

**SERVICIOS DE PERSONAL CEDIDO A TRAVÉS DE UNA EMPRESA DE TRABAJO  
TEMPORAL PARA EL CIRCUITO MADRID Y EL GRAN PREMIO DE F1**

**EXP.: 26/078 – 2000028147**

**-. RESPUESTAS A CONSULTAS Y ACLARACIONES.-**

### **CONSULTAS REALIZADAS**

Les informamos de las consultas realizadas por las empresas interesadas y de las respuestas facilitadas por IFEMA MADRID, relacionadas con el expediente de referencia:

- Queríamos formular una serie de dudas que nos han surgido tras la lectura de los documentos. La primera de ellas es por la uniformidad, ¿todos los perfiles, además de los EPIS necesitan una uniformidad específica? En caso afirmativo, ¿tenemos que idear nosotros la propuesta de uniformidad? La segunda de ellas sería ¿desde qué fecha hay que considerar el alta del responsable del contrato y los técnicos de gestión para la preparación previa? y ¿hasta qué fecha consideramos para el cierre del proyecto?

Respuesta IFEMA: Todavía se están definiendo las necesidades de uniformidad y se trasladarán una vez decididas definitivamente. La línea de uniformidad se definirá por IFEMA MADRID, si bien resulta muy probable que finalmente la uniformidad de las personas que acudan al evento y días previos (montaje) se acabe facilitando por IFEMA MADRID para cuidar la homogeneidad de las mismas y la imagen institucional, limitado a los 7 días previos al evento y durante el propio evento. Antes de dicha fecha no será necesaria ninguna uniformidad concreta, con independencia de la utilización de los preceptivos EPIS.

A los efectos de esta licitación, debe distinguirse entre la adscripción efectiva al contrato del responsable y de los técnicos de gestión, y su presencia física in situ en IFEMA MADRID. La empresa adjudicataria debe disponer de estos medios personales con la antelación necesaria para ejecutar correctamente las fases de preparación, planificación, reclutamiento, selección y puesta a disposición, así como para cumplir los plazos parciales previstos en los pliegos. En particular, deberá tenerse en cuenta que la presentación de candidaturas y de la bolsa de reserva debe realizarse al menos 25 días naturales antes del inicio de la actividad requerida, y que, conforme a la planificación estimada del expediente, existen perfiles cuya necesidad puede anticiparse hasta 40 días. Por ello, el responsable del contrato y los técnicos de gestión deberán estar operativos con anterioridad suficiente a esos hitos, en el momento que el licitador organice y justifique en su oferta como necesario para garantizar el correcto cumplimiento del servicio.

En cuanto a la presencia in situ, el equipo deberá estar desplegado durante las fases de preparación y montaje, celebración del evento, desmontaje y periodo posterior, ajustando su dimensionamiento a las necesidades concretas del servicio.

Deberá cubrir, al menos, el periodo de puesta a disposición de los perfiles (siendo el de mayor antelación 40 días, el equipo in situ debe estar unos días antes, lo que deberá explicarse y razonarse en la oferta) y hasta el desmontaje del evento, lo que ocurrirá

aproximadamente una semana después de la celebración de la carrera principal del evento (13 de septiembre de 2026).

- Cuando en pliegos se establece para el cálculo del presupuesto 33 y 40 días para los Técnicos A y los Técnicos B respectivamente, ¿se refieren a un contrato de 33 días naturales de duración, o por el contrario es un contrato que abarca ese número de días laborales, más los correspondientes descansos semanales y festivos, es decir de 33 y 40 días efectivos de trabajo? El cálculo del coste/día reflejado en pliegos se realiza dividiendo el salario bruto anual entre 365 días. De esto se infiere que es un contrato laboral de 33 días naturales. En caso contrario estaría privándose del pago proporcional de los descansos y libranzas obligatorios en toda jornada laboral, ya que en 33/40 días naturales suele haber entre 9 y 11 días no laborables, y ello sin contar posibles festivos. Si el cálculo fuera sobre jornadas laborales efectivas se correspondería con el salario bruto anual dividido por 1633 horas de convenio y multiplicado por 7 horas diarias de cada jornada laboral, dato que no coincide con los cálculos del pliego. ¿Es correcto que estamos hablando de un contrato de 33/40 días naturales de duración, como indica la aritmética?

