

# MEMORIA ANUAL DE SOSTENIBILIDAD

*ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF)*

2022



Redacción: Marzo 2023

## Índice

<b>1. DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>2. ACERCA DE ESTA MEMORIA .....</b>	<b>6</b>
<b>2.1. OBJETIVO.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. ALCANCE Y METODOLOGÍA .....</b>	<b>7</b>
<b>2.3. PRINCIPIOS DE REPORTE .....</b>	<b>7</b>
<b>2.4. GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD .....</b>	<b>8</b>
<b>3. ACERCA DE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>14</b>
<b>3.1. RIVAMADRID.....</b>	<b>14</b>
<b>3.2. ÓRGANOS DE GOBIERNO .....</b>	<b>16</b>
<b>3.3. MARCO ESTRATÉGICO .....</b>	<b>18</b>
<b>3.4. GESTIÓN INTEGRADA .....</b>	<b>19</b>
<b>4. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) ....</b>	<b>20</b>
<b>4.1 DIMENSIÓN AMBIENTAL .....</b>	<b>23</b>
<b>4.1.1. RESIDUOS Y MATERIALES .....</b>	<b>23</b>
<b>4.1.2. ENERGÍA.....</b>	<b>26</b>
<b>4.1.3. AGUA.....</b>	<b>28</b>
<b>4.1.4. BIODIVERSIDAD .....</b>	<b>29</b>
<b>4.1.5. EMISIONES .....</b>	<b>31</b>
<b>4.1.6. EFLUENTES Y RESIDUOS .....</b>	<b>34</b>
<b>4.2. DIMENSIÓN SOCIAL .....</b>	<b>38</b>
<b>4.2.1. EMPLEO .....</b>	<b>38</b>
<b>4.2.2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>51</b>
<b>4.2.3. FORMACIÓN Y ENSEÑANZA .....</b>	<b>58</b>
<b>4.2.4. AFILIACIÓN A ASOCIACIONES .....</b>	<b>67</b>
<b>4.3. DIMENSIÓN ECONÓMICA.....</b>	<b>68</b>
<b>4.3.1. DESEMPEÑO ECONÓMICO .....</b>	<b>68</b>
<b>4.3.2. ANTICORRUPCIÓN .....</b>	<b>71</b>
<b>4.3.3. PRIVACIDAD DE LOS GRUPOS DE INTERÉS .....</b>	<b>72</b>
<b>4.3.4. CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO .....</b>	<b>73</b>
<b>4.3.5. TAXONOMÍA FINANCIERA DE LA UNIÓN EUROPEA .....</b>	<b>73</b>
<b>4.3.6. I+D+I (INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN) .....</b>	<b>73</b>
<b>5. PRINCIPALES HITOS DE 2022 Y RETOS FUTURO .....</b>	<b>74</b>
<b>6. ANEXOS .....</b>	<b>80</b>

## Índice de imágenes

Ilustración 1. Matriz de Influencia y Dependencia Grupos de Interés-Organización. ....	9
Ilustración 2. Distribución ODS Grupos de Interés-Organización. ....	10
Ilustración 3. Ciclo de vida RIVAMADRID.....	11
Ilustración 4. Centros de trabajo de RIVAMADRID. ....	15
Ilustración 5. Organigrama RIVAMADRID. ....	17
Ilustración 6. Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2022 .....	49

## Índice de tablas

Tabla 1. Grupos de Interés RIVAMADRID. ....	8
Tabla 2. Influencia. ....	8
Tabla 3. Dependencia. ....	9
Tabla 4. Relevancia entre Organización-Grupos de interés.....	10
Tabla 5. Ponderación 5P.....	12
Tabla 6. ODS críticos y relevantes de RIVAMADRID. ....	12
Tabla 7. Matriz de comunicación con los grupos de interés. ....	13
Tabla 8. Avisos de la App MTC.....	14
Tabla 9. Centros de trabajo Rivamadrid. ....	15
Tabla 10. Nº de empleados y gastos de gestión 2021/2022.....	16
Tabla 11. Nº de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada 2021 y 2022. ....	16
Tabla 12. Certificaciones y normativas internacionales de Rivamadrid. ....	20
Tabla 13. Acciones que contribuyen a los ODS críticos en 2022. ....	21
Tabla 14. Acciones que contribuyen a los ODS relevantes en 2022. ....	22
Tabla 15. Residuos gestionados por Rivamadrid en 2022. ....	24
Tabla 16. Consumos de combustibles en Rivamadrid 2021 y 2022. ....	27
Tabla 17. Consumo eléctrico en Rivamadrid 2021 y 2022. ....	27
Tabla 18. Ratios de intensidad energética en Rivamadrid 2021 y 2022. ....	28
Tabla 19. Origen de extracción de agua en Rivamadrid 2021 y 2022.....	29
Tabla 20. Alcance 1 en Rivamadrid 2021 y 2022. ....	32
Tabla 21. Alcance 2 en Rivamadrid 2021 y 2022. ....	33
Tabla 22. Total, de emisiones de CO2 en Rivamadrid 2021 y 2022.....	33
Tabla 23. Toneladas de residuos no peligrosos en Rivamadrid 2021 y 2022.....	35
Tabla 24. Kg de residuos peligrosos en la Sede de Rivamadrid 2021 y 2022. ....	36
Tabla 25. Kg de residuos peligrosos en los Puntos Limpios Fundición y Severo Ochoa 2021 y 2022. ....	37
Tabla 26. Salario base y remuneración entre hombres y mujeres 2021 y 2022. ....	40
Tabla 27. Nuevas contrataciones en Rivamadrid 2022 (empleados/as que se contrata por primera vez)...	41
Tabla 28. Total de nuevos contratos en Rivamadrid 2022 (independientemente de las veces que se contrate un mismo empleado) .....	42
Tabla 29. Rotación del personal en Rivamadrid 2021 y 2022. ....	43
Tabla 30. Finalizaciones de contratos en Rivamadrid 2022.....	43
Tabla 31. Promedio anual de plantilla según temporalidad, sexo, edad y categoría en Rivamadrid 2022... 44	44
Tabla 32. Promedio anual de personas a tiempo parcial por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2022. ....	46
Tabla 33. Promedio anual de personas según jornada por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2022. ....	47
Tabla 34. Permisos maternidad y paternidad en 2021 y 2022. ....	50

Tabla 35. Diversidad en los Órganos de Gobierno. ....	51
Tabla 36. Calendario festivo en Rivamadrid 2022. ....	51
Tabla 37. Reuniones del CSS en Rivamadrid 2022. ....	52
Tabla 38. Tipo de minusvalía por sexo y categoría en Rivamadrid 2022. ....	53
Tabla 39. Accidentabilidad y absentismo por accidente del personal propio en Rivamadrid 2021 y 2022. ....	53
Tabla 40. Datos de Incidencia y Gravedad de Seguridad y Salud en Rivamadrid 2022. ....	54
Tabla 41. Formación en materia de Seguridad y Salud en Rivamadrid 2022. ....	54
Tabla 42. Horas de formación hombre y mujer por grupo profesional 2021 y 2022. ....	59
Tabla 43. Formación impartida en Rivamadrid en 2022. ....	65
Tabla 44. Tabla salarial Rivamadrid 2022. ....	66
Tabla 45. Matriz de alianzas RIVAMADRID. ....	67
Tabla 46. Valor económico generado, distribuido y retenido 2021 y 2022. ....	68
Tabla 47. Subvenciones 2021 y 2022. ....	69
Tabla 48. Tipo de inversión 2021 y 2022. ....	69
Tabla 49. Proveedores Rivamadrid. ....	70
Tabla 50. Correlación GRI-ODS-Mestas estratégicas Rivamadrid. ....	67

# 1. DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN

Desde hace más de una década la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible han sido los ejes de la actuación de **Rivamadrid**, a través de numerosas acciones, planes y prácticas de éxito en las dimensiones social, económica y medioambiental, con un doble objetivo, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas de Rivas Vaciamadrid (Madrid), y garantizar la sostenibilidad de la empresa.

En todos estos años hemos desarrollado e integrado los principios de la excelencia empresarial, mediante la aplicación de modernas herramientas y metodologías, como los sistemas de gestión basados en normas internacionales o la planificación estratégica; hemos aplicado avances tecnológicos en nuestra gestión, en las operaciones y actividades de la Organización, y avanzado en nuestra contribución a problemas globales como es el Cambio Climático a través de la mejora de la eficiencia energética y la renovación de maquinaria, menos contaminante.

En el año 2013 formalizamos nuestro compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), la mayor iniciativa de responsabilidad social en el mundo, elaborando de forma periódica nuestro Informe de Progreso donde recogemos nuestros avances en la consecución de los Principios.

En 2022 además del mantenimiento y mejora de los Sistemas de Gestión de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha profundizado en llevar a cabo las distintas metas comprometidas en el Plan Estratégico de la Organización. Del mismo modo, afrontamos la elaboración del Informe no Financiero, a pesar de no estar obligados por la Ley 11/2018; siguiendo las indicaciones según la estructura de la información del estándar GRI (Global Reporting Initiative), alcance esencial.

Durante 2022 se ha avanzado en la consolidación de los Planes de Economía Circular mediante la puesta en marcha de la primera ruta de recogida de la fracción de residuos orgánica en el municipio y la puesta en práctica de sistemas de recogida separada en origen para fomentar el mayor reciclaje de residuos, unido a la consolidación de la transformación digital en el servicio de RSU (Residuos Sólidos Urbanos) y LV (Limpieza Viaria), con el firme propósito de continuar implementando paulatinamente nuevos proyectos piloto al objeto de culminar la transformación digital de la empresa en 2023.

En el ámbito de la gestión se han desarrollado distintas actividades para ajustar los servicios y departamentos a la realidad de continuos cambios y al crecimiento cuantitativo y cualitativo que la ciudad de Rivas Vaciamadrid requiere.

Esperamos que esta Memoria Anual de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera que se expone sea relevante para nuestros grupos de interés, y un elemento de referencia para todas aquellas organizaciones que quieran avanzar hacia la responsabilidad social y desarrollo sostenible.

**JORGE ROCHET**

**DIRECTOR GERENTE DE RIVAMADRID**

## 2. ACERCA DE ESTA MEMORIA

### 2.1. OBJETIVO

El objetivo de esta memoria es informar de una forma clara y en un solo documento todas aquellas actividades que la empresa Rivas Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S.A. (Madrid), en adelante **Rivamadrid** ha realizado durante el año 2022 desde el punto de vista y en coherencia con:

- El cumplimiento de la Directiva 2014/95/UE del parlamento europeo y del consejo de 22 de octubre de 2014 en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas grandes empresas y determinados grupos.
- El cumplimiento de la Ley 11/2018, de 28 de diciembre (EINF) en materia de Información No Financiera y Diversidad.
- La alineación con los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU (Organización de las Naciones Unidas), a los que estamos adheridos desde octubre de 2013.
- La alineación con los 17 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) establecidos por la ONU (Organización de las Naciones Unidas) en 2015.
- La guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI (Global Reporting Initiative) vinculada con la Directiva 2014/95/UE.

Es necesario destacar que la presente Memoria Anual de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera (EINF) es la integración de todas las memorias en materia ambiental, social y económica que la empresa lleva elaborando desde el año 2017 (Informe de Comportamiento Ambiental; Informe de Progreso; Informe de Contribución a los ODS e Informe No Financiero), incluso antes de la puesta en vigor de la Ley 11/2018, fruto de la apuesta por la integración sostenible en la Organización alineada a la necesidad mundial de la Agenda 2030.

Esta información recogida y elaborada de años anteriores se encuentra disponible para todos los grupos de interés en la página web de Rivamadrid: [www.Rivamadrid.es](http://www.Rivamadrid.es) en el apartado "Empresa".

No obstante, Rivamadrid continúa trabajando en la adaptación a las necesidades y expectativas de las partes interesadas para crear un modelo de gestión de servicio eficiente que mejore el desarrollo de la ciudad de Rivas Vaciamadrid de modo sostenible y en continua coherencia y alineación con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.

En este sentido, se desarrollan las Políticas de Gestión, Código ético y Responsabilidad Social Corporativa para asegurar la conexión de los empleados, ciudadanos del municipio y cada uno de los grupos de interés en un lenguaje ágil, sencillo y comprensible.

Este informe es comparable con los anteriores en todos y cada uno de los indicadores que presenta con el objetivo de crear una imagen fiel de tendencia.

## 2.2. ALCANCE Y METODOLOGÍA

En cuanto a su **alcance**, la memoria anual de sostenibilidad 2022 recoge todos los datos relevantes de la toda la Organización, es decir, de todos los centros de trabajo como de la sede central de Rivamadrid.

En aquellos puntos concretos en los que por alguna razón u otra solo se han incluido datos de alguno de los centros o sede y no de todos en su conjunto, se especifica concretamente.

Con respecto a la **metodología**, la memoria anual de sostenibilidad 2022 utiliza para su reporte de datos la guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad GRI y para su reporte de acciones la alineación con los 10 Principios del Pacto Mundial y los 17 ODS establecidos por la ONU.

## 2.3. PRINCIPIOS DE REPORTE

### ***Sostenibilidad***

En la elaboración del reporte se han tenido en cuenta el Marco Estratégico de la Organización y el contexto de las Partes Interesadas junto a las tendencias al corto y largo plazo.

### ***Exhaustividad***

La materialidad de los datos es principio identificado con el histórico disponible de cada uno, de modo que se intente cubrir la totalidad de los aspectos incluidos en el estándar GRI con el histórico.

### ***Participación de los Grupos de Interés***

El análisis de riesgos, el flujo de información con los Grupos de Interés y las conclusiones sectoriales resultado de las alianzas y trabajo en equipo son las entradas que definen el grado de madurez de la Organización.

### ***Materialidad***

En 2022 se continúa con la materialización de los asuntos relevantes de cada área operativa y de gestión.

El Plan Estratégico junto con la Responsabilidad Social Corporativa, incluyendo la conexión con el ciudadano y el análisis del desempeño de Rivamadrid, son las bases en las que se encajan los aspectos GRI y ODS con el funcionamiento de la organización, ya que ambos favorecen la implantación de políticas que busquen un desarrollo sostenible continuo y una implantación de buenas prácticas dentro del modelo de la Organización.

El mantenimiento y seguimiento de KPIs (Key Performance Indicators) informados, útiles y fiables son la principal herramienta para medir y controlar el grado de avance de las acciones emprendidas, y la precisión de los datos han sido facilitados y revisados por cada uno de los propietarios de las diferentes áreas y finalmente por Gerencia.

## 2.4. GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

Para entender el contexto del punto de partida, explicamos las actuaciones que nos llevaron finalmente a la consecución de la matriz de materialidad en Rivamadrid y los ODS críticos y relevantes para la Organización. Este análisis de materialidad se llevó a cabo en 2021.

Como **primera actuación**, Rivamadrid realizó la construcción de las prioridades para los Grupos de Interés, teniendo en cuenta dos parámetros: la influencia y la dependencia.

Los **Grupos de Interés** identificados fueron los siguientes:

Tabla 1. Grupos de Interés RIVAMADRID.

1	Administración: Gobierno Central
2	Administración: Comunidad de Madrid
3	Junta General
4	Consejo administración
5	Clientes
6	Proveedores de suministros
7	Proveedores de servicios
8	Asociaciones
9	Socios proyectos
10	Bancos y entidades financieras
11	Ciudadanos
12	Trabajadores de Rivamadrid
13	Sindicatos
14	Comité de Seguridad y Salud
15	Delegados de Prevención
16	Medios de comunicación

### Influencia

La Influencia define en qué medida el Grupo de Interés tiene poder, autoridad o valimiento para influir en la organización (p.e. en los servicios que presta, o en su funcionamiento), o en la capacidad que tiene esta de alcanzar sus objetivos y estrategias.

Para la puntuación de la influencia se utilizó la siguiente ponderación:

Tabla 2. Influencia.

Sin influencia		Poca influencia			Mediana Influencia			Mucha Influencia/ Poder	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

### Dependencia

La Dependencia hace referencia a la capacidad que tiene el Grupo de Interés de elegir otra alternativa a la ofrecida por la Organización.



Tabla 3. Dependencia.

Baja Dependencia / Los Grupos de Interés tienen una amplia gama de alternativas		Alta Dependencia / Sin alternativa	
1	2	3	4

Como resultado, se obtuvo una Matriz donde posicionamos a los Grupos de Interés, en relación a los valores de dependencia e influencia elegidos

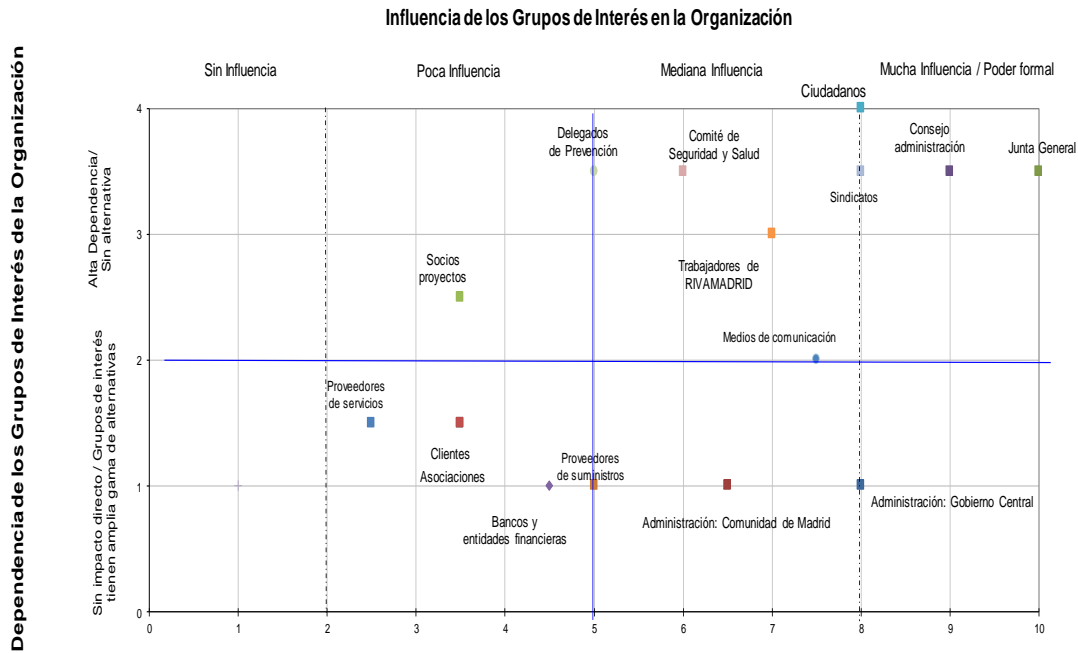


Ilustración 1. Matriz de Influencia y Dependencia Grupos de Interés-Organización.

La **segunda actuación** fue elaborar un análisis y su consecutiva matriz de materialidad de ODS, para conocer, entender y priorizar cuáles son aquellos aspectos o temas que pueden tener un impacto en la actividad en los resultados de la Organización, recogiendo la importancia que los grupos de interés dan a esos temas, y la importancia que les asigna la propia Organización.

Observando la matriz, aquellos ODS posicionados en el cuadrante superior derecho representan una "amenaza u oportunidad estratégica", en la medida en que son de alta importancia para los Grupos de Interés relevantes, y pueden tener un alto impacto en la sostenibilidad de la empresa, por lo que debemos enfocar nuestros esfuerzos en ellos.

Tabla 4. Relevancia entre Organización-Grupos de interés.

		Importancia para la Organización	
		Poco relevante /Emergente	Relevante / Crítico
Importancia para los Grupos de Interés	Relevante / Crítico	<p><i>Tratamiento adecuado</i></p> <p>Equilibrar las expectativas e importancia de los Grupos de Interés relevantes, en base a un equilibrio en la relación coste - beneficio</p>	<p><i>Amenaza u Oportunidad Estratégica</i></p> <p>Trabajar en un diálogo directo, invirtiendo en procesos, tecnologías, herramientas y metodologías que contribuyan de forma directa a la consecución de los ODS críticos, estableciendo metas y planes de actuación, así como una comunicación eficaz</p>
	Poco relevante /Emergente	<p><i>Baja Prioridad</i></p> <p>Ofrecer información acerca de los compromisos en materia de desarrollo sostenible y establecer mecanismos de retroalimentación</p>	<p><i>Monitorización y seguimiento</i></p> <p>Asegurar el cumplimiento de todos los estándares, normativa, reglamentación, políticas y compromisos adquiridos por la empresa con los Grupos de Interés, estableciendo acciones periódicas de diálogo y comunicación.</p>

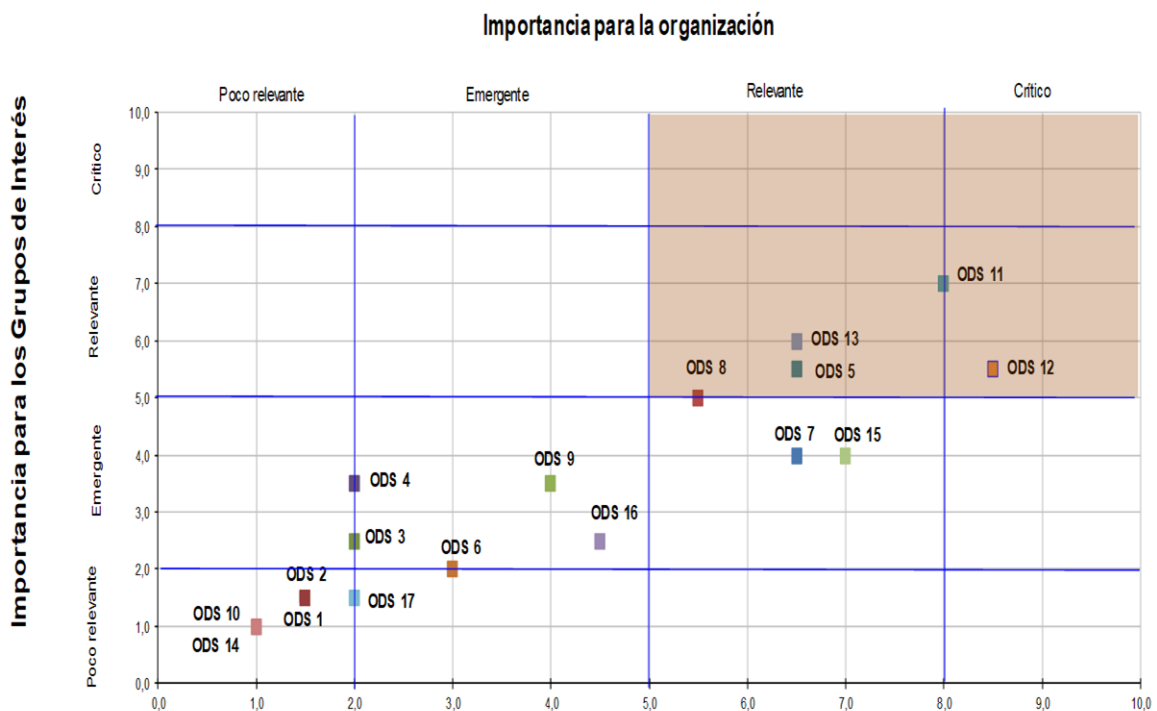


Ilustración 2. Distribución ODS Grupos de Interés-Organización.

