

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PARA ANALIZAR LA ADAPTACIÓN LABORAL Y TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE LOS JÓVENES A MEDIO Y LARGO PLAZO EN LA COMUNIDAD DE MADRID, OPERACIÓN COFINANCIADA POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO, EN EL PROGRAMA OPERATIVO 2014-2020, DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

1. CONTEXTO

Los primeros años de la vida laboral de las personas aparecen como un proceso necesario y clave, en muchas ocasiones, para explicar la evolución profesional de las mismas. Es evidente que en esa etapa las "variables laborales" que rodean la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo van a condicionar en buena medida su trayectoria profesional futura y, en síntesis, lo que pudiera denominarse el grado de éxito laboral.

La Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023 avanza actuaciones para promover el empleo sostenible y estarán encaminadas a fortalecer y reorientar todos aquellos instrumentos de los que dispone la Comunidad en la búsqueda de "más y mejor empleo". En este sentido establece medidas para todas las personas desempleadas incidiendo especialmente en algunos grupos prioritarios como los jóvenes.

La Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (en adelante DGSPECM) ha de promover las políticas activas de empleo que faciliten el equilibrio entre la demanda y la oferta de trabajo, en especial aquellas destinadas a orientar a los demandantes de empleo, sensibilizarles sobre los requerimientos de las empresas y planificar su formación en aquellas competencias que mejoren su empleabilidad. Para lo cual es fundamental profundizar en el análisis de los rasgos y variables más relevantes que puedan estar incidiendo en los procesos de ajuste y adaptación profesional de los jóvenes a medio y largo plazo con el fin de identificarlos y establecer medidas de políticas de empleo que mitiguen su impacto en la consecución de un puesto de trabajo, su mantenimiento o la posibilidad de cambiar de empleo si fuera necesario y todo en las mejores condiciones laborales.

2. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto del contrato es poner de manifiesto las variables relevantes que condicionan una mejor o peor adaptación profesional de los jóvenes de la Comunidad de Madrid al

mercado de trabajo, desde su incorporación y durante los 10 primeros años trayectoria. También se pretende tener una visión comparativa con el resto de España. Para ello, se seguirán sus pasos a lo largo de los 5 y 10 primeros años de su vida laboral (medio y largo plazo, respectivamente), en base, fundamentalmente, a la explotación de los ficheros de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL).

Además de asistir a un dilatado período de búsqueda de primer empleo, éste suele venir caracterizado por una baja estabilidad y por desajustes entre los estudios realizados y el contenido de los puestos. Determinar si estas características se mantienen o mejoran en un periodo dado, así como sus avances profesionales, serían los objetivos del estudio.

La población, para este contrato, está constituida por personas de entre 16 y 35 años que tuvieron su primera relación laboral, "significativa" (ver metodología), en principio, a partir del año 2000, siguiéndoles a los 5 y 10 años del inicio.

En el desarrollo de los distintos objetivos y tareas del estudio, primará una aproximación exhaustiva de la perspectiva de género con objeto de dar una alerta temprana de factores que provocan brechas.

El contrato está cofinanciado en un 50% por el Programa Operativo del Fondo Social Europeo 2014-2020, Eje Prioritario 8A, Asistencia Técnica 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".

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Analizar la inserción laboral de los jóvenes en el medio y largo plazo en la Comunidad de Madrid y en España describiendo sus trayectorias laborales y el desempeño en el empleo según características sociolaborales.

- b) Analizar empíricamente, los factores determinantes del ajuste y adaptación laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid y su comparativa con España, en el medio y largo plazo.
- c) Profundizar en el fenómeno conocido en la literatura de economía laboral como efecto desplazamiento (crowding out) para el grupo de licenciados o similares.
- d) Efectuar recomendaciones concretas y aportar argumentos sobre las vías de actuación más operativas de cara a favorecer una inserción laboral de calidad para este grupo.

4. CONTENIDO DEL ESTUDIO

El marco conceptual para este estudio lo proporciona la teoría de la movilidad ocupacional. Un principio básico de esta teoría es que el inicio de la carrera profesional conlleva un elevado cambio de empleo pues el trabajador busca el mejor ajuste posible entre sus cualificaciones y las oportunidades de empleo disponibles. Ello implica que el salario puede ser relativamente bajo al principio, pero se incrementa significativamente conforme el individuo consigue un mejor ajuste y, en parte por esta razón, el empleo es más duradero.

