



CONTRATO DE SERVICIOS
núm.: 40092083

entre

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
representada por la Oficina Internacional del Trabajo

y

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA

cuyo domicilio social está situado en Av. Gral. GARZON n°654, Jesus Maria, LIMA 11, Peru

La Oficina Internacional del Trabajo (en lo sucesivo «la OIT») tiene previsto que determinado trabajo o servicio, o ambos, en relación con su proyecto GLO/11/01/MCF, «Work4Youth: Improving youth employment prospects through learn and earn programmes » sea objeto de una adjudicación contractual y el INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA (en lo sucesivo «el Contratista») ha aceptado realizar dicho trabajo o servicio, o ambos. Por consiguiente, la OIT y el Contratista acuerdan lo siguiente:

1. TRABAJO QUE HA DE REALIZARSE

- 1.1. El Contratista realizará el trabajo o prestará los servicios que se describen en los Términos de Referencia (TdR) que figura en el anexo 2.
- 1.2. El Contratista realizará el trabajo o prestará los servicios antes mencionados, en lo sucesivo denominados el «Trabajo»; con la competencia, atención y diligencia debidas.

2. PORMENORES DE LA EJECUCION DE LOS TRABAJOS

- 2.1. El Contratista comenzará el Trabajo el 20 Agosto 2012 y lo finalizará el 08 Febrero 2013.
- 2.2. El trabajo será implementado en Perú.
- 2.3. El Contratista ejecutará el trabajo a través de un equipo dirigido por Sr. Francisco Eduardo Díaz Zárate, Director Técnico de Administración, Instituto nacional de estadística e Informática.
- 2.4. El Contratista deberá hacer todos los arreglos necesarios para los equipos necesarios, materiales, salas de trabajo y el personal que se requieran para la ejecución del trabajo asignado.
- 2.5. Corre enteramente a cargo del Contratista la obtención de todas las licencias o autorizaciones necesarias y el pago de todos los impuestos, honorarios, tasas, etc., relacionados con el presente Contrato.

3. INFORMES

- 3.1 El Contratista deberá presentar informes a la OIT que figuran en la "Descripción de las tareas" en los Términos de Referencia que se adjunta como Anexo 2.
- 3.2 Todos los informes serán presentados a:
Sra. Sara Elder, Coordinador de las Encuestas Work4Youth, Programa de Empleo Juvenil, Oficina Internacional del Trabajo, 4 Route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza [E-mail: elder@ilo.org]
con una copia a: Sra. Paula Miguel [miguelp@ilo.org] y Sr. Werner Garate [garate@oit.org.pe].

4. PAGO Y CONDICIONES DE PAGO

- 4.1. Tras la conclusión satisfactoria del Trabajo, la OIT, de conformidad con las disposiciones siguientes, pagará al Contratista la cantidad de Noventa y nueve mil seiscientos treinta cinco dólares de los Estados Unidos de América (US\$99,635) que representa el precio total establecido en el presente Contrato al cual se limita la responsabilidad económica de la OIT en virtud del mismo.
- 4.2. La cantidad especificada en el párrafo 4.1 que precede se pagará de la siguiente forma:
- (a) US\$ 10,000 - correspondiente al pago parcial de los gastos que se van a incurrir en la preparación del Marco Muestral para la ejecución de la Prueba Piloto de la Operación de Campo, como pago adelantado, luego de la recepción por parte de la OIT del contrato refrendado por el INEI.
 - (b) US\$ 35,000 - una vez que la OIT haya recibido del INEI los productos señalados en la tarea 5.6 (el Cuestionario Adaptado de la SWTS y el Manual del Encuestador para su aplicación en la Prueba Piloto de la Operación de Campo).
 - (c) US\$ 25,000 - una vez que la OIT haya recibido del INEI los productos señalados en las tareas 5.7 y 5.8 (un informe resumido sobre los resultados de la Prueba Piloto de las preguntas de la encuesta acordadas, junto con información sobre el estado de los preparativos para las operaciones de recolección de datos en el campo, (ii) el Informe del Marco Muestral para la Operación de Campo que contiene la muestra de los hogares y (iii) Cuestionario Definitivo y el Manual del Encuestador definitivo, así como el Plan de capacitación para coordinadores, supervisores y encuestadores y el Plan de la Operación de Campo de la Encuesta).
 - (d) US\$ 10,000 - una vez que la OIT haya recibido del INEI los productos señalados en la tarea 5.9 (un informe de mitad de periodo sobre las primeras dos semanas de las operaciones de recolección de datos y las dificultades encontradas durante el proceso y el Plan de Tabulados de la Encuesta adaptado para el informe final de la SWTS 2012).
 - (e) US\$ 9,665 - una vez que la OIT haya recibido del INEI los cuadros preparados de acuerdo con los planes de tabulación acordados y la base de datos sin procesar con la documentación necesaria (tarea 5.10).
 - (f) US\$ 9,970 - como pago final, una vez que el INEI haya completado el trabajo a satisfacción de la OIT.
- 4.3. Los pagos indicados en el párrafo 4.2, incisos (b), (c), (d) y (e) serán realizados a la entrega de los informes a satisfacción de la OIT, tal como especificado en los TdR adjuntos como Anexo 2. Los pagos serán efectuados solamente contra entrega de la factura correspondiente que señale claramente la parte del trabajo realizado. La factura debe ser enviada a la OIT -- YEP.
- 4.4. La OIT se reserva el derecho de no efectuar los pagos si considera insatisfactorio un informe o el avance del Trabajo.
- 4.5. Todo reembolso que el Contratista deba a la OIT se efectuará en la moneda del pago original en un plazo de 30 (treinta) días a partir de la fecha de recepción de una notificación por escrito enviada por la OIT.
- 4.6. Independientemente de su naturaleza, toda reclamación procedente de una u otra de las partes con relación al presente Contrato (salvo si se refiere a la garantía), o reclamaciones de terceros a las que el Contratista deba responder, de conformidad con los Términos y Condiciones para la Contratación de

Servicios, de la OIT, deberá presentarse a más tardar en el plazo de 6 (seis) meses tras la expiración del Contrato.