La **tercera actuación**, fue analizar las diferentes actividades del Ciclo de Vida de la Organización, y se identificó los ODS directamente vinculados a cada una de las fases del ciclo de vida, como se indica en la gráfica anterior.



Ilustración 3. Ciclo de vida RIVAMADRID.

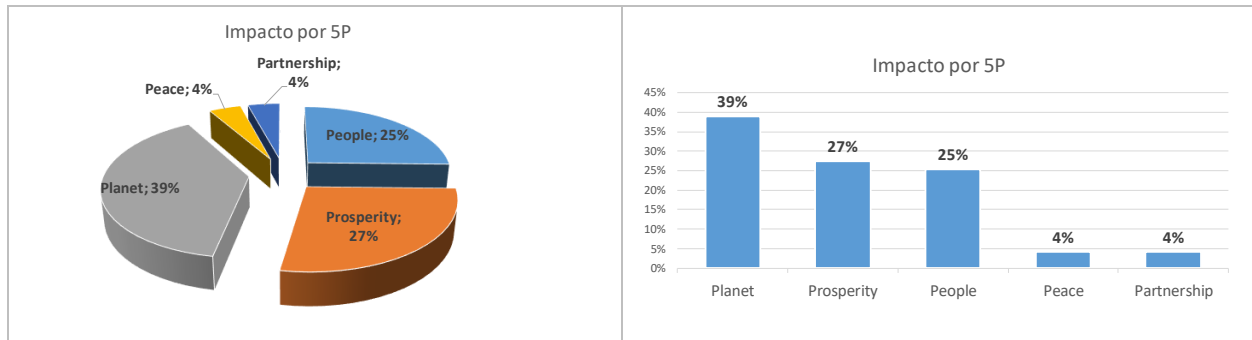
La **cuarta actuación** fue elaborar un “Inventario de Actuaciones” que nos permitió visualizar nuestra contribución actual a los ODS e integrar y priorizar aquellas actuaciones que ya están en desarrollo.

Se identificaron 72 actuaciones, agrupadas en 14 temáticas, vinculadas a los 5 Ejes Estratégicos de Rivamadrid, y se analizó en qué medida cada una de estas actuaciones impacta en cada ODS, obteniendo una información muy útil para la elaboración de nuestro posterior plan de trabajo (consultar Anexo).

La **quinta actuación** fue realizar una ponderación de las 5P (People, Prosperity, Planet, Peace, y Partnership), en base a los diferentes enfoques analizados (ciclo de vida, materialidad y estrategia), con el fin de entender cuál es el peso específico de cada una y de si es coherente con el resto de análisis que realizamos.





Como podemos observar en la siguiente gráfica, el mayor impacto se realiza sobre los ODS agrupados en “Planet” (39%), seguido de “Prosperity” (27%), y People (25%), lo que es coherente con las actividades de Rivamadrid.




Tabla 5. Ponderación 5P.



Como **sexta y última actuación** fue definir nuestro Plan de Acción para los ODS prioritarios junto con un cuadro de mando integral en el que se identificaron los objetivos, su descripción e indicadores anuales. Los ODS críticos y relevantes para Rivamadrid fueron los siguientes:

Tabla 6. ODS críticos y relevantes de RIVAMADRID.

ODS CRÍTICOS		
ODS	Metas de los ODS	
 Ciudades y Comunidades sostenibles	11.6	Reducción del impacto ambiental en ciudades
	11.7	Proporcionar el acceso a zonas verdes y espacios públicos seguros
 Producción y consumo responsables	12.2	Lograr el uso eficiente de recursos naturales
	12.3	Reducción del desperdicio de alimentos
	12.4	Gestión de desechos y productos químicos
	12.5	Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos
	12.6	Adopción de prácticas sostenibles en empresas
	12.7	Adquisiciones públicas sostenibles
	12.8	Asegurar la educación para el Desarrollo Sostenible
ODS RELEVANTES		
ODS	Metas de los ODS	
 Salud y Bienestar	3.9	Reducción de muertes por contaminación química y polución
 Igualdad de Género	5.2	Eliminar todas las formas de violencia de género
	5.5	Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades
	5.b	Mejorar el uso de tecnología y TIC
 Energía asequible y no contaminante	7.2	Aumento de las energías renovables
	7.3	Duplicar la tasa de eficiencia energética
	8.2	Aumentar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación

ODS RELEVANTES		
ODS	Metas de los ODS	
 Trabajo decente y crecimiento económico	8.3	Fomento de pequeña y mediana empresa
	8.4	Mejora de la producción y consumo eficiente y respetuoso
	8.5	Lograr el pleno empleo y trabajo decente
	8.8	Protección de los derechos laborales y trabajo seguro
 Acción por el Clima	13.3	Fortalecimiento de la resiliencia y adaptación
 Vida y Ecosistemas terrestres	15.2	Gestión sostenibles de bosques
	15.5	Medidas contra la degradación y pérdida de biodiversidad
	15.8	Prevención de especies invasoras

Para hacer fluida la comunicación con los grupos de interés, existen los diferentes canales de comunicación:

Tabla 7. Matriz de comunicación con los grupos de interés.

Grupo de interés	Fuente de información	Responsable	Descripción	Frecuencia
<b>Cientes - Ciudadanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas de clientes internas y externas</li> <li>Indicadores del proceso de atención a clientes</li> <li>Relaciones con el ayuntamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de dirección</li> <li>Responsable de procesos asociados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medición de la percepción (necesidades y expectativas)</li> <li>Medición de indicadores de calidad</li> <li>Encuestas del ayuntamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> <li>Trimestral</li> <li>En función de necesidades</li> </ul>
<b>Personal de Rivamadrid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convenio colectivo</li> <li>Representantes de los trabajadores</li> <li>Buzones de mejora (quejas, reclamaciones y sugerencias)</li> <li>Relaciones directas entre empleados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de dirección</li> <li>Comité de empresa</li> <li>Comité de seguridad y salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de datos</li> <li>Revisión resultados</li> <li>Acuerdos e informes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En función de necesidades</li> <li>En función de necesidades</li> <li>Trimestral</li> </ul>
<b>Junta General y Consejo administración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuestas del ayuntamiento</li> <li>Relaciones con el ayuntamiento</li> <li>PAIF</li> <li>Acuerdos de consejos y de juntas generales</li> <li>Acuerdos de inversiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente</li> <li>Comité de dirección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medición de la percepción (necesidades y expectativas)</li> <li>Medición de indicadores de calidad</li> <li>Encuestas que realiza el ayuntamiento y relaciones permanentes</li> <li>Acuerdos y decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> <li>Trimestral</li> <li>En función de necesidades</li> <li>En función de necesidades</li> </ul>

Grupo de interés	Fuente de información	Responsable	Descripción	Frecuencia
<b>Proveedores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones con proveedores</li> <li>• Coordinación de actividades empresariales</li> <li>• Indicadores del proceso de aprovisionamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comité de dirección</li> <li>• Responsable de procesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medición de indicadores de rendimiento</li> <li>• Relaciones permanentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En función necesidades</li> <li>• En función necesidades</li> </ul>

### **Avisos de la ciudadanía (App MTC "Mejora Tu Ciudad")**

La app 'MTC Mejora Tu Ciudad' es una aplicación de comunicación y participación ciudadana que ofrece una amplia gama de funcionalidades, entre las que destaca la recepción de toda la gama de avisos, quejas o sugerencias que pueda encontrar cualquier ciudadano/a de Rivas Vaciamadrid. La aplicación está disponible para descarga en la página web: <https://quejasysugerencias.rivasciudad.es/>

A continuación, se describen los datos que se han recogido en el año 2021 y 2022. El aumento en el año 2022 es debido al número de habitantes que ahora usan la aplicación.

El tiempo de resolución de las quejas y reclamaciones no puede ser superior a 15 días.

En 2022 quedó un total de 194 quejas sin cerrar, pendientes para el año siguiente ya que pertenecen a 15 días a fecha 31 de diciembre, que pasan al año siguiente. Y un total de 763 quejas y reclamaciones fueron cerradas fuera de plazo.

Tabla 8. Avisos de la App MTC.

Nº de avisos recibidos	<b>2021</b>	<b>2022</b>
APP Mejora Tu ciudad	3.253	3.887
Avisos fuera de la APP	61	0
Total de avisos sin cerrar	<b>1,51%</b>	<b>4,99%</b>
Total de avisos cerrados en plazo	<b>77,81%</b>	<b>75,38%</b>
Total de avisos cerrados fuera de plazo	<b>20,69%</b>	<b>19,63%</b>

## **3. ACERCA DE LA ORGANIZACIÓN**

### **3.1. RIVAMADRID**

**Rivamadrid** es una organización pública fundada en 2001 y ubicada en la ciudad de Rivas Vaciamadrid (Madrid). Actúa como medio propio y servicio técnico del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid y para los encargos que le sean encomendados con las condiciones que establezca el Ayuntamiento de la ciudad. Los servicios realizados por Rivamadrid se prestan en la ciudad de RIVAS VACIAMADRID, tanto a la ciudadanía como a las personas que nos visitan y trabajan en la misma. Se pueden consultar sus estatutos en la página web de Rivamadrid, en la sección "Bienvenida".

La Organización cuenta con una amplia variedad de SERVICIOS, siendo así:

- Recogida de residuos sólidos urbanos (RSU) tales como: residuos comerciales y mercados; residuos industriales no tóxicos; escombros de pequeñas obras; muebles y enseres; cartón, papel; restos de poda y vegetales, etc.
- Transporte de residuos al vertedero, plantas de selección y transferencia.
- Limpieza viaria (LV); limpieza de solares, fachadas, carteles y pintadas; apoya en la limpieza de sumideros, rejillas de alcantarillado y red de saneamiento.

- Limpieza y mantenimiento de colegios y dependencias públicas municipales.
- Distribución y ubicación de todo tipo de contenedores en la vía pública y suministro de contenedores a organismos públicos y privados. Realizar la limpieza y mantenimiento de los contenedores públicos que gestiona.
- Construcción, limpieza y mantenimiento de parques y jardines.
- Servicio de primera intervención (SPI) ante incendios.
- Tratamiento de residuos no peligrosos.
- Gestión los puntos limpios.
- Gestión de la parte administrativa y contable del servicio municipal de la vivienda.
- Servicio municipal de grúa para vehículos.
- Reparar, gestionar y mantener el parque móvil, la flota propia y de los vehículos municipales.
- Realizar el mantenimiento y la limpieza de Bicinrivas y sus bancadas (bicicletas municipales).
- Mantenimiento de fuentes ornamentales.
- Suministro de combustible para la Flota de Vehículos Municipales y Maquinaria Pesada.
- Inspección Técnica de Vehículos Municipales.

Así mismo, para poder prestar todos estos servicios a la ciudadanía, la Organización cuenta con determinados **CENTROS DE TRABAJO** ubicados por todo el municipio de Rivas Vaciamadrid.

Tabla 9. Centros de trabajo Rivamadrid.

CENTROS DE TRABAJO	DIRECCIÓN
Oficinas centrales + Nave taller	Calle Mariano Fortuny, 2 - Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Punto limpio Fundición	Calle Fundición s/n - Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Punto limpio Severo Ochoa	Calle Severo Ochoa – Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Cantón Plaza Madrid	Plaza de Madrid 9F, local – Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Cantón Covibar Madrid	Plaza Blas Infante nº.8 local. Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Cantón Pablo Iglesias	Vía láctea s/n local 13 – Rivas Vaciamadrid (Madrid)
Cantón Mazalmadrit	Avda. Cerro del Telégrafo, s/n – Rivas Vaciamadrid (Madrid)

\*Cantón: división territorial en las que se subdivide un municipio. En dichos cantones, se dispone de una caseta donde se guarda maquinaria ligera para realizar tareas de jardinería/limpieza viaria, y en ocasiones concretas, se dispone de vestuarios.

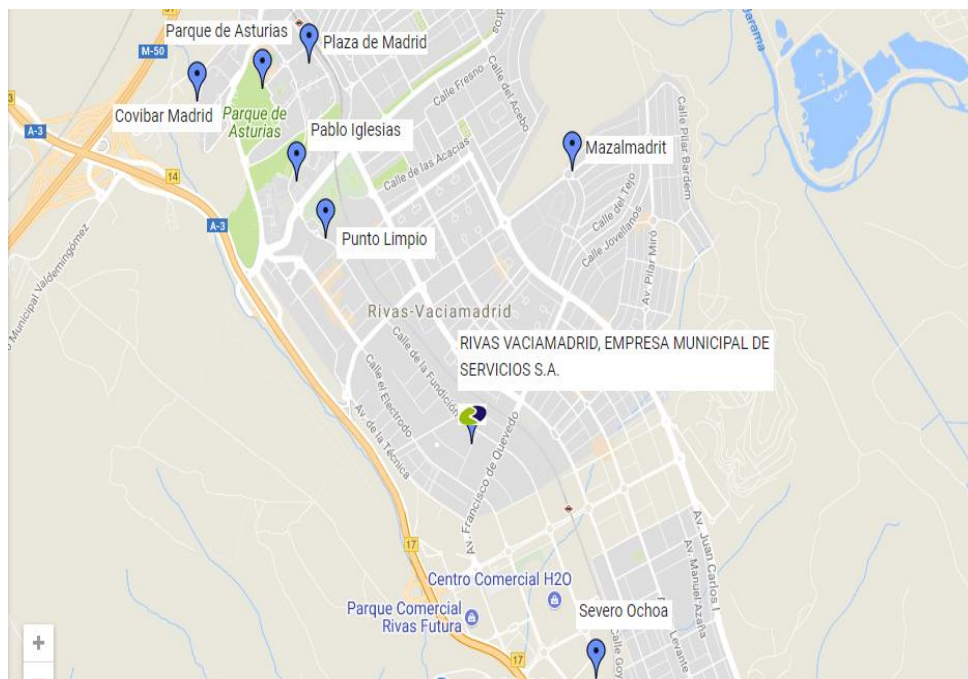


Ilustración 4. Centros de trabajo de RIVAMADRID.



Rivamadrid cuenta actualmente con 584 empleados, de los cuales 487 tienen contrato laboral fijo y 97 contrato temporal. A continuación, se muestran algunos de los datos de empleabilidad de Rivamadrid (*se pueden ver con más detalle en el punto 4.2 DIMENSIÓN SOCIAL*).

Tabla 10. Nº de empleados y gastos de gestión 2021/2022.

	2021	2022
Número total de empleados	606	584
Ingresos de gestión	22.506.783,41 €	25.047.405,48 €
Total de Ingresos	24.129.849,20 €	26.260.542,24 €

Tabla 11. Nº de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada 2021 y 2022.

	2021			2022		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contrato laboral fijo	273	210	483	283	204	487
Contrato laboral temporal	48	75	123	39	58	97

	2021		2022	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Contrato laboral jornada completa	249	150	260	164
Contrato laboral a tiempo parcial	72	135	62	98

## 3.2. ÓRGANOS DE GOBIERNO

La estructura de gobernanza y Dirección Operativa de Rivamadrid está conformada por un equipo de profesionales que tiene a su cargo la gestión de las 5 áreas en las que se estructura, buscando dar cumplimiento a la misión, la visión y los valores definidos para esta organización pública de servicios.

Los Órganos de la Dirección y Gobierno de la Sociedad Anónima Municipal son:

- Junta General
- Consejo de Administración
- Gerencia

Dónde:

- La Junta General es el órgano soberano de Rivamadrid.
- El Consejo de administración administra, dirige y representa a Rivamadrid.
- Gerencia: persona encomendada de la Dirección y administración activa de Rivamadrid, designada por el Consejo de Administración a propuesta del Presidente/a del Consejo.



La descripción de los componentes de la Junta, Consejo y Dirección disponible en la página web de Rivamadrid apartado "Organigrama y Autoridades".

La estructura de la Organización de Rivamadrid se representa mediante el siguiente Organigrama:

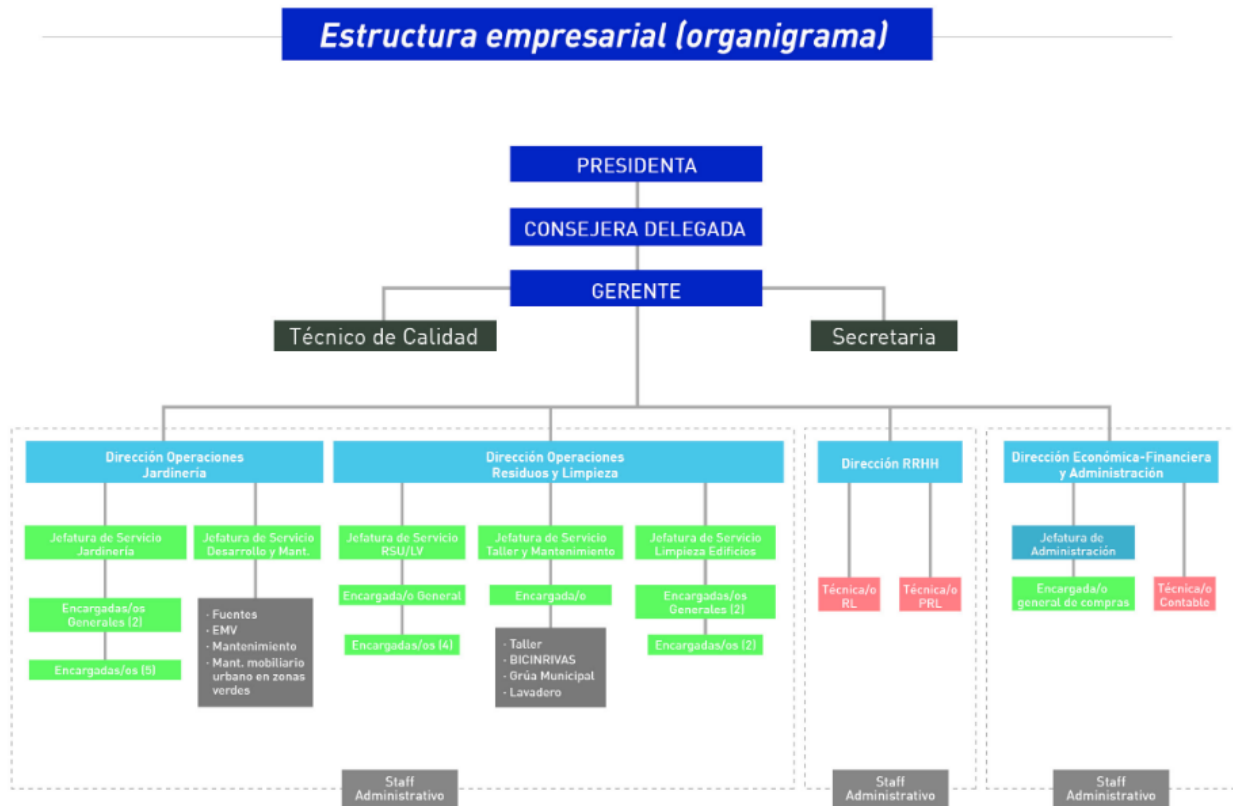


Ilustración 5. Organigrama RIVAMADRID.

De este Organigrama, se conforman los distintos comités encargados de transmitir las cuestiones estratégicas, económicas, ambientales y sociales.

- **COMITÉ DE DIRECCIÓN:**
  - Proyecta la empresa hacia el futuro, orientándose a la consecución de los objetivos con visión global que asegure la continuidad de la empresa a largo plazo.
  - Lleva a cabo una estrategia coherente.
  - Responde a los desafíos que se presentan en la gestión empresarial.
- **COMITÉ DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES:**
  - Vigila el cumplimiento de las normas en materia laboral, seguridad social y empleo, así como del convenio de empresa en vigor.
  - Verifica el cumplimiento y respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - Colabora con la dirección para conseguir y mantener las condiciones de los trabajadores y la sostenibilidad ambiental de la empresa.
- **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD:**
  - Consulta y revisa periódicamente las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

- Eleva los problemas en caso de incumplimiento a la dirección y en última instancia, a inspección de trabajo.
- Promueve iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos.
- Propone mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- 
- **GRUPO DE TRABAJO DE ÉTICA:**
  - Vela por el cumplimiento de los valores éticos corporativos.
  - Impulsa la cultura de *compliance* (*cumplimiento normativo*) dentro de Rivamadrid.
  - Evaluar los conflictos relacionados al Código Ético.
  - Revisar las políticas y procedimientos de operación que aseguren el cumplimiento de Código Ético.

Rivamadrid dispone de un Convenio Colectivo que da cobertura al 100% de los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Está disponible para su consulta en la página web de Rivamadrid, en el apartado "Publicaciones".

### 3.3. MARCO ESTRATÉGICO

La estrategia de Rivamadrid se plantea dentro del compromiso de ofrecer servicios públicos eficientes y de calidad en el marco del desarrollo sostenible para hacer posible una ciudad mejor, en un entorno más habitable y saludable.

Para su definición, la organización ha identificado las fuentes de información, las actividades y procesos de elaboración, los líderes directamente implicados, como proceder a su despliegue y comunicación y las actividades de evaluación y revisión.

La acción global de la empresa en el ejercicio 2022 está totalmente integrada con el sistema de gestión y sus herramientas de seguimiento como los Comités de Direcciones y sus revisiones, lográndose la puesta en marcha de la mayoría de las acciones previstas.

#### **Misión**

Construir un entorno limpio, bonito y saludable que mejore la calidad de vida de las personas que residen, trabajan o nos visitan, a través de un servicio público de referencia.

#### **Visión**

Consolidar la empresa pública como referente de eficacia y eficiencia de la prestación de servicios, aplicando innovaciones tecnológicas y medioambientales, dentro de un marco socialmente comprometido.

