

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS POR EL QUE SE HA DE REGIR EL CONTRATO DE SERVICIOS DE EVALUACIÓN DEL IMPACTO INDIVIDUAL DE POLÍTICAS ACTIVAS GESTIONADAS POR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, OPERACIÓN COFINANCIADA POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO EN EL PROGRAMA OPERATIVO 2014-2020 DE LA COMUNIDAD DE MADRID. 2 LOTES

CONTEXTO

Las políticas activas de empleo (PAE) cobran especial relevancia en momentos de atonía económica puesto que el objetivo principal es mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas y el mantenimiento del empleo y la promoción profesional de las personas ocupadas.

Desde un punto de vista normativo, la adopción de políticas activas está plenamente contemplada en el RD Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. Dicho texto las recoge en su articulado como uno de los instrumentos de política de empleo. La adopción de dichas políticas requiere la necesaria vinculación de objetivos y evaluación, y especialmente de cara a mejorar la eficacia de las mismas y una asignación de recursos más equitativa, tal y como podría deducirse del mencionado RD 3/2015, de 23 de octubre, a tenor de lo dispuesto en su artículo 39.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, en el apartado 4, referido a la Planificación operativa en aplicación de la Estrategia, también recoge la importancia de establecer una metodología en la que se identifiquen los datos básicos a recoger, así como la selección de contrafactuales y otros criterios comunes necesarios para la evaluación del impacto de los servicios y programas con objeto de facilitar la identificación de aquellos en los que se deben concentrar los esfuerzos de evaluación y cómo integrarla en el ciclo de diseño de los programas.

A grandes rasgos, las PAE pueden clasificarse en cinco grandes bloques. En primer lugar, se encuentran los programas de **orientación y asistencia en la búsqueda de empleo**, cuyo objetivo principal es ayudar en el proceso de búsqueda de empleo a través de asesoramiento individual, informando a los demandantes de empleo acerca de las oportunidades del mercado laboral, incluyéndose aquí las de identificación de las aptitudes y carencias de las personas en materia de empleo. Un segundo bloque está formado por medidas dirigidas a **intermediar en el mercado laboral**. El tercer grupo está constituido por **programas de formación** orientados a la adquisición de habilidades y

competencias ocupacionales específicas que mejoran la empleabilidad. En cuarto lugar, se encuentran las **medidas destinadas a favorecer la colocación de determinados colectivos con especiales dificultades de empleabilidad**, mediante la aplicación de subvenciones e incentivos a los empleadores. Un quinto y último grupo engloba aquellas medidas que tienen por finalidad la **creación directa de oportunidades** de empleo, en actividades locales o de interés social. El objeto de este contrato de lotes es, precisamente evaluar los 4 primeros bloques.

Las evaluaciones microeconómicas de los efectos derivados de la participación en PAE tienen una larga trayectoria en países como Estados Unidos o buena parte de los países europeos [ver entre otros muchos: Brown and Koetti (2015), Card et al. (2015, 2010), Kluve (2010), Heckman et al. (1999), Gerfin y Lechner (2002), Caliendo (2006), Caliendo et al. (2008)]. En el caso español, por el contrario, las evaluaciones de esta naturaleza no son muy frecuentes. La escasez de microdatos de acceso libre sobre los resultados laborales de los participantes en políticas activas es el principal motivo por el cual existen pocos trabajos empíricos aplicados al caso español. Los que se han realizado han sido posible gracias al impulso de determinadas instituciones como el SEPE y los Servicios Regionales de Empleo de algunas Comunidades Autónomas que han puesto a disposición de los investigadores sus bancos de datos con el objeto de poder realizar una evaluación rigurosa y objetiva del impacto sobre el empleo y otros resultados laborales derivados de la participación en políticas activas de empleo.

En este sentido la Comunidad de Madrid viene realizando un importante esfuerzo en el conocimiento de la eficacia de las PAE que lleva a cabo, y es por lo que se plantea esta investigación para aplicar los resultados en la planificación y diseño de las mismas.

1. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto del contrato es realizar una investigación de carácter cuantitativo, matizada con datos cualitativos, para evaluar la eficacia que alcanzan distintas actuaciones de PAE, gestionadas por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (en adelante SPECM) desde la perspectiva del beneficio individual de los usuarios que participan en ellas.

Se trata de un ambicioso proyecto que pretende evaluar las PAE de cuatro grandes bloques mencionados anteriormente: orientación, intermediación, formación e incentivos a la contratación. Esto supone evaluar un gran número de políticas activas del SPECM.

La disponibilidad de indicadores de los efectos sobre el empleo de dichas actuaciones constituye, para los responsables de Políticas, un elemento de referencia de primer orden

de cara a maximizar el impacto de cada medida en particular y del conjunto de ellas, sobre los colectivos que vienen participando en las mismas y sobre el mercado de trabajo en su conjunto. Esto significa que, a la hora de programar unas u otras actuaciones, podrá confeccionarse una combinación óptima o cuasi óptima de las mismas. Es decir, que podrán introducirse mejoras en su diseño y composición en función de los resultados laborales detectados sobre los participantes y el mercado laboral. Además, dados unos objetivos de partida (en términos de colectivos preferentes o distribución espacial de recursos, por ejemplo), posibilitarán la reasignación de recursos presupuestarios entre unos y otros capítulos de gastos.

El contrato está cofinanciado en un 50% por el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020, Eje Prioritario 8A, Objetivo específico 2: Realizar estudios y evaluaciones de calidad para medir la eficacia, eficiencia e impacto del Programa Operativo, con el fin de disponer de evaluaciones y estudios de calidad, en relación con las diferentes temáticas abordadas en el Programa Operativo, que permitan determinar la validez y los resultados alcanzados, y en su caso, ayudar a las tomas de decisiones que sean necesarias para el mantenimiento o modificación de las actuaciones a desarrollar.

La prestación del servicio requerido se configura en **dos lotes** de acuerdo con los objetivos que se pretenden obtener:

1.1. LOTE 1:

Investigación que tiene por objeto evaluar la eficacia del sistema de incentivos a la contratación y programas mixtos de empleo y formación finalizados, en torno, 2018 y/o 2019 en la Comunidad de Madrid. En particular, se tratará de conocer la eficacia de estos incentivos en términos de mejora de la empleabilidad de los participantes o del mantenimiento del empleo, así como de la calidad de los empleos alcanzados.