Siguiendo los objetivos específicos planteados, el contenido del contrato será el siguiente:

- a) **Analizar la inserción laboral de los jóvenes en el medio y largo plazo en la Comunidad de Madrid y en España describiendo sus trayectorias laborales y el desempeño en el empleo según características sociolaborales.**

La primera parte del contrato consistirá en realizar un **análisis descriptivo** de la muestra (según se describe en la metodología). Se tratará de seguir los pasos de las personas (de entre 16 y 35 años) que se dieron de alta por primera vez en el empleo a partir del año 2000, a lo largo de los 5 primeros años de su vida laboral (medio plazo), y de los 10 primeros años de su vida laboral (largo plazo). Se observará sus trayectorias laborales, la dinámica del empleo y de los salarios, según distintas características sociolaborales, y tanto en la Comunidad de Madrid como para España.

Dado que la fuente estadística para realizar este seguimiento es, fundamentalmente, la MCVL, y los últimos datos disponibles, en la actualidad, son de 2019, el análisis a

medio plazo abarcará a personas que ingresaron, por primera vez, en el mercado laboral entre el año 2000 y 2014 y en el largo plazo entre 2000 y 2009 (si bien, como se ha indicado en el apartado 2 de este Pliego, este extremo se concretará con la adjudicataria). Resultará de gran interés analizar la evolución del primer empleo durante todo el periodo 2000-2019.

No obstante, el periodo de análisis, se concretará con la empresa adjudicataria en función de los datos y representatividad de los mismos (podría realizarse para unos determinados años del periodo o incluso ampliarse hasta años anteriores).

- Trayectorias laborales: Se trata de realizar un estudio longitudinal siguiendo a las personas (de entre 16 y 35 años) que se dieron de alta por primera vez en el mercado laboral a partir del año 2000 en adelante y examinar las transiciones entre diferentes episodios laborales a medio plazo (5 años) y largo plazo (10 años).
- La trayectoria laboral de los individuos puede establecerse a través del seguimiento de:
 - o Episodios de empleo considerados como periodos de alta en el registro de la Seguridad Social, aplicando los filtros expuestos en el apartado de metodología.
 - o Episodios de paro que conllevan el cobro de prestaciones por desempleo, considerados como periodo de alta en el registro de la Seguridad Social, pero bajo la categoría de "desempleados con cobro de prestaciones".
 - o Episodios de "no-empleo", entendidos como periodos no dados de alta en el Sistema de la Seguridad Social, y que pueden estar relacionados tanto con periodos de inactividad, como de desempleo sin la percepción de prestaciones.

En general, tanto para la duración media de los distintos episodios, como para este apartado de análisis descriptivo, los resultados se expresarán en días, meses, u horas trabajadas y/o porcentajes. También será importante el número de episodios de empleo. Este punto se concretará con la adjudicataria en la Memoria de investigación.

- **Dinámica del empleo:** El seguimiento de las trayectorias, exige tener en cuenta los principales rasgos personales de los jóvenes y detenerse posteriormente en las peculiaridades de los empleos sucesivos. Se sugiere considerar las variables que se indican a continuación (y su combinación según proceda):
 - **Rasgos personales:** género, edad (a nivel orientativo los intervalos de edad pueden ser de 16-20, 21-24, 25-29, 30-34) se analizará la media de edad de acceso al primer empleo de hombres y mujeres; nivel de estudios (aunque esta variable, hasta 2012, presenta algún inconveniente en la MCVL, ver metodología).
 - **Lugar de residencia:** durante los primeros años de vida laboral las personas son objeto de una elevada movilidad o rotación laboral. En este contexto se introduce la Comunidad Autónoma (CA) a la que pertenecen los individuos que participan por primera vez en el mercado de trabajo como otro indicador más de movilidad (en este caso de movilidad geográfica). Para el análisis se considerará la información referida al lugar de la cuenta de cotización, la CA de afiliación (domicilio social) y domicilio personal.
 - **Peculiaridades de los empleos:** Se analizarán los principales rasgos del primer contacto significativo con el mercado laboral y los relativos al puesto de trabajo finalmente alcanzado en el medio y largo plazo. Como orientación, se especifican las siguientes variables de análisis: diferentes vías contractuales de acceso al primer empleo (contrato temporal, en prácticas, de formación y aprendizaje, indefinido, a tiempo parcial, a tiempo completo, etc.) y la comparativa en cuanto a la mejor adaptación laboral según la vía contractual de acceso; transiciones entre los principales grupos de cotización; sector de actividad inicial y cambio de sectores; tamaño de empresa, etc.