#### **Fines**

- Ser un instrumento ágil e innovador de la gestión responsable en los servicios públicos de Rivas Vaciamadrid.
- Actuar como asesor y agente instrumental, al servicio de la política medioambiental, en la recogida y limpieza, jardinería y resto de servicios públicos prestados del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.

- Equilibrar los recursos del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid a las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

### **Valores**

- Estamos a tu lado.
- Pasión por nuestra ciudad.
- Embajadores del medioambiente.
- Toma de decisiones con integridad y transparencia.
- Damos respuestas rápidas y eficaces.
- Somos transparentes y participados.
- Nos gusta la responsabilidad y la implicación de las personas.
- Socialmente comprometidos.
- Pasión por lo público.
- Comprometidos con el trabajo bien hecho.

### **Planificación estratégica**

El último desarrollo estratégico de Rivamadrid abarca el periodo 2020 – 2023, que se despliega en 8 Metas Estratégicas (objetivos estratégicos) y su despliegue en planes y acciones.

- Meta 1 – interna: Digitalización de la empresa.
- Meta 2 – interna: Mejora del sentido de pertenencia, del clima laboral, trabajo colectivo.
- Meta 3 – interna: Ganar en eficacia y eficiencia de los servicios.
- Meta 4 – interna: Desarrollo del talento y competencias de la plantilla.
- Meta 5 – externa: Prestación de nuevos servicios. Municipalización que suponga una mejora en la competitividad y ahorro al Ayto.
- Meta 6 – externa: Participación en la economía circular y hacia ciudad sostenible.
- Meta 7 – externa: Organización centrada en el ciudadano.
- Meta 8 – externa: Rivamadrid como referencia externa.

## **3.4. GESTIÓN INTEGRADA**

Rivamadrid, desde su marco estratégico global, está comprometida con el medioambiente, sus procesos y sus trabajadores y la gestión de los mismos y tratamos de conocer y abordar los posibles impactos ambientales y de seguridad y salud de nuestras actividades, servicios y productos, identificando los riesgos relevantes del área medioambiental y de seguridad y salud en el trabajo.

Estas actividades se han realizado en el marco de nuestro Sistema de Gestión Integrado ISO 14001:2015, 9001:2015 y 45001:2018 cuyo alcance es:

- Servicio de limpieza de edificios e instalaciones.
- Recogida y gestión de residuos urbanos y asimilables
- Limpieza, mantenimiento, diseño y construcción de parques y jardines.
- Limpieza Vial.
- Servicio de Primera Intervención (prevención de incendios forestales).
- Gestión de puntos limpios municipales.

- Mantenimiento de fuentes
- Mantenimiento de vehículos
- Gestión de grúas y bicinrivas

La evaluación del enfoque de gestión se realiza mediante auditorías internas y externas, indicadores de medición, controles operacionales, contadores de consumo, mantenimiento de equipos y controles externos de las instalaciones.

Tabla 12. Certificaciones y normativas internacionales de Rivamadrid.

Normativa Internacional	Estándares Voluntarios
Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	ISO9001, ISO14001, ISO45001 y Empresa Saludable Pacto Mundial de Naciones Unidas Estándares GRI Pacto de Luxemburgo

## 4. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)

### ¿Qué son los Objetivos de Desarrollo Sostenible?

En septiembre de 2015, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno se reunieron en la histórica Cumbre del Desarrollo Sostenible en la que aprobaron la Agenda 2030. Esta Agenda contiene 17 objetivos, desplegados en 169 metas, de aplicación universal que, desde el 1 de enero de 2016, rigen los esfuerzos de los países para lograr un mundo sostenible en el año 2030. Para más información se puede consultar la página web de las Naciones Unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son herederos de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y buscan ampliar los éxitos alcanzados con ellos, así como lograr aquellas metas que no fueron conseguidas.

Los 17 objetivos constituyen un llamamiento a que todos los países y sus Organizaciones actúen y promuevan la igualdad social, el buen gobierno y la prosperidad, al tiempo que protegen el planeta.

Cualquier Organización orientada al futuro, respetará y cumplirá la esencia de los mensajes de los anteriores objetivos y tratará de incorporarlos a su forma de actuar, con independencia de si está obligada a ello.

Como se ha descrito anteriormente en la Tabla 13 y 14, mediante un análisis de materialidad realizado en 2021 se asignó una prioridad a aquellos ODS a los que Rivamadrid podía contribuir teniendo en cuenta todas sus acciones a través de sus Grupos de Interés identificados.



Nuestra contribución a los ODS en 2022 ha sido a través de las siguientes acciones designadas a cada meta de los mismos, siendo así:

Tabla 13. Acciones que contribuyen a los ODS críticos en 2022.

ODS CRÍTICOS			
ODS	Metas de los ODS		Acciones en 2022
 Ciudades y Comunidades sostenibles	11.6	Reducción del impacto ambiental en ciudades	- Disminución de la huella de carbono
	11.7	Proporcionar el acceso a zonas verdes y espacios públicos seguros	Ejecución de planes y proyectos como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Infraestructura verde</li> <li>- Alcorques vivos</li> <li>- Islas de Biodiversidad</li> <li>- Eliminación de especies invasoras</li> <li>- Cálculo de m2 de zona verde/habitante</li> </ul>
 Producción y consumo responsables	12.2	Lograr el uso eficiente de recursos naturales	- Estudio de optimización de recorridos de rutas (en proceso). Estudio de instalación de equipo para reducción de consumo de combustible en camiones recolectores (en proceso). Regulación de sistema de climatización. Instalación de luces led y sensores de presencia.
	12.3 y 12.6	Reducción del desperdicio de alimentos y Adopción de prácticas sostenibles en empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recogida de desperdicio alimentario de mercadillos que se distribuye a la red de alimentos o para alimento animal.</li> <li>- Fomento de acuerdos con establecimientos sostenibles: ECOSELLO</li> </ul>
	12.4	Gestión de desechos y productos químicos	- Instalación de puntos limpios de proximidad y minipuntos para ampliar la red existente. Convenio con empresas de Poda Locales. Recogida de cartón comercial puerta a puerta.
	12.5	Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos	- Reutilización de todos los desechos (a excepción de los que son destinados a vertedero).
	12.7	Adquisiciones públicas sostenibles	- Inclusión de criterios sociales y medioambientales en los contratos por procedimiento abierto
	12.8	Asegurar la educación para el Desarrollo Sostenible	<ul style="list-style-type: none"> <li>- PAMCE (Programa de Apoyo Municipal a Centros Educativos) en concordancia con la Concejalía de Educación del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.</li> <li>- Visitas a colegios con campañas de educación ambiental.</li> <li>- Huertos urbanos municipales.</li> <li>- Huertos en colegios.</li> </ul>

Tabla 14. Acciones que contribuyen a los ODS relevantes en 2022.

ODS RELEVANTES			
ODS	Metas de los ODS		Acciones en 2022
 Salud y Bienestar	3.9	Reducción de muertes por contaminación química y polución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminación en el uso de fitosanitarios en el servicio de jardinería.</li> </ul>
 Igualdad de género	5.2	Eliminar todas las formas de violencia de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Igualdad.</li> </ul>
	5.5	Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Igualdad y Medidas de la Bolsa de Empleo Pública.</li> </ul>
	5.b	Mejorar el uso de tecnología y TIC	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medidas de la Bolsa de Empleo Pública.</li> </ul>
 Energía asequible y no contaminante	7.2 y 7.3	Aumento de las energías renovables y Duplicar la tasa de eficiencia energética	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyecto de placas solares.</li> <li>- Proyecto de cambio de luminarias a luces a LED en la sede y los centros.</li> <li>- Proyecto de placas solares.</li> </ul>
 Trabajo decente y crecimiento económico	8.2	Elevar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambio de luces a led.</li> <li>- Proyecto de hidrógeno verde.</li> <li>- Cambio de vehículos por eléctricos.</li> <li>- Licitaciones para la adquisición de vehículos de gas.</li> </ul>
	8.3	Fomento de pequeña y mediana empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Club de Compras Rivamadrid con descuentos en los comercios locales del municipio.</li> </ul>
	8.4	Mejora de la producción y consumo eficiente y respetuoso	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proyecto de Economía Circular</li> <li>- Proyecto de Compostadoras</li> </ul>
	8.5	Lograr el pleno empleo y trabajo decente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio Colectivo de Rivamadrid.</li> <li>- Auditoria retributiva.</li> <li>- Bolsa de Empleo Pública.</li> <li>- Planes de formación 2022.</li> <li>- Oportunidades de promoción interna.</li> </ul>
	8.8	Protección de los derechos laborales y trabajo seguro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolos de actuación en caso de olas de calor.</li> <li>- Ajuste de horarios de verano y actividades de tarde.</li> <li>- Climatización de la zona taller.</li> </ul>

 Acción por el Clima	13.3	Fortalecimiento de la resiliencia y adaptación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptación de EPIs (Equipos de Protección Individual) al cambio climático.</li> <li>- Fomento teletrabajo.</li> <li>- Campañas medidas preventivas, por ejemplo: talleres de cuidado frente al sol, frente a insectos, plantaciones...</li> </ul>
 Vida y Ecosistemas terrestres	15.2	Gestión sostenibles de bosques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Infraestructura Verde</li> <li>- Plantación de arbolados para crear zonas con sombra.</li> <li>- Bosque Scania.</li> <li>- Bosque del Recuerdo.</li> <li>- Plan alcorques vivos.</li> <li>- Elección de especies vegetales resistentes.</li> <li>- Eliminación de especies vegetales invasoras.</li> </ul>
	15.5	Medidas contra la degradación y pérdida de biodiversidad	
	15.8	Prevención de especies invasoras	

## 4.1 DIMENSIÓN AMBIENTAL



Una correcta gestión de los residuos sólidos urbanos produce un efecto beneficioso en el medio ambiente, siendo Rivamadrid parte fundamental en Ciclo de Vida del Residuo, mediante la recogida separada de los mismos, el transporte a plantas de tratamiento y los acuerdos con gestores específicos en función del tipo de los residuos a través de su gestión con los gestores autorizados. De la misma forma, el mantenimiento de la biodiversidad del municipio a través de la jardinería.

Rivamadrid está certificado en los Sistemas de Gestión ISO 14001:2015 y 9001:2015 desde 2009 con alcance actual para toda la Organización y establece una evaluación de aspectos ambientales y su revisión, así como sistemas de control de actuación en caso de incidente, accidente ambiental o necesidad. Tiene implementadas herramientas de control internas y externas para evaluar el enfoque de gestión del desempeño medioambiental, como son: las auditorías internas y externas, los indicadores de medición, revisiones por dirección y mantenimientos de equipos.

También lleva a cabo un control de las medidas respecto a la tipología de aspectos ambientales. En el caso de aspectos no significativos se mantendrá vigilancia y en el caso de aspectos significativos es necesario el diseño de un plan de acción o de contingencia para minimizarlo o reducirlo.

### 4.1.1. RESIDUOS Y MATERIALES

Los principales materiales gestionados directamente por la organización son:

- Residuos sólidos urbanos en fracciones diferenciadas procedentes de la recogida municipal realizada por Rivamadrid y que se transportan a la planta de tratamiento de Loeches y a centro de transferencia, en el caso de la fracción papel/cartón.
- Resto de residuos no peligrosos que son depositados por los ciudadanos en los puntos limpios fijos, de proximidad y minipuntos de forma separada, y que son recogidos y tratados mediante contratos con gestores especializados.

- Combustible, electricidad y agua que son desarrollados en el apartado ENERGÍA y AGUA.
- Tinta de impresora (tóner)
- Papel de impresora (DIN-A 4)

Por otro lado, establece metas para aumentar los porcentajes de reciclado y valorización de los RSU gestionados, intentando que el cambio del comportamiento del usuario ciudadano y consumidos proporcione una segunda vida al residuo.

Lleva a cabo una serie de medidas para disminuir el consumo energético y fomentar el reciclaje, como:

- Optimización mediante digitalización de los Servicios de Recogida de Residuos Sólidos en sus diferentes fracciones y punto limpio, mediante organización de las rutas, distribución y reposición contenedores u otros servicios que facilitan la recuperación de materiales en la ciudad gracias a la segregación de los residuos.
- Creación en la App Rivas Ciudad de un nuevo sistema de recogida de enseres y objetos voluminosos bajo demanda y a pie de calle.
- Creación de áreas de compostaje comunitario de vertido directo.
- Proyecto de recogida contenedor de orgánica.
- Creación de nuevos mini puntos limpios y puntos de proximidad para fomentar y favorecer el reciclaje.
- Proyecto alcorques verdes para generar biodiversidad en las calles y controlar mejor las plagas.

En 2021 se gestionaron un total de 41.598,34 toneladas de residuos (más información detallada en el INF 2021 en la web de Rivamadrid apartado "Transparencia"). En la siguiente tabla podemos observar el total de toneladas gestionadas en 2022 por tipo de residuo.

Tabla 15. Residuos gestionados por Rivamadrid en 2022.

Tipo de residuo	Descripción	Procedencia	Contenedores		Peso
			Unidades	Volumen (m <sup>3</sup> )	(Tm)
<b>Resto</b>	Residuos domésticos y asimilables	Hogares, pequeño comercio y restauración	110 de carga lateral de 1800 litros	198	245,96
	Residuos comerciales	Actividades industriales y comerciales	387 de carga lateral de 3200 litros, 64 de 2400 litros, 73 de 3000 litros	1.611	21.525,46
	Residuos domésticos y comerciales	Hogares y municipio	760 de carga trasera de 800 litros, 30 de 240 litros y 6 de 120 litros	616	2.317,14
<b>Envases Ligeros</b>	Envases de plástico, latas y briks	Hogares	238 de carga lateral de 3200 litros, 28 de 2400 litros, 42 de 3000 litros.	955	2.371,73
<b>Papel y cartón</b>	Papel y cartón	Exterior contenedores, puerta a puerta	1 compactador estático de 20 m <sup>3</sup>	194	238,85



	Papel y cartón	Hogares y polígono industrial	267 de carga lateral de 3.200 litros, 42 de 3000 litros, 58 iglús de 3.000 litros	980	1.966,61
	Papel y cartón	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	91,46
	Papel y cartón	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	31,30
<b>Vidrio</b>	Envases de vidrio	Hogares y restauración	324 iglús de 3 m <sup>3</sup>	972	1.404,94
<b>Restos vegetales</b>	Residuos de jardinería	Parques y jardines	3 de 30 m <sup>3</sup> , 96 de carga trasera de 800 litros	167	2.046,28
	Podas, siegas, desbroces, etc.	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	468,37
	Podas, siegas, desbroces, etc.	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	357,26
<b>Voluminosos</b>	Muebles y enseres	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	75,54
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	137,12
	Muebles y enseres	Hogares y municipio	2 de 30 m <sup>3</sup> , 2 de 7 m <sup>3</sup>	74	211,26
<b>Colchones</b>	Colchones	Hogares y Puntos Limpios	2 de 30 m <sup>3</sup>	60	161,18
<b>Maderas</b>	Muebles y enseres	Hogares	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	397,18
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	728,32
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	287,08
<b>Plásticos no envases</b>	Plásticos	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	99,08
	Plásticos	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	31,72
<b>Metales</b>	Chatarra	Hogares	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	15,84
	Chatarra	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	46,68
	Chatarra	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	7,94
<b>Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEEs)</b>	TV, frigoríficos, etc.	Punto Limpio C/ Fundición	3 de 30 m <sup>3</sup> + 5 de 1 m <sup>3</sup>	95	138,23
	TV, frigoríficos, etc.	Punto Limpio C/Severo Ochoa	3 de 30 m <sup>3</sup> + 3 de 1 m <sup>3</sup>	93	36,25
<b>Residuos de construcción y demolición (RCDs)</b>	Escombros	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 12 m <sup>3</sup>	12	1.401,95
	Escombros	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 12 m <sup>3</sup>	12	410,84
	Escombros	Mantenimiento Urbano	1 de 20 m <sup>3</sup>	20	919,00
<b>Aceite usado de cocina</b>	Aceite cocina	Hogares	60 de carga trasera de 360 litros	22	32,30
	Aceite cocina	Punto Limpio C/ Fundición	1 de carga trasera de 360 litros	0,36	6,20

	Aceite cocina	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de carga trasera de 360 litros	0,36	1,10
<b>Textil y calzado</b>	Ropa y calzado	Zonas publicas	179	53,7	346,47
<b>Otros</b>	Pinturas, aceite motor, baterías, etc.	Punto Limpio C/ Fundición	2 de 30 m <sup>3</sup> + 6 de 1 m <sup>3</sup>	66	44,66
	Pinturas, aceite motor, baterías, etc.	Punto Limpio C/Severo Ochoa	2 de 30 m <sup>3</sup> + 6 de 1 m <sup>3</sup>	66	9,64
<b>Limpieza viaria</b>	Residuos recogidos por barredoras	Municipio	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	1.216,52
<b>Orgánica</b>	Restos orgánicos	Municipio			245,96
<b>Pilas</b>	Pilas	Municipio			0,84
<b>TOTAL</b>				<b>6.489</b>	<b>40.136,22</b>

**Otros residuos:** Rivamadrid, en mucha menor medida utiliza productos químicos para la depuración de aguas, limpieza de instalaciones, etc.; aceites, hidráulico y grasas para mantenimiento de equipos y papel y tinta para oficinas.

En 2021 se ha gastado un total de 143.903 hojas de papel de impresora DIN-A 4 frente a 2022 que se ha gastado un total de 199.833 hojas de papel de impresora DIN-A 4.

En cuanto a tinta de impresora, en 2021 se gastaron un total de 50 toners frente a 70 toners gastados en 2022.

En Rivamadrid no se utilizan materiales provenientes de productos reciclados.

Todos los materiales clasificados en el centro de transferencia, puntos limpios fijos, itinerante, minipuntos y puntos de proximidad son gestionados por diferentes empresas para su tratamiento, reciclado y posible reutilización. Los residuos recogidos en rutas de fracciones separadas son llevados a plantas de tratamiento.

La diferencia entre ambos años es debido a:

- Papel y cartón. El incremento es justificado por la puesta en marcha del servicio de recogida puerta a puerta de cartón comercial.
- Restos vegetales. En 2021 hubo mayor producción de restos vegetales resultado de los efectos del fenómeno meteorológico Filomena.

El aumento/descenso del resto de los residuos en comparación con 2021 no tiene ninguna justificación específica más allá de los cambios y evolución en los hábitos de consumo.

## 4.1.2. ENERGÍA

Las principales fuentes de energía que consume Rivamadrid son:

- Combustible fósil: utilizado en su mayoría por la flota de vehículos de Rivamadrid para la prestación de los servicios de Limpieza, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos urbanos en la ciudad de Rivas Vaciamadrid.

- Electricidad: Para el suministro en los diferentes centros que Rivamadrid tiene repartidos en la ciudad para el desempeño de su actividad.

La Política Integrada del Sistema de Gestión de Rivamadrid tiene como uno de los objetivos de la organización la protección del medio ambiente, reduciendo su impacto ambiental. Por ello, centra sus esfuerzos en la búsqueda de una reducción del consumo, entre otros energético orientado su gestión en la compra de maquinaria y productos eficientes que favorezcan la reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) y en mejorar los hábitos de consumo energético buscando el ahorro entre los trabajadores y usuarios de las instalaciones.

Rivamadrid está certificado en los Sistemas de Gestión ISO 14001:2015 desde 2009 con alcance actual para toda la organización. Controla su desempeño medioambiental mediante indicadores de medición, auditorías internas y externas, revisiones por la dirección, controles operaciones y mantenimientos e inspecciones reglamentarias.

Aunque desde Rivamadrid no tenemos la potestad de decidir la fuente de origen de la energía que recibimos (potestad del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid), sí podemos contribuir con medidas de reducción.

Algunas acciones específicas llevadas a cabo en 2022 han sido:

- Cambio de luminarias por luces LED.
- Sensores de presencia.
- Paneles solares.

### Consumo de combustibles:

Los principales consumos de combustibles fósiles están asociados a la flota de vehículos para la limpieza y recogida de residuos, así como jardinería, taller y mantenimiento.

Los consumos de combustibles de Rivamadrid en 2021 y 2022 han sido:

Tabla 16. Consumos de combustibles en Rivamadrid 2021 y 2022.

Consumo de combustibles	Litros 2021	Litros 2022
<b>Combustible fuentes no renovables</b>		
Gasolina	44.404	40.578
Gasoil	430.997	415.766
<b>Combustible total gasolina+gasoil (l)</b>	<b>469.074</b>	<b>456.344</b>
Gas natural (kwh)	-	345.860

### Consumos eléctricos:

La mayor parte de energía eléctrica consumida por Rivamadrid se concentra en las instalaciones destinadas a su centro logístico, cantones y en las actividades de prestación de servicios que van cambiando de ubicación según necesidades.

Los consumos de electricidad de Rivamadrid en 2021 y 2022 sumaron un total de:

Tabla 17. Consumo eléctrico en Rivamadrid 2021 y 2022.

Consumo Eléctrico	KW 2021	KW 2022
Consumo electricidad externa	<b>500.051</b>	<b>585.695</b>

Los consumos de energía más relevantes fuera de la organización, son los asociados al transporte de combustible por carretera, a los viajes in atinare de los empleados y a los viajes de negocios (avión, tren o carretera).

Si bien cabe destacar que el consumo energético fuera de la organización es poco representativo respecto al consumo interno de la misma.

La tabla siguiente representa la intensidad de consumo interno de combustible y la intensidad de consumo eléctrico interno de la organización tomando como ratio en ambos casos las toneladas anuales de residuos sólidos urbanos que han sido gestionados por Rivamadrid durante 2021 (41.598,34 t) y durante 2022 (40.136,22 t).

Tabla 18. Ratios de intensidad energética en Rivamadrid 2021 y 2022.

Ratios de intensidad energética internos	2021	2022
Consumo combustible fósil (no renovable) /T residuos gestionados	11,27 l/T	11,37 l/T
Consumo eléctrico /T residuos gestionados	12,02 Kwh/T	14,59 Kwh/T

En 2022 no se han seguido realizando más acciones de incorporación de nueva flota y pequeña maquinaria, que al de ser vehículos nuevos y maquinaria eléctrica gozan de mayor eficiencia energética, tales como:

- 4 Corta-setos eléctricos
- 7 Sopladoras eléctricas
- 4 Baterías de mochila
- 1 Desbrozadora eléctrica
- 1 camión de gas natural

Rivamadrid promueve la eficiencia reduciendo progresivamente los impactos medioambientales de las actividades, instalaciones, productos y servicios, mediante la gestión de los residuos y la recuperación y el reciclado de los mismos, contribuyendo a la reducción de los requerimientos energéticos.