Respuesta IFEMA: Son 33 y 40 días naturales de duración para los Técnicos A y los Técnicos B respectivamente.

- Con el fin de garantizar la correcta elaboración de nuestra propuesta técnica y económica detallamos nuestras consultas: Uniformidad: En relación con la obligación de la ETT de proporcionar la uniformidad necesaria para el correcto desarrollo del servicio, y dado que este concepto se engloba dentro de una partida fija de gasto, nos gustaría conocer previamente: 1. Detalle de prendas por perfil: ¿Podría IFEMA detallar la composición del uniforme adecuado para cada una de las tipologías de personal (Técnicos A, B, C y D)? Específicamente, interesa conocer si para los Técnicos A (Hospitality) se requiere vestimenta de corte ejecutivo (traje, americana, calzado formal) o si se optará por una línea corporativa tipo polo/pantalón técnico similar a los perfiles operativos. 2. Calzado de seguridad vs. Calzado de imagen: Para los Técnicos B (Montaje) y Técnicos C (Accesos), ¿se requiere calzado con certificación de seguridad (punta reforzada/antideslizante) o se priorizará el calzado cómodo de estética uniforme (deportiva negra/zapato cómodo)? 3. Elementos de Identificación y Marca: ¿La uniformidad debe ser neutra (sin logos de la ETT) o IFEMA proporcionará parches/distintivos específicos del evento (GP F1 / Mading) para ser incorporados por la ETT en las prendas? 4. Reposición y Lavandería: Dado que el evento se desarrolla en jornadas intensivas, ¿existe un estándar mínimo de dotación por trabajador (ej. 2 polos, 1 pantalón) para garantizar la higiene y presencia, o queda a criterio de la ETT siempre que se asegure la imagen institucional? 5. Prendas de Exterior: Teniendo en cuenta que parte del servicio se realiza en exteriores, ¿se debe contemplar en el presupuesto inicial prendas impermeables como ejemplo coordinadas para todo el personal?

Respuesta IFEMA: Todavía se están definiendo las necesidades de uniformidad y se trasladarán una vez decididas definitivamente. La línea de uniformidad será línea corporativa tipo polo/pantalón técnico similar a los perfiles operativos. El número de prendas se definirá también en cuanto se ultimen las necesidades de uniformidad. En cualquier caso, resulta muy probable que finalmente la uniformidad de las personas que acudan al evento y días previos se acabe facilitando por IFEMA MADRID para cuidar la homogeneidad de las mismas y la imagen institucional, limitado a los 7 días previos al evento y durante el propio evento. Antes de dicha fecha no será necesaria ninguna uniformidad concreta, con independencia de la utilización de los preceptivos EPLs. El

calzado, que deberá ser proporcionado por la empresa adjudicataria, deberá ser de seguridad para todas las posiciones.

