



Dirección General
del Servicio Público de Empleo
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
HACIENDA Y EMPLEO

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE SERVICIOS TITULADO “ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL Y DE LAS NECESIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, TANTO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PROTEGIDO COMO DEL EMPLEO ORDINARIO 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

A pesar de los avances a nivel de políticas de inclusión, la participación en el mercado laboral sigue siendo un desafío importante para las personas con discapacidad, ya que participan con menos frecuencia en el mercado laboral abierto y corren un mayor riesgo de pobreza o exclusión social. Su integración en el mundo del trabajo es un proceso dinámico que implica interacciones entre factores organizacionales, personales y contextuales, que se ha agravado por la incertidumbre económica y laboral causada por la COVID-19.

Es oportuno hacer referencia a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo. El Art. 27 de la Convención de las Naciones Unidas de las personas con discapacidad reconoce el “derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

La aplicación de la Convención en España se ha desarrollado, entre otros instrumentos, mediante la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad.

La Comisión Europea ha presentado una Estrategia de discapacidad reforzada para el período 2021-2030, basada en la Estrategia 2010-2020, que logró integrar las cuestiones de discapacidad en la legislación de la Unión Europea (UE) y hacer avanzar la discapacidad en la agenda política de la UE. La nueva Estrategia tiene como objetivo mejorar la vida de las personas con discapacidad en la próxima década, en la UE y más allá. Los objetivos de esta Estrategia solo pueden alcanzarse mediante una acción coordinada tanto a nivel nacional como de la UE, con un fuerte compromiso de los

Estados miembros y las autoridades regionales y locales para cumplir las acciones propuestas por la Comisión.

Por su parte, el Real Decreto Legislativo 1/2013, que recoge la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, establece que “las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación” (Art. 35.1.) y que “será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación. Para ello, las administraciones públicas competentes fomentarán sus oportunidades de empleo y promoción profesional en el mercado laboral, y promoverán los apoyos necesarios para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo” (Art. 37.1.).

Así mismo, en la Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023, se presta especial atención y se fomenta la integración laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario, sin perder de vista a la vez la necesaria atención a los Centros Especiales de Empleo.

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. Por ello es primordial continuar apostando por el fomento del empleo entre las personas con discapacidad y, de forma especial, por su acceso al empleo ordinario, identificando necesidades y estableciendo políticas/actuaciones de empleo y formación, así como de evaluación y acreditación de las competencias profesionales que faciliten y promuevan su integración laboral y el mantenimiento del empleo, y la posibilidad de cambiar de empleo y/o volver al trabajo después de una ausencia.

2. OBJETO DEL CONTRATO

El objeto de este contrato es conocer la situación laboral y necesidades de empleo y formación de las personas con discapacidad (en adelante PcD) en la Comunidad de Madrid (CM), tanto, para las que trabajan en empleo protegido como en el mercado ordinario, y realizar propuestas que mejoren su empleabilidad e inserción laboral, en general, y en el marco de las políticas activas de empleo, en particular.

Para responder a este objetivo, se ha considerado conveniente realizar un estudio, 360º grados, que abarque distintos aspectos como:

- la descripción de la situación sociolaboral del colectivo de PcD en la Comunidad de Madrid;
- el marco normativo;
- las políticas existentes para la integración laboral;
- las relaciones entre las diversas variables que condicionan el acceso al empleo del colectivo, tanto internas (tipo de discapacidad, edad, formación, etc.) como externas (características de las empresas);
- el tránsito entre el empleo protegido en los Centros Especiales de Empleo (CEE) y el empleo ordinario;
- tipo de ocupaciones ofertadas, sistemas de reclutamiento, accesibilidad, etc.;
- la opinión de los expertos, asociaciones, responsables de entidades de inserción e intermediación laboral, personal de apoyo en el entorno laboral para PcD, agentes sociales, Administraciones, etc.

Con este estudio se persigue como finalidad:

- Conocer la situación laboral de las PcD y hacerla más visible.
- Mejorar la eficacia de los servicios y/o programas prestados desde el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, según las características y necesidades que presenta este grupo de personas.
- Abordar medidas nuevas o complementarias a las ya existentes para favorecer la empleabilidad e integración laboral de las PcD tanto en términos cuantitativos como cualitativos, especialmente en el empleo protegido y en el mercado ordinario.
- Fomentar la sensibilización y la comprensión de la discapacidad para garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades que adicionalmente ponga en valor el talento de las PcD, mediante la divulgación y difusión de los resultados, entre las empresas, organizaciones, entidades, Administraciones, centros educativos y de formación y ciudadanos en general.

La investigación se llevará a cabo mediante el estudio de fuentes secundarias y primarias como grupos de discusión, encuestas y entrevistas tanto con personal cualificado, como con las propias PcD y sus familias.

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

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

- a) Caracterizar la situación laboral actual de las PcD en la Comunidad de Madrid, tanto específicamente en CEE y como en el mercado ordinario de la Comunidad de Madrid.
- b) Analizar las necesidades de empleo, formación e incentivación que pueden estar limitando el acceso al desarrollo profesional de las PcD y en concreto, limitando el acceso a Centros Especiales de Empleo (CEE) y al empleo ordinario.
- c) Estudiar las posibilidades de tránsito de las PcD del empleo protegido a la empresa ordinaria.
- d) Conocer las dificultades y barreras que encuentran las empresas especialmente del mercado ordinario para contratar a PcD y si están informadas de las posibles ayudas y/o subvenciones de la Administración.
- e) Profundizar en el conocimiento y vivencia de la realidad laboral de las PcD en cuanto a necesidades, expectativas, barreras, metas... a partir de las aportaciones en primera persona de las propias PcD y sus familias.
- f) Llegar a conclusiones y recomendaciones concretas para gestionar los recursos de la Administración regional de la forma más eficaz y eficiente y plantear actuaciones, estrategias y propuestas que permitan mejorar la empleabilidad y avanzar en la integración laboral de este grupo (tanto en los CEE como en el mercado ordinario).

4. CONTENIDO DEL ESTUDIO Y FASES DE LA INVESTIGACIÓN:

Para alcanzar el objeto del contrato y los objetivos propuestos, la planificación del estudio se ha dividido en diversas fases, cada una con sus objetivos y planteamientos metodológicos específicos.

En relación con la metodología de las distintas fases, hay que tener en cuenta que aunque se detalla en cada una de ellas puede ocurrir que al aplicar una técnica se pueda trabajar el contenido de más de una Fase y que igualmente, la información/resultados obtenidos por la aplicación de las distintas técnicas tengan carácter transversal y se puedan aplicar en más de una Fase. La empresa adjudicataria, en la Memoria de investigación (mencionada en el apartado de metodología) deberá concretar su planteamiento general para abordar la investigación con mayor nivel de detalle, respetando el contenido de este Pliego.

Fase I: Contextualización del estudio: diagnóstico general de situación laboral de las PcD en la Comunidad de Madrid y marco normativo.

El objetivo de esta fase será contextualizar la investigación en base al análisis del marco institucional y normativo del ámbito de la discapacidad y de la caracterización sociolaboral de las PcD, a partir de la información recogida en distintas fuentes de información disponibles y de informadores clave.