La adquisición y renovación progresiva de la flota de vehículos pretende reducir los requerimientos energéticos de la organización.

### 4.1.3. AGUA

El agua es un recurso natural básico en algunas de las actividades desarrolladas por Rivamadrid. Los servicios que tienen asociadas un consumo de agua son principalmente limpieza viaria y el mantenimiento de las zonas verdes, así como el agua asociada a consumo de los empleados de Rivamadrid en los diferentes centros de trabajo.

La captación en función de su uso puede ser realizada de las siguientes fuentes:

- Red de abastecimiento de agua municipal
- Puntos autorizados para la captación de agua
- Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización

Dentro de su programa de objetivos y metas ambientales está la reducción el consumo de agua de sus actividades, optimizando los procesos y estableciendo sistemas de control que permitan poder actuar en caso de necesidad, mientras que fomenta un consumo responsable de sus empleados con el objetivo de reducir los consumos de agua de la organización.

Las acciones llevadas a cabo en 2022 que permiten minimizar el consumo de agua en toda la organización son:

- Reutilizar y reciclar agua en las instalaciones que sea posible, como es el caso de la reutilización del agua del lavadero mediante su depuración e incorporación al propio sistema.
- La colaboración en el control y seguimiento de las averías en la red de riego de zonas verdes del municipio.
- Baldeo con agua no potable, procedente de pozos o lluvia.
- Realización de controles operaciones y programación de mantenimientos preventivos que aseguren el buen funcionamiento de las instalaciones y la inexistencia de fugas en las redes de suministro de agua de la organización.
- Proyectos de red de agua regenerada para los parques. En concreto, diseño de separación de red de agua regenerada y potable para suministros de parques municipales.
- En conjunto con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, inversión para la mejora de fuentes ornamentales: Ejecución la ría artificial del "Parque lineal" de Rivas Vaciamadrid, en el que se instalará una depuradora que evitará vaciar con frecuencia la ría para hacer limpieza y mantenimiento de la misma.

Todas las extracciones están reguladas por las Administraciones Públicas, las cuales asignan los permisos y determinan los volúmenes máximos de extracción permitidos, para asegurarse de que no ocurran afecciones significativas.

No se realiza ninguna extracción que afecte significativamente a los recursos hídricos o hábitats relacionados con los puntos de extracción de agua. Rivamadrid no extrae agua en áreas consideradas con estrés hídrico.

Para tratar el agua procedente del sistema de lavado de la flota de vehículos de recogida de residuos Rivamadrid cuenta con una planta depuradora que, mediante tecnologías de membrana, realiza una ultrafiltración para poder reutilizar el agua de forma indefinida, minimizando así el consumo de agua y el impacto de nuestra actividad al medioambiente.

No se disponen de los datos de agua reutilizada asociada a este proceso, pero total del efluente reciclado en esta planta es utilizado en los boxes de lavado exterior de los vehículos.

Tabla 19. Origen de extracción de agua en Rivamadrid 2021 y 2022.

Origen de extracción del agua (m <sup>3</sup> )	2021	2022
Suministro de agua municipal (agua potable )	2.519 m3	3.114 m3
Agua de captación para baldeo (agua no potable)	4.274 m3	2.504m3
Agua de captación para hidrolimpiadora, lava contenedores y barredoras (agua no potable)	1.475,1 m3	1.583,5m3
<b>Total</b>	<b>8268,1 m3</b>	<b>7201,5 m3</b>

#### 4.1.4. BIODIVERSIDAD

Rivamadrid identifica dentro de su evaluación de aspectos ambientales la posible afección que sus actividades puede generar sobre la Biodiversidad a través de su actividad de recogida residuos, jardinería, mantenimiento y limpieza.

De esta manera, no ha identificado impactos significativos de sus actividades en la biodiversidad respecto a hábitats protegidos o restaurados, pero sí ha participado en actividades de restauración.

Las instalaciones, espacios y localizaciones donde Rivamadrid desarrolla sus actividades no afectan a ninguna especie que aparecen en la Lista Roja de UNIC o en otros organismos o listado nacionales o internacionales.

En cuanto a actividades o centros, no se encuentran ni afectan a áreas protegidas, ni ha identificado impactos significativos de sus actividades en la Biodiversidad.

Aunque la evaluación de los impactos no deriva una afección a la biodiversidad, Rivamadrid propone en 2022 actuaciones específicas relacionadas con la biodiversidad, como son:

- Colaboración con la preservación de la biodiversidad urbana, con la plantación de árboles, arbustos y proyectos de infraestructura verde.
- Sensibilizando a sus trabajadores en materia de protección de la biodiversidad mediante formación para una gestión ambiental sostenible.
- Ampliando la lucha integrada de las plagas y el control de la expansión de las especies invasoras en los parques y jardines.
- Colaborando en la formación y mantenimiento de bosques.

En cuanto a la plantación de arbolado, en 2022 se han plantado un total de 1.517 árboles (928 árboles en 2021) en todo el municipio de Rivas Vaciamadrid, resultado de la apuesta y colaboración del Ayuntamiento del municipio, en concreto de las concejalías de Mantenimiento de la Ciudad y Transición Ecológica y Rivamadrid para la infraestructura verde y protección de la biodiversidad.

### **Bosque Scania**

Ya desde 2021 y continuamos en 2022 con el convenio Bosque Scania, con la empresa de camiones Scania, con el fin de seguir reforestando las zonas degradadas en el Arroyo de los Migueles. En 2021 mediante esta campaña se consiguió realizar una plantación de 3176 árboles y arbustos y en 2022

### **Bosque del Recuerdo**

El parque ha sido desarrollado gracias a las sinergias y a la colaboración creada entre el personal de las concejalías de Mantenimiento de la Ciudad y Transición ecológica que han contado con la inestimable ayuda de Rivamadrid.

La labor coordinada desde el Servicio de Mantenimiento denota la implicación, el interés y esfuerzo desarrollado por el personal municipal del Ayuntamiento quienes han hecho propio la renaturalización de este espacio para mantener la memoria viva de sus vecinos y vecinas, víctimas de la pandemia Covid-19.

En el Parque del Recuerdo se pretende mantener la esencia de los espacios naturales de Rivas Vaciamadrid. Se han respetado las especies silvestres existentes como la retama, los almendros, olivos, u olmos, y su vegetación natural. A ello se le ha sumado la plantación de diferentes especies de árboles ornamentales recogidas como especies recomendadas en el Plan de Gestión de Arbolado de Rivas Vaciamadrid, donde han compaginado criterios de adaptación al terreno y aspectos ornamentales primando la floración, especialmente en el mes de marzo, creando un paisaje donde las gamas cromáticas y olores sean protagonistas, favoreciendo la presencia de numerosas especies polinizadoras como las abejas, entre otras.

Las especies elegidas han sido:

- *Cercis siliquastrum*
- *Crataegus laevigata* "Paul 's Scarlet"
- *Koelreuteria paniculata*
- *Malus sylvestris*

- *Prunus cerasifera* "pissardi";
- *Prunus avium*
- *Pyrus calleryana*

Estas especies ponen en valor un espacio que estaba pendiente de su aprovechamiento potenciando la biodiversidad del entorno y mejorando la calidad ambiental del municipio. Esta plantación, con su crecimiento, servirá como un receptor de gases de efecto invernadero y regulará la calidad del aire, reducirá el efecto isla de calor, tan propio de los entornos urbanos, y ayudará a reducir la erosión del suelo mejorando la fijación y la permeabilización del terreno frente a las inundaciones.

En memoria de nuestros vecinos y vecinas, generamos vida mediante el incremento de la biodiversidad y la renaturalización sostenible de este espacio contribuyendo de este modo a frenar el Cambio Climático en consonancia con el ODS 13 de Naciones Unidas "Acción por el Clima".

### **Alcorques vivos**

"Alcorques vivos" fue un proyecto piloto para comprobar cómo los vegetales de los alcorques urbanos podían favorecer la instalación de microfauna beneficiosa, insectos que pueden combatir las plagas de una forma natural.

En cuatro zonas de la ciudad se sembraron alcorques con diferentes mezclas de semillas, para conocer qué combinación de vegetales generaba un hábitat más favorable para este tipo de insectos, lo que permitiría disminuir o incluso evitar el uso de pesticidas y productos químicos nocivos para el medioambiente.

Recientemente hemos finalizado la primera etapa de evaluación. Analizamos, por una parte, el aspecto técnico: cómo funcionaron las diferentes mezclas de vegetales, y por otra, consultamos a la ciudadanía cómo percibía y valoraba el proyecto.

La primera parte estuvo centrada en la comparación de los resultados de cada mezcla, basada en tres indicadores principales:

- Evolución de la cubierta vegetal.
- Umbrales de plagas.
- Interacción de flor y fauna auxiliar.

## **4.1.5. EMISIONES**

Las principales fuentes de emisiones directas que contribuyen a los GEI de Rivamadrid son las emisiones gaseosas generadas por el consumo de combustibles fósiles por parte de las fuentes móviles, es decir, aquellos vehículos y maquinaria necesaria para realizar las operaciones de mantenimiento, limpieza, recogida y jardinería. También se tienen en cuenta las emisiones acústicas y de sustancias químicas.

El cálculo se realiza mediante huella de carbono con la Calculadora del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico, la cual puede consultarse en la página web de la misma:

<https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/mitigacion-politicas-y-medidas/calculadoras.aspx>

Como objetivos y metas, Rivamadrid mejora la eficiencia energética de sus actividades e instalaciones a través de la recuperación de materiales y la compra de vehículos de gas natural y que cumplan la normativa EURO V, además del mantenimiento de los equipos y optimización de rutas de recogida, intentando reducir las emisiones derivadas de su flota de vehículos.

Ni en 2021 ni 2022 Rivamadrid no tuvo en marcha ningún proyecto de compensación de emisiones ni absorción de CO<sub>2</sub>.

### Emisiones directas de gases de efecto invernadero: Alcance 1

El objetivo del presente indicador es cuantificar las emisiones directas de GEI de la organización, es decir, aquellas provenientes de fuentes de GEI que son propiedad o están controladas por la empresa. Dentro de las mismas se incluyen:

- Fugas de gases refrigerantes (HFC) de los equipos aire acondicionado.
- Emisiones por consumo de combustibles fósiles por parte de las fuentes fijas. (CO<sub>2</sub>)
- Emisiones por consumo de combustibles fósiles por parte de las fuentes móviles (CO<sub>2</sub>)

Para el cálculo de CO<sub>2</sub> se aplica el factor de emisión de los principales combustibles publicados por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y la calculadora anteriormente citada.

Las emisiones del alcance 1 para el año 2021 son las indicadas en la tabla 20:

Tabla 20. Alcance 1 en Rivamadrid 2021 y 2022.

Alcance 1 (tCO <sub>2</sub> e) 2021				
	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e)	Combustión en fuentes fijas	Combustión en fuentes móviles	Fugas de HFC
Sede y cantones	96,1	96,1	0	-
Limpieza, jardinería, mantenimiento y residuos	1139,43	0	1139,43	-
<b>TOTAL</b>	<b>1235,53</b>	96,1	1139,43	-
Alcance 1 (tCO <sub>2</sub> e) 2022				
	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e)	Combustión en fuentes fijas	Combustión en fuentes móviles	Fugas de HFC
Sede y cantones	96,3	96,3	0	-
Limpieza, jardinería, mantenimiento y residuos	1169,0	0	1169,0	-
<b>TOTAL</b>	<b>1265,52</b>	96,1	1169,0	-

Como cálculo referencial al servicio prestado por Rivamadrid, se presenta el dato de tCO<sub>2</sub>e emitidas en alcance 1 respecto a las toneladas de residuos gestionados en el mismo ámbito temporal de 2021: **0.0315 tCO<sub>2</sub>e/t residuo**

### Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero: Alcance 2

Este indicador incluye todas aquellas emisiones de GEI indirectas derivadas del consumo de energía eléctrica en toda la organización.



Para el cálculo de CO<sub>2</sub> se aplica el factor de emisión del mix de generación de las distribuidoras 2021 (kg CO<sub>2</sub>/kWh) publicadas por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Las emisiones del alcance 2 para el año 2021 y 2022 son las indicadas en la siguiente tabla:

Tabla 21. Alcance 2 en Rivamadrid 2021 y 2022.

	Alcance 2 (tCO <sub>2</sub> e) 2021	Alcance 2 (tCO <sub>2</sub> e) 2022
	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e) 2021	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e) 2022
<b>Sede y cantones</b>	120,6	151,109
<b>TOTAL</b>	<b>120,6</b>	<b>151,109</b>

Como cálculo referencial al servicio prestado por Rivamadrid, se presenta el dato de tCO<sub>2</sub>e emitidas en alcance 2 respecto a las toneladas de residuos gestionados en el mismo ámbito temporal de 2022: **0,0037 tCO<sub>2</sub>e/t residuo**

### Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero: Alcance 3

Según los estándares utilizados para el desarrollo del inventariado de emisiones GEI de Rivamadrid, el Alcance 3 corresponde a las demás emisiones indirectas, no incluidas en el Alcance 2, como son los viajes de trabajo a través de medios externos, el transporte de productos realizados por terceros o las emisiones de los rechazos de residuos.

Las emisiones del alcance 3 para el año 2021 no están cuantificadas por Rivamadrid. No hay datos para informar este indicador.

### Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero

La intensidad de las emisiones de GEI se calcula a partir de las emisiones contempladas en los alcances 1 y 2, es decir, aquellas que están bajo el control directo de la organización y las emisiones de GEI con alcance 3, otras emisiones indirectas.

Resulta interesante conocer las emisiones generadas por cada tonelada de residuo, es decir, las TCO<sub>2</sub>e que se generan por cada tonelada de residuo gestionado en la ciudad.

Tabla 22. Total, de emisiones de CO<sub>2</sub> en Rivamadrid 2021 y 2022.

Alcance de las Emisiones GEI	Emisiones GEI (tCO <sub>2</sub> e) 2021	Emisiones por residuos gestionados (KgCO <sub>2</sub> e/t) 2021	Emisiones GEI (tCO <sub>2</sub> e) 2022	Emisiones por residuos gestionados (KgCO <sub>2</sub> e/t) 2022
<b>Alcance 1</b>	1235,53	29,7	1265,52	31,5
<b>Alcance 2</b>	120,6	2,89	151,109	3,7
<b>Alcance 3</b>	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos
<b>TOTAL</b>	<b>1356,13</b>	<b>32,59</b>	<b>1388,72</b>	<b>35,2</b>

Teniendo en cuenta que la intensidad de las emisiones de GEI del año base fue de 0,0326 TCO<sub>2</sub>e/T residuos gestionados, en comparación con el ejercicio anterior se puede evaluar que la actividad desarrollada por Rivamadrid no ha conseguido reducir las emisiones generadas.

Rivamadrid no ha realizado en 2021 ni en 2022 ningún proyecto con el objetivo de reducir las emisiones de GEI contempladas en el Alcance 1 y 2.

### **Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)**

Dentro de las actividades desarrolladas por Rivamadrid no se han detectado sustancias que agotan la capa de ozono (SAO) que puedan tenerse en cuenta en este indicador.

### **NO, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas**

Rivamadrid no ha realizado en 2021 ni 2022 mediciones de emisiones a la atmósfera relativas de este tipo, por lo que no se dispone de datos para infirmar este indicador.

### **Emisiones de ruidos y vibraciones**

Los ruidos y vibraciones son evaluados desde el punto de vista de aquellos producidos por vehículos, maquinaria, instalaciones y sirenas, considerándose como aspecto ambiental significativo el ruido producido por maquinaria.

Se realizan mediciones de ruido regularmente con entidades acreditadas a través del servicio de prevención y se incluye el factor de ruidos y vibraciones en las evaluaciones de los puestos de trabajo afectados. Se han llevado a cabo medidas de adaptación de maquinaria a la emisión del ruido, como licitaciones de maquinaria eléctrica y un camión de gas o furgonetas híbridas que reduce los niveles de emisión de ruido que los convencionales de gasolina o diésel.

Algunas medidas llevadas a cabo durante el año 2022 ayudan a minimizar el impacto de ruido al ambiente. Por ejemplo, la compra por licitación del camión de gas natural.

### **Emisión lumínica**

Dado el tipo de actividad desarrollada por la organización, así como la ubicación de sus instalaciones no genera ningún tipo de contaminación lumínica, no siendo un aspecto medioambiental relevante para nuestra empresa.

## **4.1.6. EFLUENTES Y RESIDUOS**

Rivamadrid solo realiza vertido de sus efluentes a la red de saneamiento Municipal de Rivas Vacamadrid, contando para ello con la correspondiente Autorización de Vertido.

Los principales efluentes de agua generados por la organización son los procedentes del agua de saneamiento de las diferentes instalaciones y centros de trabajo que son vertidas de forma directa a la red de saneamiento, con autorización municipal. Además, Rivamadrid depura el agua procedente del lavadero de la flota de vehículos para su posterior reutilización en el mismo proceso.

Respecto a los residuos peligrosos se generan aquellos derivados de las actividades de mantenimiento de los diferentes equipos e instalaciones, así como los depositados en los dos puntos limpios habilitados en el municipio.

La política de gestión integrada establece un sistema de información documentada con procedimientos medioambientales, que aseguran el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos establecidos por otras partes interesadas relevantes, buscando la minimización del riesgo de vertido de todas sus actividades e instalaciones asociadas, así como reducir la generación de residuos para cualquier proceso o actividad.

Rivamadrid gestiona a través de gestores autorizados todos sus residuos peligrosos y no peligrosos, llevando a cabo controles operacionales de evaluación.

## Vertido total de aguas, según su calidad y destino

Rivamadrid genera diferentes tipos diferentes de aguas residuales procedentes de su actividad:

- Agua saneamiento, procedente de duchas y aseos de las diferentes instalaciones y centros de trabajo: esta agua, al tratarse de agua de saneamiento, es vertida de forma directa a la red de saneamiento, según su correspondiente autorización.
- Agua procedente del lavadero de la flota de vehículos: el agua utilizada para el lavado de la flota es tratada en la depuradora de Rivamadrid para tal fin, para su posterior reutilización en el mismo proceso de lavado de vehículos. Los residuos (lodos) generados en esta instalación son tratados a través de gestor autorizado.

No se dispone de datos de vertido de agua a la red saneamiento, ya que no se disponen en de contadores de vertido al no ser requisito necesario dado el tipo de vertido que se realiza en estos puntos.

## Residuos no peligrosos

Rivamadrid no genera cantidades significativas de residuos no peligrosos. Únicamente aquellos residuos asimilables a urbanos que se generan como resultado de las zonas de descanso habilitadas para los trabajadores en los distintos centros o bien en áreas administrativas o de producción, que se gestionan conjuntamente a los procedentes de la recogida domiciliaria, mediante la segregación en origen de los mismos e incorporándolos al flujo de residuos que la empresa gestiona.

*Tabla 23. Toneladas de residuos no peligrosos en Rivamadrid 2021 y 2022.*

Descripción producto	Toneladas 2021	Toneladas 2022
Papel cartón	2.277,22	2.328,22
Envases ligeros	2.240,22	2.371,73
Restos vegetales	3.099,28	2.871,91
Metales	73,17	70,46
Madera	1.411,18	1.412,58
Equipos eléctricos y electrónicos	162,37	174,48
Vidrio	1.303,75	1.404,94
Aceite usado de cocina	45,1	39,6
Textil y calzado	377,04	346,47
Pilas	0,63	0,84

Los residuos generados por la actividad administrativa en Rivamadrid se considera insignificante frente a la cantidad de residuos gestionado por la propia actividad de la organización, quedando englobados los residuos no peligrosos en la propia actividad global.

Acerca del consumo de papel y tinta de la sede sí se analizan resultados debido a la consideración relevante de este residuo como resultado de la actividad administrativa. En 2021 se han consumido 114.500 hojas de papel DIN A-4, lo que supone un incremento de 12.000 hojas más que el año anterior, aunque en el comparativo global sí se consigue una reducción. Respecto al consumo de tinta, en 2021 disminuyó en un 7,4%.

Para conseguir que el personal mantenga un comportamiento adecuado respecto a la generación de residuos se ha elaborado un Manual de Buenas Prácticas Ambientales y se promueven campañas de sensibilización con cartelería en las zonas de residuos.

## Generación de residuos peligrosos

Los residuos peligrosos generados en Rivamadrid provienen de los siguientes procesos:

- Actividades de mantenimiento de instalaciones
- Procedimiento de admisión de residuos
- Punto Limpio
- Otros

Todos los residuos generados son almacenados adecuadamente en las diferentes áreas identificadas y son gestionados a través de gestores autorizados para su correcto tratamiento. Los residuos peligrosos generados por la actividad de Rivamadrid en 2022 se muestran en las siguientes tablas (Sede, Punto Limpio Fundición y Punto Limpio Severo Ochoa):

Tabla 24. Kg de residuos peligrosos en la Sede de Rivamadrid 2021 y 2022.

		kg/año 2021	kg/año 2022
<b>Residuos Peligrosos para Eliminación y Reciclado</b>			
<b>LER</b>	<b>RESIDUO</b>		
15 02 02	Absorbentes contaminados	1299,4	791,5
13 02 08	Aceite usado	2150	4422
08 01 19	Agua con pinturas	700	558
16 05 04	Aerosoles – gases en recipientes a presión	63	60
16 01 14	Anticongelantes contaminados	215,8	336,5
15 01 10	Envases vacíos de plástico contaminados	271,6	412
15 01 10	Envases vacíos metálicos contaminados	68,5	144,5
16 01 07	Filtros de aceite	230,8	204
16 07 08	Aguas con hidrocarburos	7080	9560
16 05 06	Residuos de laboratorio		243
16 06 01	Baterías de plomo		600
20 01 19	Fitosanitarios		75,5
<b>TOTAL DE RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS</b>		<b>12.079,20</b>	<b>17.407,00</b>

Tabla 25. Kg de residuos peligrosos en los Puntos Limpios Fundición y Severo Ochoa 2021 y 2022.