En este punto, es de especial interés el análisis la combinación del tipo de contratos y las características personales y en concreto para los contratos de prácticas y de formación y aprendizaje se hará un análisis individualizado según género, edad, nivel educativo, sector de actividad,

ocupación, tamaño de empresa, conversión en indefinidos, Comunidad de Madrid, España, etc.

- **Cesión temporal de trabajo**, el empleo temporal a través de la cesión de trabajadores ha alcanzado una importancia elevada en España, lo que sugiere un tratamiento detenido de las denominadas Empresas de Trabajo Temporal (ETT) y a que se pueden identificar estos trabajadores en la MCVL. Los datos que se analizarán en este contrato se refieren exclusivamente a los trabajadores cedidos.
- **Dinámica salarial**: como variable claramente relacionada con la calidad del trabajo, se analizará la evolución del salario real diario o salario por hora, teniendo en cuenta, como mínimo, las variables de género, nivel educativo y tipo de relación contractual.

En cuanto a los episodios laborales y la dinámica del empleo y salarios, también, a nivel descriptivo, se analizarán datos de 2020, por la importancia que ha tenido la alarma sanitaria desatada por la COVID-19 en el mercado de trabajo. En este caso la fuente de datos podría ser la EPA.

b) Analizar empíricamente, los factores determinantes del ajuste y adaptación laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid y su comparativa con España, en el medio y largo plazo.

El análisis empírico persigue varios objetivos. En primer lugar, se trata de explorar las pautas de movilidad o de rotación y en qué medida ello supone una mejora del ajuste entre la oferta y la demanda. En segundo lugar, se pretende investigar la medida en que las pautas de movilidad y de mejora del ajuste se reflejan en mejoras salariales en el tiempo. La hipótesis de partida es que la movilidad contribuye a la mejora del ajuste y que el resultado de todo ello es el incremento del salario. Para muchos trabajadores el ajuste entre las características de la oferta y el tipo de trabajo que se realiza es adecuado y esto supone una ventaja en la carrera profesional. Para un porcentaje significativo, un desajuste al principio se corrige pronto y gracias a ello se acortan distancias con los trabajadores mejor situados. Sin embargo, hay muchos individuos cuya vida laboral no progresa al mismo ritmo que la de los otros grupos

(efecto cicatriz). Por eso es importante que en el análisis empírico se tengan en cuenta las características del trabajador, del empleo y de su entorno.

Al menos, se realizará un análisis probabilístico para conocer:

- La transición a medio plazo (y largo plazo) entre contratos. En concreto, la probabilidad de conseguir un contrato indefinido versus no conseguirlo, teniendo en cuenta variables relativas a las características sociodemográficas del individuo.
- La permanencia, a medio plazo (y largo plazo), en el empleo. Como complemento al anterior análisis de la movilidad entre distintos tipos de contratos, se analizará la transición entre el empleo y el desempleo o, alternatively, de la estabilidad en el empleo (no necesariamente en un mismo contrato sino mediante el encadenamiento de sucesivos contratos).
- Ganancias salariales, el objetivo es analizar qué características personales y del puesto de trabajo son las más importantes en la determinación de las ganancias salariales.

c) Profundizar en el fenómeno conocido en la literatura de economía laboral como efecto desplazamiento (crowding out) para el grupo de licenciados o similar.