- En primer lugar, se delimitará el concepto de discapacidad, tal y como se entenderá en esta investigación y los tipos de discapacidad.
- Después, partiendo tanto del *“Informe anual del mercado de trabajo de las personas con discapacidad en la Comunidad de Madrid 2021”* de la DGSPECM como de otras fuentes, se realizará una contextualización sociodemográfica y laboral, para conocer a grandes rasgos las características principales que definen al grupo de PcD en el mercado laboral de la CM y en España. Se analizarán aspectos, entre otros y hasta donde las fuentes de información lo permitan, como:
 - La prevalencia de las personas empleadas con discapacidad, según los diferentes grupos de edad, sexo, nivel formativo, tipo y grado de discapacidad, por zona de residencia, comparándolos con las personas empleadas sin discapacidad.
 - Situación laboral, se analizarán aspectos como: el número demandantes de empleo con discapacidad, número de parados, número de parados según Municipio, tasa de actividad, inactivos, número de demandantes de empleo por Municipio, y grupos de edad, sexo, tipo de discapacidad y nivel formativo.
 - Contrataciones: tipos de contratos, tasas de estabilidad y temporalidad en el empleo, permanencia en la misma empresa, jornada laboral, todo ello en función de los grupos de edad, sexo, nivel formativo, tipo de discapacidad, principales sectores/actividades y ocupaciones en las que desarrollan su trabajo, tipo y tamaño de empresas, además el análisis

tendrá en cuenta si es CEE, en empresa ordinaria, autoempleo. Prestaciones, salarios, etc.

- Efectos de la situación provocada por la COVID-19.
- Marco normativo específico sobre el empleo de las PcD, tanto a nivel internacional, estatal como de la Comunidad de Madrid.

También se recogerán Estrategias, Declaraciones, Programas, Pactos, etc., a nivel estatal y en la Comunidad de Madrid, fundamentalmente.

- Servicios, ayudas/subvenciones, y recursos para la promoción del empleo de PcD en España y en la Comunidad de Madrid como: orientación e intermediación laboral, ámbito educativo y formación para el empleo; taller prelaboral / Centro ocupacional; CEE y enclave laboral; empleo con apoyo; apoyo para el acceso al empleo público; apoyo al autoempleo y emprendimiento.

Esta primera aproximación al objeto de la investigación, se realizará a través de trabajo de gabinete ("Desk Research"), analizando aquellas fuentes secundarias, cualitativas y cuantitativas, que respondan a las necesidades de la investigación, y se procederá a entrevistar a profesionales cualificados que conozcan o trabajen en el ámbito de la discapacidad.

- a) Fuentes secundarias cualitativas. Ayudarán a conocer el entorno de las PcD y su situación, especialmente respecto al empleo o formación. Existen una gran cantidad de publicaciones que suministrarán información de interés.
- b) Fuentes secundarias cuantitativas. Se partirá del documento elaborado por la DGSPECM y se completarán, especialmente, datos referidos a tasas de empleo y paro, salarios, prestaciones sociales, trabajo en CEE, en el mercado ordinario y autoempleo y emprendimiento (se especifican las fuentes en el apartado de Metodología).
- c) Entrevistas con informantes clave cualificados. El estudio de fuentes secundarias cuantitativas y cualitativas será complementado con la realización de entrevistas a interlocutores cualificados procedentes de entidades, organizaciones, instituciones, CEE o empresas que trabajan con PcD, específicamente, en el ámbito laboral, formación y/o apoyo a la inserción laboral. La opinión de los expertos y especialistas ayudará a completar los datos hallados en las fuentes secundarias y a profundizar en ellos.

Además, sus opiniones serán claves para orientar la investigación y dimensiones a abordar en las siguientes fases del estudio. La estimación del número de entrevistas con expertos a celebrar se ha efectuado en base a la procedencia profesional. Se realizarán, como mínimo, 10 entrevistas:

- 2 responsables asociaciones, fundaciones, etc. específicas de atención y servicios a PcD.
- 2 expertos en orientación/formación y/o inserción laboral para PcD.
- 2 interlocutores de CEE ubicados en la Comunidad de Madrid. Puede ser el director o personal de apoyo que formen parte del porcentaje de personas sin discapacidad de dicho CEE.
- 2 gerentes, administradores de empresas, o directores de Recursos Humanos ubicados en la Comunidad de Madrid y que tienen contratados a trabajadores con discapacidad.
- 2 interlocutores de instituciones, organismos oficiales, (distintos del SPECM) o agentes sociales.

La DGSPECM, se reserva el derecho de poder asistir a las entrevistas junto con el investigador de la empresa adjudicataria, dará su conformidad a la relación de expertos que se propongan para ser entrevistados.

Las entrevistas podrán ser presenciales o telemáticas, en función de la evolución de la situación generada por la COVID-19. En cualquiera de las fórmulas planteadas y con el consentimiento previo de los asistentes, éstas deberán ser grabadas.

Los resultados de esta primera fase de estudio se recogerán en dos documentos de Anexos: Revisión de fuentes secundarias y síntesis entrevistas.

Fase II: Análisis de las dificultades y obstáculos que encuentran las PcD en el acceso a la formación (sistema educativo y de formación para el empleo) y su posterior repercusión en la inserción laboral

En esta segunda Fase se persigue:

- Identificar los obstáculos que encuentran las PcD en el acceso a todo tipo de educación.
- Profundizar en el conocimiento de la oferta formativa actual para PcD y especialmente la oferta para personas en edad de insertarse en el mercado laboral, concretar servicios de carácter (o con contenido) sociolaboral (como por ejemplo el Programa de Transición a la Vida Adulta, los Programas profesionales la formación para el empleo, la formación impartida en empleo protegido y en empresas).
- Delimitar los posibles efectos que se derivan de la menor presencia de PcD en niveles educativos, especialmente superiores, en relación con su inserción laboral, tratando de determinar en qué perfiles formativos se detectan más

oportunidades de inserción para las PcD, y poder así orientar la formación de cara a potenciar su empleabilidad.

La metodología será similar a la de la primera Fase, a través de trabajo de gabinete (“Desk Research”), se analizarán aquellas fuentes secundarias, cualitativas y cuantitativas, se procederá a entrevistar a profesionales cualificados que conozcan o trabajen en el ámbito de la discapacidad (podrán ser los mismos profesionales que se han entrevistado en la Fase primera o diferentes, todos ellos o algunos) y PcD y familiares (en la Fase V se detallan más las entrevistas).

La información de esta Fase se completará con la obtenida en las siguientes Fases III, IV y V y se llevará al Informe de resultados del apartado 6.

Fase III: Detección de necesidades de empleo, formación e incentivación para PcD.

En esta Fase, con independencia de las características sociolaborales descritas en la Fase I, se abordarán los principales factores que caracterizan la inserción laboral de las PcD en la Comunidad de Madrid y las principales dificultades y oportunidades con las que cuentan para ello. La forma de abordarlo será a través de la información que aporten empresas y CEE de empleo, se podrá conocer: el perfil de las empresas, CEE (incluidos enclaves laborales) que contratan; el tipo de empleo generado; las conexiones que hay entre empresas del mercado ordinario y los CEE; las características de las PcD que ocupan estos empleos; las necesidades de empleo y formación detectadas en las empresas, CEE y servicios de orientación e inserción laboral, entre otros.