5. LIQUIDACION DE DAÑOS Y PERJUICIOS

- 5.1. Si el Contratista no realiza el Trabajo, o parte del mismo, dentro del plazo especificado, la OIT podrá sin perjuicio de otras reparaciones especificadas en el Contrato, deducir del precio convenido, en concepto de liquidación de daños y perjuicios, una cantidad igual al 0,2 por ciento del precio de los trabajos o los servicios no realizados a tiempo por cada día de retraso hasta la realización de los mismos, pudiendo deducirse como máximo el 10 (diez) por ciento del precio de dichos trabajos o servicios.

6. COMUNICACIONES

- 6.1. Para tratar de todos los asuntos relativos al presente Contrato, el Contratista deberá dirigirse en primer lugar a:

Sra. Sara Elder
Coordinador de las Encuestas Work4Youth
Programa de Empleo Juvenil
Oficina Internacional del Trabajo
4 Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22, Suiza
E-mail: elder@ilo.org
con una copia a: Sra. Paula Miguel [miguelp@ilo.org] y Sr. Werner Garate [garate@oit.org.pe]

Sra. Elder será responsable de enviar las comunicaciones sobre asuntos técnicos concernientes al W4Y a las contrapartes en OIT Ginebra y asegurar la respuesta de la OIT al Contratista.

Las comunicaciones escritas al Contratista de la OIT sobre todos los asuntos en primera instancia se dirigirán a:

Sr. Francisco Eduardo Díaz Zárate
Director Técnico de Administración
Instituto nacional de estadística e Informática
E-mail: ediaz@inei.gob.pe

El Sr. Francisco Eduardo Díaz Zárate será responsable de llevar los asuntos en atención de la autoridad competente del Contratista y asegurar la respuesta a la OIT.

- 6.2. Las comunicaciones escritas relativas a asuntos relacionados con las disposiciones del presente Contrato, con su interpretación o con cualquier aspecto jurídico conexo, deberán enviarse a la dirección especificada en los Términos y Condiciones para la Contratación de Servicios de la OIT, que figuran en el Anexo 1.

7. EXCEPCIÓN DE IMPUESTO Y FLUCTUACIÓN DE MONEDA

- 7.1. La sección 9 de la Convención sobre las Prerrogativas e Inmunidades de los Organismos Especializados establece, *inter alia*, que la Organización Internacional del Trabajo está exenta de todo impuesto directo, incluyendo IVA, con excepción de las remuneraciones por servicios de utilidad pública, y está exenta de derechos de aduana y remuneraciones de similar naturaleza en relación a los servicios y artículos importados o exportados para su uso oficial. En el supuesto de que cualquier autoridad gubernamental no reconozca la exención de la Organización Internacional del Trabajo en relación a dichos impuestos, derechos o remuneraciones, el Contratista consultará inmediatamente la OIT, que contactará la Oficina del Consejero Jurídico (JUR) y la Oficina del Tesorero (TR/CF), para encontrar un proceso mutuamente aceptable.
- 7.2. Por consiguiente, el Contratista autoriza a la OIT a deducir de la factura del Contratista cualquier cantidad relativa a dichos impuestos, derechos o remuneraciones, excepto en el caso que el Contratista haya

consultado con la OIT antes del pago de la misma y la OIT haya dado su autorización, en cada instancia particular, al pago de dichos gravámenes. En este supuesto el Contratista deberá proporcionar a la OIT con evidencia escrita del pago dichos impuestos, derechos o remuneraciones.

- 7.3 La cantidad indicada en este Contrato excluye cualquier ajuste o revisión por razón del precio o fluctuaciones de divisa o de los costes reales incurridos por el Contratista en la ejecución de este Contrato.

8. CONCLUSION DE CONTRATO

- 8.1. Los términos comerciales, las condiciones de contratación o las reservas de índole general que publique o establezca el Contratista, así como los que aparezcan escritos en cualquier correspondencia o documento emitidos por el mismo, no se aplicarán al presente Contrato a menos que la OIT haya expresado específicamente por escrito la aceptación de dichos términos, condiciones o reservas de índole general.
- 8.2. El presente Contrato será efectivo tras haber sido firmado por ambas partes. Expirará una vez que las partes hayan cumplido sus respectivas obligaciones, o de conformidad con las disposiciones aquí establecidas.

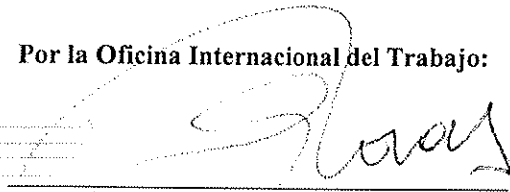
9. ANEXOS

Forman parte integrante del presente Contrato los siguientes documentos:

Anexo 1: Términos y Condiciones para la Contratación de Servicios de la OIT

Anexo 2: Términos de Referencia (TdR) del Trabajo para ser implementado

Por la Oficina Internacional del Trabajo:

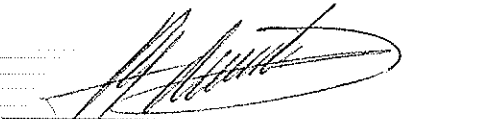


GIANNI ROSAS

Coordinador,
ILO Youth Employment Programme

Ginebra, 28 Agosto 2012

Por el Contratista:



(firma)

FRANCISCO EDUARDO DÍAZ ZÁRATE

(nombre en caracteres de imprenta)

DIRECTOR TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN

(título o cargo)

LIMA 13 SETIEMBRE 2012

(lugar)

(fecha)

**TÉRMINOS DE REFERENCIA
ENCUESTA SOBRE LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO
PARA JÓVENES - 2012**

I. ANTECEDENTES

Es un hecho reconocido que el empleo juvenil es un requisito fundamental para la erradicación de la pobreza y el desarrollo sostenible. En todas las regiones, las estadísticas revelan que los jóvenes sufren tasas de desempleo más altas y que la calidad de sus puestos de trabajo es menor que en cualquier otro grupo etario. El fracaso de los jóvenes para encontrar trabajo decente tiende a generar efectos duraderos sobre los patrones e ingresos ocupacionales a lo largo de sus vidas.