El fenómeno de desplazamiento hace referencia al proceso por el cual los puestos de trabajo de menor requerimiento de formación son cubiertos con trabajadores que cuentan con más años de estudio de los necesarios para cumplir con las funciones del puesto. Es en este sentido se habla de un desplazamiento de los trabajadores de menor nivel educativo. Este desplazamiento puede expresarse de diferentes formas. En este estudio se entenderá que existe desplazamiento efectivo si los trabajadores con más años de educación ocupan de manera permanente puestos de trabajo con menores requerimientos de cualificación, lo que implica que existen menos puestos que pueden ser ocupados por los trabajadores menos cualificados.

Es fundamental definir qué se entiende por desajuste entre la formación del trabajador y los requerimientos del puesto que ocupa. Cabe pensar que los requerimientos de formación en el puesto de trabajo se pueden aproximar mediante las categorías de la Seguridad Social. Esta variable identifica categorías profesionales para trabajadores por cuenta ajena y puede ser considerada un indicador de la

ocupación y de las cualificaciones necesarias para desarrollar el puesto de trabajo, siempre según la perspectiva del empleador.

- A nivel descriptivo, el análisis en primer lugar, se centrará en el grado de ajuste, en el medio plazo (5 años), para los trabajadores jóvenes en la primera etapa de su vida laboral. Se observarán a trabajadores de distintos niveles educativos (por ejemplo: secundaria primera etapa o menos; secundaria segunda etapa; FP de grado medio; formación profesional de grado superior y licenciados) y su distribución en puestos según categorías de Seguridad Social y por cohorte de ingreso en el mercado laboral entre los años 2000 y 2014 de forma que se pueda ver la evolución; igualmente se analizará el salario de ingreso (salario real/euros diarios) al mercado laboral según nivel educativo y género y su evolución en los 5 años siguientes según el nivel educativo.

En segundo lugar, se profundizará el grupo de licenciados o similar (en adelante al referirse a licenciados se entenderá licenciados o similar), se considera que un trabajador licenciado no tiene un trabajo acorde a su cualificación si se encuentra en una categoría de Seguridad Social diferente a las categorías 1 o 2 de Seguridad Social "Ingenieros, Licenciados o Alta Dirección" o "Ingenieros Técnicos, Ayudantes Titulados" (respectivamente), en estos casos se considerará que hay desajuste en términos de cualificación. En primer lugar, se analizará la evolución por cohorte de ingreso al mercado laboral de la proporción de jóvenes licenciados cuyo puesto se ajusta a su formación, de tal forma que se faciliten datos del porcentaje de licenciados totales, según género y cohorte de entrada (desde 2000 hasta 2014), que inician la relación laboral de forma ajustada y desajustada. El desajuste se verá también para los cinco años siguientes y para el primer, segundo, tercero, cuarto y quinto (o más) empleos en términos de porcentaje de desajuste y siempre con diferencias para hombres y mujeres. Se completará el análisis de desajuste con el análisis de salarios diarios (diferenciando por género) y en función de conseguir un empleo ajustado o desajustado al inicio de la vida laboral y en los cinco años siguientes para conocer si se mantiene la diferencia en función del ajuste o no al empleo.

El análisis econométrico, se realizará solo para licenciados, el análisis anterior del desajuste de formación se complementa con un análisis econométrico, que

permite considerar simultáneamente diversos factores que pueden afectar la probabilidad de encontrar un empleo (como sexo, cohorte de entrada, edad, edad de ingreso al mercado laboral, experiencia efectiva, antigüedad, número y duración de periodos de empleo y desempleo, tiempo transcurrido entre el contacto con el mercado laboral y el primer empleo "significativo", tamaño de la empresa, entre otros). La primera estimación que se realizará será la probabilidad de desajuste de formación a la entrada en el mercado laboral por cohorte de ingreso controlando factores como los anteriormente mencionados; otro aspecto a analizar al ingresar en un trabajo no ajustado al nivel educativo de licenciados será la rotación utilizando dos variables como indicativas de dicha rotación: duración del primer empleo y número de empleos en los primeros cinco años. Como se ha comentado anteriormente, un aspecto fundamental del desajuste en términos de formación es su relación con los salarios percibidos por los trabajadores jóvenes por tanto también se analizará el salario, considerando, al menos, para el desajuste el número de empleos (rotación) y la experiencia laboral.