CENTRO	LER	RESIDUOS	TONELADAS 2022
Fundición	080113*	Lodos de pintura y barniz	20,94
Fundición	130208*	Aceite usado	6,88
Fundición	150110*	Envases de plástico contaminados	2,87
Fundición	150110*	Envases metálicos contaminados	0,66
Fundición	150202*	Absorbentes, trapos y materiales de filtración	0,38
Fundición	160107*	Filtros de aceite	0,22
Fundición	160504*	Aerosoles	0,17
Fundición	160506*	Cloro (piscinas)	0,08
Fundición	160506*	Residuos de laboratorio	0,77
Fundición	160506*	Termómetros de mercurio líquido	0,00
Fundición	160601*	Baterías de plomo	2,50
Fundición	200119*	Fitosanitarios y biocidas	0,32
Fundición	200121*-31*	FLUORESCENTES (A5)	1,08
Fundición	200123*-11*	APARATOS DE FRIO (A1)	21,10
Fundición	200133*	PILAS (boton y alcalinas)	3,73
Fundición	200123*-41*	GDES_ELECTROD (A2) (lavadoras,microondas)	5,29
Fundición	200135*-51*	RAEE´S (A4)(electrónica)	18,18
Fundición	200135*-22*	TV Y MONITORES (A3)	27,90
Fundición	200123*-41*	GDES_ELECTROD (A2) (lavadoras,microondas)	6,48
Fundición	200135*-51*	RAEE´S (A4)(electrónica)	7,00
Fundición	200135*-22*	TV Y MONITORES (A3)	1,27
<b>TOTAL FUNDICIÓN</b>			<b>127,79</b>

CENTRO	LER	RESIDUOS	TONELADAS 2022
Severo Ochoa	070104*	Otros disolventes y mezclas de disolventes (familia 07)	0,1375
Severo Ochoa	080113*	Lodos de pintura y barniz	3,6
Severo Ochoa	130208*	Aceite usado	2,185
Severo Ochoa	150110*	Envases de plástico contaminados	0,7495
Severo Ochoa	150110*	Envases metálicos contaminados	0,08
Severo Ochoa	150202*	Absorbentes, trapos y materiales de filtración	0,142
Severo Ochoa	160107*	Filtros de aceite	0,091
Severo Ochoa	160504*	Aerosoles	0,1085
Severo Ochoa	160506*	Residuos de laboratorio	0,1095
Severo Ochoa	160506*	Termómetros de mercurio líquido	0,025
Severo Ochoa	160601*	Baterías de plomo	0,012
Severo Ochoa	200119*	Fitosanitarios y biocidas	0,057
Severo Ochoa	200121*-31*	FLUORESCENTES (A5)	0,188
Severo Ochoa	200123*-11*	APARATOS DE FRIO (A1)	3,34
Severo Ochoa	200133*	PILAS (boton y alcalinas)	1,091
Severo Ochoa	200135*-41*	GDES_ELECTROD (A2) (lavadoras,microondas)	1,7
Severo Ochoa	200135*-41*	GDES_ELECTROD (A2) (lavadoras,microondas)	3,88
Severo Ochoa	200135*-51*	RAEE´S (A4)(electrónica)	4,193
Severo Ochoa	200135*-22*	TV Y MONITORES (A3)	6,334
Severo Ochoa	200135*-51*	RAEE´S (A4)(electrónica)	8,252
<b>TOTAL SEVERO OCHOA</b>			<b>36,275</b>

## Derrames significativos

No se ha producido ningún derrame significativo en la Organización ni en 2021 ni 2022. Rivamadrid, dentro de su plan de autoprotección identifica situaciones de riesgo al respecto y los mecanismos y medios de actuación, así como realiza simulacros de emergencia ambiental, informando al respecto a los trabajadores.

## Transporte de los residuos peligrosos

Rivamadrid no transporta, importa o exporta directamente residuos peligrosos. La actividad principal de la empresa es Limpieza, Recogida, Tratamiento, Jardinería y Mantenimiento, no transportando ni gestionando en ningún momento residuos con carácter peligrosos.

Todos los residuos peligrosos que pudieran generarse como producto de su actividad son gestionados directamente con gestores autorizados.

## Cuerpos de agua afectados por vertidos de agua y/o escorrentías

No existen cuerpos de agua o hábitats relacionados que pudieran verse afectado dentro de la organización, que pudieran verse afectados por vertidos de agua y/o escorrentías generados por Rivamadrid.

## Normativa ambiental

Rivamadrid cumple con los requisitos legales en materia medioambiental que se realiza de forma periódica a través de una aplicación web que filtra todos los requisitos legales de la Organización según los vectores:

- General y trámites
- Sistemas de gestión y etiquetado
- Territorio
- Prevención de Riesgos Laborales
- Seguridad Industrial
- Residuos
- Aguas
- Atmósfera
- 

## 4.2. DIMENSIÓN SOCIAL

### 4.2.1. EMPLEO



El enfoque ético de Rivamadrid está siempre presente en la política de gestión, siendo pieza clave en ello la gestión se la plantilla de Rivamadrid tanto referido a gestión recursos como el control, seguimiento y revisión de las operaciones, como a una gestión de recursos humanos asociada a talento y criterios competenciales, formación, igualdad y seguridad y salud laboral. Todo ello dentro del respeto al marco normativo laboral y a la apuesta por la participación y acuerdos con los representantes laborales.

Rivamadrid dispone de un **Convenio Colectivo registrado y publicado en el BOCM y disponible en la página web Rivamadrid , apartado Transparencia RRHH ( RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Rivas Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S. A. (código número 28013412012006) que da cobertura al 100% de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, producto de intensos debates y negociaciones con la RLPT hasta llegar a un acuerdo en el 2022 con la firma de esta norma convencional.**

El Convenio Colectivo de Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, Sociedad Anónima (código número 28013412012006) establece las condiciones laborales mejoradas respecto del ET relativas a procedimientos de desarrollo profesional, antigüedad, régimen económico, permisos y conciliación entre otras ...y muy especialmente este año que nos ocupa con la Reforma Laboral en cuestiones de tipología contractual que han modificado el escenario de contrataciones temporales para Rivamadrid.

En este Convenio Colectivo se garantizan algunos beneficios sociales que puedan ayudar en determinadas contingencias como son entre los más importantes un Seguro de Vida y Accidentes colectivo para toda la plantilla, premio de jubilación favoreciendo la jubilación anticipada en los supuestos que legalmente puedan determinarse, y fondos para ayuda social.

Significativo también es el hecho de haber regulado en Convenio la figura del trabajo a distancia en especial en la plantilla de Administración.

Todas estas mejoras incorporadas a la norma convencional son producto de la negociación con la RLPT y una cultura de participación y consenso a través de una **comunicación y relación entre los trabajadores**, RIVAMADRID a través de sus representantes laborales y de las distintas Comisiones en las que participan junto a la Empresa ( Comité de Empresa , Comisión Mixta, Comisión de Igualdad , Comité de Seguridad y Salud, Comisión de Formación, Comisión de Selección y Movilidad interna , Comité de Bienestar y Salud, Comisión de Igualdad y Acoso Laboral y sexual o por razón de sexo, todo ello garantizando los principios éticos dentro del respeto social.

De forma general, los cambios organizativos en Rivamadrid se encuentran regulados tanto por el Estatuto de los Trabajadores como en el actual Convenio Colectivo. Los cambios operacionales relevantes que fueran estrictamente necesarios por necesidades del servicio o por imposición externa a Rivamadrid, serán tratados mediante reuniones con la Comisión pertinente del Comité de Empresa.

Las suplencias y rotaciones vienen definidas en el artículo 13 del Convenio Colectivo. Los traslados y las permutas de turnos quedan definidos en el artículo 17 del Convenio Colectivo.

Los cambios en procedimientos de trabajo o instrucciones técnicas de aplicación se comunican a través de los tablones de anuncios de los centros y del portal del empleado.

En cuanto a los beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, no existe distinción en los beneficios sociales entre persona a jornada completa y jornada a tiempo parcial Art. 2 de Convenio Colectivo. Ámbito personal y territorial.

A continuación, mostramos con detalle los datos de empleabilidad de Rivamadrid.

### **Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional**

En Rivamadrid no existe diferencia salarial entre sexo y edad por clasificación profesional al no existir bandas salariales. La tabla salarial con el salario base y los pluses por clasificación profesional están consensuados y aceptados por Convenio y publicados en la página web de Rivamadrid en el apartado "Transparencia" y concretamente en "Remuneración salarial" en el que se describe por años.

La única diferencia que puede existir es debido al pago de horas extraordinarias. También se puede observar en la Tabla 44.



## Contrataciones de empleados y rotación de personal

En las siguientes tablas se muestran los datos relativos a nuevas contrataciones, rotación de personal, y finalizaciones de contrato temporales durante 2022 informado en hombres y mujeres, y en comparación con 2021.

Esta información corresponde a contrataciones, de carácter indefinido y temporal, así como la rotación, debida a la temporalidad asociada a los servicios, mediante las finalizaciones de contratos temporales.

En este sentido la norma RD –Ley 32/2021 de 28 de diciembre para mayor garantía en el empleo ha condicionado las contrataciones temporales que se venían realizando en Rivamadrid.

En el año 2022 ha habido una disminución de las contrataciones debido a la retirada de refuerzos y apoyo por necesidades de la pandemia COVID en ámbitos de LV y RSU. En relación al género si se han mantenido los apoyos en limpieza de colegios y edificios públicos donde la categoría de limpiadora y el género mujer está sobre representado.

Respecto de los rangos de edad donde apreciamos mayor contratación suele ser una población madura personal y profesionalmente con escasa cualificación que es la muestra que figura en nuestra Bolsa de empleo como fuente primigenia en la contratación.

Esta información al completo se puede observar en las tablas 26,27, 28, 29 y 30.

## Salario base y remuneración entre hombres y mujeres

Tabla 26. Salario base y remuneración entre hombres y mujeres 2021 y 2022.

### Relación salario base por categoría profesional entre hombres y mujeres

Equipo directivo	IGUAL
Mandos intermedios y técnicos cualificados	IGUAL
Profesionales de oficio y personal de apoyo	IGUAL

Remuneración media de los Directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo (euros).	2021	2021	2022	2022
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	67.827,71 €	65.155,60 €	65.584.28 €	67.932.09 €

## Brecha salarial

En Rivamadrid no existe brecha salarial entre hombres y mujeres que ocupan el mismo cargo. La tabla salarial con el salario base y los pluses están consensuados y aceptados por Convenio y publicados en la página web de Rivamadrid en el apartado “Transparencia” y concretamente en “Remuneración salarial” en el que se describe por años.

También se puede observar en la Tabla 44.



Tabla 27. Nuevas contrataciones en Rivamadrid 2022 (empleados/as que se contrata por primera vez).

Etiquetas de fila	Nº		%	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Menor de 30</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>17,14%</b>	<b>7,62%</b>
AUXILIAR JARDINERO	1		0,95%	
ESPECIALISTA	1	3	0,95%	2,86%
GENERICA	1		0,95%	
LIMPIADOR/A	1		0,95%	
OFICIAL (GRUPO_6)		1		0,95%
OFICIAL 2ª	2		1,90%	
PEÓN	3		2,86%	
TÉCNICO AYUDANTE	9	2	8,57%	1,90%
TÉCNICO GRADO		2		1,90%
<b>Entre 31 y 50</b>	<b>32</b>	<b>23</b>	<b>30,48%</b>	<b>21,90%</b>
ADMINISTRATIVO		3		2,86%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1		0,95%
AUXILIAR JARDINERO	6	2	5,71%	1,90%
CONDUCTOR 1ª	5		4,76%	
CONDUCTOR 2ª	2		1,90%	
DIRECTOR/A	1		0,95%	
ENCARGADO		1		0,95%
ESPECIALISTA	2		1,90%	
LIMPIADOR/A		6		5,71%
OFICIAL (GRUPO_6)	1		0,95%	
PEÓN	12	6	11,43%	5,71%
TÉCNICO AYUDANTE	2	3	1,90%	2,86%
TÉCNICO GRADO	1	1	0,95%	0,95%
<b>Mayor de 50</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>12,38%</b>	<b>10,48%</b>
ADMINISTRATIVO		2		1,90%
AUXILIAR JARDINERO	3		2,86%	
CONDUCTOR 2ª	2	1	1,90%	0,95%
ESPECIALISTA	2		1,90%	
LIMPIADOR/A		5		4,76%
PEÓN	6	2	5,71%	1,90%
TÉCNICO AYUDANTE		1		0,95%
<b>Total general</b>	<b>63</b>	<b>42</b>	<b>60,00%</b>	<b>40,00%</b>

Nota: % respecto del total de nuevas contrataciones. No se describen los datos de 2021 por ambigüedad de los mismos en su extracción.

Tabla 28. Total de nuevos contratos en Rivamadrid 2022 (independientemente de las veces que se contrate un mismo empleado)

Etiquetas de fila	Nº		%	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Menor de 30</b>	<b>25</b>	<b>13</b>	<b>8,93%</b>	<b>4,64%</b>
AUXILIAR JARDINERO	3		1,07%	
ESPECIALISTA	1	3	0,36%	1,07%
GENERICA	1		0,36%	
LIMPIADOR/A	1	4	0,36%	1,43%
OFICIAL (GRUPO_6)		1		0,36%
OFICIAL 2ª	2		0,71%	
PEÓN	6	1	2,14%	0,36%
TÉCNICO AYUDANTE	11	2	3,93%	0,71%
TÉCNICO GRADO		2		0,71%
<b>Entre 31 y 50</b>	<b>69</b>	<b>77</b>	<b>24,64%</b>	<b>27,50%</b>
ADMINISTRATIVO		5		1,79%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1		0,36%
AUXILIAR JARDINERO	17	12	6,07%	4,29%
CONDUCTOR 1ª	10		3,57%	
CONDUCTOR 2ª	3		1,07%	
DIRECTOR/A	1		0,36%	
ENCARGADO		1		0,36%
ESPECIALISTA	2		0,71%	
LIMPIADOR/A	7	34	2,50%	12,14%
OFICIAL (GRUPO_6)	1	1	0,36%	0,36%
PEÓN	24	19	8,57%	6,79%
TÉCNICO AYUDANTE	3	3	1,07%	1,07%
TÉCNICO GRADO	1	1	0,36%	0,36%
<b>Mayor de 50</b>	<b>44</b>	<b>52</b>	<b>15,71%</b>	<b>18,57%</b>
ADMINISTRATIVO		2		0,71%
AUXILIAR JARDINERO	14	3	5,00%	1,07%
CONDUCTOR 1ª	2		0,71%	
CONDUCTOR 2ª	2	1	0,71%	0,36%
ESPECIALISTA	5		1,79%	
JARDINERO	1	2	0,36%	0,71%
LIMPIADOR/A	2	35	0,71%	12,50%
OFICIAL (GRUPO_5)	1		0,36%	
PEÓN	17	5	6,07%	1,79%
TÉCNICO AYUDANTE		1		0,36%
TÉCNICO CONTABLE		3		1,07%
<b>Total general</b>	<b>138</b>	<b>142</b>	<b>49,29%</b>	<b>50,71%</b>

Nota: % respecto del total de nuevas contrataciones. No se describen los datos de 2021 por ambigüedad de los mismos en su extracción.

Tabla 29. Rotación del personal en Rivamadrid 2021 y 2022.

Rotación del personal	2021	2021	2022	2022
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total en número	0	1	0	0
Total en %	0	100%	0	0

Tabla 30. Finalizaciones de contratos en Rivamadrid 2022.

Etiquetas de fila	Nº				%			
	Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal
<b>Menor de 30</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>4,09%</b>	<b>4,09%</b>	<b>0,26%</b>	<b>2,05%</b>
AUXILIAR JARDINERO	1	2			0,26%	0,51%		
CONDUCTOR 2ª	3		1		0,77%		0,26%	
GENERICA		2				0,51%		
LIMPIADOR/A	7	3		4	1,79%	0,77%		1,02%
PEÓN	3	5		1	0,77%	1,28%		0,26%
TÉCNICO AYUDANTE	2	4		2	0,51%	1,02%		0,51%
TÉCNICO GRADO				1				0,26%
<b>Entre 31 y 50</b>	<b>22</b>	<b>53</b>	<b>21</b>	<b>64</b>	<b>5,63%</b>	<b>13,55%</b>	<b>5,37%</b>	<b>16,37%</b>
ADMINISTRATIVO				3				0,77%
AUXILIAR JARDINERO		10		10		2,56%		2,56%
CONDUCTOR 1ª	1	8			0,26%	2,05%		
CONDUCTOR 2ª	4	2			1,02%	0,51%		
CRISTALERO		1				0,26%		
ENCARGADO GENERAL				1				0,26%
ESPECIALISTA	3				0,77%			
JARDINERO	5	2	1	1	1,28%	0,51%	0,26%	0,26%
LIMPIADOR/A	4	7	18	32	1,02%	1,79%	4,60%	8,18%
OFICIAL (GRUPO_6)		1		1		0,26%		0,26%
OFICIAL 2ª	1				0,26%			
PEÓN	4	19	2	14	1,02%	4,86%	0,51%	3,58%
TÉCNICO AYUDANTE		1		1		0,26%		0,26%
TÉCNICO GRADO		2		1		0,51%		0,26%
<b>Mayor de 50</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	<b>73</b>	<b>61</b>	<b>5,63%</b>	<b>8,70%</b>	<b>18,67%</b>	<b>15,60%</b>
ADMINISTRATIVO				2				0,51%
AUXILIAR JARDINERO	2	11		4	0,51%	2,81%		1,02%
CONDUCTOR 1ª	2	2			0,51%	0,51%		
CONDUCTOR 2ª		1		1		0,26%		0,26%
DIRECTOR/A	1				0,26%			
ENCARGADO	3				0,77%			
ENCARGADO GENERAL	1				0,26%			
ESPECIALISTA		3		1		0,77%		0,26%
JARDINERO	1			2	0,26%			0,51%

JEFE SERVICIO	1				0,26%				
LIMPIADOR/A	8	7	69	44	2,05%	1,79%	17,65%	11,25%	
OFICIAL (GRUPO_5)	2	1			0,51%	0,26%			
PEÓN	1	9	2	4	0,26%	2,30%	0,51%	1,02%	
RESPONSABLE EQUIPO			2				0,51%		
TÉCNICO AYUDANTE				1					0,26%
TÉCNICO CONTABLE				2					0,51%
<b>Total general</b>	<b>60</b>	<b>103</b>	<b>95</b>	<b>133</b>	<b>15,35%</b>	<b>26,34%</b>	<b>24,30%</b>	<b>34,02%</b>	

Nota: % respecto del total de contratos finalizados. No se describen los datos de 2021 por ambigüedad de los mismos en su extracción.

## Despidos

No se han llevado a cabo despidos en Rivamadrid ni en 2021 ni 2022.

## Tipos de contratación y distribución de modalidades

En las tablas 31, 32 y 33 y la ilustración 6 mostramos los datos relativos a los tipos de contratación y distribución de modalidades durante 2022 informado por sexo, edad y categoría.

La parcialidad afecta significativamente al sexo mujer dado que se refiere especialmente a la categoría de Limpiadoras con jornadas parciales entre (5-6 horas). En el Hombre, la parcialidad está asociada a posiciones de LV y RSU de fin de semana y festivos o posiciones como el Servicio de Prevención de Incendios contratados durante 4 meses /año.

Tabla 31. Promedio anual de plantilla según temporalidad, sexo, edad y categoría en Rivamadrid 2022.

Tramo Edad	Categoría del empleado	Nº				%			
		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
		Fijo	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal	Fijo	Temporal
<b>Menor de 30</b>									
	AUXILIAR JARDINERO	0	0			0,06%	0,06%		
	CONDUCTOR 2ª	1		0		0,19%		0,04%	
	ESPECIALISTA		0		1		0,07%		0,21%
	GENERICA		1				0,16%		
	LIMPIADOR/A	5	2		2	0,83%	0,27%		0,31%
	OFICIAL (GRUPO_6)				0				0,07%
	OFICIAL 2ª		1				0,10%		
	PEÓN	4	1		0	0,64%	0,23%		0,03%
	TÉCNICO AYUDANTE	0	4		2	0,01%	0,67%		0,39%
	TÉCNICO GRADO				2				0,31%
<b>Total Menor de 30</b>		<b>10</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>1,73%</b>	<b>1,56%</b>	<b>0,04%</b>	<b>1,33%</b>
<b>Entre 31 y 50</b>									
	ADMINISTRATIVO	0		1	2	0,01%		0,20%	0,37%
	ALMACENERO	1				0,17%			
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		4	0	0,16%		0,66%	0,01%
	AUXILIAR JARDINERO	18	3	8	3	3,08%	0,59%	1,40%	0,54%
	CONDUCTOR 1ª	13	2	1		2,20%	0,30%	0,17%	
	CONDUCTOR 2ª	17	2	2		2,97%	0,31%	0,34%	

CRISTALERO	3	0			0,47%	0,04%		
DIRECTOR/A	1		1		0,16%		0,17%	
ENCARGADO	4		2		0,70%		0,26%	
ENCARGADO GENERAL	1				0,17%			
Encargado General Área			0	1			0,01%	0,13%
ESPECIALISTA	11	0	1		1,80%	0,03%	0,17%	
ESPECIALISTA LAVADERO	1				0,14%			
GERENTE	1				0,17%			
JARDINERO	34	1	9	1	5,75%	0,14%	1,51%	0,14%
JEFE SERVICIO	1		2		0,17%		0,34%	
LIMPIADOR/A	8	3	23	13	1,28%	0,50%	3,95%	2,30%
MECÁNICO	3				0,51%			
OFICIAL (GRUPO_5)	9		1		1,54%		0,17%	
OFICIAL (GRUPO_6)	2	1		1	0,34%	0,09%		0,09%
OFICIAL 2ª	1				0,10%			
OFICIAL ADMINISTRATIVO			1				0,17%	
PEÓN	21	4	8	4	3,67%	0,61%	1,30%	0,73%
TÉCNICO AYUDANTE		1		2		0,16%		0,26%
TÉCNICO CONTABLE			1				0,17%	
TÉCNICO GRADO	1	1	3	1	0,16%	0,13%	0,47%	0,17%
<b>Total Entre 31 y 50</b>	<b>150</b>	<b>17</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>25,74%</b>	<b>2,90%</b>	<b>11,48%</b>	<b>4,74%</b>
<b>Mayor de 50</b>								
ADMINISTRATIVO	1		3	1	0,17%		0,53%	0,09%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO			3				0,50%	
AUXILIAR JARDINERO	13	6	6	1	2,21%	0,94%	1,03%	0,17%
CONDUCTOR 1ª	14	1			2,46%	0,13%		
CONDUCTOR 2ª	10	1	4	1	1,70%	0,11%	0,67%	0,09%
CRISTALERO	3				0,51%			
DIRECTOR/A	1		1		0,17%		0,17%	
ENCARGADO	8		1		1,30%		0,17%	
ENCARGADO GENERAL	3		1		0,51%		0,17%	
ESPECIALISTA	8	1	0	1	1,43%	0,13%	0,01%	0,13%
ESPECIALISTA LAVADERO	1				0,17%			
JARDINERO	14	0	4	1	2,36%	0,03%	0,69%	0,19%
JEFE DE AREA			1				0,17%	
JEFE SERVICIO	3				0,51%			
LIMPIADOR/A	8	2	95	16	1,36%	0,31%	16,30%	2,81%
MECÁNICO	4				0,69%			
OFICIAL (GRUPO_5)	8		1		1,28%		0,17%	
OFICIAL (GRUPO_6)	1				0,17%			
OFICIAL ADMINISTRATIVO			2				0,34%	
PEÓN	22	3	12	1	3,70%	0,51%	2,03%	0,21%
RESPONSABLE EQUIPO			3				0,44%	
TÉCNICO AYUDANTE	1			1	0,17%			0,09%
TÉCNICO CONTABLE				1				0,11%
TÉCNICO GRADO	1				0,17%			

<b>Total Mayor de 50</b>	<b>123</b>	<b>13</b>	<b>137</b>	<b>23</b>	<b>21,04%</b>	<b>2,17%</b>	<b>23,40%</b>	<b>3,88%</b>
<b>Total general</b>	<b>283</b>	<b>39</b>	<b>204</b>	<b>58</b>	<b>48,51%</b>	<b>6,62%</b>	<b>34,92%</b>	<b>9,95%</b>

*Nota: No se describen los datos de 2021 por ambigüedad de los mismos en su extracción.*

En relación a los gráficos de la ilustración 6 destacar que en general hay una cuasi paridad de sexo en el conjunto de la plantilla, aunque no existe esta razón de las categorías profesionales/servicios.