En el marco del proyecto de análisis de gasto público conocido como Spending Review de la AIREF, en el estudio de 2018 sobre políticas activas de empleo, la Autoridad Independiente aconsejó incorporar la evaluación como práctica habitual para poder tomar decisiones basadas en evidencias. En el documento de 2019 referido a “incentivos a la contratación” una de sus propuestas indicó que es preciso realizar un seguimiento y evaluación continuos del sistema de incentivos y construir una base de datos con las evaluaciones realizadas.

1.2. LOTE 2:

Investigación que tiene por objeto evaluar la eficacia de servicios de las PAE, finalizados en 2019, relacionadas con orientación, gestión de la colocación y formación, gestionados por el SPECM.

Las PAE, como la orientación y la formación, son aquellas destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas, desempleadas, así como a promover el mantenimiento del empleo incrementando las competencias profesionales y desarrollo de habilidades y aptitudes que faciliten una mejor calidad del empleo.

1.1.1.- ESPECIFICACIONES APLICABLES AL LOTE 1:

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE INCENTIVOS AL EMPLEO Y PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.

1.1.1.1.- OBJETO DEL CONTRATO

El objeto de este contrato es evaluar la eficacia del sistema de incentivos a la contratación y programas mixtos de empleo y formación gestionados por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (en adelante DGSPECM) que finalizaron, en torno a 2018/2019. En particular, se tratará de conocer la eficacia de dichos incentivos en términos de mejora de la empleabilidad de los individuos participantes o del mantenimiento del empleo, así como de la calidad de los empleos alcanzados.

Dichas subvenciones están dirigidas a diferentes grupos de personas:

- Las mujeres,
- Las personas jóvenes,
- Las personas mayores de 45 años,
- Las personas desempleadas de larga duración,
- Las personas con discapacidad,
- Las personas en riesgo de exclusión social.

El contrato está cofinanciado en un 50% por el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020, Eje Prioritario 8A, Objetivo específico 2: Realizar estudios y evaluaciones de calidad para medir la eficacia, eficiencia e impacto del Programa Operativo, con el fin de disponer de evaluaciones y estudios de calidad, en relación con las diferentes temáticas abordadas en el Programa Operativo, que permitan determinar la

validez y los resultados alcanzados, y en su caso, ayudar a las tomas de decisiones que sean necesarias para el mantenimiento o modificación de las actuaciones a desarrollar.

1.1.1.2.- ALCANCE

A continuación, se indican los siguientes programas de empleo objeto de estudio:

1. Incentivos a la contratación indefinida, incentivos a la contratación de nuevos trabajadores, incentivos a la contratación estable de jóvenes en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
2. Programa de empleo para la contratación de personas desempleadas de larga duración.
3. Impulso a la contratación en prácticas en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
4. Impulso al contrato de Formación y Aprendizaje en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
5. Impulso al programa mixto de formación y empleo para jóvenes desempleados de larga duración.
6. Refuerzo de los incentivos para que las empresas ordinarias contraten a personas con discapacidad.
7. Programa de integración laboral de personas en riesgo de exclusión social mediante itinerarios de inserción, en colaboración con empresas de inserción y entidades sin ánimo de lucro.

1.1.1.3.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO:

Para abordar el objeto del contrato, la empresa adjudicataria se centrará en los siguientes objetivos específicos:

- Contextualizar el ámbito normativo de las líneas de subvención a evaluar para conocer el objetivo de las mismas en el marco de las PAE.
- Establecer indicadores que permitan estimar el efecto causal de los diversos tipos de incentivos sobre los diferentes resultados de interés y justificar la elección de las técnicas econométricas contrafactuales para medir dicho efecto causal.

- Evaluar cada uno de los incentivos, en base a los indicadores seleccionados, teniendo en cuenta el tipo de beneficiario y las características sociolaborales de los destinatarios de tal forma que se pueda llegar a resultados.
- Efectuar recomendaciones concretas y de carácter práctico que ayuden a mejorar el diseño y la gestión de los programas de promoción de empleo.

1.1.1.4.- CONTENIDO DEL ESTUDIO

La variedad de políticas de incentivos y colectivos afectados supone una dificultad para la evaluación conjunta de las mismas desde una perspectiva microeconómica.

De ahí que el desarrollo de esta investigación deba contar con dos pilares fundamentales: el primero, el conocimiento de la normativa de órdenes de subvención que regula las políticas de promoción de empleo de la DGSPECM y el segundo la determinación de los modelos econométricos que permitan medir la eficacia de dichas políticas en el periodo objeto de estudio.

En la práctica, la evaluación de la eficacia de los incentivos a la contratación se traducirá en las siguientes actuaciones:

- **Análisis de la normativa referida a las órdenes de subvención objeto de evaluación.**

Con carácter previo a la evaluación propiamente dicha, a nivel general, será necesario conocer el contexto y marco regulatorio de los incentivos a la contratación en la Comunidad de Madrid y situarlos en el ámbito de las políticas activas regionales y estatales para entender el objeto de estas políticas activas y la finalidad que persiguen.

Además, para conocer las principales características de cada incentivo se requerirá profundizar sobre:

- El objeto de la orden de subvención.
- Los beneficiarios.
- Los destinatarios.
- Requisitos de los beneficiarios y destinatarios.
- Acción subvencionable, cuantía, periodo y colectivos.
- Requisitos de las acciones subvencionables.
- Obligaciones de los beneficiarios.

- Fechas de solicitud, instrucción y resolución, periodo de vigencia.
- Financiación, cofinanciación y crédito presupuestario.
- Periodo de seguimiento y cumplimiento de requisitos de la subvención.
- Otros.

Con la información anterior, más datos de crédito presupuestario disponible/presupuesto ejecutado y número de beneficiarios y destinatarios (procedente de los ficheros de microdatos, uno de los registros que la DGSPECM entregará a la empresa adjudicataria, como se explica en el apartado de metodología), se elaborará una ficha con el objetivo de sintetizar la información, presentarla de forma estructurada y aproximar la importancia relativa de cada programa. Será una especie de inventario de las órdenes de subvención y algunos datos, como requisitos de los destinatarios, periodo subvencionable, etc. serán de interés para el análisis econométrico.