Hasta donde los datos lo permitan, el análisis se realizará para la Comunidad de Madrid y para España.

d) Efectuar recomendaciones concretas y aportar argumentos sobre las vías de actuación más operativas de cara a favorecer la inserción laboral de este grupo.

El análisis de los puntos a), b), y c) tiene que llevar a conclusiones concretas. El hecho de realizar un análisis longitudinal va a dar una idea de la evolución del mercado laboral para los jóvenes en dos décadas, con la crisis tan importante de 2008 (Gran Recesión) y la crisis actual causada por la COVID-19, por tanto, dejarán ver las cicatrices para este grupo de jóvenes.

Otro aspecto importante es la comparativa en el medio y largo plazo.

Necesariamente en los informes finales se deben dar recomendaciones prácticas que orienten las políticas de empleo para favorecer la inserción y especialmente el ajuste oferta-demanda, sin perder de vista aspectos como el demográfico o la tecnología que también condicionan la evolución del mercado laboral.

Como parte de este enfoque práctico de las recomendaciones, en base a los resultados de este estudio y de las distintas variables sociolaborales analizadas, se elaborarán materiales (infografías o vídeos (YouTube) o cómic o similar) sobre trayectorias laborales que sirvan a orientadores y jóvenes de cara al desarrollo de la carrera profesional. En ellas las personas jóvenes (y en especial las mujeres) deberán de poder visualizar las posibles consecuencias laborales de decisiones como por ejemplo abandonar de manera temprana sus estudios. Se realizará este material para al menos las cinco trayectorias más relevantes que se hayan identificado en el estudio.

5. METODOLOGIA

La DGSPECM 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 DGSPECM y el seguimiento formal del avance de los mismos.

Para conseguir el objeto del contrato la investigación requerirá:

- a) En primer lugar, el análisis de fuentes secundarias, se realizará una búsqueda y análisis de fuentes secundarias, que aporten información sobre estudios similares a nivel internacional, nacional y por CCAA, que ayuden a plantear la investigación, se pondrá énfasis en los últimos estudios publicados a nivel nacional. Reflejarán como se ha abordado hasta el momento actual el objeto del presente contrato.
- b) El ajuste y adaptación laboral de los jóvenes puede ser analizado por varias vías, pero este estudio la fuente estadística que se utilizará, fundamentalmente, es la MCVL, como fuente primaria. Esta base de datos es el resultado de una gran operación estadística emprendida por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS), cuyo objetivo era explotar la enorme riqueza de información que existe en los registros informatizados de la Seguridad Social, no sólo desde el punto de vista de la afiliación durante los periodos activos, sino también en lo referente a las prestaciones sociales recibidas.

El análisis se realizará a partir de la explotación de los datos procedentes de los ficheros administrativos de la MCVL referidos a la población ocupada de la Comunidad de Madrid y España. Los últimos datos disponibles de la MCVL son para 2019.

La heterogeneidad de vidas laborales incluidas en la muestra es elevada a la vez que figuran numerosas situaciones susceptibles de estudio. En nuestro caso interesa analizar únicamente las vidas laborales de los jóvenes, entre 16-35 años, que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo y observar cuáles son sus primeros pasos. Por ello, sobre la muestra elaborada por la Seguridad Social se realiza una segunda extracción seleccionando los casos que van a ser objeto de estudio y en función de los periodos descritos en el apartado 4.

En esta extracción será necesario aplicar filtros como por ejemplo si se considera solo a aquellos individuos que se encuentran dados de alta en el sistema de la Seguridad Social formando parte del régimen general o se incluyen también a autónomos; por otra parte, los episodios laborales de los individuos contenidos en la muestra resultan muy diferentes no solo en duración y cuantía sino también en tipología o incluso ordenamiento, esto supone decidir si solo se analizan episodios donde al menos la duración resulte "razonable". Además, en el apartado 4, se mencionan "empleos significativos" y habrá que definir qué se entiende por "significativos".

No hay que perder de vista que muchos de los indicadores del estudio se replican para la Comunidad de Madrid. Los investigadores determinarán la representatividad a nivel autonómico. Madrid es una comunidad autónoma grande que cuenta con un elevado peso muestral.