La identificación de la esencia y el alcance del reto que implica el empleo juvenil a escala de país es un prerrequisito para la formulación de intervenciones programáticas y de una política integrada basada en evidencias. Para hacer frente a esta problemática, los gobiernos estarán mejor preparados para diseñar políticas efectivas en la medida en que cuenten con información detallada sobre dónde se encuentran las trabas que impiden la generación suficiente de empleos que puedan absorber las legiones de jóvenes que ingresan al mercado laboral. Facilitar y optimizar la transición de la escuela al trabajo (o del trabajo a la escuela, en el caso de jóvenes que fueron víctimas del trabajo infantil) es un requisito fundamental para ayudar a los jóvenes a superar las dificultades para encontrar y mantener trabajos decentes.

1.1. ¿POR QUÉ CENTRAR EL INTERÉS EN EL EMPLEO JUVENIL?

El desempleo juvenil y las situaciones en las que los jóvenes se dan por vencidos en su búsqueda de empleo o trabajan en condiciones inadecuadas, generan costos a la economía, a la sociedad y al individuo y su familia. La falta de trabajo decente, cuando se experimenta desde temprana edad, puede poner en riesgo las posibilidades laborales futuras de una persona y suele propiciar patrones inapropiados de conducta laboral que pueden durar toda la vida. Existe una demostrada correlación entre el desempleo juvenil y la exclusión social. La imposibilidad de hallar empleo genera entre los jóvenes una sensación de inutilidad e inactividad que puede dar lugar a mayores índices de delincuencia, problemas de salud mental, violencia, conflictos y abuso de drogas. Está claro entonces que los beneficios más evidentes de aprovechar al máximo el potencial productivo de los jóvenes y garantizarles la disponibilidad de oportunidades de trabajo decente, son los beneficios personales para los propios jóvenes.

El segundo beneficio evidente de recobrar el potencial productivo de una juventud subutilizada es de índole económica. La inactividad entre los jóvenes puede tener un costo elevado. Ellos no contribuyen al bienestar económico del país sino, más bien, todo lo contrario. La pérdida de ingresos entre las generaciones más jóvenes conlleva a la ausencia de ahorros así como también a la reducción de la demanda agregada. Algunos jóvenes que no tienen la posibilidad de generar ingresos se ven obligados a recibir ayuda económica de sus familias, lo cual deja menos dinero en el hogar para gastos e inversiones.

Las sociedades pierden lo que han invertido en educación. Los gobiernos dejan de percibir las contribuciones a los sistemas de seguridad social y se ven forzados a gastar más en servicios correctivos, incluidos los esfuerzos de prevención de la delincuencia y del abuso de drogas, así como los subsidios de desempleo en los países donde existen. Todo esto constituye una amenaza para el potencial de crecimiento y desarrollo de las economías. Por lo tanto, centrarse en la juventud resulta lógico para un país desde el punto de vista de la relación costo-beneficio. Los jóvenes pueden carecer de experiencia pero tienden a ser personas altamente motivadas y capaces de ofrecer ideas y perspectivas nuevas. Ellos son los motores del desarrollo económico de un país, por lo que desaprovechar este potencial es una pérdida económica.

1.2 ENCUESTAS SOBRE LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO

Las restricciones que actualmente existen sobre la información relativa al mercado laboral han generado una situación que ha impedido determinar satisfactoriamente el motivo por el que la transición de la escuela al trabajo entre los jóvenes de hoy sigue siendo un proceso tan largo y complicado. Por otra parte, el objetivo de mejorar las transiciones de los jóvenes es una de las prioridades políticas en un número cada vez mayor de

países. En respuesta a esta evidente brecha de información, la OIT elaboró la Encuesta sobre la Transición de la Escuela al Trabajo (SWTS, por sus siglas en inglés). La SWTS comprende dos encuestas, una para los jóvenes y otra para las empresas.

El doble enfoque nos permite generar un gran cúmulo de datos sobre las características y los vínculos con el mercado laboral de los jóvenes, así como sobre las empresas que los podrían absorber. Los datos en sí mismos no son singulares, aunque tienden a ser más exhaustivos que una típica encuesta de empleo. Lo que sí es singular con relación a la SWTS es:

- 1) El desarrollo de indicadores que definen las etapas de la transición y la calidad de la transición.
- 2) La aplicación del "trabajo decente" como concepto que debe integrarse al marco analítico construido alrededor de la SWTS.

En principio, los marcos analíticos asociados con la SWTS le permiten al usuario evaluar las características de los jóvenes que aún están en la escuela, los que están empleados o que trabajan por cuenta propia y los que están desempleados o fuera del mercado laboral por razones distintas de los estudios a tiempo completo. Luego, los resultados de la encuesta se usan para estimar:

- 1) El número de jóvenes que han completado su transición hacia un empleo estable o satisfactorio
- 2) Aquellos que todavía se hallan en la transición
- 3) El número de jóvenes que aún no han hecho la transición ya sea porque permanecen en la escuela o porque están fuera del mercado laboral sin planes para trabajar en el futuro.

La SWTS cumple diversos propósitos:

En primer lugar, detecta en los jóvenes las características individuales que implican una desventaja en el mercado laboral. Esto, a su vez, resulta útil para la formulación de políticas dirigidas a prevenir la aparición de factores de riesgo, así como de medidas para remediar los factores que afectan negativamente la transición hacia el trabajo decente.

En segundo lugar, identifica las características de la demanda de trabajo juvenil que ayudan a determinar los desajustes que pueden ser abordados por las políticas públicas.

En tercer lugar, en aquellos países en los que el sistema de información sobre el mercado laboral no está desarrollado, sirve como instrumento para generar datos confiables para la formulación de políticas y para el seguimiento del avance hacia el logro del ODM 1. En los países donde el sistema de información sobre mercados laborales está razonablemente desarrollado, la encuesta ayuda a arrojar luz sobre áreas usualmente no captadas por las encuestas de hogares, tales como las condiciones de trabajo, salarios e ingresos de los jóvenes, participación en la economía informal, acceso a productos financieros y dificultades experimentadas por jóvenes en la gestión de sus propias empresas.

