

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE SERVICIOS TITULADO “ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO Y LA TRANSICIÓN A LA ECONOMÍA VERDE EN EL EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

La transformación climática es uno de los principales factores de cambio que genera grandes desafíos socioeconómicos. La transición hacia economías y formas de vida sostenibles impulsa la generación de actividades que promueven la creación de empleo directo o indirecto, tanto en sectores tradicionalmente vinculados a la gestión ambiental como en los nuevos yacimientos que emergen ante el cambio del modelo productivo, existiendo un potencial significativo para las tecnologías de bajas emisiones, productos y servicios sostenibles.

Existe un impulso significativo para fomentar la transición hacia una economía verde, siendo de particular relevancia la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que contiene un total de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) entre los que se destacarían el objetivo 13: “Acción por el clima” que incorpora medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales, y a la mejora de la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático; en el marco de la Transición Justa, cabe mencionar el objetivo 8: “Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

En diciembre de 2019, la Comisión Europea aprobó el Pacto Verde Europeo como hoja de ruta para alcanzar la neutralidad en carbono en 2050, que incluye medidas que impactan en los sectores de la industria, el consumo, oportunidades laborales, etc. La Comisión subraya la necesidad de experimentación y de abarcar todos los sectores y disciplinas, de forma que la agenda de la UE en materia de investigación e innovación adoptará el enfoque sistémico necesario para alcanzar los objetivos del Pacto Verde.

Además, el Pacto Verde, como herramienta de inversión y transformación hacia un nuevo modelo productivo basado en tecnologías sostenibles, podría suponer una palanca para la recuperación económica tras la crisis provocada por la COVID-19, suponiendo una oportunidad de transición a un nuevo modelo orientado a la recuperación económica y el empleo verde.

1. OBJETO DEL CONTRATO

Determinar los efectos del cambio climático y la transición a la economía verde en el empleo de la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta que en este proceso se crearán muchos empleos, pero también se perderán otros, para lo que se analizarán los sectores, ocupaciones así como las competencias requeridas por la economía de

la CM afectados en ambos sentidos por el cambio climático, como una oportunidad para impulsar el empleo y la economía verde y circular.

Si bien la economía circular se centra en el ciclo de los recursos y es un modelo basado en la reutilización, la reparación, la remanufacturación y el reciclaje de los materiales y productos ante la utilización de materias primas vírgenes, la economía verde integra la dimensión social y la conservación de los ecosistemas, abordando aspectos relativos al bienestar humano y a ecosistemas resilientes (entre los que estarían la adaptación al cambio climático o calidad ambiental), en este pliego se opta por aglutinar ambos conceptos y perspectivas.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO

2.1 Análisis y evolución del sector verde. Principales impulsores de la economía verde y el empleo medioambiental en la CM

Determinar y seleccionar las actividades económicas del sector verde, al mayor nivel de agregación posible (CNAE 2009,) más relacionadas directa o indirectamente con el empleo verde y su evolución en los últimos 10 años en la Comunidad de Madrid, comparándola con España, abordando diferentes factores e indicadores socioeconómicos como la inversión, productividad, el empleo, configuración empresarial, tecnologías asociadas, variables específicas de la economía verde, etc.

En cuanto al empleo específicamente se ofrecerá el resultado del empleo directo o indirecto, el empleo total y el porcentaje sobre el empleo total, teniendo en cuenta variables de género, ocupaciones, nivel de cualificación y calidad del empleo.

Teniendo en cuenta los objetivos y líneas de actuación previstas en el Pacto Verde Europeo, se considerarán los sectores tradicionales que incorporan la prevención de la contaminación y la protección ambiental en el marco de su gestión (energías renovables, gestión y tratamiento de residuos, gestión forestal, agricultura ecológica, actividades de investigación y desarrollo, educación ambiental...) y también los nuevos sectores emergentes (construcción sostenible, rehabilitación energética, transporte y movilidad sostenible). También abordará el efecto transversal a otros sectores de la economía como, por ejemplo, la industria agroalimentaria o la hostelería. Se presentará una propuesta justificando la elección de las actividades, que será aprobada por la DGSPE, cuestión fundamental que va a condicionar los resultados del trabajo.

2.2 Impacto del cambio climático en el empleo: estimar la proporción de empleos afectados por la transición a la economía verde, cuantificando la creación y destrucción de empleo en la transición a la economía verde en los últimos 10 años.

Se determinará cuantos empleos de los sectores seleccionados previamente se han visto afectados en los últimos 10 años en la CM, cuantas ocupaciones y trabajadores han visto afectados por la descarbonización de la economía, teniendo en cuenta que tanto la CNAE como la CNO presentan problemas en su delimitación cuando se abordan fenómenos como la transición a la economía verde sostenible.