El trabajo en esta tercera fase se centrará, en los siguientes contenidos que se conseguirán a través de distintas técnicas:

1º. Conocer los principales factores que caracterizan la inserción laboral de las PcD en la Comunidad de Madrid, a través de:

- Análisis del empleo y formación en CEE, enclaves laborales y empresas, en concreto:
 - Analizar el perfil de las empresas, de CEE y de enclaves laborales, que contratan a PcD, por ejemplo: tamaño de la empresa/CEE, antigüedad en la empresa/CEE, forma jurídica y sector de actividad, número de personas contratadas y previsiones de contratación, tipo de ayuda recibida por contratar a PcD, etc.
 - Tipificar el empleo generado, por ejemplo: ocupaciones desempeñadas; modalidades de contratación; vías de acceso al empleo (servicios públicos, servicios de integración laboral

específicos gestionados por entidades sin ánimo de lucro, vía de inserción informal -vínculos personales o familiares-), etc.

- Caracterizar a las personas contratadas, por ejemplo: tipo de discapacidad; variables personales (sexo, edad); nivel de formación requerida, influencia de la formación en la contratación, relación entre formación y mejora del rendimiento, áreas en las que hay necesidades de formación para mejorar el rendimiento; adaptaciones requeridas en el puesto de trabajo; existencia de planificación de un itinerario profesional individualizado según las capacidades/competencias de las personas empleadas; número de empleados que han pasado al empleo ordinario; trabajadores que participan en procesos de acreditación de la experiencia, etc.

En relación con este apartado de conocer los principales factores que caracterizan la inserción laboral de las PcD en la Comunidad de Madrid, la adjudicataria realizará en un anexo una propuesta/s (maqueta no funcional) para un cuadro de mando, basada en datos disponibles en la CM a través de este estudio u otros.

- Profundizar en las conexiones que hay entre las empresas del mercado ordinario y los CEE (externalización de servicios & prestación de servicios) con la finalidad de determinar las posibilidades de tránsito entre el empleo protegido y el empleo ordinario, en las dos líneas:
 - Detección de posibilidades de tránsito: afinidad de la actividad entre el CEE y la empresa del mercado ordinario; afinidad de perfiles de los trabajadores del CEE y de las empresas del mercado ordinario.
 - Detección de las barreras para el tránsito: Por parte de los CEE y por parte de las empresas del mercado ordinario.
- El análisis sobre emprendimiento. Caracterizando a las PcD que optan por esta vía y analizando los pros y contras del emprendimiento y las necesidades formativas.
- Asimismo, se analizará las características del empleo y necesidades de formación e incentivos, en base a la información de entidades que gestionan servicios de orientación y/o intermediación laboral y/o formación para este grupo de personas.
- Se hará una recopilación de trayectorias exitosas.

- 2º. Con toda la información anterior, se detectarán necesidades de empleo y formación concretas y necesidades de ayudas e incentivos también concretas: competencias requeridas, cualificaciones necesarias, necesidades de formación para el trabajo autónomo, necesidades de formación para las TIC o el teletrabajo, existencia de acreditación de la experiencia laboral adquirida, planes de formación y desarrollo profesional, itinerario profesional individualizado según las capacidades de la persona, propuestas de fomento del tránsito desde CEE a empresa ordinaria, propuestas de incentivos.

La información se mostrará de forma diferenciada para CEE, empresa ordinaria, autónomos y entidades de orientación y/o inserción laboral, aunque, también se realizará un análisis global.

- 3º. Igualmente, en base a las ayudas, recursos, etc., detectados en la Fase I y de los datos sobre necesidades de empleo y formación detectados en esta Fase III, se valorarán las medidas que desde la Administración General del Estado y desde la CM se han implementado y se implementan para favorecer que las PcD ingresen, permanezcan o se reincorporen al empleo.
- 4º. Buenas prácticas relacionadas con: trabajo en CEE, en empresa ordinaria, en emprendimiento, fórmulas de colaboración entre políticas sociales y empleo, calidad e innovación, fórmulas de reconocimiento para las empresas que contratan a PcD.

En cuanto a la metodología para cumplir con el contenido de esta Fase, se combinará:

- a) Trabajo de gabinete: exploración de toda aquella bibliografía de interés. Análisis de fuentes secundarias, que respondan a las necesidades de información de esta Fase.
- b) Trabajo de campo: el trabajo de campo consistirá en aplicar técnicas de encuestación y una sesión de grupo de discusión/Focus Group.
 - ✓ Las encuestas se realizarán a los directores de CEE; directores o responsables de Recursos Humanos de empresas del mercado ordinario que han contratado a algún trabajador con discapacidad; directores o responsables de empresas del mercado ordinario que cuentan con empleo con apoyo; responsables o técnicos de servicios de orientación y/o inserción laboral y/o formación para PcD.

Según el último *“Informe anual del mercado de trabajo de las PcD en la Comunidad de Madrid”* (con datos 2020), el grueso de la contratación, de personas que declaran discapacidad en la Comunidad de Madrid, se produce en CEE, alcanzando el 77,6% del total (10.084 contratos acumulados en el

año 2020, sobre 12.986), por lo tanto, se enviará el cuestionario a la totalidad de los CEE de la Comunidad de Madrid (en torno a 240, según el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad de Madrid), como mínimo se recabarán respuestas de una tercera parte que deberán corresponderse con todas las actividades económicas que incluye el registro mencionado (unas 12).

Para las empresas del mercado ordinario que han contratado a personas con discapacidad, se enviará el cuestionario a la totalidad de empresas beneficiarias de subvenciones. Como dato orientativo en 2020 fueron 463. La adjudicataria deberá conseguir respuesta de, como mínimo, una tercera parte.

La DGSPECM facilitará la base de datos de empresas.

El número de encuestas a responsables o técnicos de orientación / inserción/ formación laboral de PcD ascenderá a 25.

En todos los casos sin pretensiones de obtener significatividad estadística. El cuestionario podrá ser online (u otro método alternativo aceptado por la DGSPECM), deberá quedar grabado y se adaptará a la tipología de las entidades (CEE, Empresa, profesional de orientación) y recogerá el contenido del punto 1º y 2º de esta Fase. La empresa adjudicataria deberá contactar previamente con la entidad para anunciar el envío y si lo estima necesario podrá remitir una carta de presentación del estudio firmada (si es el caso) por la Unidad Promotora del contrato.

Con carácter previo al envío del cuestionario, se realizará una revisión conjunta de los contenidos del mismo con el equipo encargado del seguimiento del contrato de la DGSPECM, que lo validará.

Asimismo, la adjudicataria presentará en la Guía metodológica la propuesta para su implementación, recogida de microdatos y explotación de resultados. Incluirá un plan de calidad para diversas fases: recogida de información, depuración, detección y corrección de errores, etc.

En el caso de CEE, el cuestionario incluirá también ítems relacionados con la propia gestión de estos centros: retos y oportunidades del sistema, modelo de gestión y calidad e innovación (estabilidad en el empleo en los CEE, si el empleo debe servir como preparación para el empleo ordinario o puede ser, por si mismo, una forma permanente de empleo, eficacia del marco regulatorio de estos Centros, etc.).