Finalmente, proporciona a los gobiernos, a los interlocutores sociales y a la comunidad de donantes, información sobre las áreas de empleo juvenil que requieren la atención más urgente.

1.3 CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Definir la transición de la escuela al trabajo es un asunto que requiere una cuidadosa consideración puesto que la definición es la que determina la interpretación. La mayoría de los estudios define la transición como la cantidad de tiempo que transcurre entre la salida de la etapa educativa (sea por haberse graduarse o por haber abandonado los estudios sin completarlos) y el primer ingreso a un empleo estable. Pero ¿qué significa exactamente "empleo estable"? La definición del término y la posterior medición de la transición varían de un estudio a otro y de país a país. Algunos estudios establecen como punto de finalización el primer momento de empleo en cualquier tipo de trabajo y otros aplican elementos cualitativos como el primer trabajo estable (medido por el tipo de contrato).

La SWTS de la OIT se diseñó de tal manera que aplica una definición más estricta de "empleo estable" que la que se suele usar. A partir de la premisa que una persona no ha "terminado la transición" hasta no haberse establecido en un puesto de trabajo que cumpla con un criterio muy básico de "decencia", concretamente una permanencia que le proporcione al trabajador una sensación de seguridad (por ejemplo, un contrato permanente), o un puesto de trabajo con el que el trabajador se sienta personalmente satisfecho, la OIT está introduciendo un nuevo elemento de calidad a la definición estándar de transición de la escuela al trabajo.

2. OBJETIVOS DE LA ENCUESTA SOBRE LA TRANSICIÓN DE LA ESCUELA AL TRABAJO EN PERÚ

En el marco del proyecto "Work4Youth" de la OIT y la Fundación MasterCard (organización asociada) y el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) de Perú llevará a cabo una SWTS para recabar y analizar información sobre los diversos retos que influyen en los jóvenes de ambos sexos mientras se hallan en plena transición hacia la vida laboral. En este proceso se le dará especial atención a las diferencias de género. La presentación y difusión de la información incluirá un informe nacional y un taller nacional e influirá directamente en la formulación de políticas y el desarrollo de programas.

Desde 1996, el INEI realiza periódicamente una encuesta de empleo. A partir de esta encuesta trimestral se obtienen estadísticas relativas a los jóvenes comprendidos entre los 15 y 29 años, pero por lo general las tabulaciones suelen hacerse solo para indicadores estándar, como las tasas de participación en la población activa, la relación entre población y empleo y los índices de desempleo. Si bien sería posible tabular algunos indicadores adicionales a partir del conjunto de datos existentes (por ejemplo, la situación del empleo de jóvenes y los índices de desempleo en jóvenes por nivel educativo completado), sigue habiendo un vacío de información en el área de la transición de los jóvenes al mercado laboral y una dificultad para identificar las características de aquellos jóvenes que han logrado una transición 'más fácil'. La SWTS llenaría este vacío de información.

3. CUESTIONES TÉCNICAS

3.1 APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES SOBRE ESTADÍSTICA

Al desarrollar los conceptos y definiciones básicos de la SWTS 2012 se deberán incorporar, en la medida de lo posible, las normas internacionales referidas a la aplicación de las resoluciones y directrices adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET). Estos instrumentos proporcionan directrices detalladas sobre marcos conceptuales, definiciones operacionales y metodologías de medición para producir y difundir las diversas estadísticas laborales. Su propósito es proporcionar la guía necesaria a los países que deseen desarrollar o revisar sus programas nacionales de estadísticas laborales así como mejorar las posibilidades de comparación de los datos a escala internacional.

3.2 DETALLES DE LA EJECUCIÓN, DISEÑO MUESTRAL Y DESGLOSE DE LAS ESTIMACIONES

La SWTS se llevará a cabo como una encuesta independiente del 1 de Noviembre al 15 de Diciembre de 2012. El tamaño de la muestra será equivalente a aproximadamente 1,665 hogares para captar a 2,498 jóvenes. En cada hogar se entrevistará, usando el cuestionario de la SWTS, a todas las personas que tengan entre 15 y 29 años. El nivel de desglose requerido para la SWTS es por sexo y por área geográfica general (Urbana).

El objetivo de la SWTS 2012 será, en la medida de lo posible, proporcionar estimaciones confiables de las estadísticas de empleo juvenil, incluyendo las etapas de transición (véanse los cuadros de resultados previstos en el Apéndice 1. Las estimaciones se deberán verificar para detectar errores de muestreo.

El INEI adaptará el cuestionario de la SWTS y diseñará un Manual del Encuestador en colaboración con el equipo Work4Youth de la OIT.

4. RESULTADOS PREVISTOS DE LA ENCUESTA

- 4.1 El INEI ejecutará la SWTS en 2012, con una muestra de 1,665 Viviendas, usando una muestra representativa de la población joven entre las edades de 15 y 29 años.
- 4.2 El INEI proporcionará cuadros de resultados que deberán incluirse en un informe, Transición de la escuela al trabajo de los jóvenes, desglosados por nivel geográfico (Urbano) y por sexo, de acuerdo con el error de muestreo pertinente, tal como se mencionan en el Apéndice 1.
- 4.3 Para facilitar investigaciones adicionales el INEI deberá entregar a la OIT, libre de costo, el conjunto completo de los datos y la documentación de la encuesta de 2012 (tres copias).

5 DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS

Específicamente, se espera que el INEI lleve a cabo las siguientes tareas para la SWTS 2012:

- 5.1 En consulta con la OIT, el INEI deberá adaptar la metodología para la SWTS, según lo describe la OIT en su Encuesta sobre la transición de la escuela al trabajo: Una guía metodológica (Ginebra, OIT, 2009), basada en un mínimo de 2,498 jóvenes en 1,665 hogares, usando una muestra representativa de la población joven entre los 15 y 29 años.
- 5.2 En consulta con la OIT, el INEI deberá elaborar el marco muestral y llevar a cabo el diseño de la encuesta. Además, se revisará el proyecto de cuestionario y se elaborarán los formularios de listados y los manuales para la formación de los supervisores y encuestadores a fin de facilitar y asegurar la armonización del trabajo de recolección y procesamiento de los datos. Las preguntas que se consideren delicadas en el contexto nacional podrán discutirse con la OIT para su eliminación.
- 5.3 Con la asistencia de la OIT, el INEI deberá adaptar el Plan de Tabulación proporcionado por la OIT para que el cuestionario contenga las variables necesarias para el análisis y generación de tabulados.
- 5.4 Se deberán tomar las medidas pertinentes para la capacitación y adiestramiento de los coordinadores/instructores principales, supervisores y encuestadores que participarán en la recolección de datos de la encuesta de acuerdo al Plan de Capacitación. El INEI deberá involucrar a la OIT en dicha actividad de formación, pero los costos de participación de la OIT en la formación correrán por cuenta de la OIT.
- 5.5 El INEI deberá mantener regularmente informada a la OIT sobre la situación y el Avance de la realización de las encuestas.