Los campos de la ficha serán validados por el equipo de la DGSPECM, encargado del seguimiento del contrato.

La información de este apartado (marco regulatorio y ficha) se recogerá como Anexo I al informe de resultados (uno de los productos del apartado 1.1.1.6).

- **Elección de las técnicas econométricas contrafactuales para realizar la evaluación de impacto de las políticas objeto de este PPT.**

La evaluación del efecto de las políticas activas del mercado de trabajo sobre los trabajadores requiere la identificación de la manera más concreta posible de la variable (o variables) con la que se va a evaluar el impacto de la acción específica analizada.

Una vez que un trabajador ha participado en una determinada acción, su historial laboral proporciona información acerca de su evolución como empleado o desempleado, pero no de lo que hubiese ocurrido si no hubiese estado sujeto a dicha actuación. Este aspecto supone que para la evaluación se presente una dificultad metodológica que es posible subsanar con un adecuado tratamiento estadístico de los datos.

Un primer problema de la evaluación de políticas es el de las “variables inobservables”. No es posible comparar la situación de un trabajador, tras ser beneficiario de una política activa, con la que habría tenido en caso de no participar en dicha política. El segundo problema es el conocido como “sesgo de selección”, que alerta sobre la posibilidad de que los factores que influyen en la participación de

un trabajador en una política activa sean los mismos que condicionan su trayectoria posterior en el mercado de trabajo. Esta circunstancia impide comparar su experiencia con la de los que no participan en la política.

Lo ideal sería poder realizar un análisis experimental con asignación aleatoria a un determinado programa, pero no siempre es fácil, lleva tiempo su diseño, e incluso puede resultar poco ético en el ámbito de las ciencias sociales. Así pues, la aproximación más habitual para la evaluación de las políticas de mercado de trabajo consiste en aplicar métodos cuasi-experimentales. Una posible aplicación de estos métodos en el contexto de las políticas de empleo consiste en identificar a posteriori individuos que no han participado en los programas evaluados para formar un grupo de control. El aspecto clave de este procedimiento consiste, en la mayor parte de las evaluaciones de impacto, en identificar con la máxima precisión posibles individuos lo más parecidos a los afectados por las medidas. Lo fundamental de esta evaluación es la necesidad de estimar el contrafactual (la ganancia) con un grupo de comparación adecuado. Esta comparación no está exenta de dificultades. Existen diferentes métodos y modelos que proporcionan opciones para construir el contrafactual mediante la elección del grupo control.

Por tanto, para estimar el efecto causal de una determinada subvención, el adjudicatario deberá seleccionar las técnicas econométricas más adecuadas que permitan estimar, desde un punto de vista empírico, dicho efecto causal sobre diferentes resultados de interés (como por ejemplo, la probabilidad de salida del desempleo, la probabilidad de salida del empleo, etc.) teniendo en cuenta el tipo de datos disponibles, la naturaleza del incentivo y las oportunidades de evaluación que ofrece su diseño. Con el objetivo último de que la variación en la variable (o variables) objeto de estudio se deba exclusivamente a la participación en una determinada política (o tratamiento) y no a otros factores.

La elección de una u otra técnica econométrica deberá quedar justificada y explicada en la Guía metodológica (que se pide como producto).

- **Evaluación de cada incentivo, análisis de datos y recomendaciones para mejorar la planificación y gestión de las subvenciones.**

Para el ejercicio de evaluación se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Con anterioridad al análisis econométrico se realizará un análisis descriptivo de cada una de las órdenes de subvención con objeto de cuantificar los beneficiarios (usuarios que puedan acogerse a las ayudas, autónomos, empresas, entidades sin ánimo de lucro, etc.) y destinatarios (usuarios a quienes se dirigen/participan) de

dichas órdenes y de conocer el tipo de beneficiario, las características sociolaborales de los participantes en las mismas y las bajas y abandonos según el beneficiario.

2. Delimitar las bases de datos necesarias para llevar a cabo la evaluación.
3. Explicar cómo se selecciona el grupo de control.
4. Los indicadores seleccionados para evaluar el impacto deben proporcionar resultados sobre el efecto causal de la medida, pero es importante tener en cuenta que tanto las características personales como profesionales introducen diferencias en los procesos laborales posteriores a la participación. En consecuencia, los indicadores a elaborar deben considerar las características específicas de los individuos. Los resultados de evaluación econométrica se entregarán teniendo en cuenta los propios programas de incentivos y dichas características. También se considerará el tipo de beneficiario.
5. Los indicadores deben tener en cuenta la calidad en el empleo.
6. Aunque el impacto individual de las políticas se medirá para los participantes en cada una de las órdenes de subvención, se hará un especial hincapié en el análisis transversal de datos para los grupos de mujeres, personas jóvenes menores de 30 años y personas desempleadas de larga duración mayores de 45 años, hasta dónde los datos lo permitan, meramente descriptivo o econométrico. De hecho, se entregará un informe separado al informe final general de resultados con este análisis.
7. Como el objetivo final de toda evaluación es introducir mejoras se completará el análisis de los datos cuantitativos con un análisis cualitativo, que contextualice la interpretación de los mismos, a través de reuniones con interlocutores cualificados que conozcan o implementen políticas activas. Los interlocutores pertenecientes al DGSPECM serán propuestos por dicho organismo.
8. El proceso de evaluación debe finalizar con recomendaciones prácticas relacionadas con aspectos de interés a efectos del diseño y planificación o modificación de programas de incentivos a la contratación, como por ejemplo, desagregación de datos por líneas de subvención según variables como el sexo, la edad o los perfiles de desempleados o trabajadores destinatarios últimos de los incentivos o en función de elementos esenciales de cada una de las líneas, adaptándolo a los contenidos y características de cada programa.

En definitiva, se trata de que la evaluación que se realice aporte información de interés que permita conocer si los programas de subvenciones responden a las necesidades detectadas y cumplen los objetivos que persiguen.