- ✓ Sesión de grupo de discusión/Focus Group. El estudio de fuentes secundarias y cuestionario, será complementado con la realización de una sesión Focus Group que sirva para perfilar (matizar, completar, poner en común, etc.)

algunos aspectos de las encuestas que no hayan quedado claros. El perfil profesional de los participantes en la sesión será similar al de los interlocutores cualificados de las Fases I y II (la empresa decidirá si participan representantes de CEE, empresas y orientadores, ya encuestados).

El grupo de discusión/Focus Group estará integrado por entre 8-12 participantes aproximadamente, además, del dinamizador, el secretario (ambos pertenecerán a la empresa adjudicataria) y uno o dos representantes de la DGSPECM, que asistirán en calidad de observadores.

La forma de realizar la sesión (presencial o telemática) dependerá de cómo vaya evolucionado la pandemia y se concretará por acuerdo entre la empresa adjudicataria y la DGSPECM. En caso de ser presencial se celebrará en las instalaciones que a tal fin facilitará la DGSPECM. La sesión deberá ser grabada, para lo cual se aplicarán los procedimientos de protección de datos que marca la legislación vigente, y será necesario el consentimiento previo de los asistentes. La adjudicataria se encargará de la preselección y convocatoria de los asistentes y presentará la relación de participantes y la metodología, 15 días antes de su celebración para que el equipo encargado del seguimiento del contrato proceda a su validación.

Si fuera necesario, por el requerimiento de algunos de los participantes para asistir a las sesiones, la empresa adjudicataria aportará una carta de presentación del proyecto, que será validada por la DGSPECM.

Los resultados de esta tercera Fase de estudio se recogerán en Anexos: La revisión de fuentes secundarias se incorporará al Anexo “Revisión de fuentes secundarias” descrito en la Fase I; el cuestionario y los resultados de las encuestas se incluirán en un documento Anexo, “Análisis y síntesis de las encuestas”, una parte de este documento (o todo el) se incorporará al Informe general (uno de los productos del apartado 6). Se elaborará un anexo con las buenas prácticas detectadas. Finalmente se elaborará un último Anexo relativo a “Síntesis de sesión Focus Group”, que también se incorporará (total o parcialmente) al Informe general.

Fase IV: Conocer las dificultades y barreras que encuentran las empresas para contratar a PcD y si están informadas de las posibles ayudas y/o subvenciones de la Administración.

En esta Fase se analizarán, fundamentalmente las barreras internas que dificultan la contratación PcD en las empresas de mercado ordinario, ya que muchas de ellas declaran dificultades para contratar. También se estudiará los perfiles que exigen las empresas para contratar a las PcD, frente a las contrataciones realizadas de personas sin discapacidad, los

sistemas de reclutamiento utilizado por las empresas y dificultades para el acceso a los mismos por parte de las PcD.

Además, la adjudicataria realizará un análisis de la aplicación efectiva de la cuota de discapacidad del 2% para empresas con más de 50 personas en plantilla en la Comunidad de Madrid; de la opción que hacen muchas empresas por medidas alternativas (cuantificar) y los efectos tanto positivos como adversos aparecidos a raíz de la aplicación de esta normativa.

La metodología será similar a la Fase III, Fase, se combinará:

- a) Trabajo de gabinete: exploración de toda aquella bibliografía de interés. Análisis de fuentes secundarias, que respondan al contenido detallado.
- b) Trabajo de campo: el trabajo de campo consistirá en aplicar técnicas de encuestación y una sesión de grupo de discusión/Focus Group.
- ✓ Las encuestas se realizarán a empresas con más de 50 personas en plantilla en la Comunidad de Madrid que hayan optado por la aplicación de medidas alternativas, dado que en la fase anterior se encuesta a empresas que han contratado a personas con discapacidad y en el mismo cuestionario también se abordarán las cuestiones de esta Fase.

De acuerdo a los datos que obran en poder de la Administración el número de empresas a las que se aprobó la excepcionalidad ascendió en 2020 a 89. La empresa adjudicataria deberá conseguir, al menos, respuesta para una tercera parte de las empresas que tengan aprobada la excepcionalidad en los últimos 5 años, si bien, (respetando el número de encuestas, mínimo) a propuesta de la DGSPECM, se podría encuestar a empresas que obtuvieron la excepcionalidad en fecha anterior a los 5 años mencionados.

La DGSPECM facilitará la base de datos de empresas.

- ✓ Sesión de grupo de discusión/Focus Group. Esta sesión servirá para perfilar (matizar, completar, poner en común, etc.) algunos aspectos de las encuestas que no hayan quedado claros. El perfil profesional de los participantes en la sesión será representantes de empresas privadas, con centros de trabajo en la Comunidad de Madrid, que emplean a un número de 50 o más trabajadores y con al menos el 2% de personas con discapacidad en su plantilla; empresas de igual nº de trabajadores pero que han optado por acogerse a las medidas alternativas y empresas de menos de 50 trabajadores con centros de trabajo en la Comunidad de Madrid.

El grupo de discusión/Focus Group estará integrado por entre 8-12 participantes aproximadamente, además, del dinamizador, el secretario

(ambos pertenecerán a la empresa adjudicataria) y uno o dos representantes de la DGSEPCM, que asistirán en calidad de observadores.

La forma de realizar la sesión y requisitos será similar a la sesión planteada en la Fase III.

Los resultados de esta cuarta Fase de estudio se recogerán en Anexos: La revisión de fuentes secundarias se incorporará al Anexo “Revisión de fuentes secundarias” descrito en la Fase I; el cuestionario y los resultados de las encuestas se incluirán en un documento Anexo, “Análisis y síntesis de las encuestas”, una parte de este documento (o todo el) se incorporará al Informe general (uno de los productos del apartado 6). Finalmente se elaborará un último Anexo relativo a “Síntesis de sesión Focus Group”, que también se incorporará (total o parcialmente) al Informe general.

Fase V: Profundizar en el conocimiento y vivencia de la realidad laboral de las PcD.

En esta Fase el objetivo es profundizar en el conocimiento y vivencia de la realidad laboral autopercibida de las PcD en cuanto a demanda, necesidades, expectativas, barreras que encuentran en general y especialmente en el acceso a la formación y el empleo.

Para la consecución de este objetivo, se realizará un análisis cualitativo mediante entrevistas a las propias PcD y a familiares para conocer la “historia de vida” y la valoración que hacen de los servicios, recursos y ayudas que han percibido, especialmente los relacionados con el ámbito laboral y los prestados por el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, en particular.

La empresa adjudicataria seleccionará una muestra de PcD que estén trabajando en CEE y en empresa ordinaria, así como familiares (de las mismas PcD o de otras).

La muestra estimada es la siguiente (sin pretensiones de obtener significatividad estadística):

- Al menos 40 PcD, que trabajen en CEE (incluyendo enclaves laborales) o empresa ordinaria, de ellas un mínimo de 15 estarán trabajando en empresa.
- Al menos 15 familiares.

Se indagarán:

En base a técnicas como “**historias de vida**”, o entrevistas, aspectos relacionados con:

- Puesto de trabajo actual: cómo lo consiguió, qué ocupación desarrolla, la formación que se requería, necesidades de formación actuales, determinar si han sido cubiertas o no y por qué, principales obstáculos a los que se

enfrentan o se han enfrentado las PcD cuando se trata de participar en el mercado laboral abierto o en CEE, adaptaciones requeridas, entre otros.