En el área de Taller en la categoría de mecánicos y oficiales, en conductor de primera son Hombres en su gran mayoría. Sin embargo, en el área de Administración la representación femenina es superior. Existe también un desequilibrio importante en los servicios de jardinería y LV-RSU en lo referente a la representación de mujeres en la categoría de mandos intermedios.

*Tabla 32. Promedio anual de personas a tiempo parcial por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2022.*

Tramo Edad	Categoría del empleado	Nº		%	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>Menor de 30</b>	CONDUCTOR 2ª	1	0	0,19%	0,04%
	LIMPIADOR/A	6	2	1,06%	0,29%
	PEÓN	3		0,53%	
<b>Total Menor de 30</b>		<b>10</b>	<b>2</b>	<b>1,77%</b>	<b>0,33%</b>
<b>Entre 31 y 50</b>	CONDUCTOR 1ª	8	1	1,28%	0,17%
	CONDUCTOR 2ª	4	1	0,74%	0,17%
	ESPECIALISTA	2	1	0,26%	0,17%
	JARDINERO	0		0,01%	
	LIMPIADOR/A	9	25	1,58%	4,31%
	PEÓN	6	3	0,94%	0,51%
<b>Total Entre 31 y 50</b>		<b>28</b>	<b>31</b>	<b>4,82%</b>	<b>5,34%</b>
<b>Mayor de 50</b>	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		1		0,17%
	AUXILIAR JARDINERO	1		0,17%	
	CONDUCTOR 1ª	4		0,76%	
	CONDUCTOR 2ª	2	2	0,37%	0,33%
	ENCARGADO	2		0,30%	
	ENCARGADO GENERAL	0		0,04%	
	ESPECIALISTA	1		0,23%	
	JARDINERO	2		0,34%	
	JEFE SERVICIO	0		0,04%	
	LIMPIADOR/A	6	58	1,08%	9,93%
	OFICIAL (GRUPO_5)	1		0,16%	
	PEÓN	3	3	0,49%	0,59%
	RESPONSABLE EQUIPO		1		0,11%
<b>Total Mayor de 50</b>		<b>23</b>	<b>65</b>	<b>3,98%</b>	<b>11,13%</b>
<b>Total general</b>		<b>62</b>	<b>98</b>	<b>10,57%</b>	<b>16,80%</b>

*Nota: No se describen los datos de 2021 por ambigüedad de los mismos en su extracción.*

Tabla 33. Promedio anual de personas según jornada por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2022.

Tramo Edad	Categoría del empleado	Nº				%			
		Hombre		Mujer		Hombre		Mujer	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
<b>Menor de 30</b>	AUXILIAR JARDINERO	1				0,11%			
	CONDUCTOR 2ª		1		0		0,19%		0,04%
	ESPECIALISTA	0		1		0,07%		0,21%	
	GENERICA	1				0,16%			
	LIMPIADOR/A	0	6	0	2	0,04%	1,06%	0,03%	0,29%
	OFICIAL (GRUPO_6)			0				0,07%	
	OFICIAL 2ª	1				0,10%			
	PEÓN	2	3	0		0,34%	0,53%	0,03%	
	TÉCNICO AYUDANTE	4		2		0,68%		0,39%	
	TÉCNICO GRADO			2				0,31%	
<b>Total Menor de 30</b>		<b>9</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>1,51%</b>	<b>1,77%</b>	<b>1,04%</b>	<b>0,33%</b>
<b>Entre 31 y 50</b>	ADMINISTRATIVO	0		3		0,01%		0,57%	
	ALMACENERO	1				0,17%			
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1		4		0,16%		0,67%	
	AUXILIAR JARDINERO	21		11		3,67%		1,94%	
	CONDUCTOR 1ª	7	8		1	1,21%	1,28%		0,17%
	CONDUCTOR 2ª	15	4	1	1	2,54%	0,74%	0,17%	0,17%
	CRISTALERO	3				0,51%			
	DIRECTOR/A	1		1		0,16%		0,17%	
	ENCARGADO	4		2		0,70%		0,26%	
	ENCARGADO GENERAL	1				0,17%			
	Encargado General Area			1				0,14%	
	ESPECIALISTA	9	2		1	1,57%	0,26%		0,17%
	ESPECIALISTA LAVADERO	1				0,14%			
	GERENTE	1				0,17%			
	JARDINERO	34	0	10		5,88%	0,01%	1,66%	
	JEFE SERVICIO	1		2		0,17%		0,34%	
	LIMPIADOR/A	1	9	11	25	0,20%	1,58%	1,94%	4,31%
	MECÁNICO	3				0,51%			
	OFICIAL (GRUPO_5)	9		1		1,54%		0,17%	
	OFICIAL (GRUPO_6)	3		1		0,43%		0,09%	
	OFICIAL 2ª	1				0,10%			
	OFICIAL ADMINISTRATIVO			1				0,17%	
	PEÓN	20	6	9	3	3,34%	0,94%	1,51%	0,51%
TÉCNICO AYUDANTE	1		2		0,16%		0,26%		
TÉCNICO CONTABLE			1				0,17%		
TÉCNICO GRADO	2		4		0,29%		0,64%		
<b>Total Entre 31 y 50</b>		<b>139</b>	<b>28</b>	<b>64</b>	<b>31</b>	<b>23,80%</b>	<b>4,82%</b>	<b>10,87%</b>	<b>5,34%</b>
<b>Mayor de 50</b>	ADMINISTRATIVO	1		4		0,17%		0,61%	

AUXILIAR ADMINISTRATIVO			2	1			0,33%	0,17%
AUXILIAR JARDINERO	17	1	7		2,98%	0,17%	1,20%	
CONDUCTOR 1ª	11	4			1,83%	0,76%		
CONDUCTOR 2ª	8	2	3	2	1,44%	0,37%	0,43%	0,33%
CRISTALERO	3				0,51%			
DIRECTOR/A	1		1		0,17%		0,17%	
ENCARGADO	6	2	1		1,00%	0,30%	0,17%	
ENCARGADO GENERAL	3	0	1		0,47%	0,04%	0,17%	
ESPECIALISTA	8	1	1		1,33%	0,23%	0,14%	
ESPECIALISTA LAVADERO	1				0,17%			
JARDINERO	12	2	5		2,04%	0,34%	0,87%	
JEFE DE AREA			1				0,17%	
JEFE SERVICIO	3	0			0,47%	0,04%		
LIMPIADOR/A	3	6	54	58	0,59%	1,08%	9,18%	9,93%
MECÁNICO	4				0,68%			
OFICIAL (GRUPO_5)	7	1	1		1,13%	0,16%	0,17%	
OFICIAL (GRUPO_6)	1				0,17%			
OFICIAL ADMINISTRATIVO			2				0,34%	
PEÓN	22	3	10	3	3,72%	0,49%	1,66%	0,59%
RESPONSABLE EQUIPO			2	1			0,33%	0,11%
TÉCNICO AYUDANTE	1		1		0,17%		0,09%	
TÉCNICO CONTABLE			1				0,11%	
TÉCNICO GRADO	1				0,17%			
<b>Total Mayor de 50</b>	<b>112</b>	<b>23</b>	<b>94</b>	<b>65</b>	<b>19,22%</b>	<b>3,98%</b>	<b>16,14%</b>	<b>11,13%</b>
<b>Total general</b>	<b>260</b>	<b>62</b>	<b>164</b>	<b>98</b>	<b>44,53%</b>	<b>10,57%</b>	<b>28,05%</b>	<b>16,80%</b>

Nota: No se describen los datos de 2021 por ambigüedad de los mismos en su extracción.



### Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2022

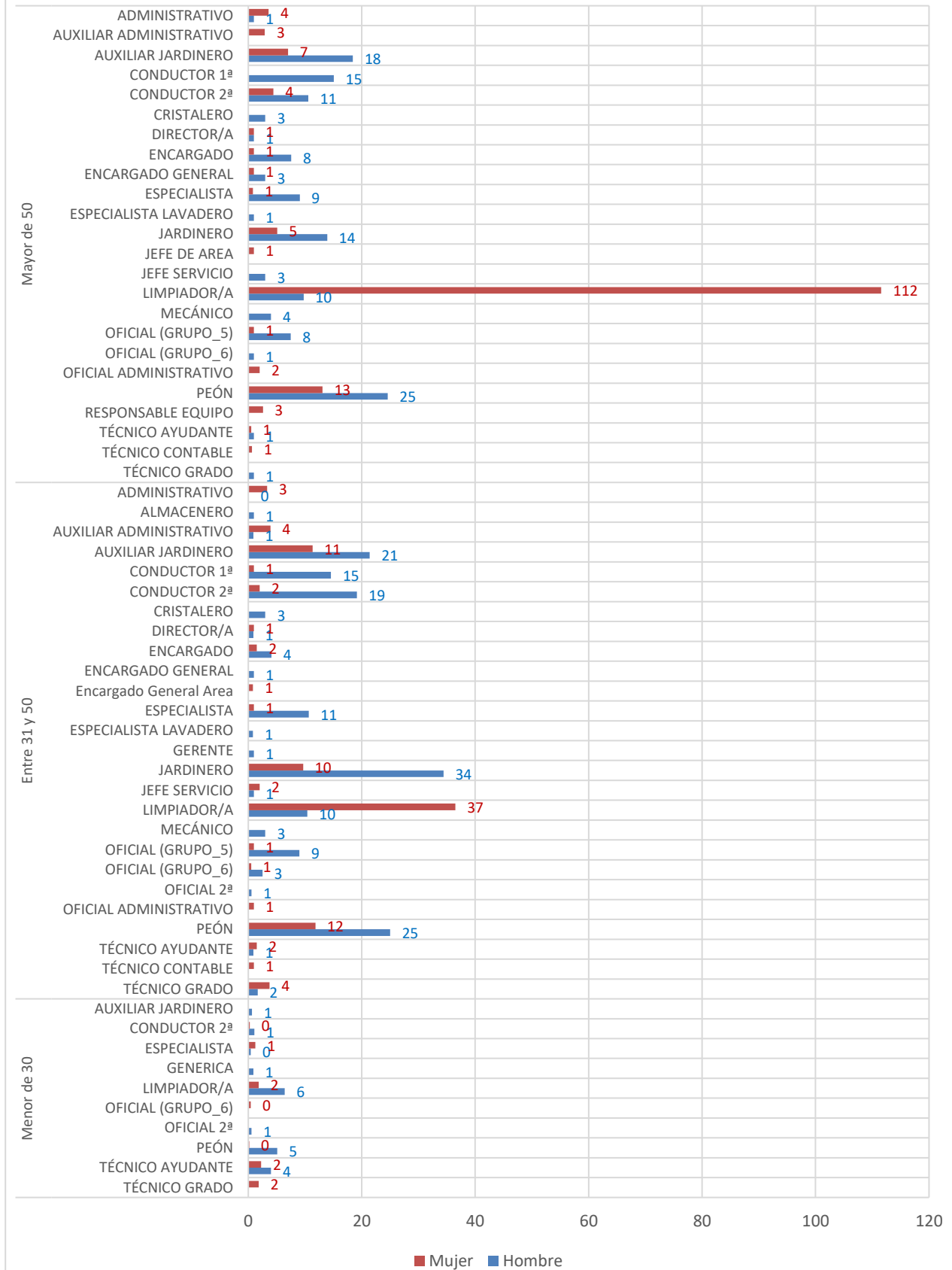


Ilustración 6. Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2022

## Permisos de maternidad y paternidad

A continuación, detallamos los datos referidos a los permisos por paternidad y maternidad concedidos por la empresa.

Tabla 34. Permisos maternidad y paternidad en 2021 y 2022.

Bajas y reincorporaciones por maternidad/paternidad	2021	2021	2022	2022
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados con derecho a baja por maternidad/paternidad	5	1	4	2
Número de empleados que han disfrutado del derecho a baja por maternidad/paternidad	5	1	4	2
Número de empleados que han regresado al trabajo tras el permiso parental	5	1	4	2
Número de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	5	1	No ha transcurrido todavía las 2 condiciones (regreso por cumplimiento del permiso y trascurso de 12 meses a partir de entonces). En principio, salvo resolución del contrato temporal, todas-os regresarán al trabajo).	
Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%	100%		

## Órganos de Gobierno

El Consejo de Administración de pleno derecho (voz y voto) es constituido por:

- *Presidente del Consejo:*

Dña. Aída Castillejo Parrilla

- *Consejera Delegada y Vicepresidenta:*

D<sup>a</sup>. Vanesa Millán Buitrago

- *Vocales:*

D. Juan Manuel Callejas González de Mendoza

D. Luis Mas Gutiérrez

D. Antonio Medina Mollons

D. Raúl Toledano Saceda

No tienen remuneración, y solo cobran una dieta de 231,15 € por asistir al Consejo aquellos consejeros que no tienen sueldo como concejales, en este caso los vocales.

Percibieron en total durante 2022 dietas por valor de 1.155.75€ (correspondientes a 5 reuniones de Consejo).

Tabla 35. Diversidad en los Órganos de Gobierno.

De pleno derecho (voz y voto) Por sexo	2021	2021	2022	2022
	Nº	%		
Hombres	6	86	4	
Mujeres	1	14	2	

Sin derecho a voto asisten al Consejo de Administración la Secretaria del Ayuntamiento (que ejerce las funciones de secretaria del Consejo de Administración) y la Interventora del Ayuntamiento. Ambas son mujeres, y cobran las mismas dietas (231,15€).

### Organización del trabajo

En Rivamadrid anualmente se lleva a cabo una organización del trabajo con un calendario laboral consensuado y aceptado por Convenio Colectivo. Se puede observar en la tabla 36 los días festivos en Rivamadrid. Se describen de igual manera en otros puntos las horas de absentismo y las medidas de para el disfrute de la conciliación por ambos progenitores.

Tabla 36. Calendario festivo en Rivamadrid 2022.

Fecha festivo	ID Tipo de día festivo	Nombre de tipo de día festivo	Laboralidad
01/01/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
06/01/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
14/04/2022 00:00:00	FANL	Festivo autonómico (No laborable)	No
15/04/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
02/05/2022 00:00:00	FANL	Festivo autonómico (No laborable)	No
13/05/2022 00:00:00	FLNL	Festivo local (No laborable)	No
15/05/2022 00:00:00	FLNL	Festivo local (No laborable)	No
16/05/2022 00:00:00	FLNL	Festivo local (No laborable)	No
25/07/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
15/08/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
12/10/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
01/11/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
06/12/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
08/12/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
25/12/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
26/12/2022 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No

## 4.2.2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Desde empresa saludable, promovemos medidas socialmente responsables, encaminadas a fomentar entornos saludables que favorezcan el desarrollo profesional de los y las trabajadoras. La plantilla de profesionales es para Rivamadrid el activo más importante por ello, su salud y seguridad son factores claves de los procesos de gestión de Personal. Buscamos que nuestro personal pueda mejorar su calidad de vida, a la vez que desarrollan su labor.

Este es el principal objetivo que perseguimos desde Empresa Saludable través de iniciativas como:

- Acciones encaminadas a mejorar los hábitos alimenticios poniendo a disposición de los trabajadores y trabajadoras fruta ecológica proporcionada por empresas de Rivas.
- Línea de atención telefónica psicológica nutricional y dietética.
- Club de Beneficios, a través del cual el personal de Rivamadrid puede beneficiarse de descuentos en sus compras tanto de ámbito general como en el comercio local de Rivas.
- Talleres formativos para la prevención del melanoma y el cáncer de piel.
- Acciones encaminadas a mejorar la actividad física de nuestros trabajadores y trabajadoras, como caminatas solidarias, partidos de fútbol con asociaciones de discapacitados o carreras de empresa.
- Acciones solidarias con reporte a la comunidad, como campañas de recogida de alimentos donados a la Red de Recuperación de Alimentos de Rivas (RRAR)

Todos ellos enfocados a proporcionar bienestar y adoptar hábitos de vida más saludables.

**Renovación de la certificación ISO 45001 en 2022** norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El equipo auditor de TÜV ha destacado la madurez de nuestro sistema de gestión, lo que ha permitido continuar con la acción e integración de la actividad preventiva en toda la organización.

**Renovación de la certificación de "Empresa Saludable" en 2022** en función de lo establecido por la OMS (Organización Mundial de la Salud) en la que los auditores de TÜV han destacado nuestra evolución y mejoras. El estándar de Empresa Saludable reconoce a las organizaciones comprometidas en la promoción y mejora continuada de la salud, la seguridad, el bienestar de los empleados y la sostenibilidad del ambiente de trabajo.

**Evaluación del Trabajo a distancia en 2022** a partir de Cuestionarios de Condiciones de Trabajo, elaborados y gestionados por el Servicio de Prevención Propio para favorecer la salud en el entorno laboral fuera de la sede, estableciendo a partir de su análisis, las recomendaciones de salud y seguridad, así como las medidas preventivas necesarias.

**Consulta y Participación a través del Comité de Seguridad y Salud (CSS)**, donde participan paritariamente Empresa y Representantes de los trabajadores y se exponen y estudian para buscar soluciones las incidencias, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo dando respuesta a la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, a través de la cual se establece el derecho de consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras.

Se adjunta tabla con los datos de las reuniones del CSS en 2022:

Tabla 37. Reuniones del CSS en Rivamadrid 2022.

	2022
Nº total Reuniones del Comité de Seguridad y Salud	8
Nº reuniones extraordinarias del Comité de Seguridad y Salud	3

En 2022 además se han seguido gestionando otros temas habituales dentro de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, entre otros:

- Revisión y actualización de la evaluación de riesgos en función de los cambios producidos tanto en los puestos como en los lugares de trabajo y planificación de las medidas preventivas en función de lo establecido en dicha evaluación de riesgos, investigación de accidentes de trabajo, controles periódicos de las condiciones de trabajo, etc.
- Establecimiento y control de las medidas de protección frente al Covid, en función de lo establecido por las autoridades sanitarias.

- Realización de los reconocimientos médicos periódicos, al personal de nueva incorporación y a los trabajadores y trabajadoras tras la incorporación de una baja prolongada.
- Actualización de la formación e información tanto al personal fijo como al de nueva incorporación.
- Campaña de vacunación de la gripe en función de lo establecido por las autoridades sanitarias.

### Accesibilidad e Integración Universal

Participación de Rivamadrid en el Primer diagnóstico de Accesibilidad de la Comunidad de Madrid, realizado por el IRSST en colaboración con la Fundación Prevent en 2018.

Los empleados con discapacidad cuentan con el total apoyo por parte de Rivamadrid para integrarse en la organización, con la adaptación del puesto de trabajo, en función de las limitaciones que requiera cada caso.

Se observa en la tabla 38 con los datos del personal con discapacidad reconocida, por tipo de minusvalía, categoría profesional y en función del número de hombres y mujeres en 2022:

Tabla 38. Tipo de minusvalía por sexo y categoría en Rivamadrid 2022.

Tipo Minusvalía	Categoría Profesional	Hombre	Mujer
Pérdida neurosensorial oído	Auxiliar jardinero/a	4	1
Pérdida agudeza visual binocular			
Hipoacusia			
Inteligencia límite por encefalopatía			
Ligero retraso psicomotor	Limpiador/a	0	7
Osteoartrosis degenerativas			
Enfermedad del aparato respiratorio por enfisema			
Enfermedades dermatológicas	Peón Limpieza Viaria	1	0
Cardiomiopatía de etiología tóxica			
Limitación de columna de etiología degenerativa			

Nota: No se describen los datos de 2021 por ambigüedad de los mismos en su extracción.

### Accidentabilidad y absentismo por accidente del personal propio

Tabla 39. Accidentabilidad y absentismo por accidente del personal propio en Rivamadrid 2021 y 2022.

Accidentalidad y absentismo en el personal propio	2021	2021	2022	2022
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Número de accidentes	87	39	54	31
Con fallecimiento	1	0	0	0
Con baja	31	14	18	11
Sin baja	55	25	36	20
Número de fallecimientos	1	0	0	0
Absentismo jornadas totales	219	607	481	274
Número de días perdidos (Ac+It+faltas)	219	607	481	274
Número de jornadas perdidas no trabajadas (1)	219	607	481	274
Número de personas equivalentes (1)/365	0,6	1,7	1,3	0,7

De los datos aportados, se comprueba una notable disminución en el número de accidentes en 2022 frente a 2021 en la tabla 39, principalmente significativa en el número de hombres accidentados, sin embargo, el

número de jornadas perdidas aumenta, debido a que se han producido algunos accidentes con bajas de larga duración.

Hay que destacar que no se ha reconocido ninguna **Enfermedad Profesional** durante el año 2022.

### Índices de Accidentabilidad

En la tabla 40 se muestran los datos de los índices de Incidencia y Gravedad correspondientes al 2022, tanto a nivel general, teniendo en cuenta a toda la plantilla como disgregado por género.

