y el Espacio Experimental Mercado Bretxa, junto con sus proyectos tractores, constituyen itinerarios integrales e inmersivos que ofrecen experiencias reales en el ámbito ocioturístico. A ellos se suman iniciativas específicas dirigidas a mujeres y a personas migrantes, configurando un eje sólido de intervención para promover la igualdad de oportunidades y mejorar el acceso y la estabilidad laboral de quienes encuentran mayores barreras en el mercado de trabajo.

- **Impulso al talento joven.** El talento joven ocupa también un lugar central en la estrategia con iniciativas orientadas a facilitar el acercamiento al mercado laboral, mejorar competencias y experiencias profesionales, y favorecer tanto el retorno como la atracción de jóvenes cualificados a la ciudad.

Vector 2. Emprendimiento y mejora competitiva de la economía urbana para más y mejor empleo: “Desde las empresas y sus empleos hacia las personas”

Este vector aglutina las actuaciones orientadas a fortalecer el tejido empresarial de la ciudad, impulsar la creación de nuevas actividades económicas y mejorar la competitividad de los sectores que conforman la economía urbana. En conjunto, incluye:

- **Promoción del emprendimiento y creación de nuevas empresas.** El fomento del emprendimiento constituye una de las piezas centrales del vector, con iniciativas destinadas a socializar la cultura emprendedora, despertar vocaciones vinculadas a profesiones STEAM y acompañar la creación de nuevas empresas en la ciudad. Estas acciones buscan generar un entorno propicio para que las ideas se transformen en proyectos sostenibles y generadores de empleo.
- **Mejora competitiva y transformación de los sectores de la economía urbana.** El vector incluye actuaciones orientadas a reforzar la cualificación de las personas empleadas —o de quienes desean incorporarse— en los sectores clave de la economía urbana. Asimismo, impulsa la innovación aplicada a través de proyectos tractores diseñados para favorecer el relevo generacional, promover la sostenibilidad y avanzar en la digitalización del comercio minorista y la actividad ocio-turística. Todo ello con el objetivo de fortalecer la competitividad empresarial y generar empleo de mayor calidad.

Vector 3. Gobernanza, gestión del PEDL y vigilancia del mercado de trabajo y de la actividad económica: “Desde las instituciones y los distintos agentes sectoriales hacia las personas y las empresas”

Este vector agrupa las actuaciones orientadas a fortalecer la gobernanza del sistema local de empleo, mejorar la coordinación entre agentes y garantizar un seguimiento continuo del propio Plan así como de la evolución del mercado laboral y la actividad económica de la ciudad.

- **Participación activa en redes y foros territoriales.** Incluye la presencia de Fomento de San Sebastián en la Red Vasca de Empleo y en diversos espacios de coordinación territorial en Gipuzkoa, reforzando la interlocución y el trabajo conjunto en materia de empleo e inclusión.
- **Coordinación transversal y colaboración institucional.** El vector impulsa una mayor alineación entre los departamentos municipales, los agentes sectoriales y las instituciones del ecosistema local, promoviendo un modelo de trabajo colaborativo del que surjan acciones, retos y proyectos compartidos orientados a un empleo en crecimiento y de calidad.

- Asimismo, la **monitorización, el seguimiento y la evaluación** del PEDL DSS se apoyarán en un cuadro de mando específico, complementado con informes periódicos y análisis temáticos sobre la evolución del mercado de trabajo y de la actividad económica de la ciudad. Este sistema de vigilancia permitirá identificar tendencias, anticipar necesidades y generar aprendizajes que contribuyan a la mejora continua del PEDL DSS y su adaptación a los retos emergentes.
- El conjunto de actuaciones previstas en el PEDL DSS para el periodo 2026-2030 se encuentra plenamente **alineado con las directrices de empleo** aprobadas por el Gobierno Vasco y se formaliza conforme a las condiciones establecidas en la Ley Vasca de Empleo 15/2023. Este marco garantiza que el Plan se integre de manera coherente en el sistema de gobernanza del empleo y responda a los principios que rigen la acción pública en esta materia.

Una vez trazado el marco estratégico, los vectores de actuación y el sistema de gobernanza que lo sustenta, este Plan de Empleo y Desarrollo Local de San Sebastián PEDL DSS se proyecta como una hoja de ruta sólida y compartida. Su éxito dependerá de la capacidad colectiva para avanzar de manera coordinada, innovadora y comprometida. Con este horizonte, San Sebastián reafirma su apuesta por un modelo de desarrollo que sitúa a las personas en el centro y que impulsa una economía sólida, inclusiva y orientada al futuro