PRODUCTOS:

- 5.6 Con plazo hasta el **10 de Septiembre de 2012**, el INEI presentará a la OIT una copia de lo siguiente: el Cuestionario Adaptado de la SWTS y el Manual del Encuestador para su aplicación en la Prueba Piloto de la Operación de Campo.
- 5.7 Con plazo hasta el **9 de Octubre de 2012**, el INEI presentará a la OIT una copia de lo siguiente: (i) un informe resumido sobre los resultados de la Prueba Piloto de las preguntas de la encuesta acordadas junto con información sobre el estado de los preparativos para las operaciones de recolección de datos en el campo y (ii) el Informe del Marco Muestral para la Operación de Campo que contiene la muestra de los hogares.
- 5.8 Con plazo hasta el **15 de Octubre**, el INEI presentará a la OIT una copia de lo siguiente: Cuestionario Definitivo y el Manual del Encuestador definitivo, así como el Plan de capacitación para coordinadores, supervisores y encuestadores y el Plan de la Operación de Campo de la Encuesta.
- 5.9 Con plazo hasta el **20 de Noviembre de 2012**, el INEI presentará a la OIT, una copia de lo siguiente: un informe de mitad de periodo sobre las primeras dos semanas de las operaciones de recolección de datos y las dificultades encontradas durante el proceso y el Plan de Tabulados de la Encuesta adaptado para el informe final de la SWTS 2012.
- 5.10 El INEI deberá tomar las medidas necesarias para la edición y codificación de los cuestionarios, el ingreso, la consistencia de información y la preparación de cuadros de acuerdo con los planes de tabulación aprobados. Con plazo hasta el **30 de Enero de 2013** deberá completar el procesamiento de datos para la producción de cuadros. Los cuadros de resultados en Excel del Plan de Tabulados serán entregados a la OIT en esta fecha, así como una copia de la base de datos sin procesar con la documentación necesaria.
- 5.11 Con plazo hasta el **8 de Febrero de 2012**, el INEI deberá proporcionar a la OIT dos copias en CD's de la base de datos validada con la documentación pertinente. La documentación entregada según los productos serán enviados adicionalmente vía correo electrónico en archivos de formato PDF.

6 CALIFICACIONES Y EXPERIENCIA PROFESIONALES



TÉRMINOS Y CONDICIONES PARA LA CONTRATACION DE SERVICIOS
(Rev. Abril 2007)

1. CONDICIONES GENERALES

- 1.1. En las presentes Condiciones para la Contratación de Servicios:
- el término «Contratista» sustituye a cualquier otro término que haya podido utilizarse en el documento contractual precedente para designar a la parte que celebra el Contrato con la OIT;
 - el término «Contrato» se refiere al acuerdo contractual, independientemente de cualquier otra denominación que se le haya dado en la parte precedente.
 - el término «Gobierno» se refiere al Gobierno del país al que concierne el proyecto;
 - el término «Donante» se refiere a la institución que financia el proyecto.
- 1.2. A los efectos del Contrato, el Contratista deberá tener la condición jurídica de Contratista independiente.
- 1.3. La OIT mantendrá el control general de las actividades llevadas a cabo por el Contratista para la realización del Trabajo y supervisará su ejecución y la conformidad con las condiciones contractuales.
- 1.4. El Contratista garantizará a los funcionarios de la OIT el libre acceso en todo momento a todos los lugares en los que se esté llevando a cabo el Trabajo y pondrá a su disposición todos los documentos pertinentes.
- 1.5. El Contratista informará inmediatamente a la OIT por escrito de cualquier problema que pueda poner en peligro la ejecución del Contrato.
- 1.6. El Contratista no delegará en otros, ni total ni parcialmente, el cumplimiento de sus obligaciones en virtud del Contrato.
- 1.7. El Contratista se conformará a todas las leyes y reglamentos aplicables del país o países a los que concierne el Contrato.
- 1.8. Las comunicaciones sobre asuntos relacionados con el texto del Contrato o su interpretación, o con cualquier aspecto jurídico relativo al mismo deberán dirigirse a:
- Oficina Internacional del Trabajo
PROCUREMENT
4 Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22,
Suiza
Fax: (41) (22) 799 85 29
Teléfono: (41) (22) 799 76 02
E-mail: procurement@ilo.org
Telex: 415 647 ILO CH
- 1.9. El idioma que se utilizará para todas las comunicaciones entre las partes será el español.

2. CLAUSULAS LABORALES

- 2.1. El Contratista deberá respetar las normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. En particular, el Contratista deberá respetar en toda circunstancia los principios básicos de dichas normas, a saber:
- a) el libre ejercicio del derecho de los trabajadores, sin distinción, a sindicarse y a promover y defender sus intereses, así como la protección de los trabajadores que ejercen el derecho de sindicación;
 - b) la prohibición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - c) la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor;
 - d) la prohibición del empleo de niños menores de 14 (catorce) años o menores de la edad mínima de admisión al empleo permitida por la ley en el país en que el Trabajo se lleva a cabo, o que no hayan alcanzado la edad en que finaliza la escolaridad obligatoria en dicho país, si ésta es más elevada;
 - e) la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social.
- 2.2. El Contratista se asegurará de que se pague directamente a los trabajadores de que se trate la totalidad de su salario en moneda de curso legal.
- 2.3. El Contratista habrá de garantizar que los salarios de su personal, sus horas de trabajo y las demás condiciones laborales, incluida la seguridad social, sean por lo menos equivalentes a las establecidas para un trabajo de la misma índole en la rama de actividad o la industria de que se trate en la zona en que se lleva a cabo el Trabajo.