- Posibilidades de promoción durante su vida laboral.
- Condiciones laborales: contrato, duración, jornada de trabajo, salarios, conciliación laboral, satisfacción con el trabajo que desarrolla, cuestiones a mejorar.
- Intereses y motivación por el trabajo: aportaciones del trabajo a su desarrollo en general y profesional, el salario u otros incentivos, movilidad laboral/ofertas de empleo, barreras y obstáculos que les impiden avanzar en el mercado de trabajo, variables que mejorarían la permanencia en su empleo, expectativas futuras en relación con la mejora de su empleo.
- Trayectorias de éxito: cuando así se reconozca habrá que concretar las circunstancias que han llevado a dicha situación y que puede ser un modelo para otras PcD.

a) Aspectos relacionados con **servicios recibidos**:

- Necesidades y expectativas: en general y en relación al objetivo de inserción laboral. Son de especial interés las relacionadas con el SPECM.
- Satisfacción: con los servicios que han recibido, especialmente los prestados por el SPECM.
- Otros aspectos: relacionados con la sensibilización sobre el empleo y la discapacidad, por ejemplo, actitud, apertura a la diversidad, flexibilidad de los empleadores ante la contratación de PcD. Conflicto entre percibir algún tipo de prestación y la incorporación al mercado laboral. Posibilidad de “ventanilla única” para la gestión burocrática de cuestiones relacionadas con discapacidad.

La adjudicataria será la encargada de seleccionar y contactar con las PcD y sus familiares. Asimismo, elaborará un cuestionario o guion con la estructura de la entrevista, con preguntas tanto cerradas o abiertas, que guiarán el desarrollo de la misma y que requerirá la validación de la DGSPE. Además, las entrevistas, se adaptarán según se realicen a PcD o familiares.

Los resultados de esta Fase se documentarán en un Anexo, “Síntesis de entrevistas” que recoja los hallazgos más importantes en las distintas temáticas, los aspectos relacionados con las 40 “Historias de vida” o entrevistas a PcD y las 15 realizadas a familiares, y poniendo en valor las coincidencias y diferencias en cuanto a sus percepciones y vivencias.

Fase VI. Proponer actuaciones, estrategias, orientar propuestas adecuadas que permitan mejorar la empleabilidad y avanzar en la integración laboral de este grupo.

Aunque en cada una de las fases se deberán elaborar informes que recojan los resultados de las mismas, es necesaria una visión y análisis global de toda la información recogida de forma que se pueda llegar a conclusiones sobre medidas concretas para mejorar la empleabilidad y por tanto mejorar la inserción laboral y la formación para las PcD. Además, dichas medidas se concretarán según: tipo de discapacidad, género, edad, nivel formativo, lugar donde se desarrolla el trabajo, entre otros.

Igualmente se establecerán recomendaciones concretas para: CEE, empresas, asociaciones, fundaciones, Administraciones (especialmente para el SPECM), familias y profesionales de apoyo. Las recomendaciones deben venir acompañadas de argumentos justificativos de las mismas y posibles referencias de contexto o mayor información obtenida durante el propio estudio

Fase VII: Redacción de informes y difusión de resultados

La empresa adjudicataria elaborará un documento final en el que se recojan los resultados del estudio e integrará la síntesis de los documentos parciales que se han ido elaborando con los resultados de cada Fase y el resto de documentación que se describe en los siguientes apartados.

De cara a la difusión y divulgación de los resultados de la investigación, la adjudicataria, colaborará con la Administración en el caso de que se presente el trabajo en un acto público, para lo cual preparará los documentos de presentación que ayuden a dicho objetivo y en caso de ser requerida, realizará la presentación.

5. DESCRIPCIÓN TRABAJOS A REALIZAR. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO:

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. El estudio abordará todos los objetivos anteriormente descritos mediante las siguientes técnicas de investigación:

- 1) **Análisis de fuentes documentales primarias y secundarias.** Se realizará una búsqueda y análisis de distintas fuentes que aporten información sobre estudios similares a nivel internacional, nacional y de Comunidades Autónomas, que ayuden a plantear la investigación. La revisión también incluirá Buenas Prácticas para conocer las experiencias existentes en materia de intermediación,

orientación, formación o cualquier otra política de apoyo a la inserción laboral de las PcD.

- 2) **Análisis de los datos cuantitativos.** Según lo expuesto en el apartado 2 de este Pliego, partiendo del *“Informe anual del mercado de trabajo de las PcD en la Comunidad de Madrid 2021”* de la DGSPECM que proporciona una explotación estadística de la información PcD en la Comunidad de Madrid en base a los ficheros de demandantes, paro y contratos, y a otras fuentes, se caracterizará a este grupo de análisis poniendo el foco especialmente en los trabajadores en CEE y en el mercado ordinario. Como otras fuentes, al menos, se consultará: Estadística del empleo de PcD (EPD) 2019 del Instituto Nacional de Estadística (INE);

Estadística de personas con grado de discapacidad reconocido en la Comunidad de Madrid, 2019; Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid (IE); Base de Datos Estatal de PcD (BEPD), Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

- 3) **Entrevistas a interlocutores cualificados** procedentes asociaciones, fundaciones, empresas, Agentes Sociales, Administraciones Públicas u otras instituciones que trabajan con PcD, fundamentalmente en el ámbito del empleo y la formación. Su contribución será clave para modular el planteamiento de la investigación, para el conocimiento y situación actual de este grupo y orientar el cuestionario para directores de CEE, empresas y orientadores y las entrevistas con usuarios de los mismos y sus familias
- 4) **Grupo de discusión / Focus Group** con interlocutores cualificados para profundizar en el conocimiento de la situación de PcD en la actualidad, su inserción laboral en CEE y mercado ordinario, detectar las necesidades de empleo y formación, y para definir las medidas de intervención más adecuadas.
- 5) **Encuesta dirigida a gestores de CEE, directores de empresa o responsables de Recursos Humanos y responsables o técnicos de entidades de servicios de orientación y/o /inserción laboral y/o formación de PcD**, permitirá conocer las características de las empresas y CEE que contratan, la tipología de empleos y características de las personas contratadas, necesidades de formación, barreras que enfrentan, entre otros.
- 6) **Entrevistas a PcD y sus familias.** La participación permitirá:
 - a. Ampliar y mejorar el conocimiento de las PcD, en concreto, de sus trayectorias profesionales, de sus expectativas laborales y de sus necesidades de empleo y formación.
 - b. Valorar los servicios recibidos, incluidos los del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Para el seguimiento del contrato, la empresa adjudicataria deberá presentar, en un plazo máximo de 15 días naturales, desde el día siguiente 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 DGSPECM podrá proponer, si por la evolución de los trabajos o situación sanitaria, resultase más operativo, realizar las reuniones de forma telemática. La empresa adjudicataria también podrá solicitarlo siendo necesario el VºBº de la DGSPECM para celebrar la reunión en este formato. El Director del proyecto tendrá que asistir a las reuniones que se celebren.