1.1.1.5.- METODOLOGÍA

La DGSPECM tiene entre sus objetivos prioritarios el asegurar la calidad de los trabajos para ella realizados. Por este motivo, la organización y gestión del proyecto, así como su ejecución debe ser tal que permita la participación de dicha DG y el seguimiento formal del avance de los mismos.

Para conseguir el objeto del contrato la elección del marco metodológico cobra una especial relevancia. La investigación tiene un carácter cuantitativo, fundamentalmente, pero matizada a nivel cualitativo. Se efectuará mediante un estudio de fuentes secundarias; la determinación de las bases de datos; el análisis normativo; el análisis descriptivo; el análisis econométrico para estimar, desde un punto de vista empírico, el efecto causal de diferentes tipos de incentivos sobre diferentes resultados de interés y el análisis cualitativo de los resultados.

1º. Fuentes secundarias. El presente contrato conlleva, en primer término, la búsqueda y análisis de fuentes secundarias, estadísticas y/o cualitativas, que aporten información sobre la evaluación de la eficacia de políticas activas y en concreto sobre políticas de incentivos al empleo; este análisis ayudará a plantear la investigación. Las fuentes bibliográficas reflejarán el estado del arte y últimas aportaciones de los estudios relacionados con este ámbito, tanto a nivel internacional como nacional y en comunidades autónomas.

2º. Bases de datos. Para realizar el análisis la DGSPECM aportará registros, procedentes de distintas unidades administrativas, referidos a la siguiente información:

- Microdatos de registro de participantes de cada una de las medidas de incentivos objeto de evaluación, suministrado por los gestores.
- Registro de demandantes de empleo inscritos en las Oficinas de Empleo.
- Registro de contratos de trabajo.
- Registro de servicios prestados.
- Registros de jóvenes de la Comunidad de Madrid procedentes del fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Si para realizar la evaluación fuera necesaria la utilización de otras bases de datos: EPA, Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), registros administrativos de Seguridad Social, entre otros, correrán a cargo de la empresa adjudicataria.

Además, en el documento: “Guía metodológica” se explicará con detalle para qué se utilizan los distintos registros; proceso de depuración (por ejemplo, en el registro de

participantes puede haber datos administrativos incompletos o participantes que no se localizan en las otras bases de datos); detalle sobre la construcción de las distintas bases de datos para evaluar cada incentivo u orden de subvención según las características y requisitos de las mismas; cómo se han fusionado; etc.

3º. Análisis normativo. Ha quedado suficientemente explicado en el apartado anterior.

4º. Análisis descriptivo. Con carácter previo al análisis econométrico se realizará un análisis descriptivo de los destinatarios (participantes) para cada uno de los incentivos: número total de participantes; muestra (destinatarios finales) objeto de análisis tras la depuración de datos; características de dicha muestra según las variables sociolaborales seleccionadas y caracterización de la muestra según el beneficiario. En relación con los beneficiarios, también se especificarán los abandonos y la permanencia del contrato.

5º. Análisis econométrico. El objetivo de la evaluación de impacto individual consiste en estimar el efecto causal de los diversos tipos de incentivos sobre los diferentes resultados de interés que variarán en función de si se consideran los efectos sobre la obtención de empleo y/o sobre su mantenimiento (y la calidad del mismo), en concreto, sobre la probabilidad de salida del desempleo y la probabilidad de salida del empleo.

Con objeto de analizar en qué medida el previsible impacto positivo de las políticas activas de empleo se debe al hecho en sí de la participación, o si, por el contrario, ese efecto se ve influenciado por la circunstancia de que los demandantes participantes en los diferentes servicios presenten unas características personales distintas a los no participantes, será oportuno abordar el análisis desde un enfoque más analítico.

Consecuentemente, se procederá a estimar los modelos econométricos que tengan por objeto examinar el impacto de las políticas activas sobre los indicadores seleccionados para los destinatarios y beneficiarios de incentivos diferenciando (en el caso de destinatarios) entre participantes y no participantes en los programas. También se estimarán los modelos; en la medida que los datos lo permitan, en función de la calidad del empleo. Se explicará la ecuación para la estimación de cada modelo.

6º. Análisis cualitativo de resultados. Para contextualizar los resultados de la evaluación cuantitativa se llevará a cabo una técnica grupal tipo grupo de discusión / focus group.

El grupo de discusión/focus group estará integrado por 10 participantes aproximadamente, más el dinamizador, el secretario y uno o dos representantes de la DGSPECM, que asistirán en calidad de observadores. El perfil de los participantes será:

- Gestores de subvenciones de la Subdirección General de Programas de Apoyo al Empleador (en función de los programas de subvención evaluados).
- Representantes de Ayuntamientos (se concretará el tamaño) que han sido beneficiarios de subvenciones.
- Representantes de Asociaciones o Fundaciones en calidad de beneficiarios.
- Representantes de alguna empresa/autónomo que haya tenido trabajadores subvencionados.

La forma de realizar la sesión (presencial o telemática) dependerá de cómo vaya evolucionado la pandemia. En caso de ser presencial se celebrará en las instalaciones que a tal fin facilitará la DGSPECM. La sesión deberá ser grabada, con el consentimiento previo de los asistentes. La adjudicataria se encargará de la convocatoria de los asistentes a la mesa. Presentará la metodología de la sesión, 15 días antes de su celebración para que el equipo de la DGSPECM proceda a su validación.

Tras la celebración de la mesa, la adjudicataria entregará, en los 15 días naturales siguientes a su celebración, un resumen que recoja las principales aportaciones del grupo y conclusiones. Dichas aportaciones y conclusiones se tendrán en cuenta en la redacción de las recomendaciones y se anexarán (Anexo II) al informe final general.

Para el seguimiento del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar, en un plazo máximo de 15 días naturales, desde el día siguiente al de la formalización del contrato, una **Memoria de la investigación** que recoja el planteamiento de la misma y un **Cronograma detallado** en el que consten los principales hitos del contrato. Ambos documentos serán aprobados por la DGSPECM.