- Jornada laboral, turnos y retribución de nocturnidad. En relación con la ejecución del servicio y la elaboración de la oferta económica, se solicitan las siguientes aclaraciones sobre las condiciones de trabajo y distribución de jornada: 6. Cómputo de Jornada y Horas Ordinarias: A efectos de planificación, ¿podría IFEMA confirmar el número de horas de trabajo efectivo que integran la jornada completa de referencia para cada perfil según su convenio de aplicación? Asimismo, ¿cuál es el máximo de horas diarias permitidas para los servicios extraordinarios vinculados al evento? 7. Régimen de Nocturnidad: ¿Qué franja horaria define IFEMA como periodo nocturno para el personal cedido (ej. 22:00h a 06:00h)? 8. Dado que el modelo de presupuesto se basa en coste de nómina + FEE, y existen perfiles de montaje/desmontaje (Técnico B) que podrían operar de noche: ¿Cómo debe reflejarse el plus de nocturnidad en la factura? 9. Cuadrante de Turnos por Perfil: Para dimensionar correctamente el equipo de gestión (Implant) y la capacidad de reacción, ¿dispone IFEMA de una previsión estimada de turnos para los eventos de 2026? 10. El plus de nocturnidad o los pluses de festivo están dentro del precio de la jornada que nos habéis facilitado en el anexo de costes, ¿se aplicará en total o parcialmente a los trabajadores puestos a disposición? Entendemos por ejemplo que el montaje Técnicos B tendrán horario nocturno en una parte para no interferir con los entrenamientos, por ejemplo.

Respuesta IFEMA: La jornada de trabajo es de 7 horas diarias (35 horas semanales), para todos los perfiles. Otra cuestión son los diferentes (y posibles) excesos de jornada que quedan también cuantificados en la parte variable de los costes del pliego. El trabajo nocturno en IFEMA MADRID, conforme al convenio colectivo y normativa general de aplicación, es el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas. En principio no existirán trabajos nocturnos. En caso de que finalmente concurriesen, el plus de nocturnidad está regulado en el artículo 63 del vigente convenio colectivo (B.O.C.M. Núm. 146, pág. 76 y ss., de miércoles 21 de junio de 2023) y se facturaría como tal dentro del desglose de conceptos de la factura. Como indicamos, no existe en principio previsión de trabajos nocturnos para los perfiles solicitados. Los turnos establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación son de 8 a 15 horas y de 15 a 22 horas. En cualquier caso, la estimación de turnos para el evento está pendiente de definición y se comunicará debidamente al adjudicatario, debiendo éste ajustarse a lo especificado en contrato.

- Precio y la duración prevista del contrato (hasta 5 años con prórrogas): 11. Mecanismo de Revisión de Precios por Cambios Normativos: Dado que el presupuesto se basa en costes de nómina según convenio, ¿cómo se procederá ante variaciones obligatorias en los costes de Seguridad Social ajenos a la ETT, tales como incrementos en el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) o cambios en las bases de cotización que puedan ocurrir durante la vigencia del contrato? 12. Actualización Salarial de Convenio: El pliego presenta un presupuesto aparentemente lineal para las anualidades. Teniendo en cuenta que el Convenio Colectivo de referencia puede sufrir actualizaciones salariales durante los próximos 4 o 5 años, ¿prevé IFEMA un mecanismo de actualización de los precios unitarios de los perfiles para garantizar que el FEE de la ETT no se vea absorbido por los incrementos salariales obligatorios? 13. Coste de Financiación: El pliego establece un pago a 60 días desde la prestación del servicio, mientras que la ETT debe cumplir con el pago de nóminas y seguros sociales de forma mensual. ¿Ha contemplado IFEMA en el presupuesto base de licitación el coste financiero que supone para el adjudicatario el adelanto de estos importes durante dos meses, o debe este coste considerarse incluido y prorrateado dentro del FEE del servicio ofertado?

Respuesta IFEMA: En relación con el Mecanismo de Revisión de Precios por Cambios Normativos:

El contrato no prevé revisión de precios periódica ni predeterminada, conforme a lo dispuesto en el apartado 3.4 y 3.5 del Cuadro de Características y en las Instrucciones Internas de Contratación de IFEMA MADRID. No obstante, la partida variable no es un precio cerrado o fijo, sino una bolsa económica que se consume en función de los costes laborales reales generados por los perfiles efectivamente puestos a disposición. Los costes de Seguridad Social, incluyendo el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) y las variaciones en las bases de cotización, forman parte de ese coste real y se reflejarán en la facturación mensual conforme a los costes reales acreditados.