También hay que considerar, que las publicaciones de la Seguridad Social que utilizan datos de la MCVL no incluyen registros de personas inferiores a un determinado número de individuos debido tanto a la falta de representatividad como a la salvaguarda del secreto estadístico. En el estudio se mantendrá el mismo criterio.

En cuanto a los datos del nivel de estudios, se tendrá en cuenta, la limitación de la MCVL para esta variable. Hasta 2012, la información sobre el nivel educativo

de las personas incluidas en la muestra no mejoró. Se valorará un posible proxy al nivel de estudios relacionando la fecha de nacimiento y la edad de ingreso en el mercado laboral.

Las cuestiones planteadas deberán quedar resueltas en la Guía metodológica y requerirán acuerdo entre la DGSPECM y la empresa adjudicataria.

- c) Podrán utilizarse otras fuentes estadísticas diferentes de la MCVL. Por ejemplo, podrá utilizarse la EPA, al menos para el análisis descriptivo de la dinámica del empleo en 2020 del apartado 4 de este Pliego.
- d) La combinación de fuentes estadísticas distintas y complementarias, permitirá abordar el análisis del estudio. Partiendo de dichas bases de datos y una vez llevada a cabo una exhaustiva depuración de los mismos para eliminar posibles inconsistencias, se utilizarán técnicas estadísticas y econométricas para estimar las distintas probabilidades de avance de los jóvenes en su trayectoria laboral.

Para el seguimiento del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar, en un plazo máximo de 15 días naturales, desde 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 DGSPECM 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 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.

6. PRESENTACION DE TRABAJOS

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

- **Informe metodológico**, este informe tendrá gran importancia y describirá detalladamente el proceso seguido en la investigación, deberá incorporar los soportes técnicos de recogida de información. En uno de sus apartados deberá hacer referencia al análisis de fuentes secundarias. En formato Word.
- **Informe general del estudio** que desarrolle y contenga los resultados técnicos y el análisis de los datos obtenidos en la investigación, de acuerdo con el objeto, los objetivos específicos y el contenido desarrollado en este Pliego de Prescripciones Técnicas. El informe deberá ir dando cumplimiento a cada uno de los objetivos específicos del estudio. Se deberá llegar a conclusiones concretas y recomendaciones que aporten pautas de actuación. En formato Word.
- **Un informe ejecutivo**, puede ser tipo infografía con los principales resultados, conclusiones y recomendaciones.
- **Material para orientadores y jóvenes** destacando los principales factores explicativos de las diferentes trayectorias (al menos 5 infografías o videos tipo Youtube o comics)
- **Una presentación en PowerPoint y un webinar** con los hitos más importantes de la investigación, conclusiones y recomendaciones prácticas.
- **Bases de datos y explotación gráfica** de la investigación.

7. EQUIPO PROFESIONAL

La empresa adjudicataria asignará al proyecto personal con experiencia contrastada en el desarrollo y ejecución de estudios sobre el mercado de trabajo y empleo etc. y, en especial, 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, aunque no hayan sido señalados expresamente en el Pliego. Será el interlocutor con la DGSPECM 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.

Tendrá titulación universitaria en Economía o similar, y experiencia de, al menos, 5 años en investigaciones en el ámbito del mercado de trabajo a nivel regional, nacional o internacional y con, al menos, 2 investigaciones en las que se haya utilizado micro-datos procedentes de MCVL, como fuente primaria. Asimismo, tendrá experiencia de, al menos, 5 años en la dirección de equipos de trabajo.

- **Dos Investigadores senior**, con titulación en Económicas o similar, con experiencia de, al menos, 3 años en el ámbito del mercado laboral a nivel regional, nacional o internacional y que hayan realizado, al menos, una investigación (cada uno de ellos) en base a micro-datos de la MCVL, como fuente primaria.
- **Un Investigador junior**, con titulación preferiblemente en ADE, Derecho, 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 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.

8. 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 DGSPECM no facilitará ningún archivo que contenga datos de carácter personal por lo tanto no hay ningún encargo de tratamiento de datos de carácter personal.

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 DGSPECM, 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 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.

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 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".

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, 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: 2021.05.01 17:53