3. PERSONAL

- 3.1. Las personas empleadas por el Contratista (en lo sucesivo «el Personal») no son funcionarios de la OIT ni están sujetas al Estatuto del Personal de la OIT. Por consiguiente, el Contratista asumirá con todos los gastos relativos al Personal, con inclusión de las prestaciones, los seguros, los gastos de viaje, el transporte local, etc.
- 3.2. El Contratista asegurará al Personal contra los riesgos siguientes:
- a) enfermedad, lesiones y muerte;
 - b) incapacidad para trabajar debido a una enfermedad o un accidente ocurridos durante

las horas de trabajo habituales o fuera de dichas horas.

El tiempo perdido como consecuencia de los incisos a) o b) que preceden o de ambos no será imputable a la OIT.

- 3.3. El Contratista reemplazará a cualquier miembro del Personal que, en opinión de la OIT, ponga en peligro la ejecución correcta y puntual del Trabajo, o que cometa una infracción grave contra las leyes o la reglamentación del país.
- 3.4. El Contratista será plenamente responsable de los actos o las omisiones del Personal. Se asegurará de que el Personal respete todas las leyes y la reglamentación aplicables del país de que se trate y asumirá la responsabilidad por las consecuencias de cualquier acción del Personal que pueda repercutir negativamente en la OIT o en su relación con el Gobierno o cualquier otra institución.

4. MODIFICACIONES

- 4.1. La OIT podrá, en cualquier momento, modificar el alcance general del Trabajo por medio de una comunicación escrita dirigida al Contratista.
- 4.2. Si alguna de esas modificaciones supone un aumento o una disminución del costo parcial o total del Trabajo o del tiempo previsto para realizarlo, se procederá a un ajuste equitativo del precio convenido o del calendario, o de ambos, y se enmendará el Contrato en consecuencia.
- 4.3. Toda reclamación de ajuste en virtud del párrafo 4.2 que precede deberá presentarse en un plazo de 30 (treinta) días a partir de la fecha de recepción de la orden de modificación de la OIT.

5. MODIFICACIONES DEL CONTRATO

- 5.1. Toda modificación del Contrato distinta de las especificadas en el artículo 4 que precede deberá efectuarse por medio de una enmienda al mismo acordada por escrito entre las partes.

6. RESCISION DEL CONTRATO

- 6.1. La OIT puede, sin la autorización de un tribunal ni cualquier otro tipo de autorización y sin perjuicio de cualquier otra reparación, rescindir el Contrato, en su totalidad o en parte mediante notificación por escrito al Contratista, en los casos siguientes:
 - a) si el Contratista no realiza el Trabajo, en su totalidad o en parte, en los plazos especificados o no cumple cualquier otra obligación contractual y no rectifica dicho incumplimiento en un plazo de 20 (veinte) días a partir de la recepción de una notificación por escrito de la OIT. Este derecho a rescindir el Contrato puede derivarse de condiciones que no constituyan un incumplimiento fundamental del Contrato, o
 - b) si el Contratista se declara en quiebra queda de otro modo insolvente, o
 - c) si el Contratista es declarado persona no grata por el Gobierno, o

- d) si el Gobierno o el Donante dan por terminado el proyecto antes de la fecha prevista.

En los casos de rescisión parcial, el Contratista seguirá dando cumplimiento a las partes del Contrato que no hayan sido rescindidas.

- 6.2. El Contratista puede rescindir el Contrato enviando un aviso de incumplimiento a la OIT en los casos siguientes:

- a) si la OIT no realiza los pagos debidos en virtud del Contrato y no rectifica la situación en un plazo de 50 (cincuenta) días después de recibir el aviso de incumplimiento enviado por el Contratista, o
- b) si la OIT no cumple sus obligaciones contractuales de modo que no sea razonable que el Contratista prosiga la ejecución del Trabajo, y si no rectifica esa situación en un plazo de 50 (cincuenta) días después de recibir el aviso de incumplimiento enviado por el Contratista.

- 6.3. Si la OIT rescinde el Contrato en virtud del párrafo 6.1, incisos a) a c) que preceden, podrá contratar, en los términos y modalidades que juzgue adecuados, trabajos o servicios similares a los no realizados o prestados y el Contratista será responsable de todo costo en exceso o perjuicio causado a la OIT por el incumplimiento de sus obligaciones. La OIT se reserva el derecho de deducir de las sumas adeudadas los gastos en los que haya incurrido en relación con la rescisión del Contrato o la sustitución del Contratista, o ambas situaciones.
- 6.4. En los casos en que el Contrato se rescinda total o parcialmente con arreglo al párrafo 6.1 que precede, el Contratista no tendrá derecho a indemnización alguna por parte de la OIT, a excepción de las sumas adeudadas por los trabajos realizados o los servicios prestados, o ambos, con plena satisfacción de la OIT.
- 6.5. La rescisión del Contrato en cualquier caso no deberá menoscabar ni afectar los derechos adquiridos ni las reclamaciones y las responsabilidades de cada una de las partes en el mismo.

7. DERECHOS DE AUTOR

- 7.1. Los derechos de autor que se deriven del Trabajo que ha de realizarse en virtud del Contrato corresponderán exclusivamente a la Organización Internacional del Trabajo, incluidos, sin limitación alguna, los derechos de utilización, publicación, venta o distribución privada o pública, de cualquier aspecto o parte del mismo.
- 7.2. El Contratista eximirá a la OIT, a sus empleados y a sus agentes de toda responsabilidad que se derive del uso o la trasgresión por parte del Contratista o en su nombre de cualquier derecho de autor, patente, marca comercial u otros derechos personales o de empresas o asociaciones en relación con el Contrato.