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. PRESENTACIÓN 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 describirá detalladamente el proceso seguido en la investigación, deberá incorporar los instrumentos de recogida de información y los soportes técnicos utilizados. Al menos, uno de sus apartados deberá hacer referencia al análisis de fuentes secundarias. En formato Word.
- **Informe general del estudio** que contenga los resultados de las distintas fases, de acuerdo con el objeto, los objetivos específicos y el contenido desarrollado en este Pliego de Prescripciones Técnicas. Se deberá llegar a conclusiones concretas y recomendaciones que aporten pautas de actuación. En formato Word.
- **Informe ejecutivo del estudio** que resuma los principales resultados
- **Anexos de síntesis**, solicitados en cada una de las fases.
- **Una, máximo 3, infografía/s representativa/s del trabajo.**
- **Una presentación en PowerPoint y un webinar** grabado con los hitos más importantes de la investigación, conclusiones y recomendaciones prácticas.
- **Bases de datos generadas 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 DGSPE y se encargará, en caso de celebrarse, de coordinar y realizar la presentación para dar a conocer los resultados de la investigación a los equipos gestores de la Viceconsejería de Empleo u otro público. Podrá designar a otra persona del equipo solicitado en este Pliego para realizar la presentación.

Tendrá titulación universitaria, y experiencia de, al menos, 5 años, en la dirección de equipos de trabajo y como investigador social; y habrá participado en al menos, 2 investigaciones relacionadas con el ámbito de discapacidad y en, al menos, 2 investigaciones relacionadas con la aplicación de encuestas, entrevistas o técnicas grupales.

- **Cuatro investigadores senior especialistas en investigación social**, con titulación universitaria en psicología, sociología o similar. Todos ellos, tendrán experiencia de, al menos, 3 años en el ámbito de la investigación social. Tres habrán participado, en al menos, dos investigaciones relacionadas con el ámbito de discapacidad y otro habrá participado en, al menos, 2 investigaciones relacionadas con la aplicación de encuestas, entrevistas o técnicas grupales.
- Un **Investigador junior**, con titulación preferiblemente en Economía, Estadística o similar, con experiencia en, al menos, 2 investigaciones relacionadas con explotación de datos.

El personal adscrito a la ejecución del contrato no podrá ser cambiado sin el consentimiento expreso de la DGSPE. 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, cualificación y grado de discapacidad reconocida de los trabajadores que se recogen en los criterios de adjudicación, y que en caso de sustitución, deberán estar igualmente presentes en el sustituto.

8. PROTECCIÓN 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, según lo establecido en el ANEXO I. En cuanto al tratamiento de datos de contacto se estará a lo establecido en el artículo 19 de la citada Ley Orgánica.

Asimismo se preguntará expresamente a los informantes clave y expertos 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.

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 Trabajo y Economía Social, la Cámara de Cuentas, la Intervención General de la Comunidad de Madrid y de la Dirección General de Cooperación con el Estado y la Unión Europea de la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior, 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, Hacienda y Empleo 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.

LA DIRECTORA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Firmado digitalmente por: GARCÍA DÍAZ MARIA BELEN
Fecha: 2021 11 13 12:43

ANEXO I

MODELO DE CLÁUSULA PARA CONTRATOS CON ENCARGO DE TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

1 Confidencialidad

El adjudicatario se comprometerá a mantener en secreto todos los datos e informaciones facilitados por La Dirección General del Servicio Público de Empleo y que sean concernientes a la prestación del Servicio aquí regulado.

En particular, será considerado como Información Confidencial todo el know how o saber hacer resultante de la ejecución de los servicios contratados (los Servicios), debiendo el adjudicatario mantener dicha información en reserva y secreto y no revelarla de ninguna forma, en todo o en parte, a ninguna persona física o jurídica que no sea parte del contrato.

2 Protección de datos

2.1. Normativa

De conformidad con la Disposición adicional 25ª 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, los contratos que impliquen el tratamiento de datos de carácter personal deberán respetar en su integridad el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales (RGPD), y la normativa complementaria.

Para el caso de que la contratación implique el acceso del contratista a datos de carácter personal de cuyo tratamiento sea responsable la entidad contratante, aquél tendrá la consideración de encargado del tratamiento. En este supuesto, el acceso a esos datos no se considerará comunicación de datos, cuando se cumpla lo previsto en el artículo 28 del RGPD. En todo caso, las previsiones de este deberán de constar por escrito.

2.2. Tratamiento de Datos Personales

Para el cumplimiento del objeto de este pliego, el adjudicatario deberá tratar los datos personales de los cuales esta Dirección General del Servicio Público de Empleo es Responsable del Tratamiento (Responsable del Tratamiento) de la manera que se especifica en el Anexo a este pliego, denominado "Tratamiento de Datos Personales".

*Ello conlleva que el adjudicatario actúe en calidad de Encargado del Tratamiento (**Encargado del Tratamiento**) y, por tanto, tiene el deber de cumplir con la normativa vigente en cada momento, tratando y protegiendo debidamente los **Datos Personales**.*

*Por tanto, sobre la Dirección General del Servicio Público de Empleo recaen las responsabilidades del **Responsable del Tratamiento** y sobre el adjudicatario las de **Encargado de Tratamiento**. Si el adjudicatario destinase los datos a otra finalidad, los comunicara o los utilizara incumpliendo las estipulaciones del contrato y/o la normativa vigente, será considerado también como **Responsable del Tratamiento**, respondiendo de las infracciones en que hubiera incurrido personalmente.*

*El Anexo “Tratamiento de Datos Personales” describe en detalle los **Datos Personales** a proteger, así como el tratamiento a realizar y las medidas a implementar por el adjudicatario.*

En caso de que como consecuencia de la ejecución del contrato resultara necesario en algún momento la modificación de lo estipulado en el Anexo “Tratamiento de Datos Personales”, el adjudicatario lo requerirá razonadamente y señalará los cambios que solicita. En caso de que la Dirección General del Servicio Público de Empleo estuviese de acuerdo con lo solicitado emitirá un Anexo “Tratamiento de Datos Personales” actualizado, de modo que el mismo siempre recoja fielmente el detalle del tratamiento.

2.3 Estipulaciones como Encargado de Tratamiento

*De conformidad con lo previsto en el artículo 28 del **RGPD**, el adjudicatario se obliga a y garantiza el cumplimiento de las siguientes obligaciones, complementadas con lo detallado en el Anexo “Tratamiento de Datos Personales”:*

*a) Tratar los **Datos Personales** conforme a las instrucciones documentadas en el presente Pliego o demás documentos contractuales aplicables a la ejecución del contrato y aquellas que, en su caso, reciba de la Dirección General del Servicio Público de Empleo por escrito en cada momento.*

*El adjudicatario informará inmediatamente a la Dirección General del Servicio Público de Empleo en su opinión, una instrucción sea contraria a la normativa de protección de **Datos Personales** aplicable en cada momento.*

*b) No utilizar ni aplicar los **Datos Personales** con una finalidad distinta a la ejecución del objeto del Contrato.*

*c) Tratar los **Datos Personales** de conformidad con los criterios de seguridad y el contenido previsto en el artículo 32 del **RGPD**, así como observar y adoptar las medidas técnicas y organizativas de seguridad necesarias o convenientes para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los **Datos Personales** a los que tenga acceso.*

En particular, y sin carácter limitativo, se obliga a aplicar las medidas de protección del nivel de riesgo y seguridad detalladas en el Anexo “Tratamiento de Datos Personales”.