Durante el desarrollo de la investigación, o previa convocatoria de la DGSPECM, se celebrarán **reuniones de seguimiento** con una periodicidad mensual. La DG podrá proponer, si por la evolución de los trabajos o situación sanitaria, resultase más operativo, realizar las reuniones de forma telemática. La empresa también podrá solicitarlo siendo necesario el VºBº del organismo promotor del contrato para celebrar la reunión en este formato.

Asimismo, la empresa adjudicataria, deberá presentar, con antelación de cada reunión de seguimiento (mínimo un día antes), los **correspondientes informes de progreso**, en los que se detalle la evolución de los trabajos. De cada reunión (presencial o virtual), se realizará un resumen de los temas tratados.

1.1.1.6.- PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: PRODUCTOS

La empresa adjudicataria deberá presentar, a la finalización del contrato, en formato editable (Word, Excel, PowerPoint, según el caso) y PDF, los siguientes productos:

- **Una Guía metodológica**, que recoja detalladamente cómo se ha realizado la investigación. Al menos, uno de sus apartados deberá hacer referencia al análisis de fuentes secundarias; otros dos de ellos, al análisis de las órdenes de subvención y a la justificación del modelo o modelos econométricos seleccionados para el ejercicio de evaluación.
- **Un informe final general** en el que se recoja una breve descripción metodológica y un exhaustivo análisis de la evaluación de los distintos programas de incentivos. Como mínimo se hará referencia, en cada una de ellos, a la descripción de la medida y requisitos según la normativa reguladora; análisis descriptivo de los beneficiarios y participantes; evaluación de impacto: bases de datos, selección del grupo control, resultados del análisis econométrico según indicadores y características sociolaborales para el grupo de participantes y grupo control y según beneficiarios; aportaciones del grupo de discusión/focus group; conclusiones y recomendaciones prácticas que los gestores puedan implementar. Anexos I y II.
- **Un informe ejecutivo**, puede ser tipo infografía con los principales resultados, conclusiones y recomendaciones.
- **Una presentación en PowerPoint y un webinar** con los hitos más importantes de la investigación, conclusiones y recomendaciones prácticas.
- **Buenas Prácticas** en relación con el diseño de incentivos.
- **Bases de datos y explotación gráfica** (si fuera el caso) de la investigación.

1.1.1.7. - EQUIPO PROFESIONAL

La empresa adjudicataria asignará al proyecto personal de experiencia contrastada en el desarrollo de proyectos de investigaciones económicas y de mercado de trabajo, deberá contar con:

- Un **director del proyecto**, se encargará de dirigir, supervisar, coordinar la realización y desarrollo de los trabajos, proponiendo las líneas de trabajo y actuaciones necesarias a lo largo del proyecto, aun cuando no hayan sido señalados en este Pliego.

Tendrá titulación universitaria en Economía o similar, será especialista y contará con experiencia de, al menos, 5 años en investigaciones (a nivel local, regional, nacional o internacional) relacionadas con mercado de trabajo y con, al menos, 2 investigaciones de evaluación de impacto de políticas activas del mercado de trabajo. También tendrá experiencia de 5 años, en la dirección de equipos de trabajo. Será el interlocutor con la Dirección General; asistirá a las reuniones que se convoquen para el seguimiento de la investigación y se encargará, en caso de celebrarse, de realizar la presentación para dar a conocer los resultados de la investigación a los equipos gestores de la Viceconsejería de Empleo.

- Un **equipo de trabajo**: estará compuesto por 3 titulados universitarios.
 - o **Dos técnicos senior**, tendrán experiencia de, al menos 3 años, en investigaciones relacionadas con mercado de trabajo y habrán participado en una investigación de evaluación de impacto de políticas activas, su titulación universitaria será en Economía o similar.
 - o **Un técnico junior**, será titulado universitario en Derecho o similar y habrá participado en, al menos, una investigación relacionada con Derecho Laboral.

El personal adscrito a la ejecución del contrato no podrá ser cambiado sin el consentimiento de la DGSPECM. En caso de que fuera necesario sustituir a cualquiera de las personas del equipo profesional, el sustituto deberá tener el mismo perfil profesional que la persona sustituida, incluyendo las mejoras en la experiencia que se recogen en los criterios de adjudicación, y que en caso de sustitución, deberán estar igualmente presentes en el sustituto.

1.1.2. ESPECIFICACIONES APLICABLES AL LOTE 2:

EVALUACIÓN DE SERVICIOS DE ORIENTACIÓN, GESTIÓN DE LA COLOCACIÓN Y FORMACIÓN, GESTIONADOS POR EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

1.1.2.1.- OBJETO

El objeto del contrato de servicios es evaluar la eficacia de los servicios de **orientación, gestión de colocación y formación gestionados por la Comunidad de Madrid**. Concretamente se realizará una evaluación del impacto individual de los servicios finalizados en 2019, gestionados por el SPECM.

La evaluación permitirá detectar “mejores prácticas” y maximizar el impacto de cada acción en particular y del conjunto de ellas sobre los colectivos que vienen participando en las mismas y en base a la información proporcionada por la evaluación diseñar medidas nuevas que eviten las ineficacias detectadas, con la mejor asignación de recursos posibles.

El contrato está cofinanciado en un 50% por el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020, Eje Prioritario 8A, Objetivo específico 2: Realizar estudios y evaluaciones de calidad para medir la eficacia, eficiencia e impacto del Programa Operativo, con el fin de disponer de evaluaciones y estudios de calidad, en relación con las diferentes temáticas abordadas en el Programa Operativo, que permitan determinar la validez y los resultados alcanzados, y en su caso, ayudar a las tomas de decisiones que sean necesarias para el mantenimiento o modificación de las actuaciones a desarrollar.

1.1.2.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO:

Para abordar el objeto del contrato, la empresa adjudicataria se centrará en los siguientes objetivos específicos:

- Definir los servicios objeto de estudio.
- Medir el “éxito laboral “de los servicios empleo objeto de evaluación mediante indicadores de empleo y calidad en el empleo.
- Definir los grupos de individuos para los que serán estimados dichos indicadores, es decir, identificar el grupo tratamiento (participantes) y seleccionar un grupo de control adecuado (no participantes).

- Estimar la probabilidad de empleo y calidad en el empleo para el grupo de participantes y no participantes.
- Efectuar recomendaciones concretas y de carácter práctico que ayuden a mejorar el diseño y la gestión de los servicios y programas de empleo.

