

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PARA VALORAR LA INCIDENCIA DE LOS INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN EN LAS DECISIONES EMPRESARIALES DE CONTRATACIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID, OPERACIÓN COFINANCIADA POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO EN EL PROGRAMA OPERATIVO DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2014-2020.

1. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto del contrato es conocer las opiniones y comportamientos de las empresas en relación con los incentivos a la contratación, estableciendo los factores determinantes que influyen en las decisiones de las empresas a la hora de escoger una determinada modalidad de contratación en lugar de otras posibles, y la solicitud de reducciones o bonificaciones a la Administración.

La Estrategia Madrid por el Empleo, medidas de Fomento del Empleo 2018-2019, establece como segmentos prioritarios para potenciar la contratación los de parados de larga duración de más de 45 años, los jóvenes menores de 30 años, las mujeres con especiales dificultades de acceso al empleo, las personas con baja cualificación y los parados de larga duración que llevan más de dos años en situación de desempleo, así como las pequeñas y medianas empresas, y en especial las microempresas.

Aunque la legislación laboral, la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social es competencia exclusiva del Estado, las Comunidades Autónomas pueden desarrollar, en el ejercicio de sus competencias, las actuaciones que consideren más oportunas en cada uno de los Ejes de las políticas de activación para el empleo a que se refiere el artículo 10.4 del texto refundido de la Ley de Empleo, entre los que se incluye el de oportunidades de empleo, Eje 3, que comprende las actuaciones que tengan por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo.

Tradicionalmente, en España el gasto en políticas activas de empleo está centrado en bonificaciones a la Seguridad Social, tratando de ayudar a los trabajadores que más dificultades tienen para incorporarse al empleo. Sin embargo, algunas de estas ayudas no son solicitadas por las empresas que contratan, puede ser que algunos de estos programas muestren un efecto de "peso muerto" que al aplicarse a grandes colectivos con un alto grado de heterogeneidad, se fomente la contratación de individuos de alta empleabilidad a costa de otros con menores posibilidades de obtener un empleo.

Con la finalidad de mejorar la eficacia y eficiencia de los recursos de la Administración para la mejora del empleo en nuestra Comunidad, el estudio trata de obtener información de las empresas sobre el conocimiento de los distintos incentivos y beneficios de los contratos, si se encargan personalmente de la gestión de personal o recurren a una gestoría externa, la pertinencia de las bonificaciones en relación con sus necesidades, los elementos más motivadores o desalentadores, ya sean de la misma gestión de la subvención o de los requerimientos de esta, el peso que tienen las





bonificaciones en relación con el perfil de los candidatos, si existe un sesgo por sector, tamaño, ocupación, y las razones de decantarse por una modalidad u otra así como la posterior solicitud de la correspondiente bonificación o reducción de cuotas a la Seguridad Social.

Resulta necesario, por tanto, contar con la opinión directa de los empleadores sobre los incentivos a la contratación que gestiona la CM, a fin de establecer los criterios determinantes en sus decisiones de contratación y la mejor forma de optimizar los recursos que la Administración pone a su disposición a tal efecto.

El contrato está cofinanciado en un 50% por el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020, Eje Prioritario 8, Objetivo específico 2: Realizar estudios y evaluaciones de calidad para medir la eficacia, eficiencia e impacto del Programa Operativo, con el fin de hacer un uso eficiente de los recursos financieros, contribuyendo a la consecución del resultado que persigue la CM con ayuda de la Unión Europea: "Progresar en la mejora de las actuaciones desarrolladas, buscando la máxima eficacia y eficiencia, con las menores cargas administrativas posibles".

2. CONTENIDO DEL ESTUDIO

El estudio partirá de un estudio cuantitativo de los resultados de los incentivos a la contratación para posteriormente abordar la opinión de los empleadores, distinguiendo entre los beneficiarios o no de los incentivos a la contratación. El contenido que se abordaría en el estudio es el siguiente:

- A. Análisis de los distintos incentivos a la contratación gestionados por la Comunidad de Madrid en los últimos 2 años (2016-2017), que abarque los siguientes puntos de vista:
 - Normativo: Posible interacción, complementariedad o competencia con otras medidas de bonificaciones a la Seguridad Social, desgravaciones fiscales, y otros beneficios, distinguiendo los estatales de los de la CM.
 - Estadístico del peso de la contratación bonificada sobre el total de afiliados a la Seguridad Social en las empresas a través de la Muestra Continua de Vidas Laborales en los últimos 5 años en la CM, determinando la influencia del tamaño y actividad de la empresa y ocupación, y estimando la probabilidad de continuidad en la empresa una vez hayan finalizado las obligaciones de la bonificación.
 - Tramitación administrativa de las órdenes de subvención que regulan la concesión de las bonificaciones, determinando los aspectos críticos (plazos, requisitos, obligaciones,...) para los beneficiarios, que podrían determinar su desmotivación.
- B. Estudio cualitativo, a través de una encuesta a empresas y un Focus Group, para determinar la incidencia de los incentivos en la toma de decisiones de contratación laboral empresariales, considerando al menos los siguientes aspectos:
 - La forma en que se gestionan las contrataciones en la empresa (interna o externa) y la vía a través de la cual tienen conocimiento de las bonificaciones (BOE, BOCM, web, gestoría, medios de comunicación, asociaciones empresariales,..) así como la facilidad para la tramitación electrónica.



- Razones por las que solicitan o no las ayudas y posibles dificultades que encuentran los empleadores para solicitar un incentivo a la contratación: costes colaterales que influyen en la decisión, obligaciones que no pueden asumir, efectos negativos de su concesión, si tienen información sobre las diferentes opciones y la pertinencia de los incentivos a sus necesidades, recurso a los incentivos de forma habitual en la contratación de personal, como influye el acceso a una ETT y contrato de puesta a disposición. Otros factores determinantes: costes salariales, incertidumbre económica, agilidad en la tramitación de las subvenciones, etc.
- En el caso de haberse beneficiado de alguna bonificación si esta ha llevado aparejada efecto de peso muerto o sustitución. El peso que tienen las bonificaciones sobre el total de la contratación. Mantenimiento del empleo una vez finaliza la bonificación o la obligación de mantener el contrato.
- Conclusiones. propuestas y recomendaciones a la mejor gestión pública de la administración autonómica de las mismas, tanto en lo que respecta a especificidades en los destinatarios como la gestión de la subvención, difusión, etc.

3. METODOLOGÍA

Partiendo de un análisis previo de la legislación relativa a las modalidades de contratación bonificada y de su evolución estadística, se abordará el trabajo de campo para recabar la opinión de los empleadores para su posterior análisis, a través de una encuesta y un Focus Group, en el orden que se estime conveniente, en función de la propuesta de la empresa.

3.1 ENCUESTA

- UNIVERSO:

Empresas que han contratado trabajadores en la Comunidad de Madrid durante 2016 y 2017.

- TAMAÑO MUESTRAL

1100 encuestas válidas a empresas de la Comunidad de Madrid con al menos un asalariado.

- ERROR

+/- 3% para un Nivel de Confianza del 95% y P=Q=50

- SEGMENTACION DE LA MUESTRA

Teniendo en cuenta los contratos registrados en 2016 y 2017, se distinguirá entre los siguientes subgrupos de tamaño de empresa, con el correspondiente porcentaje de muestra:





Hasta 9 trabajadores	De 10 a 49	>50 TRABAJADORES %
25%	24,0%	51 %

Asimismo, para cada subgrupo se tendrá en cuenta un porcentaje mínimo del 3% de empresas que hayan realizado contratos bonificados en dicho periodo.

La empresa adjudicataria presentará una propuesta de segmentación que será valorada dentro del plan de trabajo como criterio de adjudicación.

- DISEÑO MUESTRAL

Se realizará un muestreo aleatorio estratificado.

- TIPO DE ENCUESTA:

Entrevista asistida por ordenador a través de CATI (Computer-Assisted Telephones Interviewing)

3.2 TÉCNICA DE DINAMICA GRUPAL: FOCUS GROUP

Con el objetivo de ofrecer recomendaciones para la mejor gestión de los incentivos al empleo, se llevará a cabo, al menos, una edición de un Focus Group que facilite el análisis de los problemas y la generación de ideas, priorizando las soluciones más comunes.

Estará compuesto por empleadores que han recibido incentivos a la contratación, empleadores que no han solicitado los mismos y gestores laborales que facilitan a las empresas los procesos de contratación, prioritariamente. Tendrá que reclutarlos la empresa adjudicataria y ha de contar con al menos 10 personas. Por otra parte, la administración se encargará de gestionar la presencia de un representante de las unidades promotoras de los incentivos a la contratación, que servirá para contar con el punto de vista de la gestión de los programas.