*d) Mantener la más absoluta confidencialidad sobre los **Datos Personales** a los que tenga acceso para la ejecución del contrato así como sobre los que resulten de su tratamiento,*

cualquiera que sea el soporte en el que se hubieren obtenido. Esta obligación se extiende a toda persona que pudiera intervenir en cualquier fase del tratamiento por cuenta del adjudicatario, siendo deber del adjudicatario instruir a las personas que de él dependan, de este deber de secreto, y del mantenimiento de dicho deber aún después de la terminación de la prestación del Servicio o de su desvinculación.

*e) Llevar un listado de personas autorizadas para tratar los **Datos Personales** objeto de este pliego y garantizar que las mismas se comprometen, de forma expresa y por escrito, a respetar la confidencialidad, y a cumplir con las medidas de seguridad correspondientes, de las que les debe informar convenientemente. Y mantener a disposición de la Dirección General del Servicio Público de Empleo dicha documentación acreditativa.*

*f) Garantizar la formación necesaria en materia de protección de **Datos Personales** de las personas autorizadas a su tratamiento.*

*g) Salvo que cuente en cada caso con la autorización expresa del **Responsable del Tratamiento**, no comunicar (ceder) ni difundir los **Datos Personales** a terceros, ni siquiera para su conservación.*

*h) Nombrar Delegado de Protección de Datos, en caso de que sea necesario según el RGPD, y comunicarlo a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, también cuando la designación sea voluntaria, así como la identidad y datos de contacto de la(s) persona(s) física(s) designada(s) por el adjudicatario como sus representante(s) a efectos de protección de los **Datos Personales** (representantes del **Encargado de Tratamiento**), responsable(s) del cumplimiento de la regulación del tratamiento de Datos Personales, en las vertientes legales/formales y en las de seguridad.*

*i) Una vez finalizada la prestación contractual objeto del presente Pliego, se compromete, según corresponda y se instruya en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales", a devolver o destruir los **Datos Personales** a los que haya tenido acceso; los **Datos Personales** generados por el adjudicatario por causa del tratamiento; y los soportes y documentos en que cualquiera de estos datos consten, sin conservar copia alguna; salvo que se permita o requiera por ley o por norma de derecho comunitario su conservación, en cuyo caso no procederá la destrucción. El **Encargado del Tratamiento** podrá, no obstante, conservar los datos durante el tiempo que puedan derivarse responsabilidades de su relación con el **Responsable del Tratamiento**. En este último caso, los **Datos Personales** se conservarán bloqueados y por el tiempo mínimo, destruyéndose de forma segura y definitiva al final de dicho plazo.*

*j) Según corresponda y se indique en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales, a llevar a cabo el tratamiento de los **Datos Personales** en los sistemas/dispositivos de tratamiento, manuales y automatizados, y en las ubicaciones que en el citado Anexo se especifican, equipamiento que podrá estar bajo el control de la Dirección General del Servicio Público de Empleo o bajo el control directo o indirecto del adjudicatario, u otros que hayan sido expresamente autorizados por escrito por la Dirección General del Servicio Público de Empleo, según se establezca en dicho Anexo en su caso, y únicamente por los usuarios o perfiles de usuarios asignados a la ejecución del objeto de este Pliego.*

*k) Salvo que se indique otra cosa en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales" o se instruya así expresamente por la Dirección General del Servicio Público de Empleo, a tratar los **Datos***

Personales dentro del Espacio Económico Europeo u otro espacio considerado por la normativa aplicable como de seguridad equivalente, no tratándolos fuera de este espacio ni directamente ni a través de cualesquiera subcontratistas autorizados conforme a lo establecido en este Pliego o demás documentos contractuales, salvo que esté obligado a ello en virtud del Derecho de la Unión o del Estado miembro que le resulte de aplicación.

En el caso de que por causa de Derecho nacional o de la Unión Europea el adjudicatario se vea obligado a llevar a cabo alguna transferencia internacional de datos, el adjudicatario informará por escrito a la Dirección General del Servicio Público de Empleo de esa exigencia legal, con antelación suficiente a efectuar el tratamiento, y garantizará el cumplimiento de cualesquiera requisitos legales que sean aplicables a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, salvo que el Derecho aplicable lo prohíba por razones importantes de interés público.

*l) De conformidad con el artículo 33 RGPD, comunicar a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, de forma inmediata y a más tardar en el plazo de 72 horas, cualquier violación de la seguridad de los datos personales a su cargo de la que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la documentación y comunicación de la incidencia o cualquier fallo en su sistema de tratamiento y gestión de la información que haya tenido o pueda tener que ponga en peligro la seguridad de los **Datos Personales**, su integridad o su disponibilidad, así como cualquier posible vulneración de la confidencialidad como consecuencia de la puesta en conocimiento de terceros de los datos e informaciones obtenidos durante la ejecución del contrato. Comunicará con diligencia información detallada al respecto, incluso concretando qué interesados sufrieron una pérdida de confidencialidad.*

*m) Cuando una persona ejerza un derecho (de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, u otros reconocidos por la normativa aplicable (conjuntamente, los "**Derechos**"), ante el **Encargado del Tratamiento**, éste debe comunicarlo a la Dirección General del Servicio Público de Empleo con la mayor prontitud. La comunicación debe hacerse de forma inmediata y en ningún caso más allá del día laborable siguiente al de la recepción del ejercicio de derecho, juntamente, en su caso, con la documentación y otras informaciones que puedan ser relevantes para resolver la solicitud que obre en su poder, e incluyendo la identificación fehaciente de quien ejerce el derecho.*

*Asistirá a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, siempre que sea posible, para que ésta pueda cumplir y dar respuesta a los ejercicios de **Derechos**.*

*n) Colaborar con la Dirección General del Servicio Público de Empleo en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de medidas de seguridad, comunicación y/o notificación de brechas (logradas e intentadas) de medidas de seguridad a las autoridades competentes o los interesados, y colaborar en la realización de evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos personales y **consultas previas al respecto a las autoridades competentes**; teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la información de la que disponga.*

Asimismo, pondrá a disposición de la Dirección General del Servicio Público de Empleo, a requerimiento de esta, toda la información necesaria para demostrar el cumplimiento de las obligaciones previstas en este Pliego y demás documentos contractuales y colaborará en la

realización de auditoras e inspecciones llevadas a cabo, en su caso, por la Dirección General del Servicio Público de Empleo.

*En los casos en que la normativa así lo exija (ver art. 30.5 RGPD), llevar, por escrito, incluso en formato electrónico, y de conformidad con lo previsto en el artículo 30.2 del RGPD un registro de todas las categorías de actividades de tratamiento efectuadas por cuenta de la Dirección General del Servicio Público de Empleo (**Responsable del tratamiento**), que contenga, al menos, las circunstancias a que se refiere dicho artículo.*

o) Disponer de evidencias que demuestren su cumplimiento de la normativa de protección de Datos Personales y del deber de responsabilidad activa, como, a título de ejemplo, certificados previos sobre el grado de cumplimiento o resultados de auditorías, que habrá de poner a disposición de la Dirección General del Servicio Público de Empleo a requerimiento de esta. Asimismo, durante la vigencia del contrato, pondrá a disposición de la Dirección General del

Servicio Público de Empleo toda información, certificaciones y auditorías realizadas en cada momento.

p) Derecho de información: El encargado del tratamiento, en el momento de la recogida de los datos, debe facilitar la información relativa a los tratamientos de datos que se van a realizar. La redacción y el formato en que se facilitará la información se debe consensuar con el responsable antes del inicio de la recogida de los datos.