1.1.2.3.- CONTENIDO DEL CONTRATO Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

La medición de la eficacia de las políticas activas, se llevará a cabo mediante la evaluación del impacto individual de dichas políticas. La hipótesis que se pretende corroborar es que los servicios de empleo analizados suponen un valor añadido para los participantes en términos de “éxito laboral”. Es decir, se analiza si los demandantes de empleo participantes en ellos, registran probabilidades de empleo posteriores a la finalización de la participación por encima de las alcanzadas por el grupo de no participantes.

Los servicios objeto de estudio serán facilitados por la DGSPECM a la empresa adjudicataria una vez formalizado el contrato, dicha empresa tendrá que definir el alcance de dichas políticas para la investigación, contando con el visto bueno del equipo de seguimiento del contrato del órgano promotor del mismo.

La evaluación del impacto de políticas activas de empleo a nivel individual requiere, básicamente, de dos instrumentos. En primer lugar, la definición de los indicadores de empleo en base a los cuales se va a realizar la evaluación y, en segundo lugar, la definición de los grupos de individuos para los que serán estimados dichos indicadores, es decir, la identificación de un grupo de tratamiento (participantes) y la selección de un adecuado grupo de control (no participantes).

- **Determinación de indicadores de empleo**

Para estimar el “éxito laboral” de los participantes y conocer si registran probabilidades de empleo posteriores a la finalización de la participación por encima de las alcanzadas por el grupo de no participantes se estimará:

- 1) Un indicador global de empleo.
- 2) Un indicador de empleo en empleos de calidad alta.
- 3) Un indicador de empleo en empleos de calidad media.
- 4) Un indicador de empleo en empleos de calidad baja.

La clasificación de los empleos según su calidad estará en función, al menos, de las siguientes variables: tipo de contrato (indefinido o temporal), duración del contrato (en los casos de contratos temporales de duración determinada) y jornada laboral. La definición exacta de dichos indicadores se validará por la DGSPECM, a propuesta de la adjudicataria. Esta empresa, también, podrá proponer otros indicadores que serán valorados por el equipo de la DGSPECM.

El horizonte temporal para medir la ganancia, el “éxito laboral”, será a los 6 y 12 meses posteriores a la finalización de la participación o según la fecha que se considere como fin de los servicios finalizados en 2019.

Para dicho ejercicio de evaluación, es importante tener en cuenta que tanto las características personales como profesionales introducen diferencias en los procesos laborales posteriores a la participación. En consecuencia, los indicadores a elaborar deben considerar las características específicas de los individuos.

Los servicios finalizados pueden ser de carácter generalista como formación o de carácter más específico como las actividades de orientación (por ejemplo, Taller de entrevista, Itinerario personalizado, etc.). Un primer aspecto a valorar es cómo abordar la investigación: separando las políticas generalistas (en las que además la participación de demandantes de empleo es mucho más numerosa) de las políticas más específicas (con menor muestra) o aplicar un planteamiento metodológico común para todas. La empresa adjudicataria tendrá que decidir al respecto y la propuesta deberá contar con el visto bueno del equipo que realice el seguimiento de la investigación.

- **Identificación del grupo tratamiento y grupo control**

El planteamiento de la investigación (anteriormente mencionado) determinará la construcción del grupo control: para el conjunto de servicios y programas objeto de estudio; para un bloque de servicios generalistas frente a otro de medidas específicas o para cada servicio o programa por separado lo que implica atender a las particularidades de cada uno de ellos (tipo de participantes, requisitos para la participación, etc.), este aspecto se decidirá a lo largo de la investigación. En cualquiera de los casos, este grupo de control servirá de contraste estadístico para evaluar el impacto individual de los diferentes servicios de empleo sobre los resultados laborales de los individuos participantes. En función de la propuesta de evaluación se concretará la técnica estadística utilizada para su construcción.

No hay que olvidar que un porcentaje de los participantes lo hacen en más de un servicio y que por tanto habrá que concretar la combinación de dos o más sobre los que aplicar la evaluación.

El impacto individual de las políticas se medirá para todos los colectivos en general y merecerán un análisis más específico los grupos de mujeres; jóvenes menores de 30 años y parados de larga duración mayores de 45 años.

El análisis de los datos cuantitativos de la evaluación se completará con un análisis cualitativo, que contextualice la interpretación de los mismos, a través de reuniones con interlocutores cualificados que conozcan o implementen políticas activas (directores de Oficinas de Empleo, orientadores, coordinadores de Oficinas de Empleo, etc.). En el apartado de metodología se concreta más este punto. Como la mayoría de los participantes pertenecerán al SPECM, será el encargado de realizar las propuestas.

1.1.2.4.- METODOLOGÍA

La DGSPECM tiene entre sus objetivos prioritarios asegurar la calidad de los trabajos para ella realizados. Por ello, la organización y gestión del proyecto, así como su ejecución debe ser tal que permita su participación y el seguimiento formal del avance de los mismos.

Para conseguir el objeto del contrato la elección del marco metodológico cobra una especial relevancia. La investigación tiene un carácter cuantitativo, fundamentalmente, pero será matizada a nivel cualitativo. Se efectuará mediante un estudio de fuentes secundarias; la determinación de las bases de datos; el análisis descriptivo; el análisis econométrico para estimar, desde un punto de vista empírico, el efecto causal de diferentes tipos servicios y sobre diferentes resultados de interés y el análisis cualitativo de los resultados.

1º. Fuentes secundarias. El presente contrato conlleva, en primer término, la búsqueda y análisis de fuentes secundarias, estadísticas y/o cualitativas, que aporten información sobre la evaluación de la eficacia de políticas activas y en concreto sobre servicios de empleo, este análisis ayudará a plantear la investigación. Las fuentes bibliográficas reflejarán el estado del arte y últimas aportaciones de los estudios relacionados con este ámbito, tanto a nivel internacional como nacional y en comunidades autónomas.