4. FASES DEL ESTUDIO

Durante el desarrollo de la investigación y previa convocatoria de la DGSPE se celebrarán **reuniones de seguimiento** con una periodicidad mensual. En el caso de que, por la evolución de los trabajos, resulte más operativo realizar las reuniones de forma telemática, la empresa lo solicitará y la DGSPE dará el VºBº a la celebración de la reunión en este formato.

Asimismo deberá presentar, antes de cada reunión de seguimiento, los **correspondientes informes de progreso**, con carácter mensual, en los que se detalle la evolución de los trabajos, y realizar un resumen de los temas tratados en las reuniones.



Se considera necesario que la empresa aborde las siguientes fases o etapas, destinadas a la consecución del objeto del contrato. Todas ellas tendrán que contar con la conformidad de la Dirección General del Servicio Público de Empleo (DGSPE):

4.1. MEMORIA DE INVESTIGACION Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL MISMO. La empresa adjudicataria dispondrá de un plazo máximo de 15 días naturales desde la formalización del contrato, para presentar una **Memoria de la investigación** en la que se detalle la propuesta técnica para la realización de los trabajos y un cronograma detallado con los principales hitos del contrato

4.2. DOCUMENTACION Y ANALISIS DE LA SITUACION: análisis de fuentes secundarias y, desde la doble vertiente, jurídica y económica, revisión y análisis de las ordenes que incentivan la contratación gestionadas por la Comunidad de Madrid y los resultados obtenidos en el periodo 2016-2017.

4.3. TRABAJO DE CAMPO: En el orden que se considere más oportuno, se llevará a cabo una encuesta y una dinámica de grupo:

4.3.1. ENCUESTA, se llevará a cabo:

- PROPUESTA DE CUESTIONARIO, que tendrá que ser validado por el equipo director del proyecto.
- BASE DE DATOS DE EMPRESAS: la empresa adjudicataria ha de facilitar la base de empresas. La DGSPE aportará una carta de presentación del proyecto y la empresa. ´
- PROPUESTA DE ESTRATIFICACIÓN FINAL DE LA MUESTRA, se determinará la estratificación final de la muestra en función de la selección de variables más representativas para el objeto del contrato.
- PRUEBA PILOTO DE LA ENCUESTA. Se realizará una prueba a un número reducido de usuarios, aproximadamente a un 5%, con el objeto de refinar y depurar la encuesta antes de su aplicación definitiva.
- Establecimiento de CRONOGRAMA o fechas de aplicación de la encuesta definitiva
- APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO O ENCUESTA.
- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA. Realización de cálculos, gráficos, estadísticos, informes e interpretación de los mismos.

4.3.2. DINAMICA GRUPAL: FOCUS GROUP

- PLAN DE DESARROLLO DEL FOCUS GROUP: objetivos, selección y reclutamiento de participantes, incentivar en caso necesario su participación, desarrollo de la sesión, determinación y evaluación de la situación a mejorar, etc.
- Un representante del equipo promotor del proyecto también asistirá a la misma.





- Podrá desarrollarse en las instalaciones de la Administración, después de valorarlo con la empresa adjudicataria.

4.4. EXPLOTACIÓN Y DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS. Además de los trabajos/ productos reflejados en la siguiente cláusula, el adjudicatario colaborará con la Administración en el caso de que se presente el trabajo en acto público, para lo que preparará documentos que ayuden a difundir y divulgar los resultados del estudio

5. PRESENTACIÓN DE LOS TRABAJOS/PRODUCTOS

El adjudicatario deberá presentar, en formato digital editable (Word, PDF, Excel, PowerPoint, según el caso) y un ejemplar impreso (con excepción de los microdatos), a la finalización de los trabajos, los siguientes productos:

1. Informe final que conjugue los distintos análisis y explotaciones de información: normativo, estadístico, administrativo, resultados de la encuesta y del Focus Group, a los que se deberá dar una redacción comprensiva
2. Encuesta a empresas, se incorporará:
 - a. Modelo de encuesta final utilizada y microdatos individuales válidos de la misma.
 - b. Ficha técnica
 - c. Explotación estadística y gráfica de la encuesta.
 - d. Informe de análisis de resultados.
3. Informe de los resultados del Focus Group.
4. Conclusiones y recomendaciones para la mejora de la gestión de los incentivos a la contratación
5. Fuentes bibliográficas y/o documentación complementaria utilizada.
6. Resumen ejecutivo de los resultados del estudio, en versión Word y en Power Point.