El número de hombres accidentados es mayor que el número de mujeres accidentadas por lo que al realizar el análisis de los índices por separados los datos en el caso del género masculino son más elevados que para el femenino.

Tabla 40. Datos de Incidencia y Gravedad de Seguridad y Salud en Rivamadrid 2022.

Índices	General 2022	Hombre	Mujer
Índice Incidencia	49,7	55,9	41,9
Índice Gravedad	0,8	0,9	0,7
Índice Frecuencia	31,9	35,8	26,7
Índice duración media	26	26,7	27,7

### Balance de los convenios colectivos en el campo de la Seguridad y Salud en el trabajo

Se adjuntan los capítulos y artículos del convenio colectivo en los que se hace referencia, principalmente, a la Seguridad y Salud en el trabajo:

CAP. VII - Seguridad y Salud en el Trabajo

CAP. VIII - Art. 48 - Revisión médica

CAP. X - Régimen disciplinario (Art. 59, 60 y 61 - Faltas leves, graves y muy graves)

CP. XI - Derechos de representación colectiva de los trabajadores (Art. 65 - Funciones de los delegados sindicales)

### Formación en Materia de Seguridad, Salud y Bienestar

Se adjuntan las tablas con los datos de formación relacionada con la Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo durante el año 2022, disgregados por género:

Tabla 41. Formación en materia de Seguridad y Salud en Rivamadrid 2022.

Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Formación para la "Prevención de riesgos en el sector de oficinas. Formación transversal para la integración de la	Auxiliar administrativo/a	6	36	42
	Administrativo/a	6	24	30
	Oficial administrativo/a	0	18	18
	Almacenero	6	0	6
	Encargado/a	78	12	90
	Técnico /a	18	30	48

PRL", para el área de administración	Técnico/a Ayudante	6	6	12
	Jefe de Servicio	30	12	42
	Jefa de administración	0	6	6
	Director	12	12	24
	Gerente	6	0	6
	<b>Total</b>	<b>168</b>	<b>156</b>	<b>324</b>
CAP (Certificado Aptitud Profesional)	Conductor 1ª	210	0	210
	Auxiliar jardinería	35	0	35
	Conductor 2ª	140	0	140
	Jardinero/a	35	0	35
	Gruista	35	0	35
	<b>Total</b>	<b>455</b>	<b>0</b>	<b>455</b>
Formación de conducción eficiente, segura y económica	Peón LV	24	0	24
	Auxiliar jardinería	8	0	8
	Conductor/a 2ª	8	0	8
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>40</b>
Método FISH. Disfrutar en el trabajo enriquece a nuestros clientes	Limpiadores/as	40	104	144
	Conductores/as 2ª	8	0	8
	Cristaleros	8	0	8
	Especialistas	8	0	8
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>104</b>	<b>168</b>
Método Bridge	Auxiliar jardinero/a	8	8	16
	Auxiliar administrativo/a	0	8	8
	Limpiador/a	0	8	8
	Encargado/a	32	24	56
	Jefa de Servicio	0	8	8
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>56</b>	<b>96</b>
Formación Operador de Retroexcavadora	Auxiliar jardinero/a	14	7	21
	Jardinero/a	35	0	35
	Oficial jardinero/a	21	0	21
	Mecánico	14	0	14
	Peón LV	7	0	7
	Especialista Lavadero	7	0	7
	Conductor 1ª	7	0	7
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>7</b>	<b>112</b>	
Formación para el mantenimiento y control de legionela en instalaciones	Oficial jardinería	3	0	3
	Oficial mantenimiento	1,5	0	1,5
	Especialista	6	0	6
	Encargado/a	4,5	0	4,5
	Técnico/a	0	1,5	1,5

	Técnico/a ayudante	1,5	0	1,5
	Jefe de Servicio	0	1,5	1,5
	<b>Total</b>	<b>16,5</b>	<b>3</b>	<b>19,5</b>
Charla formativa para la prevención del melanoma y el cáncer de piel	Peón LV	9	2	11
	Conductor 2ª	4	1	5
	Conductor 1ª	4	0	4
	Auxiliar Jardinero	2	0	2
	Encargado	2	0	2
	Oficial administración	0	1	1
	Técnico	0	2	2
	Jefe de servicio	2	0	2
	<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>29</b>
	<b>Total horas formación SSB</b>	<b>919,5</b>	<b>332</b>	<b>1.243,5</b>

Las horas de formación en 2022 disminuyen tanto para hombres como para mujeres respecto a 2021, debido a que durante el 4º trimestre del 2021 se realiza la renovación de la formación específica para todos los puestos de trabajo. En 2022 esta formación sólo se realiza para los puestos de administración.

El número de horas de formación en materia de seguridad, salud y bienestar impartida a hombres es superior a impartida a mujeres, debido a que en algunas de las formaciones como por ejemplo la formación para la obtención del CAP, la participación es mayor para aquellos puestos ocupados mayoritariamente por hombre (por ejemplo: conductores de 1ª y conductores de 2ª), al igual que la formación para Operador de Retroexcavadora.

### Flexibilidad y conciliación

Rivamadrid cuenta desde hace años con un horario flexible para sus trabajadores/as y empleados/as según áreas y servicios en función de la hora de entrada cumplida la jornada de 7 horas. Además, algunas de estos horarios son modificados en temporada estival en beneficio de los trabajadores (horario verano jardinería, imbornales, colegios turno tarde, etc) Art. 21 Horario de verano Convenio Colectivo.

A lo largo del año 2022, los empleados/as han podido realizar trabajo a distancia un máximo de 2 días por semana bajo acuerdo Empresa/ Empleado-a según se regula en el art. 15 de Convenio y con mayor extensión por definición en los acuerdos individuales de Empresa – Empleado-a .

Se han mantenido todas las medidas propuestas en Convenio Colectivo en su capítulo VI CONCILIACION VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL, PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD /PATERNIDAD art.39 y otras medidas para favorecer medidas de conciliación entre las que se relacionan:

- Permisos no retribuido de entre 8 y 15 días.
- Permisos retribuidos por encima de ET, en temas de familia, enfermedad y fallecimiento, asistencia médica, exámenes, ...Según art. 23-24-25 de Convenio Colectivo Rivamadrid.
- Horas de conciliación 35 h art. 25 apartado F de Convenio Colectivo
- Foco en la desconexión digital como Empresa del sector público que se construye de forma participativa y proyectando también las necesidades de la sociedad. Nos preocupa la correcta utilización de las nuevas tecnologías y abogamos por un uso racional de las mismas. Por ello, uno



de nuestros focos es la desconexión digital. Esta iniciativa se configura, por tanto, como una herramienta primordial de la conciliación de la vida laboral y familiar/ personal, cuyo objetivo es garantizar un adecuado descanso, sin menoscabo del principio de flexibilidad que promueve Rivamadrid. Así aparece reflejado en el acuerdo firmado por empleado-a / Empresa en clausula literal:

*"OCTAVA.- D. / Dña. ...tiene garantizado, por parte de la empleadora, su derecho a la desconexión digital, lo que implica una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables"*

### Acuerdos de negociación colectiva

Rivamadrid ha firmado durante este 2022 Convenio Colectivo con los Representantes de los Trabajadores. Además, mantiene un diálogo fluido y constante con los representantes de los trabajadores a través de reuniones periódicas de comisiones de convenio (por ejemplo, Comisión Mixta de interpretación, Comisión de Selección en empleo, Comisión de igualdad, Comité de Seguridad y Salud, etc.), además de mantener distintos canales, entre los que destaca GESTIONA como aplicación para realizar consultas, peticiones, etc. de una manera digital, ágil y ordenada.

### Diversidad e igualdad

Compromiso con la diversidad en Rivamadrid, la diversidad y la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres forma parte del núcleo de nuestro proyecto estratégico y social. El objetivo es impulsar la integración de la igualdad profesional, luchar contra la discriminación y la violencia y fomentar el equilibrio entre la vida profesional y personal en todas las actividades, y servicios. Esta gestión se basa en la convicción de que la diversidad y el carácter mixto constituyen un reto social fuente de eficacia.

En este sentido y con la firma durante el 2022 del Plan de Igualdad de Rivamadrid, se han celebrado numerosas medidas que ayudarán a equilibrar, asumiendo y comprometiendo una cultura más inclusiva:

- El carácter mixto mujeres-hombres en todos los puestos, en particular los puestos donde el género esté infrarrepresentado.
- La igualdad salarial entre los hombres y las mujeres,
- Promover procesos de selección y promoción sin sesgos.
- Promover políticas de conciliación personal y laboral.
- Comunicar internamente este compromiso.
- Difundir buenas prácticas y resultados obtenidos.
- Sensibilizar transversalmente sobre D&I.

### Compromiso con la diversidad

Con el fin de reforzar la objetividad y transparencia de los procesos de reclutamiento y selección y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en este ámbito, hemos ido incorporando mejoras en los procedimientos y realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.

Entre las medidas que incorporamos en nuestro II Plan de igualdad se encuentran:

Uso de un lenguaje inclusivo en la descripción de los puestos, como en su publicación en la página web de Rivamadrid y portales de empleo contratados u otras fuentes de reclutamiento como universidades, servicio público estatal, etc.).

Celebración de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, recogiendo en especial acoso por identidad sexual 2.1.2.3 de la norma.

En la Bolsa de Empleo de Rivamadrid 2022, se fomenta la inclusión de trabajadores y trabajadoras bajo unos requisitos mínimos educacionales que favorezcan la empleabilidad, como por ejemplo permitir la participación en la bolsa de empleo con apenas certificado de escolaridad según el apartado 7. Además, también se prioriza en el apartado 13 la diversidad en determinados colectivos vulnerables como son:

- ✓ Colectivos vulnerables (Menores Extranjeros No Acompañados, Mujeres víctimas de violencia de género).
- ✓ Cuota igualdad para distribución de género en colectivos su representados
- ✓ Personas con diversidad funcional certificada (discapacidad).
- ✓ Perceptores de ayuda social certificada por salario social o ayuda de emergencia o renta social básica municipal. Aportar justificante de los Servicios Sociales.
- ✓

### Contra la violencia de género

Ponemos especial foco en medidas relacionadas con la violencia de género, que se recogen y forman parte del Plan de Igualdad de Rivamadrid . La Comisión paritaria de Igualdad, es la encargada de tratar todos los temas relacionados con las iniciativas en materia de género, asignando la más alta prioridad a las relativas a violencia. Nuestro Plan de Igualdad tiene entre sus objetivos, prevenir la discriminación laboral por acoso especialmente por razón de sexo o sexual y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos, así como proteger y apoyar a las víctimas de violencia de género. Para ello se adoptan medidas que amplían los derechos que tenemos por ley en España, entre otros, se relacionan:

- Derecho a reducción de jornada y reordenación horaria y flexibilidad durante esta situación.
- Derecho preferente de traslado o cambio de centro sin merma económica.
- Suspensión de contrato si la víctima de violencia de género quiere alejarse con reserva del puesto de trabajo durante 24 meses.
- Asistencia psicológica gratuita

Por último, en el Reglamento de la Bolsa de Empleo de Rivamadrid, se favorece la empleabilidad con mayor puntuación en la valoración de méritos a aquellas víctimas de violencia de género, apartado 7.

En Rivamadrid no se tolera el acoso laboral de cualquier tipo. Disponemos de un Protocolo de Acoso para la prevención y actuación ante estas situaciones. El mismo ha sido elaborado en colaboración con los representantes de los trabajadores, es público en la web de Rivamadrid.

### Medidas de seguridad y salud para los consumidores

Rivamadrid es una organización pública del sector servicios, entre otros, de recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, limpieza de edificios públicos, mantenimiento de vehículos y jardinería, por lo tanto, no aplican las medidas de seguridad y salud de los consumidores por no disponer de los mismos.

## 4.2.3. FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

Rivamadrid dispone de herramientas para el seguimiento y la mejora en materia de formación dentro del desarrollo de la política de recursos humanos, intentando adaptar la formación a las necesidades reales, contando siempre con los representantes de los trabajadores en una comisión específica de formación.

En el **Plan de Formación Anual** se abarcan todas las áreas de competencia necesarias para asumir un papel cada vez más eficaz en la gestión del mantenimiento de la ciudad, incluyendo formación técnica- oficios

para los distintos servicios y áreas, tendente a conseguir tanto el manejo de maquinaria, aprendizaje de sistemas con tecnología como a la especialización en los distintos oficios, formación en habilidades para mejora de las competencias transversales en la organización, formación en ofimática para toda la plantilla al objeto de conseguir adecuar la digitalización de la plantilla para acometer los retos que nos depara la evolución empresarial y formación en ámbitos relativos a transformación cultural, certificaciones y *compliance*.

En las tablas que se muestran a continuación se puede observar el Plan de Formación 2022 general y de Seguridad y Salud en el Trabajo por tipo de formación impartida, categoría profesional especificada en horas por hombre y mujer. En cuanto a formación en nuevas habilidades o mejora de capacitaciones, no se ha impartido ninguna formación.

Específicamente, en cuanto a la formación en Seguridad y Salud en el Trabajo, las horas de formación disminuyen en 2022 tanto para hombres como para mujeres respecto a 2021 debido a que durante el 4º trimestre del 2021 se realiza la renovación de la formación específica para todos los puestos de trabajo. En 2022 esta formación sólo se realiza para los puestos de administración.

Durante el 2021 se realiza la mayor parte de la formación para la obtención del CAP, donde la mayoría del personal que realiza esta formación son hombres, que son los que ocupan los puestos de conductor de 1ª y la mayoría de los de conductor de 2ª.

El número de horas de formación entre H/M es significativamente mayor en los hombres principalmente porque la formación técnica en oficios ha sido mayoritaria en aquellos puestos en los que hay representación masculina, correspondiendo con el ratio de mujeres/hombres según categoría.

Tabla 42. Horas de formación hombre y mujer por grupo profesional 2021 y 2022.

<b>Formación</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total Horas</b>
Formación 2022	3.691,5	1.226,0	4.917,5

<b>Grupo Profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total Horas</b>
Jefes de Servicio	63	40	103
Operarios 1	1488	238	1726
Operarios 2	434	351	785
Personal Cualificado	1077,5	321	1398,5
Personal Directivo	98	38	136
Técnicos Medios / Mandos Intermedios	569,5	199,5	769

<b>Grupo Profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total Horas</b>
Jefes de Servicio	1,30%	0,80%	2,10%
Operarios 1	30,30%	4,80%	35,10%
Operarios 2	8,80%	7,10%	16,00%
Personal Cualificado	21,90%	6,50%	28,40%
Personal Directivo	2,00%	0,80%	2,80%
Técnicos Medios / Mandos Intermedios	11,60%	4,10%	15,60%

**Tabla 43.FORMACIÓN IMPARTIDA EN RIVAMADRID 2022**

FORMACIÓN IMPARTIDA	CATEGORÍA PROFESIONAL	HORAS HOMBRE	HORAS MUJER	TOTAL HORAS
<b>Aplicación del control Biológico de Plagas</b>	Encargado/a	24	0	24
	Jardinero/a	66	12	78
	Jefe de Servicio	6	0	6
	Oficial de Jardinería	30	6	36
	<b>Total</b>			<b>144</b>
<b>Cálculo y sistema de riego en jardinería</b>	Oficial de Jardinería	189	21	210
	Oficial de Riego	42	0	42
	Jardinero/a	21	0	21
	<b>Total</b>			<b>273</b>
<b>Método Bridge</b>	Auxiliar jardinero	8	8	16
	Auxiliar administrativo	0	8	8
	Limpiador/a	0	8	8
	/a	32	24	56
	Jefa de Servicio	0	8	8
	<b>Total</b>			<b>96</b>
<b>Formación de conducción eficiente, segura y económica</b>	Peón LV	24	0	24
	Auxiliar jardinería	8	0	8
	Conductor/a 2ª	8	0	8
	<b>Total</b>			<b>40</b>
<b>Método FISH. Disfrutar en el trabajo enriquece a nuestros clientes</b>	Limpiadores/as	40	104	144
	Conductor/a 2ª	8		8
	Cristaleros/as	8	0	8
	Especialistas	8	0	8
	<b>Total</b>			<b>168</b>
<b>Elección de especies arbustivas y arbóreas. Métodos de Plantación.</b>	Conductor/a 2ª	21	0	21
	Jardinero/a	273	63	336
	Oficial de Riego	42		42
	Oficial de Jardinería	63	21	84
	<b>Total</b>			<b>483</b>
	Conductor/a 2ª	5	1	6
	Limpiadores/as		1	1

<b>Gestión de Incidencias en la APP Ecosat</b>	Vigilante Ambiental		1	1
	<b>Total</b>			<b>8</b>
<b>Gestión de residuos del punto limpio.</b>	Conductor/a 2ª	5	1	6
	Especialista Operario de Mantenimiento	0	3	3
	Limpiadores/as		1	1
	Vigilante Ambiental		1	1
	<b>Total</b>			<b>11</b>
<b>Manejo de la Retroexcavadora</b>	Auxiliar de Jardinería	14	7	21
	Conductor/a 1ª	7	0	7
	Especialista Lavadero	7	0	7
	Jardinero/a	35	0	35
	Mecánico	14	0	14
	Oficial de Jardinería	21	0	21
	Peón Limpieza Viaria	7	0	7
	<b>Total</b>			<b>112</b>
<b>Mantenimiento de las Fuentes Ornamentales</b>	Oficial de Mantenimiento	20	0	20
	Especialista Polivalente de Mantenimiento	80	0	80
	<b>Total</b>			<b>100</b>
<b>Gestión del Empleado Manager</b>	Auxiliar Administrativo	0	4	4
	Administrativo/a	0	4	4
	Director/a	8	8	16
	Encargado/a General	12	4	16
	Encargado/a	44	4	48
	Gerente	4	0	4
	Jefe/a de Servicio	12	4	16
	Oficial Administrativo	0	4	4
	Técnico Diplomado	4	8	12
	<b>Total</b>			<b>124</b>
<b>Consulta orientada al Core HR</b>	Administrativo/a	0	10	10
	Oficial Administrativo	0	10	10

	Técnico/a Diplomado	10	10	20
	Técnico/a Ayudante		20	20
	<b>Total</b>			<b>60</b>
<b>Informes Predefinidos y Consulta PeopleNet Payroll</b>	Administrativo/a	0	10	10
	Oficial Administrativo	0	10	10
	Técnico/a Diplomado	10	10	20
	Técnico/a Ayudante		20	20
	<b>Total</b>			<b>60</b>
<b>Mindfulness</b>	Administrativo/a	0	16	16
	Auxiliar Administrativo/a	0	24	24
	Director/a		12	12
	Encargado/a	64	32	96
	Encargado/a General	16	16	32
	Encargado/a de Compras	0	12	12
	Jefe/a de Servicio	0	16	16
	Oficial Administrativo	0	12	12
	Oficial de Jardinería	0	8	8
	Técnico/a PRL	0	16	16
	<b>Total</b>			<b>244</b>
<b>Movisat</b>	Oficial Mantenimiento	0	11,5	11,5
	Técnico/a Ayudante	11,5	0	11,5
	Técnico/a Diplomado	4	4	8
	Encargado/a General	5	0	5
	Encargado/a	20	0	20
	Jefe/a de Servicio	6	0	6
	Peón Polivalente de Servicios Generales	1,5	0	1,5
	Auxiliar Administrativo/a	0	1,5	1,5
	Oficial Administrativo	0	1,5	1,5
	Jefe/a de Mantenimiento	1,5	0	1,5
	Oficial de Mantenimiento	1,5	0	1,5

	Administrativo/a	0	1,5	1,5
	Conductor/a 2ª	22	6	28
	Director/a	2	0	2
	Limpiador/a	0	2	2
	<b>Total</b>			<b>103</b>
<b>Mantenimiento y Control de la Legionela</b>	Encargado/a	4,5	0	4,5
	Especialista Polivalente de Mantenimiento	4,5	0	4,5
	Jefe/a de Servicio	0	1,5	1,5
	Oficial de Jardinería	3	0	3
	Oficial Mantenimiento	1,5	0	1,5
	Peón Polivalente de Servicios Generales	1,5	0	1,5
	Técnico/a Ayudante	1,5	0	1,5
	Técnico/a Diplomado	0	1,5	1,5
	<b>Total</b>			<b>19,5</b>
<b>Ofimática Básica</b>	Auxiliar de Jardinería	12	12	24
	Conductor/a 1ª	24	0	24
	Conductor/a 2ª	0	12	12
	Jardinero/a	18	0	18
	Oficial de Jardinería	12	0	12
	Jardinero/a	0	24	24
	<b>Total</b>			<b>114</b>
<b>Ofimática Intermedia</b>	Auxiliar Administrativo/a	24	36	60
	Auxiliar de Jardinería	0	12	12
	Conductor/a 2ª	12	0	12
	Limpiador/a	0	12	12
	Oficial de Jardinería	12	0	12
	Peón Limpieza Viaria	0	12	12
	<b>Total</b>			<b>120</b>
<b>Plataformas Elevadoras</b>	Auxiliar de Jardinería	8	8	16
	Especialista Operario de Mantenimiento	8	0	8
	Jardinero/a	24	8	32
	Limpiador/a	8	0	8

	<b>Total</b>			<b>64</b>
<b>Poda Avanzada</b>	Jardinero/a	420	60	480
	<b>Total</b>			<b>480</b>
<b>Poda Básica</b>	Auxiliar de Jardinería	72	24	96
	<b>Total</b>			<b>96</b>
<b>Poda y Gestión del arbolado Urbano</b>	Encargado/a	72	0	72
	Jefe de Servicio	12	0	12
	Oficial de Jardinería	180	18	198
	<b>Total</b>			<b>282</b>
<b>Riego Avanzado</b>	Jardinero/a	170	34	204
	<b>Total</b>			<b>204</b>
<b>Riego Básico</b>	Auxiliar de Jardinería	119	85	204
	<b>Total</b>			<b>204</b>
<b>Sustentación del arbolado Urbano</b>	Auxiliar de Jardinería	0	24	24
	Oficial de Jardinería	24	0	24
	Encargado/a General	12	0	12
	<b>Total</b>			<b>60</b>
<b>Uso y conservación de maquinaria básica de implantación de Jardines</b>	Jardinero/a	252	42	294
	<b>Total</b>			<b>294</b>
<b>CAP (Certificado Aptitud Profesional)</b>	Conductor 1 <sup>a</sup>	210	0	210
	Auxiliar de Jardinería	35	0	35
	Conductor 2 <sup>a</sup>	140	0	140
	Jardinero/a	35	0	35
	Gruista	35	0	35
	<b>Total</b>			<b>455</b>
<b>Charla formativa para la prevención del melanoma y el cáncer de piel</b>	Peón LV	9	2	11
	Auxiliar de Jardinería	2	0	2
	Conductor 2 <sup>a</sup>	4	1	5
	Conductor 1 <sup>a</sup>	4	0	4



	Encargado	1	0	1
	Oficial administración	0	1	1
	Técnico	0	2	2
	Jefe de servicio	2	1	3
	<b>Total</b>			<b>29</b>
<b>Formación para la "Prevención de riesgos en el sector de oficinas. Formación transversal para la integración de la PRL", para el área de administración</b>	Auxiliar administrativo/a	6	36	42
	Administrativo/a	6	24	30
	Oficial administrativo/a	0	18	18
	Almacenero/a	6	0	6
	Encargado/a	78	12	90
	Jefe/a de Servicio	30	12	42
	Técnicos/as	18	30	48
	Técnicos/as Ayudantes	6	6	12
	Jefe/a de administración	0	6	6
	Director/a	12	12	24
	Gerente	6	0	6
	<b>Total</b>			<b>324</b>
<b>Otra Formación</b>	Director/a	50	6	56
	Encargado/a General	10	0	10
	Gerente	20	0	20
	Técnicos/as	20	0	20
	Técnicos/as Ayudante	40	0	40
<b>Total horas de formación</b>				<b>146</b>

Tabla 43. Formación impartida en Rivamadrid en 2022.