8. RESPONSABILIDAD

- 8.1. El Contratista se compromete a indemnizar y a eximir a la OIT de toda responsabilidad ante cualquier reclamación, demanda, pleito,

sentencia, daño o pérdida, incluyendo los costos, honorarios y gastos relacionados con los mismos, que se deriven de:

- a) cualquier lesión sufrida por el Personal o por terceros, incluida la muerte;
- b) cualquier pérdida, daño o destrucción de bienes pertenecientes al Contratista o a terceros que resulten de la ejecución del Trabajo especificado en el Contrato o estén de alguna manera relacionados con la misma.

9. CONFIDENCIALIDAD

- 9.1. Mientras realiza el Trabajo o con posterioridad, el Contratista no deberá utilizar de manera perjudicial o incompatible con los intereses de la OIT la información de carácter reservado o confidencial que pueda llegar a su conocimiento en relación con la ejecución del Contrato.

10. PRIVILEGIOS E INMUNIDADES

- 10.1. Ningún asunto que figure en el Contrato o esté relacionado con el mismo podrá interpretarse como una renuncia a alguno de los privilegios e inmunidades de la Organización Internacional del Trabajo.

11. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

- 11.1. La OIT y el Contratista deberán hacer todos los esfuerzos posibles para resolver amistosamente por medio de negociaciones oficiosas directas cualquier desacuerdo o controversia que pueda surgir entre ellos en el marco del Contrato o en relación con el mismo.
- 11.2. Toda controversia o disputa o toda reclamación que pueda surgir como consecuencia del Contrato o esté relacionada con el mismo, o con el incumplimiento, la cancelación o la invalidez del mismo que no pueda resolverse por mutuo acuerdo en un plazo de 60 (sesenta) días, deberá ser resuelta por medio del arbitraje de conformidad con las Reglas de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI) actualmente en vigor.
- 11.3. El número de árbitros será de 3 (tres).
- 11.4. Cada parte designará a 1 (un) árbitro. Los dos árbitros así designados elegirán al tercero, que actuará como presidente del tribunal.
- 11.5. Si en el plazo de 30 (treinta) días tras su designación los dos árbitros no han llegado a un acuerdo con respecto a la elección del árbitro presidente, éste será designado por la Cámara de Comercio Internacional de París.
- 11.6. El lugar del arbitraje será Ginebra.
- 11.7. El idioma que se utilizará en los procedimientos arbitrales será el español.

12. EXENCIONES

- 12.1. No podrá responsabilizarse a una parte por el incumplimiento de cualquiera de sus obligaciones si dicha parte demuestra que el incumplimiento se debió a un impedimento fuera de su control que hizo imposible el cumplimiento de dichas

obligaciones y que no podía esperarse razonablemente que dicho impedimento fuera tenido en cuenta en el momento de la firma del Contrato ni que se hubiese evitado o superado el impedimento o sus consecuencias.

- 12.2. En caso de incapacidad parcial para cumplir las obligaciones contractuales, las partes proseguirán el cumplimiento de las mismas en la medida en que sea razonablemente posible por todos los medios legítimos que tengan a su disposición.
- 12.3. La parte que incurra en incumplimiento deberá notificar inmediatamente a la otra parte especificando cuáles son las obligaciones a las que se ve impedido de dar cumplimiento y dando asimismo una estimación del período durante el cual es probable que esa situación subsista y siga impidiéndole cumplir con dichas obligaciones. Si la otra parte no recibe la notificación dentro de un plazo razonable a partir del momento en que la parte que incurre en incumplimiento haya tomado o haya debido tomar conocimiento del impedimento, esta última será responsable de los daños y perjuicios derivados del no envío de dicha notificación, excepto cuando tampoco sea posible la transmisión de notificaciones debido al impedimento.
- 12.4. La exención prevista en la presente cláusula de los Términos y condiciones sólo es aplicable durante el período en que exista el impedimento.
- 12.5. En los casos en que el impedimento persista durante más de 4 (cuatro) meses, cualquiera de las partes tendrá derecho a cancelar, sin tener que pagar ningún tipo de indemnización, las obligaciones que no pueda cumplir debido al impedimento, y deberá notificar en consecuencia a la otra parte.

13. FRAUDE O CORRUPCION

13.1 La Oficina espera que los participantes en sus procedimientos de licitación observen los más altos estándares éticos durante el proceso de adjudicación y/o la ejecución de los contratos.

13.2 A tal fin, la Oficina:

(a) ha proporcionado las definiciones de los siguientes términos:

(i) se entiende por "prácticas corruptas" toda oferta, suministro, aceptación o solicitud, directa o indirecta, de cualquier ventaja, con el fin de influenciar las acciones de un funcionario en el proceso de adjudicación y/o la ejecución de un contrato;

(ii) se entiende por "prácticas fraudulentas" la presentación falsa de los hechos, o la falta de mención de determinados hechos, con el fin de influir en el proceso de adjudicación y/o la ejecución de un contrato;

(iii) se entiende por "prácticas colusorias" cualquier conducta o acuerdo entre dos o más oferentes, cuyo objetivo es fijar los precios a un nivel artificial o de manera no competitiva;

(iv) se entiende por "prácticas coercitivas" el uso o la amenaza de la coacción, directa o indirecta, en lo que respecta a las personas o a sus bienes, con el fin de influir en el resultado del proceso de adjudicación y/o la ejecución de un contrato;

(b) rechazará cualquier oferta, si se demuestra que el oferente que ha presentado la oferta ganadora, directa o indirectamente, ha empleado prácticas corruptas, fraudulentas, colusorias o coercitivas con respecto a la oferta de que se trate;

(c) sancionará a una empresa o un individuo, descalificándolos por un período determinado o indeterminado de participar en los procedimientos de licitación de la Oficina, si se demuestra que la empresa o el individuo, directa o indirectamente, ha empleado prácticas corruptas, fraudulentas, colusorias o coercitivas con respecto a los procedimientos de licitación o la adjudicación de un contrato;

(d) se reserva el derecho de solicitar a los participantes en los procedimientos de licitación, y a sus contratistas, proveedores y consultores, a autorizar el acceso a sus cuentas, registros y otros documentos relacionados con la presentación de las ofertas, así como a los contratos, de modo que, en caso necesario, sean examinados por uno o más auditores debidamente designados por la Oficina.