6.- EQUIPO TÉCNICO

La Dirección General del Servicio Público de Empleo tiene entre sus objetivos prioritarios el de 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 obtener un seguimiento formal del avance del mismo durante y a la finalización de los trabajos.





La empresa adjudicataria asignará al proyecto personal con experiencia contrastada en el desarrollo y ejecución de encuestas de calidad, satisfacción, análisis ocupacionales, etc. y, en especial, deberá determinar:

- Un **Director de 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, aunque no hayan sido señalados expresamente en el Pliego. Será el interlocutor con la Dirección General y de colaborar con la misma en el caso de presentaciones del trabajo.

Tendrá titulación universitaria en economía, estadística, o similar, y experiencia en la dirección de al menos 5 proyectos de análisis de políticas de empleo y mercado de trabajo. Asimismo tendrá experiencia de 5 años en la dirección de equipos de trabajo y como investigador social.

- Un equipo de trabajo que estará compuesto al menos por **cinco** técnicos expertos y **cinco encuestadores**, con las siguientes características:

- **1 Analista funcional o estadístico**: Realizará el estudio del cuestionario a adaptar al software, la adaptación del censo a encuestar y la explotación de datos estadísticos y resolución de incidencias.

Tendrá experiencia de al menos 5 años como analista informático o estadístico y en la explotación de datos estadísticos. Titulado universitario en informática o estadística.

- **1 Experto en liderar Grupos Nominales**: dirigirá la sesión grupal y elaborará el informe de resultados.

Tendrá experiencia de al menos 5 años en técnicas grupales de investigación social y titulación universitaria en sociología, economía, psicología o similar.

- **1 Supervisor del trabajo de campo**: será el encargado de formar y resolver incidencias, dudas, etc.

Tendrá titulación universitaria en sociología, estadística, matemáticas, economía o similar y experiencia en al menos dos proyectos relacionados con encuestas para analizar el mercado de trabajo y/o la calidad de los servicios.

- **2 Expertos en mercado de trabajo**, titulados universitarios en derecho, economía, o similar, y con experiencia en el desarrollo de dos proyectos de investigación del mercado de trabajo y las políticas de empleo.
- **5 encuestadores** con experiencia de al menos dos años en encuestación telefónica.

La designación de técnicos realizada por la empresa adjudicataria deberá ser propuesta a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, que determinará su idoneidad de acuerdo con las características establecidas en este pliego, y solicitará, en caso contrario, la sustitución del miembro o miembros del equipo cuyo perfil no se ajuste al determinado en el presente pliego. En este caso, la empresa adjudicataria quedará obligada a proponer a otras personas con categoría y circunstancias personales y profesionales idénticas o similares a las inicialmente propuestas, sin que dicha circunstancia altere, en ningún caso, el precio ofertado.





7. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL ESTADÍSTICO

Los datos de carácter personal recabados para la ejecución de este contrato, formarán parte de un fichero de datos de carácter personal que el adjudicatario deberá dar de alta en la Agencia de Protección de Datos, asimismo, queda obligado al cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y especialmente en lo indicado en sus artículos 9 y 10, adoptando las medidas de seguridad que le correspondan según el Real Decreto 1720/2007, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la citada Ley Orgánica y cualquier otra obligación incorporada a la legislación española por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016.

8. SECRETO ESTADÍSTICO

La empresa adjudicataria y el personal dependiente de la misma que participe en la realización de los trabajos se comprometen a cumplir estrictamente las especificaciones de la Ley 12/1989, de 9 de mayo de 1989, de la Función Estadística Pública en lo relativo a la forma de recogida de datos (cap. II) secreto estadístico (cap. III), conservación y difusión de la información estadística (cap. IV) así como a los principios generales (cap. I).

Igualmente queda obligada a no conservar, al término de los trabajos, información personalizada alguna de los encuestados.

9. 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

10. CONTROL Y SEGUIMIENTO

La Dirección General del Servicio Público de Empleo 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.





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 Empleo, Migraciones y Seguridad Social, la Cámara de Cuentas, la Intervención General de la Comunidad de Madrid y de la Dirección General de Asuntos Europeos y Cooperación con el Estado, de la Vicepresidencia, Consejería de Presidencia y Portavocía del Gobierno de la Comunidad de Madrid.

11. PROPIEDAD 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 transponen 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 Hacienda 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.

12. 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, en ningún caso la entidad contratante podrá instrumentar la contratación de personal a través del contrato de servicios.

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