Partiendo de los sectores verdes más significativos, y dado que la definición de empleo verde no es universal, sino que dependería del sector económico, siguiendo la metodología de Bowen y Hancké¹, que han identificado las ocupaciones susceptibles de enverdecerse según las tareas que desempeñan los trabajadores, se estimará la proporción de empleos que se beneficiarán de la transición, en función de las siguientes categorías:

- Empleos no específicamente verdes pero que se incrementan por la demanda verde, no requieren un cambio significativo en tareas, competencias o conocimientos. Se consideran indirectamente verdes dado que apoyan la economía verde pero no implican tareas verdes.
- Empleos con competencias verdes reforzadas: empleos que existen y requieren un cambio sustancial en tareas, competencias o conocimientos.
- Empleos verdes nuevos y emergentes: empleos creados para satisfacer las nuevas necesidades de la economía verde

Se realizará una estimación del empleo creado y suprimido en la transición verde, por niveles de cualificación alto, medio y bajo, agrupadas en educación terciaria (niveles 5-8 de la CINE), secundaria y postsecundaria (niveles 3 y 4 CINE) y primaria (niveles 0-2 CINE) y cuantificando el saldo neto en un plazo de 10 años.

En un subapartado específico, se analizará de forma expresa el posible impacto que la crisis del COVID19 puede tener en una generación de empleo verde en la Comunidad de Madrid.

2.3 Nuevas competencias y cualificaciones necesarias para la adaptación de los empleos ya existentes o para los nuevos empleos. Identificar brechas en competencias verdes en la fuerza laboral por niveles de cualificación.

Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo los empleos verdes son empleos que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente mediante la incorporación de uno o más de los siguientes aspectos: aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto

¹ Bowen, A. y Hancké R (2019) The Social Dimensions of 'Greening the Economy' Developing a taxonomy of labour market effects related to the shift toward environmentally sustainable economic activities

invernadero; minimizar los residuos y la contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas; y contribuir a la adaptación al cambio climático.

Centrándose en los sectores prioritarios de la CM, determinar las ramas de actividad y las ocupaciones que tendrán mayores demandas de empleo, cualificaciones y competencias, fundamentales para la transición verde, al mayor nivel de desagregación posible y teniendo en cuenta el cambio de los perfiles profesionales.

También se analizará la formación existente, con especial referencia a la formación para el empleo de trabajadores ocupados y desempleados, y las necesidades formativas requeridas, evaluando si resulta adecuada y proponiendo nuevas especialidades verdes.

2.4 Presentar recomendaciones para la implementación de las políticas activas de empleo, así como para facilitar la generación de nuevo empleo y conservación del existente, abordando medidas para facilitar el desplazamiento de los trabajadores desde los empleos no verdes.

Se presentarán recomendaciones en políticas activas de empleo que faciliten la transformación del mercado de trabajo adaptado al nuevo modelo productivo sostenible, atenuando los efectos negativos de pérdida de empleo en sectores en reestructuración por el cambio climático.

Se abordará una propuesta de diferentes medidas para facilitar el desplazamiento de los trabajadores desde los empleos en industrias con alta tasa de emisiones, de los sectores con más pérdida de empleo por la COVID19 a aquellos empleos verdes con competencias similares.

Se realizará un análisis de las principales debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) en el posicionamiento de la Comunidad de Madrid, destacando los principales impulsores del sector, que sirva como punto de partida para establecer estrategias de potenciación del sector, a través de una matriz CAME (Corregir las Debilidades, Afrontar las Amenazas, Mantener las Fortalezas y Explotar las Oportunidades).

3 METODOLOGÍA

La Dirección General del Servicio Público de Empleo (en adelante DGSPE) tiene entre sus objetivos prioritarios el 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 la participación de la DGSPE y el seguimiento formal del avance de los mismos.

El trabajo consistirá en una aproximación al sector verde combinando metodología cuantitativa y cualitativa, siguiendo el proceso siguiente:

- 3.1 Análisis de fuentes documentales de ámbito regional, nacional e internacional que aborden la materia objeto de estudio.
- 3.2 Fuentes estadísticas económicas y del mercado de trabajo que facilite información de la CM y estatal (Contabilidad nacional y regional, Encuesta de Estructura Salarial, Encuesta de Población Activa, Afiliación a la Seguridad Social, diferenciando trabajadores por cuenta ajena y autónomos, Colectivo empresarial en la Comunidad de Madrid producidos por el Instituto de Estadística de la Comunidad, registro de desempleados, y todas aquellas necesarias para perfilar adecuadamente el sector, ramas de actividad y las ocupaciones)

Por otra parte, se realizará una revisión de las ocupaciones CNO-11, adaptando la clasificación O*NET del Departamento de Trabajo de EEUU <https://www.onetcenter.org/initiatives.html#green-occupations>

- 3.3 Análisis de las principales debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) en el posicionamiento de la Comunidad de Madrid, destacando los principales impulsores del sector.

- 3.4 Entrevistas para determinar nuevas ocupaciones, cambios en los perfiles profesionales y necesidades de formación a empresas madrileñas de los sectores de actividad seleccionados, considerando el tamaño de empresa. Se tendrá en cuenta el catálogo de especialidades formativas de la formación para el empleo de trabajadores y ocupados, previamente se facilitará la relación de interlocutores a entrevistar, con descripción de sus perfiles profesionales que tendrá que recibir el VºBº de la unidad promotora. La DGSPE facilitará una carta de presentación del proyecto.