2º. Bases de datos. Para realizar el análisis la DGSPECM aportará registros, con la siguiente información:

- Información referida a los demandantes de empleo inscritos en las Oficinas de Empleo.
- Información referida a los receptores de políticas activas (servicios prestados).
- Registro de contratos de trabajo de quienes han accedido a un puesto de trabajo.

Una vez seleccionados los individuos objeto de estudio en la base de datos de demandantes de empleo (esto supone la depuración de dicha base de datos), se acudirá al registro de servicios, con el objeto de identificar qué individuos de la muestra han finalizado su participación en algún servicio en 2019. Finalmente, se acudirá a los ficheros de contratos con el fin de identificar qué demandantes de empleo han tenido algún contrato y quienes no a los 6 y 12 meses de finalizar el servicio.

Pero como se ha descrito en el apartado anterior, la evaluación se dirige a estimar, partiendo de los registros administrativos mencionados, si aparecen diferencias significativas entre los participantes y los no participantes (grupo control) en los servicios que ha venido organizando la Comunidad de Madrid y esto supone la estimación de un modelo econométrico.

Si fueran necesarias otras fuentes de información correarán a cargo de la empresa adjudicataria.

3º. Análisis descriptivo. Con carácter previo al análisis econométrico se realizará un análisis descriptivo de los participantes y no participantes en los distintos servicios, se concretará el número de participantes que lo hacen solo en una medida o en varias, las características sociolaborales de ambos. Esta descripción dará una idea sobre la cobertura de las PAE y las diferencias entre participantes/no participantes.

4º. Análisis econométrico. Con objeto de analizar en qué medida el previsible impacto positivo de las políticas activas de empleo se debe al hecho en sí de la participación, o si, por el contrario, ese efecto se ve influenciado por la circunstancia de que los demandantes participantes en los diferentes servicios presentan unas características personales distintas a los no participantes, será oportuno abordar el análisis desde un enfoque más analítico.

Consecuentemente, se procederá a estimar dos modelos econométricos (M1 y M2) que tengan por objeto examinar el impacto de las políticas activas sobre las probabilidades de empleo de los demandantes que utilizan las Oficinas de Empleo

como cauce en su proceso de búsqueda, distinguiendo entre participantes y no participantes en los servicios.

En relación a M1, el tipo exacto de modelo vendrá determinado en el curso de la evaluación, la variable endógena objeto de estudio, se definirá de partida como una variable binaria que toma el valor 1 cuando el demandante ha encontrado algún empleo (con independencia de las características de dicho empleo) a lo largo del periodo de referencia, y valor 0 en caso de no haber conseguido ningún empleo en dicho periodo.

Respecto al M2, se estimará partiendo de la tipología de empleos a que se hizo referencia anteriormente (en función de la calidad). Concretamente, se procederá a estimar la probabilidad de acceder a un empleo de distinta calidad. El objetivo de esta especificación alternativa (Modelo 2) se centra en comprobar si determinados tipos de servicios permiten un acceso a puestos de trabajo con unas u otras características.

En este enfoque complementario, la variable endógena a estimar, puede tomar valores diferentes dependiendo de si ha encontrado o no un empleo, así como del tipo de empleo alcanzado en caso de haber accedido a un puesto de trabajo (nivel de calidad del empleo).

5º. Análisis cualitativo de resultados. Para contextualizar los resultados de la evaluación cuantitativa se llevará a cabo una técnica grupal tipo grupo de discusión / focus group.

El grupo de discusión/focus group estará integrado por 10 participantes aproximadamente, más el dinamizador, el secretario y uno o dos representantes de la DGSPECM, que asistirán en calidad de observadores. El perfil de los participantes será:

- Coordinadores de OOEE.
- Directores de OOEE.
- Orientadores de OOEE.
- Gestores de ofertas de empleo de OOEE.
- Representantes de formación para el empleo de la DGF.
- Representantes de centros registrados que imparten formación para el empleo.

La forma de realizar la sesión (presencial o telemática) dependerá de cómo vaya evolucionado la pandemia. En caso de ser presencial se celebrará en las instalaciones que a tal fin facilitará la DGSPECM. La sesión deberá ser grabada, con el consentimiento previo de los asistentes. La adjudicataria se encargará de la

convocatoria de los asistentes a la mesa. Presentará la metodología de la sesión, 15 días antes de su celebración, para que el equipo de la DGSPECM proceda a su validación.

Tras la celebración de la mesa, la adjudicataria entregará, en los 15 días naturales siguientes a su celebración, un resumen que recoja las principales aportaciones del grupo y conclusiones. Dichas aportaciones y conclusiones se tendrán en cuenta en la redacción de las recomendaciones y se anexarán (Anexo I) al informe final general.

Por otra parte, en relación con el desarrollo de la investigación, en un plazo máximo de 15 días naturales, desde el día siguiente al de la formalización del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar una **Memoria de la investigación** que recoja el planteamiento de la misma y un **Cronograma detallado** en el que consten los principales hitos del contrato. Ambos documentos serán aprobados por la DGSPECM.

Durante el desarrollo de la investigación, o previa convocatoria del órgano promotor del contrato, se celebrarán **reuniones de seguimiento** con una periodicidad, mensual. La DGSPECM podrá proponer, si por la evolución de los trabajos o por razones de tipo sanitario, resulta más operativo realizar las reuniones de forma telemática. La empresa también podrá solicitarlo siendo necesario el VºBº de la DGSPECM, para celebrar la reunión en este formato.

Asimismo, la empresa adjudicataria, deberá presentar, con antelación de cada reunión de seguimiento (mínimo un día antes), los **correspondientes informes de progreso**, en los que se detalle la evolución de los trabajos. De cada reunión (presencial o virtual), se realizará un resumen de los temas tratados.

1.1.2.5.- PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: PRODUCTOS

La empresa adjudicataria deberá presentar a la finalización del contrato, en formato editable (Word, Excel, PowerPoint, según el caso) y PDF, los siguientes productos:

- **Guía metodológica**, que describa detalladamente el proceso seguido en la investigación. Deberá hacer referencia a las fuentes bibliográficas consultadas.
- **Informe final general**, en el que se recoja la descripción de los servicios objeto de evaluación; breve referencia metodológica; un exhaustivo análisis de los servicios (uno a uno o por combinación de ellos), explicitando los resultados, tanto en el análisis descriptivo como en la evaluación mediante modelos econométricos, de cada medida (o las distintas combinaciones de las mismas) y según las características sociolaborales de participantes y no participantes y los horizontes

temporales de 6 y 12 meses; principales resultados del focus group (el resumen de la sesión se aneja a este informe); conclusiones y recomendaciones de carácter práctico, aplicables al diseño y gestión de PAE.