Por tanto, las variaciones normativas en materia de Seguridad Social no requieren modificación contractual ni procedimiento de revisión de precios, al ser costes trasladables como parte del coste laboral real facturable. El único elemento que permanece fijo y vinculante para el adjudicatario durante toda la vigencia del contrato es el porcentaje de FEE ofertado, que no podrá superar el máximo del 10% establecido en el pliego.

En relación con una posible actualización Salarial de Convenio:

El apartado 4.4 del PPT establece expresamente que: *“al inicio del contrato, IFEMA MADRID facilitará la tabla salarial vigente. En el caso que se actualicen las tablas salariales durante la duración del contrato, será obligación de las partes adaptarse a las nuevas condiciones”*. Por tanto, si existe un mecanismo de actualización salarial, esto es, cuando el Convenio Colectivo de IFEMA MADRID se actualice, los precios de los perfiles se ajustarán a las nuevas tablas salariales resultantes. El Fee del adjudicatario se aplicará sobre esos costes laborales actualizados, por lo que no queda absorbido por las subidas salariales obligatorias.

El pliego no contempla una partida específica destinada a compensar costes financieros derivados del desfase temporal entre, de un lado, el pago mensual de nóminas y cotizaciones sociales por parte de la ETT y, de otro, el plazo de pago previsto para IFEMA MADRID. El régimen de pago del contrato establece facturación mensual y pago mediante transferencia con vencimiento a 60 días desde la fecha de realización del servicio.

Asimismo, conforme al Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, la ejecución del contrato se realiza a riesgo y ventura del contratista, y el precio del contrato comprende todos los gastos que se originen como consecuencia de su ejecución. En consecuencia, el eventual coste financiero derivado del adelanto de dichos importes forma parte del riesgo empresarial propio del contratista, sin que proceda su facturación separada ni compensación adicional posterior.

- ¿Podrían facilitarnos la fuente utilizada para el cálculo de la partida presupuestaria correspondiente a la retribución variable? Vemos que en el apartado B del punto 3.1 del Anexo I al pliego de cláusulas administrativas particulares se ha dividido el salario anual por 365 días, cuando lo habitual en trabajo temporal es hacerlo en base al número de horas contempladas en el convenio o bien por su equivalente en días laborables que serán siempre inferiores a 365, puesto que en trabajo temporal se cobra por trabajo prestado, no por día contratado. ¿Acorde a qué precepto dividen el salario anual entre 365 días? Vemos que incluyen una indemnización día que en el caso del Técnico A es de 2,90€, por lo tanto calculan 12 días de indemnización sobre el salario base/día. ¿Por qué no incluyen el coste

de las vacaciones y las pagas extras en el cálculo de la indemnización (artículo 26ET)? Esto haría que pasara de 2,90€ a 3,44€, mermando significativamente la rentabilidad de la licitación. En cuanto a las vacaciones, entendemos que el cálculo para el técnico A sería:  $31.743\text{€}/14 \text{ pagas} = 2.267,35\text{€} / \text{mes}$  (que es lo que corresponde a un mes de vacaciones). Por lo tanto,  $2.267,35\text{€}/365 \text{ días año} = 6,21\text{€}/\text{día}$ . Indican 5,20€, entendemos que el cálculo es incorrecto, incluso teniendo en cuenta 365 días en vez de las horas anuales marcadas por convenio. ¿Podrían facilitarnos el documento completo del convenio en el que se basan y revisar los cálculos que constan en el apartado B - partida correspondiente a la retribución variable del ANEXO I al pliego de cláusulas administrativas particulares?

Respuesta IFEMA: El coste indemnizatorio de los perfiles está calculado conforme al salario indicado en los pliegos para cada tipología de perfil. El coste de las vacaciones devengadas y no disfrutadas, así como de las pagas extraordinarias, está igualmente contemplado en la parte variable del pliego conforme al número de días de vacaciones contemplado en el convenio colectivo de aplicación. De esta manera, para calcular el presupuesto base de licitación, tanto de la partida fija como de la variable se ha tenido en cuenta el convenio colectivo de aplicación, que podrán consultar en el B.O.C.M. Núm. 146, de miércoles 21 de junio de 2023.