CUADROS DE RESULTADOS

- Características de la muestra por sexo, grupo etario, ubicación geográfica, estado civil, nivel educativo y condición laboral actual
- Indicadores económicos clave
- Población activa, empleo, desempleo (cifras e índices; total en edad de trabajar, con cobertura nacional)
- Población, por nivel educativo y sexo
- Población empleada, por sector económico (nacional)
- Población empleada, por ocupación (nacional)
- Distribución de jóvenes, por condición laboral
- Distribución de jóvenes que no reciben enseñanza formal, por condición laboral
- Características del hogar: tamaño promedio del hogar y número de hermanos
- Nivel de educación de los jóvenes, por condición laboral
- Nivel de educación de las madres y los padres de los jóvenes (distribución de los niveles educativos de madres/padres como % del total)
- Nivel de educación del encuestado en comparación con el de los padres
- Proporción de jóvenes que abandonan los estudios prematuramente y motivos del abandono escolar
- Principales metas personales de los jóvenes encuestados, por condición laboral actual
- Empleados, por sector
- Empleados, por condición
- Empleados, por ocupación
- Proporción de trabajadores en empleos informales
- Empleados, por tipo de contrato y promedio de horas usualmente trabajadas por semana
- Acceso a beneficios/derechos (proporción de jóvenes trabajadores asalariados)
- Trabajadores por cuenta propia, por motivo del trabajo por cuenta propia
- Desempleados, por actividad de búsqueda de empleo
- Desempleados, por duración de la búsqueda de empleo
- Desempleados, por tipo de empleo buscado (agrupados por nivel de preparación general exigido)
- Desempleados, por obstáculo principal para encontrar empleo
- Proporción de jóvenes desempleados que rechazaron un trabajo y motivo del rechazo
- Proporción de jóvenes empleados que rechazaron un trabajo y motivo del rechazo
- Jóvenes en inactividad, por motivo de la inactividad
- Jóvenes en inactividad, por planes de trabajar en el futuro

Etapas de la transición

- Distribución de la población de jóvenes, por etapa de la transición
- Etapa de la transición, por nivel educativo
- Etapa de la transición, por ingreso promedio mensual del hogar
- Jóvenes que aún no han empezado su transición, por subcategoría ("en la escuela" o "inactivo sin planes de trabajar en el futuro")
- Jóvenes en transición, por subcategoría (empleados en un puesto de trabajo temporal e insatisfactorio, trabajador asalariado sin contrato, trabajador por cuenta propia e insatisfecho, desempleado, inactivo con el objetivo de trabajar más adelante)
- Etapa de la transición de jóvenes que ya han iniciado la transición (transición terminada y en transición)
- Jóvenes que han terminado la transición, por subcategoría (en un empleo regular y satisfactorio, en un empleo regular pero insatisfactorio, en un empleo temporal pero satisfactorio, trabajador por cuenta propia y satisfecho)
- Jóvenes en transición, por subcategoría y método de búsqueda de empleo
- Jóvenes en transición con empleo temporal o insatisfactorio, con planes de cambiar de empleo y motivo
- Distribución de jóvenes que han terminado la transición, por vía de transición (cuadros por nivel educativo, por ocupación, por sector, por condición, por empleo formal/informal, por método de búsqueda de empleo)
- Duración promedio de la transición en jóvenes que han terminado la transición
- Duración promedio actual de la transición en jóvenes aún en transición

El contratista deberá estar dedicado primordialmente al trabajo de recolección, procesamiento, compilación, análisis y difusión de datos estadísticos a escala nacional. Deberá tener varios años de experiencia en cada una de estas tareas relacionadas con un amplio espectro de estadísticas económicas y sociales.

El contratista deberá tener oficinas establecidas en todo el país con personal estadístico técnicamente cualificado. El contratista deberá tener un sólido conocimiento de las normas internacionales en materia de estadísticas laborales y experiencia en la organización y ejecución a escala nacional de encuestas de muestreo, incluyendo la presentación de informes sobre sus hallazgos. También es requisito tener experiencia previa en estadísticas de empleo, en recolección y análisis de datos, y en la preparación de informes basados en el análisis.

Otros cuadros que se podrían incluir:

1. Distribución de jóvenes, por estado civil
2. Distribución de jóvenes casados, por edad promedio al contraer matrimonio por primera vez
3. Proporción de jóvenes que se mudaron de su residencia original, por zona de la residencia previa y motivo de la mudanza
4. Distribución de la población de mujeres jóvenes no estudiantes, por condición laboral actual
5. Método de búsqueda de empleo, por jóvenes empleados, desempleados y en la escuela
6. Proporción de jóvenes empleados, por afiliación al sindicato
7. Distribución de jóvenes empleados, por tamaño de la empresa
8. Distribución de jóvenes empleados, por ingreso mensual y características de su trayectoria
9. Distribución de jóvenes empleados, por duración de su ocupación actual
10. Distribución de jóvenes empleados, por tasa de solicitud de un puesto de trabajo y tasa de entrevista
11. Distribución de jóvenes empleados inscritos en los servicios públicos de empleo (SPE), por tipo de asistencia recibida
12. Distribución de jóvenes empleados con contrato, por tipo de contrato
13. Distribución de jóvenes empleados, por grado de satisfacción con el trabajo actual
14. Distribución de jóvenes empleados, por formación orientada al empleo recibida
15. Distribución de jóvenes que trabajan por cuenta propia, por características de su trayectoria
16. Distribución de jóvenes que trabajan por cuenta propia, por duración de la actividad empresarial
17. Distribución de jóvenes que trabajan por cuenta propia, por problemas en la gestión de la empresa
18. Distribución de jóvenes desempleados, por duración del desempleo y características de su trayectoria
19. Distribución de desempleados inscritos en el SPE, por tipo de asistencia recibida
20. Distribución de desempleados, por tasa de solicitud de un puesto de trabajo y tasa de entrevista
21. Distribución de desempleados, por obstáculo principal para encontrar un puesto de trabajo
22. Distribución de desempleados, por calificación de la importancia de su nivel académico
23. Distribución de jóvenes que aún están en la escuela, por expectativa del nivel educativo más alto y campo educativo preferido
24. Distribución de jóvenes que aún están en la escuela y que empezaron a buscar empleo, por método de búsqueda de empleo