- **Un informe ejecutivo**, puede ser tipo infografía, con los principales resultados, conclusiones y recomendaciones.
- **Una presentación en PowerPoint un webinar** con los hitos más importantes de la investigación, conclusiones y recomendaciones prácticas.
- **Buenas Prácticas** en relación con el diseño de servicios.
- **Soportes técnicos y datos gráficos** (si se han explotado) necesarios para el desarrollo de esta investigación.

1.1.2.6.- EQUIPO PROFESIONAL

La empresa adjudicataria asignará al proyecto personal de experiencia contrastada en el desarrollo de proyectos de investigaciones económicas y de mercado de trabajo, deberá contar con:

- Un **director del proyecto**, se encargará de dirigir, supervisar, coordinar la realización y desarrollo de los trabajos, proponiendo las líneas de trabajo y actuaciones necesarias a lo largo del proyecto, aun cuando no hayan sido señalados en este Pliego.

Tendrá titulación universitaria en Economía o similar, será especialista y contará con experiencia de, al menos, 5 años en investigaciones (a nivel local, regional, nacional o internacional) relacionadas con el mercado de trabajo y con, al menos, 2 investigaciones de evaluación de impacto de políticas activas. También tendrá experiencia de 5 años, en la dirección de equipos de trabajo. Será el interlocutor con la Dirección General; asistirá a las reuniones que se convoquen para desarrollo y seguimiento de la investigación y se encargará de realizar la presentación, en caso de celebrarse, para dar a conocer los resultados de la investigación a los equipos gestores de la Viceconsejería de Empleo.

- Un **equipo de trabajo**: estará compuesto por 3 titulados universitarios.
 - **Dos técnicos senior**, tendrán experiencia de, al menos 3 años, en investigaciones (a nivel local, regional, nacional o internacional) relacionadas con el mercado de trabajo y habrán participado en una

investigación de evaluación de impacto de políticas activas, su titulación universitaria será en Economía o similar.

- **Un técnico junior**, con experiencia de, al menos, 1 año en evaluación de políticas del mercado de trabajo será titulado universitario en Economía o similar.

El personal adscrito a la ejecución del contrato no podrá ser cambiado sin el consentimiento de la DGSPECM. En caso de que fuera necesario sustituir a cualquiera de las personas del equipo profesional, el sustituto deberá tener el mismo perfil profesional que la persona sustituida, incluyendo las mejoras en la experiencia que se recogen en los criterios de adjudicación, y que, en caso de sustitución, deberán estar igualmente presentes en el sustituto.

2. PROTECCION DE DATOS

En relación con datos de carácter personal el adjudicatario queda obligado al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección Datos Personales y garantía de los derechos digitales, si bien en este contrato la DGSPE no facilitará ningún archivo que contenga datos de carácter personal por lo tanto no hay ningún encargo de tratamiento de datos de carácter personal.

3. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD

La empresa adjudicataria vendrá obligada a cumplir las obligaciones de información, comunicación y publicidad establecidas en el artículo 115 y en el anexo XII punto 2.2. del Reglamento (UE) 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre, en sus normas de desarrollo y en la Estrategia de Comunicación aprobada por el Comité de Seguimiento el 16 de marzo de 2016.

Cuando las características de material entregado así lo permitan, deberá figurar el lema “El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro”.

Asimismo, se informa a la empresa adjudicataria que su nombre figurará en una lista pública de operaciones cofinanciadas por el FSE, que publicará el Estado miembro.

4. CONTROL Y SEGUIMIENTO

La Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, se reserva el derecho de vigilar y comprobar en todo momento el correcto cumplimiento por parte de la empresa adjudicataria de todas las obligaciones que asume a través de este contrato, obligándose la empresa adjudicataria a aportar la documentación necesaria a fin de facilitar dichas comprobaciones y el control de calidad de todos los procesos, de forma que si detectase errores inadmisibles se podrá exigir a la empresa adjudicataria la revisión completa de los ficheros y documentos entregados.

La empresa adjudicataria, queda también sometida al control, seguimiento y verificación de los organismos competentes de la Unión Europea, de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, UAFSE (dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social), la Cámara de Cuentas, la Intervención General de la Comunidad de Madrid y de la Dirección General de Presupuestos, Subdirección General de Fondos Europeos y Política Regional.

5. PROPIEDAD INTELECTUAL DE LOS TRABAJOS

De acuerdo con el artículo 308.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, todos los informes, soportes técnicos y datos, así como otros documentos elaborados en ejecución de este contrato serán propiedad de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad quien podrá reproducir, publicar y divulgar total o parcialmente sin que pueda oponerse a ello el adjudicatario autor de los trabajos.

El adjudicatario no podrá hacer ningún uso o divulgación del material elaborado con motivo de la ejecución de este contrato, bien sea de forma total o parcial, directa o extractada, sin autorización expresa del órgano de contratación.

6. CONTENIDO Y LÍMITES

De acuerdo con el apartado 2 del artículo 308 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, “en ningún caso la entidad contratante podrá instrumentar la

contratación de personal a través del contrato de servicios, incluidos los que por razón de la cuantía se tramiten como contratos menores.

A la extinción de los contratos de servicios, no podrá producirse en ningún caso la consolidación de las personas que hayan realizado los trabajos objeto del contrato como personal de la entidad contratante. A tal fin, los empleados o responsables de la Administración deben abstenerse de realizar actos que impliquen el ejercicio de facultades que, como parte de la relación jurídico laboral, le corresponden a la empresa contratista”.

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
(P.S Orden de 26 de marzo de 2021 del
Consejero de Economía, Empleo y Competitividad)
LA VICECONSEJERA DE EMPLEO

Firmado digitalmente por: BLAZQUEZ AGUDO EVA MARIA
Fecha: 2021.05.11 19:13