- Queríamos formular otra pregunta que hemos pensado: La parte presupuestaria correspondiente a la parte fija, ¿se vería afectada por una posible reducción de la parte variable? Es decir, ¿de la retribución fija se facturará 92.230,60€ al año independientemente de la parte variable?

Respuesta IFEMA: Tal y como se indica en el apartado 3.2 del Anexo I al Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, las partidas son independientes entre si, por lo que una hipotética reducción de la parte variable no afectaría a la retribución fija.

- ¿Hay algún puesto que realice tareas de trabajo en altura? en cuál?

Respuesta IFEMA: en principio no se realizarán trabajos en altura. No obstante, si durante la ejecución del contrato surgiera la necesidad de ejecutar alguna tarea con riesgo de altura, no podría realizarse sin la correspondiente evaluación, formación, medios preventivos y EPIs adecuados, siendo de total aplicación la normativa de PRL plenamente exigible.

- ¿Cuál es el salario de hora normal de Técnico A, B, C y D respectivamente?

Respuesta IFEMA: El SBA de los Técnicos A, B, C, y D, respectivamente, es de 31.743,0 €, 29.861,0 €, 26.824,0 € y 20.359,0 € respectivamente. El SBA/hora, conforme a la jornada anual de Convenio Colectivo (1.512 horas) es de 21,0 €, 19,7 €, 17,7 € y 13,5 €, respectivamente. Tal y como solicita la pregunta, esta parte solo incluye el salario base, no otros conceptos tales como prorrateo de pagas extraordinarias, vacaciones, indemnizaciones por fin de contrato, coste de Seguridad Social, entre otros.

- Solicitamos confirmar si el contrato previsto corresponde a una jornada parcial. En caso afirmativo, agradeceríamos que se indique el número de horas consideradas para el cálculo del salario diario. Si, por el contrario, se trata de un contrato a jornada completa, necesitamos conocer el importe del salario hora utilizado como base para dicho cálculo para cada una de las categorías.

Respuesta IFEMA: se corresponde con jornada completa. Nos remitimos a la anterior pregunta para los datos de salario base.

- En caso de que el valor de salario diario se haya calculado a jornada completa, vemos incongruencia en la tabla Horas complementarias laborables, dentro de la partida B) Partida presupuestaria correspondiente a la retribución variable, del apartado 3.- PRESUPUESTO BASE DE LICITACIÓN, VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y REVISIÓN DE PRECIO del Anexo I EXP 26 078\_signed. ¿Podrían explicar si en lugar de horas complementarias se trataría de horas extras en su lugar?

Respuesta IFEMA: Las horas complementarias se calculan con un multiplicador del 1,75 respecto del valor de la hora ordinaria conforme al convenio colectivo de aplicación.

Tomando como ejemplo el Técnico A, el valor de la hora ordinaria es 21€ (31.743€ entre las 1512 horas de jornada según Convenio Colectivo). El valor de la hora complementaria sería por tanto 36,74€ conforme indicado en el Anexo I del Pliego.

- En relación con la información indicada en la página 12 del documento "PPT EXP 26 078\_signed", agradeceríamos que se precisara el número de equipos que se prevé instalar, a fin de determinar con exactitud la cantidad de periféricos que debemos suministrar.

Respuesta IFEMA: Un máximo de 5 equipos para el equipo *in situ* (responsable del contrato y técnicos de gestión de personal).

**EL PRESENTE DOCUMENTO PASA A FORMAR PARTE INTEGRANTE DEL PLIEGO DE BASES, QUEDANDO AFECTOS EN LOS TÉRMINOS PREVISTOS EN EL CITADO PLIEGO.**

**Dirección de Compras y Logística**  
24 de Abril de 2026