Como mínimo se tendrán que entrevistar a representantes de dos empresas por, al menos, 15 ramas de actividad a dos dígitos, es decir, al menos 30 expertos. Se podrán incluir expertos sectoriales representantes de asociaciones, agentes sociales o del ámbito académico.

4. FASES DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio contemplará con las siguientes fases:

Fase 1- Análisis de fuentes secundarias.

Fase 2- Delimitación de las actividades económicas

Fase 3- Tratamiento y análisis de las fuentes estadísticas económicas y del mercado de trabajo

Fase 4: Análisis DAFO

Fase 5- Revisión ocupaciones CNO-11 para determinar los que son empleos verdes con demanda incrementada, empleos con competencias verdes reforzadas

Fase 6- Entrevistas a expertos sectoriales y análisis de resultados

Fase 7- Determinación de las necesidades de empleo y formación debidas a la transición a la economía verde, aglutinando la diferente información recibida.

Fase 8- Redacción de informes.

Fase 9.- Presentación de resultados a los responsables de la DGSPE y técnicos de empleo

En un plazo máximo de 15 días naturales, desde 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 DGSPE.

Durante el desarrollo de la investigación, se celebrarán reuniones de seguimiento con una periodicidad, en principio, mensual, salvo que haya circunstancias que obliguen a reducir el plazo. La DGSPE podrá proponer, si por la evolución de los trabajos resultase más operativo, realizar las reuniones de forma telemática. La empresa también podrá solicitarlo siendo necesario el VºBº de la DGSPE para celebrarla 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.

5. RESUMEN DE LOS INFORMES Y PRODUCTOS A ENTREGAR

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

- Informe metodológico.
- Informe final que aglutine los diferentes objetivos específicos del contrato:
 - Análisis y evolución del sector verde. Principales impulsores de la economía verde y el empleo medioambiental en la CM comparado con España y determinación de las actividades económicas más relacionadas directa o indirectamente con el empleo verde y su evolución en los últimos 10 años

- Impacto del cambio climático en el empleo: estimar la proporción de empleos afectados por la transición a la economía verde, cuantificando la creación y destrucción de empleo en la transición a la economía verde en los últimos 10 años, y diferenciando por tipo de empleo y nivel de cualificación. También el posible impacto que la crisis del COVID19 puede tener en la generación de empleo verde.
 - Nuevas competencias y cualificaciones necesarias para la adaptación de los empleos ya existentes o para los nuevos empleos. Identificar brechas de habilidades verdes en la fuerza laboral por niveles de cualificación.
 - Recomendaciones para la implementación de las políticas activas de empleo, así como para facilitar la generación de nuevo empleo y conservación del existente, abordando medidas para facilitar el desplazamiento de los trabajadores desde los empleos no verdes.
- Informe ejecutivo en formato Word y en powerpoint.
 - Bases de datos
 - Infografía con principales resultados
 - Relación de los interlocutores clave a entrevistar, con descripción de sus perfiles profesionales
 - Grabaciones en audio de las entrevistas a expertos (Formato: Audio)
 - Síntesis de las entrevistas

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 expresamente en el Pliego. Será el interlocutor con la DGSPE y colaborará con la misma en caso de presentación del trabajo

Tendrá titulación en Economía o similar, experiencia de, al menos, 10 años en dirigir equipos de trabajo y en dirigir al menos dos proyectos de análisis estratégico de sectores económicos y dos proyectos en el ámbito del mercado laboral

- **Un Técnico senior**, titulado en Economía o similar, tendrá experiencia de, al menos, 5 años en la participación de proyectos de consultoría e proyectos de análisis estratégico de sectores económicos y mercado laboral.
- **Un Técnico senior**, titulado en Economía, Sociología o similar, tendrá experiencia de, al menos, 5 años en la participación en proyectos del ámbito del mercado laboral y análisis ocupacional.
- **Un Técnico junior**, licenciado en Economía o similar, con experiencia de 2 años en análisis del mercado laboral.

El personal adscrito a la ejecución del contrato no podrá ser cambiado sin el consentimiento de la Dirección General del Servicio Público de Empleo. 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.

7. 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, en este sentido, en cuanto al tratamiento de datos de contacto se estará a lo establecido en el artículo 19.

Se preguntará expresamente a los informantes clave y expertos sectoriales si autorizan al adjudicatario para facilitar sus datos a la unidad promotora y así formar parte de una base de expertos sectoriales que podrían participar en futuras consultas puntuales

8. 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 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.

9. 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.

10. 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 24 de julio de 2020)
LA JEFA DE DIVISIÓN ECONÓMICA DE
VERIFICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Firmado digitalmente por: JIMÉNEZ GÓMEZ M^a SOLEDAD
Fecha: 2020.08.07 09:25

Fdo.: M^a Soledad Jiménez Gómez