La presente cláusula y las obligaciones en ella establecidas, así como el Anexo correspondiente de este pliego relativo al Tratamiento de Datos Personales constituyen el contrato de encargo de tratamiento entre la Dirección General del Servicio Público de Empleo y el adjudicatario a que hace referencia el artículo 28.3 RGPD. Las obligaciones y prestaciones que aquí se contienen no son retribuibiles de forma distinta de lo previsto en el presente pliego y demás documentos contractuales y tendrán la misma duración que la prestación de Servicio objeto de este pliego y su contrato, prorrogándose en su caso por períodos iguales a éste. No obstante, a la finalización del contrato, el deber de secreto continuará vigente, sin límite de tiempo, para todas las personas involucradas en la ejecución del contrato.

*Para el cumplimiento del objeto de este pliego no se requiere que el adjudicatario acceda a ningún otro **Dato Personal** responsabilidad de la Dirección General del Servicio Público de Empleo y por tanto no está autorizado en caso alguno al acceso o tratamiento de otro dato, que no sean los especificados en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales". Si se produjera una incidencia durante la ejecución del contrato que conllevara un acceso accidental o incidental a Datos Personales responsabilidad de la Dirección General del Servicio Público de Empleo no contemplados en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales" el adjudicatario deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección General del Servicio Público de Empleo, en concreto de su Delegado de Protección de Datos, con la mayor diligencia y a más tardar en el plazo de 72 horas.*

2.4. Sub-encargos de tratamiento asociados a Subcontrataciones

Cuando el pliego permita la subcontratación de actividades objeto del pliego, y en caso de que el adjudicatario pretenda subcontratar con terceros la ejecución del contrato y el subcontratista, si fuera contratado, deba acceder a Datos Personales, el adjudicatario lo pondrá en conocimiento previo de la Dirección General del Servicio Público de Empleo, identificando qué tratamiento de datos personales conlleva, para que la Secretaría General Técnica / Dirección General decida, en su caso, si otorgar o no su autorización a dicha subcontratación.

En todo caso, para autorizar la contratación, es requisito imprescindible que se cumplan las siguientes condiciones (si bien, aun cumpliéndose las mismas, corresponde a la Dirección General del Servicio Público de Empleo la decisión de si otorgar, o no, dicho consentimiento):

- Que el tratamiento de datos personales por parte del subcontratista se ajuste a la legalidad vigente, lo contemplado en este pliego y a las instrucciones de la Dirección General del Servicio Público de Empleo.*
- Que el adjudicatario y la empresa subcontratista formalicen un contrato de encargo de tratamiento de datos en términos no menos restrictivos a los previstos en el presente pliego, el cual será puesto a disposición de la Dirección General del Servicio Público de Empleo a su mera solicitud para verificar su existencia y contenido.*

El adjudicatario informará a la Dirección General del Servicio Público de Empleo de cualquier cambio previsto en la incorporación o sustitución de otros subcontratistas, dando así a la Dirección General del Servicio Público de Empleo la oportunidad de otorgar el consentimiento previsto en esta cláusula. La no respuesta de la Dirección General del Servicio Público de Empleo a dicha solicitud por el contratista equivale a oponerse a dichos cambios.

ANEXO “TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES”

Descripción general del tratamiento de Datos Personales a efectuar

Descripción

El tratamiento consistirá en:

La empresa adjudicataria deberá grabar las entrevistas, cuestionarios o grupos de discusión que realice con expertos o distintos profesionales del ámbito de la discapacidad. Igualmente, quedarán grabados los cuestionarios o entrevistas a empresas ordinarias, CEE, orientadores laborales, así como a familiares y PcD. Para ello, pedirá autorización a los mismos.

En el caso de expertos, orientadores, empresas del mercado ordinario y CEE, la adjudicataria entregará al Órgano Promotor del contrato una relación detallando datos profesionales y de contacto.

La empresa adjudicataria recibirá datos de empresas ordinarias que han recibido subvenciones y de empresas que tienen aprobada la excepcionalidad.

En caso de que como consecuencia de la ejecución del contrato resultara necesario en algún momento la modificación de lo estipulado en este Anexo, el adjudicatario lo requerirá razonadamente y señalará los cambios que solicita. En caso de que la *Dirección General del Servicio Público de Empleo* estuviese de acuerdo con lo solicitado, emitiría un Anexo actualizado, de modo que el mismo siempre recoja fielmente el detalle del tratamiento.

Colectivos y datos tratados

Los colectivos de interesados y Datos Personales tratados a los que puede tener acceso el adjudicatario son:

Tratamientos y principales colectivos de interesados	Datos personales del tratamiento a los que se puede acceder
REGISTRO DE CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DECLARACIÓN DE EXCEPCIONALIDAD Y MEDIDAS ALTERNATIVAS	DIRECCIÓN TELÉFONO CORREO ELECTRÓNICO Contenido de la entrevista en formato video

Elementos de tratamiento

El tratamiento de los Datos Personales comprenderá: *(márquese lo que proceda)*

<input checked="" type="checkbox"/> Recogida (captura de datos)	<input checked="" type="checkbox"/> Registro (grabación)	<input checked="" type="checkbox"/> Estructuración	<input checked="" type="checkbox"/> Modificación
<input type="checkbox"/> Conservación (almacenamiento)	<input type="checkbox"/> Extracción (retrieval)	<input checked="" type="checkbox"/> Consulta	<input type="checkbox"/> Cesión
<input type="checkbox"/> Difusión	<input type="checkbox"/> Interconexión (cruce)	<input type="checkbox"/> Cotejo	<input type="checkbox"/> Limitación
<input checked="" type="checkbox"/> Supresión	<input checked="" type="checkbox"/> Destrucción (de copias temporales)	<input type="checkbox"/> Conservación (en sus sistemas de información)	<input type="checkbox"/> Otros: _____
<input type="checkbox"/> Duplicado	<input type="checkbox"/> Copia (copias temporales)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> Recuperación

Disposición de los datos al terminar el Servicio

Una vez finalice el encargo, el adjudicatario debe:

- a) Destruir los datos, una vez cumplida la prestación. Una vez destruidos, el encargado debe rectificar su destrucción por escrito y debe entregar el certificado al responsable del tratamiento. No obstante, el encargado puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la prestación.

Medidas de Seguridad

Los datos deben protegerse empleando las medidas necesarias para evitar que dichos datos pierdan su razonable confidencialidad, integridad y disponibilidad, al menos con las siguientes medidas:

El personal adscrito al encargo:

- Debe estar perfectamente identificado
- El acceso a las carpetas de red o sistemas de información debe estar restringido al personal adscrito al encargo.

Si el encargo se desarrolla en las oficinas del contratista, este debe garantizar:

- Las medidas de seguridad en los sistemas de información y servicios que acceden a los datos de los tratamientos enunciados.

- Contar con procesos de verificación, evaluación y valoración regulares de la eficacia de las medidas técnicas y organizativas para garantizar la seguridad del tratamiento.

De acuerdo con la Disposición Adicional Primera sobre medidas de seguridad en el ámbito del sector público de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales se aplicarán las medidas de seguridad que correspondan a tenor de los datos que se traten.

En caso de que resultara necesario la modificación de lo estipulado el contratista lo requerirá razonadamente y señalará los cambios que solicita.