Tabla 44. Tabla salarial Rivamadrid 2022.

TABLA SALARIAL 2022 31.12.2022	Salario Base 2022	Plus Convenio	Paga extra verano	Paga extra navidad	Total	Paga Absentismo	Plus Tóxico/Responsabilidad	Plus disponibilidad	COMPLEMENTO Carnet C	TABLA 2022 AL 3,5%
Gerente	3.908,75	0,00	3.908,75	3.908,75	54.722,43		0,00			54.722,43
Director	4.427,14	0,00	4.427,14	4.427,14	61.980,02		0,00			61.980,02
Jefe de Administración	3.377,13	0,00	3.377,13	3.377,13	47.279,76		0,00			47.279,76
Jefe de Personal	3.377,13	0,00	3.377,13	3.377,13	47.279,76		0,00			47.279,76
Jefe de Servicio	1.985,02	416,88	2.193,46	2.193,46	33.209,70	1.985,02	1.786,52	6.240,00		43.221,25
Jefe Servicio Contabilidad	1.985,02	416,88	2.193,46	2.193,46	33.209,70	1.985,02	0,00	6.240,00		41.434,73
Encargado General	1.776,23	363,87	1.958,17	1.958,17	29.597,59	1.776,23	1.598,61	5.590,00		38.562,43
Encargado Gral. Compras	1.663,12	363,87	1.845,05	1.845,05	28.013,98	1.663,12	0,00	5.590,00		35.267,09
Encargado	1.572,33	293,43	1.719,05	1.719,05	25.827,27	1.572,33	1.415,10	3.370,00		32.184,71
Encargado Taller	1.572,33	293,43	1.719,05	1.719,05	25.827,27	1.572,33	1.415,10	3.370,00		32.184,71
Técnico Diplomado	1.853,16	413,57	2.059,94	2.059,94	31.320,59	1.853,16	0,00	6.210,00		39.383,74
Técnico Contable	1.727,04	257,01	1.855,54	1.855,54	27.519,65	1.727,04	0,00	4.070,00		33.316,69
Técnico Ayudante	1.737,09	351,35	1.912,76	1.912,76	28.886,76	1.737,09	521,13			31.144,98
Oficial Administrativo	1.653,24	139,25	1.722,87	1.722,87	24.955,67	1.653,24	495,97			27.104,89
Administrativo	1.603,69	120,59	1.663,98	1.663,98	24.019,22	1.603,69	481,11			26.104,01
Aux. Administrativo	1.510,83	102,79	1.562,23	1.562,23	22.488,01	1.510,83	453,25			24.452,10
Oficial Jardinero	1.447,54	287,99	1.591,54	1.591,54	24.009,46	1.447,54	1.737,05			27.194,06
Oficial Instalador Riego	1.447,54	287,99	1.591,54	1.591,54	24.009,46	1.447,54	1.737,05			27.194,06
Oficial Poda	1.447,54	287,99	1.591,54	1.591,54	24.009,46	1.447,54	1.737,05			27.194,06
Jardinero	1.286,00	165,62	1.368,81	1.368,81	20.157,03	1.286,00	1.543,20			22.986,22
Aux. Jardinero	1.226,58	159,82	1.306,49	1.306,49	19.249,78	1.226,58	1.471,90			21.948,26
Peón Jardinero	1.165,32	159,82	1.245,23	1.245,23	18.392,06	1.165,32	1.398,38			20.955,76
Encargado Grupo	1.273,49	117,16	1.332,07	1.332,07	19.351,95	1.273,49	611,28			21.236,72
Responsable Equipo	1.226,58	159,82	1.306,49	1.306,49	19.249,78	1.226,58	588,76			21.065,12
Cristalero	1.226,58	159,82	1.306,49	1.306,49	19.249,78	1.226,58	1.471,90			21.948,26
Especialista-Op. Manten	1.226,58	159,82	1.306,49	1.306,49	19.249,78	1.226,58	1.471,90			21.948,26
Especialista Lavadero	1.165,32	159,82	1.245,23	1.245,23	18.392,06	1.165,32	2.796,76		2.199,96	24.554,10
Limpiador/a	1.165,32	159,82	1.245,23	1.245,23	18.392,06	1.165,32	559,35			20.116,73
Peón-Operario Mant.	1.165,32	159,82	1.245,23	1.245,23	18.392,06	1.165,32	2.796,76			22.354,14
Peón Polivalente de Servicios Generales	1.165,32	159,82	1.245,23	1.245,23	18.392,06	1.165,32	1.398,38			20.955,76
Mecánico	1.467,38	297,81	1.616,29	1.616,29	24.414,86	1.467,38	3.521,72			29.403,95
Conductor 1ª	1.467,38	297,81	1.616,29	1.616,29	24.414,86	1.467,38	3.521,72			29.403,95
Conductor 2ª	1.264,03	170,45	1.349,25	1.349,25	19.912,23	1.264,03	3.033,67			24.209,93
Oficial 2ª mecánico-gruista	1.264,03	170,45	1.349,25	1.349,25	19.912,23	1.264,03	3.033,67			24.209,93
Peón L.V./R.S.U.	1.165,32	159,82	1.245,23	1.245,23	18.392,06	1.165,32	2.796,76			22.354,14
Almacenero	1.237,65	192,86	1.334,08	1.334,08	19.834,33	1.237,65	371,30			21.443,28

## 4.2.4. AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

Rivamadrid durante 2021 Y 2022 sigue afiliada y participando con algunas de las Organizaciones principales del sector, municipio y representación mundial, como es el ejemplo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas a la que lleva adherida desde octubre de 2013.

No hemos realizado ninguna aportación a entidades sin ánimo de lucro y fundaciones durante 2021 ni 2022.

Tabla 45. Matriz de alianzas RIVAMADRID.

Matriz de alianzas				
Alianzas	Descripción	Como se crea el valor	Duración	Coste membresía 2022
Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Coordinación activa en los procesos de gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia técnica</li> <li>Apoyo en la gestión e inversiones</li> </ul>	Permanente	0€
ANEPMA (Asociación nacional de empresas públicas de medio ambiente)	Participación en el equipo gestor, asistencia, colaboraciones, buenas prácticas e información relevante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia técnica</li> <li>Mejoras</li> <li>Aprendizaje</li> </ul>	Permanente	2.708,20€
AEPJP (Asociación española de parques y jardines públicos)	Participación en el equipo gestor como vocal de la asociación, colaboraciones, buenas prácticas e información relevante	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia técnica</li> <li>Mejoras</li> <li>Aprendizaje</li> </ul>	Permanente	265€
Pacto Mundial	Adhesión y presentación de informe COP anual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buenas prácticas</li> <li>Cumplimiento 10 principios</li> </ul>	Permanente	0€
Asociación española de la calidad	Miembro colectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprendizaje</li> </ul>	Permanente	1.535,60€

## 4.3. DIMENSIÓN ECONÓMICA



### 4.3.1. DESEMPEÑO ECONÓMICO

El desempeño económico de Rivamadrid está directamente relacionado con una prestación de calidad de los servicios públicos encomendados de limpieza, recogida, jardinería y mantenimiento de la ciudad de Rivas Vaciamadrid.

En este sentido es necesario cumplir con las expectativas de nuestros usuarios y vecinos y con el compromiso contraído con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid, buscando una adecuada gestión que obtenga resultados eficaces a un menor coste.

En esta misma línea y teniendo en cuenta los impactos económicos indirectos, se ha evaluado la necesidad de infraestructuras y servicios para adecuarse a las necesidades actuales de los grupos de interés, a nivel local y nacional.

Para conseguir este objetivo, Rivamadrid dispone de herramientas de análisis y controles sobre la información económica, como son las auditorías de cuentas y los asesoramientos financieros.

En la siguiente tabla podemos observar los datos obtenidos por Rivamadrid durante el periodo 2021 y 2022:

Tabla 46. Valor económico generado, distribuido y retenido 2021 y 2022.

Valor económico directo generado, distribuido y retenido	2021	2022
Ingresos Totales (ventas y otros ingresos)	24.129.849,20 €	26.260.542,24 €
Retribución a empleados	-18.062.167,04 €	-18.929.976,01 €
Otros gastos de explotación	-3.703.054,14 €	-4.753.336,73 €
Aprovisionamientos	-949.541,26 €	-1.136.887,28 €
Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado	-937.767,07 €	-1.115.935,57 €
Gastos financieros y gastos asimilados	-54.428,67 €	-101.515,82 €
Otros Gastos	-368.116,30 €	-181.429,58 €

La medida en la que los gobiernos y/o administraciones han contribuido con Rivamadrid, a nivel consolidado, en las ayudas financieras recibidas por Rivamadrid en 2021 y 2022 se recogen en la siguiente tabla:

Tabla 47. Subvenciones 2021 y 2022.

Subvención/ incentivos	Organismo	Descripción	Importe 2021	Importe 2022
Transferencia de Capital (para inversión)	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Inversiones del ejercicio ejecutadas	1.110.456,78 €	1.281.308,15 €
Transferencia Corriente	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Desarrollo de las actuaciones detalladas en el PAIF	20.704.088,33 €	22.844.015,57 €
Transferencia Corriente	Comunidad de Madrid	Contrataciones temporales desempleados (programas CAM COVID y CAM garantía juvenil y 1ª experiencia)	344.874,94 €	500.471,79 €

### Beneficios obtenidos:

En cuanto a beneficios obtenidos, el dato se obtiene del documento "Cuenta de explotación". Los resultados antes de impuestos en 2021 fueron de 54.774,72€ y en 2022 de 41.460,25€. El cálculo de estos resultados se obtiene del software de contabilidad y finanzas SAGE.

### Impuestos sobre beneficios:

Impuestos sobre beneficios: 141,33 € Estos datos aparecen en el Informe de gestión y Memoria que acompañan a la auditoría de cuentas anuales (concretamente punto 12 información fiscal de la memoria). Dichas memorias forman parte del documento "Cuentas anuales" de la organización, colgada en la página web en el apartado "Transparencia" y también en la "Memoria de actividad".

El resultado del ejercicio para 2022 sería: 41.318,92 € (beneficios-impuestos).

Los impactos económicos indirectos han generado en los grupos de interés:

- Mejora en las condiciones ambientales al actualizar el parque móvil, los contenedores y arbolado.
- Ampliación de personas contratadas pertenecientes al municipio
- Mejora de habilidades y los conocimientos en la organización
- Estímulo en la cadena de suministro debido al crecimiento de la organización.

Tabla 48. Tipo de inversión 2021 y 2022.

Tipo de inversión	Descripción	Importe 2021	Importe 2022
VEHICULOS	Tres Barredoras Aspiradoras, una Retrocargadora, un Hidrolimpiador Eléctrico, un Furgón Hidrolimpiador y siete furgonetas	452.922,30 €	971.808,23 €
PROGRAMA ECONOMIA CIRCULAR	Contenedores, mini puntos limpios, composteras, ...	81.265,19 €	184.474,27€
ARBOLADO	Arbolado vario	-	148.958,70 €
CONTENEDORES	Contenedores recogida de residuos	241.495,94 €	130.171,76 €

UTILLAJE Y MAQUINARIA	Pequeño Utillaje y Maquinaria	72.466,12 €	102.577,43 €
SOFTWARE y HARDWARE	ERP recursos humanos, hardware	178.653,96 €	85.620,61€
INSTALACIONES VARIAS	Instalaciones varias (vallado parcelas)	25.236,49 €	48.061,04 €
MOBILIARIO URBANO	Papeleras y bancos	48.242,70 €	42.373,94 €
MOBILIARIO OFICINA	Mobiliario oficina	17.697,02 €	4.670,86 €
<b>Total</b>		<b>1.117.979,72 €</b>	<b>1.718.716,84 €</b>

Actualmente la cadena de suministro de Rivamadrid está constituida por algo más de 200 proveedores, la mayoría de ámbito local. A continuación, describimos el volumen de compra/adquisición de los principales proveedores de Rivamadrid:

Tabla 49. Proveedores Rivamadrid.

Tipo	% Volumen total	Localización
Tasa vertedero y gestión de residuos	41,24 %	España
Mantenimiento, reparaciones y conservación	16,59 %	España
Aprovisionamientos varios	13,80 %	España
Combustibles (gas-oil, gasolina, gas automoción)	10,15 %	España
Alquileres	5,58 %	España

### Responsabilidad civil ambiental:

Rivamadrid cuenta con una póliza de seguros ambiental, en la que se aseguran las siguientes coberturas en materia de medioambiente:

**COBERTURAS**

**SUMA ASEGURADA/SUBLÍMITES**

**RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL**

**CONTRATADA**

*Gastos de prevención y gastos de evitación: Incluidos.*  
*Gastos de reparación primaria, complementaria y compensatoria: Incluidos.*  
*Gastos para descontaminación del suelo del centro asegurado: Incluidos.*  
*Gastos para descontaminación del suelo ajeno al centro asegurado: Incluidos*  
**SUMA ASEGURADA POR SINIESTRO, POR CENTRO Y POR ANUALIDAD DE SEGURO**  
**600.000 Euros**

En cuanto a los recursos disponibles para la prevención y gestión de riesgos ambientales, Rivamadrid cuenta con un Técnico de Sistemas Integrados de Gestión en materia de Calidad, Medioambiente y PRL.

## 4.3.2. ANTICORRUPCIÓN

Rivamadrid incluye controles y evaluaciones de riesgos relacionados con su código ético y de conducta, así como códigos y compromisos en la contratación pública que marcan los principios generales de cumplimiento de prácticas que buscan la lucha contra la corrupción.

En el código ético se hace referencia a los regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites y canales de información de los mismos.

En las cláusulas administrativas de los pliegos se incluye el compromiso anticorrupción que deben comprometerse a cumplir todos aquellos que se presenten a las licitaciones.

En relación al blanqueo de capitales y controles de cuentas, hay controles financieros establecidos en las relaciones con sus socios y las derivadas de las relaciones con la cadena de suministro, no implicando riesgos relevantes en este aspecto.

Rivamadrid, está comprometida en la lucha contra la corrupción y el establecimiento de mecanismos que garanticen la transparencia y la prevención de irregularidades, como:

- Definiendo unos comportamientos éticos, rechazando cualquier conducta, práctica o forma de corrupción como empresa de servicios públicos.
- Prohibiendo la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera autoridades, funcionarios públicos o trabajadores o directivos de empresas u organismos públicos, tanto en España como en el extranjero.
- Debiendo rechazar y poniendo en conocimiento de la Dirección cualquier solicitud por autoridades, funcionarios públicos, trabajadores o directivos de empresas u organismos públicos, tanto en España como en el extranjero de pagos, comisiones, regalos o retribuciones de las mencionadas anteriormente en este apartado.
- En aprovisionamiento: se prohíbe la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera trabajadores, directivos o administradores de otras empresas para que favorezcan a Rivamadrid respecto de otros competidores, debiendo rechazar y poner en conocimiento de la Dirección cualquier solicitud por terceros tanto en España como en el extranjero de pagos, comisiones, regalos o retribuciones de las mencionadas anteriormente a favor de Rivamadrid y en perjuicio de terceros.

La empresa ha sido evaluada en su totalidad de operaciones, incluyendo todos los centros, las actividades y áreas más relevantes donde desarrolla o presta sus servicios. De la evaluación de riesgos se ha generado un análisis y una cuantificación de la importancia del riesgo respecto a la probabilidad de ocurrencia.

Las actividades más relevantes donde podrían derivarse eventos o incidentes en materia de corrupción son las relacionadas con el ámbito económico financiero (fundamentalmente compras) y en recursos humanos, las contrataciones de personal. Tal y como hemos indicado en el Enfoque, la empresa dispone de los mecanismos y herramientas necesarias para la prevención y gestión de dichos potenciales eventos.

Las políticas mencionadas anteriormente y/o procedimientos relacionados con la corrupción entre el personal de la organización se difunden mediante formaciones al 100% de la plantilla.

Entre las medidas de comunicación se encuentra la difusión de la Política, el código ético y el código de buen gobierno y responsabilidad social corporativa, disponible en la página web de Rivamadrid en el apartado "Transparencia", previamente aprobados por el Consejo de Administración y el Comité de Empresa.

También se incluye en los criterios de adjudicación de los pliegos de contratación la valoración de las acciones de Responsabilidad Social Corporativa con criterios sociales y ambientales realizados por la empresa y su Adhesión al Pacto Mundial.

En cuanto a casos de corrupción, ni en el periodo 2021 ni 2022 Rivamadrid no ha sido informada, por cauces legales o internos (canal de denuncias anónimo o confidencial) que se haya producido ningún caso de corrupción, ni denuncias relacionadas con vulneración de derechos humanos.

#### **Licitaciones y compras:**

En Rivamadrid existe internamente un procedimiento de compras, basado en la Ley de Contratación Pública. En ella, se especifican dos tipos de políticas y criterios a cumplir:

- DEUC (Documento Europeo Único de Contratación). La petición es obligatoria para todos los proveedores que se presenten a licitación pública por la ley de contratación ley 9/2017 de contratos del sector público.
- Política de compras: en ella se exponen criterios sociales y ambientales para la elección de proveedores. Concretamente, se denomina "Condiciones especiales de ejecución" en el que se exponen 5 criterios sociales y 5 ambientales y obligamos que al menos cumplan 1 de los mismos.

Por otro lado, en las licitaciones se incluye el anexo de "Anticorrupción" en el que también se hace referencia al cumplimiento en materia en trabajo forzoso, trabajo infantil, etc de los proveedores que se presenten.

#### **Diligencia debida:**

En diligencia debida, cada año en Rivamadrid se lleva a cabo la revisión de la matriz de riesgos penales, en consonancia con la ley 1/2019 con la tipología de riesgos penales, derechos, cohecho, corrupción, hacienda, diseño de la prueba, etc. La última revisión de 2022 fue el 28/10/2022, habiéndose realizado 2 en el año en curso.

También, se elabora una memoria anual de "Compliance" que se expone en el consejo del 30/06/2022 al 15/02/2023.

### **4.3.3. PRIVACIDAD DE LOS GRUPOS DE INTERÉS**

Como ya se venía haciendo en 2021 y durante 2022 Rivamadrid ha continuado su enfoque de Protección de Datos en todos los procesos, incluyendo formación al personal, asignación de responsabilidades, identificación de actividades, evaluaciones de Impacto y análisis de riesgos, con implantación de procedimientos para la Seguridad de los Datos.

Se garantiza la privacidad a través de las actualizaciones de los compromisos contractuales firmados y del aseguramiento del sistema implantado en Rivamadrid, que cuenta con la supervisión del Delegado de Protección de Datos y con un sistema auditado anualmente.



## 4.3.4. CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO

La cultura empresarial de cumplimiento o "*Compliance*" que se está implantando en Rivamadrid llevó en 2021 y continua en 2022 a la integración del Oficial de Cumplimiento o "Compliance officer" y su gestión en la Organización, con la aprobación del Código de Conducta, Códigos Tributarios, laboral, así como manuales en los departamentos con la definición de los controles para hacer el seguimiento en los diferentes procesos de la Organización.

La identificación de riesgos penales asociados relacionados con el descubrimiento y revelación de secretos, contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores, contra la seguridad social, los derechos de los trabajadores, cohecho o tráfico de influencias ha sido la base para construir este sistema.

Siguiendo esta línea, ni en 2021 ni durante 2022 se han registrado casos de incumplimiento o incidentes de tipo social o económicos.

## 4.3.5. TAXONOMÍA FINANCIERA DE LA UNIÓN EUROPEA

En Rivamadrid no aplica la taxonomía europea, es decir, no está incluida en el sistema de clasificación cuyo objetivo es clarificar y clasificar qué inversiones y actividades económicas son sostenibles en el contexto del Pacto Verde Europeo.

## 4.3.6. I+D+I (Investigación, Desarrollo e Innovación)

Durante el año 2022 se han continuado con las actividades de I+D+I en varias líneas, por un lado, manteniendo la colaboración en las investigaciones de la planta de *Econward* en cuanto al tratamiento de la fracción orgánica. Por otro lado se han puesto en marcha nuevas líneas como la colaboración para generación de *EcoAsfalto* con residuos municipales, que ha sido utilizado en un tramo del último Plan Asfalto del municipio, el estudio de reconversión de vehículos recolectores para funcionar con pila de hidrógeno y las instalaciones necesarias para el autoabastecimiento, la digitalización de los puntos limpios mediante la implantación de herramientas a medida para el desarrollo de la actividad y su análisis posterior para implementar nuevas acciones, el desarrollo de nuevas funcionalidades según necesidades de la aplicación *Ecosat* por parte de la empresa *Movisat* para mejorar el servicio de recogida y limpieza viaria, y la instalación de básculas de pesaje en los puntos limpios, entre otras.

Rivamadrid participó en 2022 en las jornadas técnicas de ANEPMA (Asociación Nacional de Empresas de Medio Ambiente) sobre economía circular, así como en diversos talleres sobre temática de la nueva normativa de residuos y economía circular organizados por la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) y por otras entidades y administraciones. Así mismo, se ha participado en CONAMA (Congreso Naciones de Medio Ambiente) con ponentes en diferentes comités técnicos, lo cual pone de manifiesto a Rivamadrid como referencia externa.

En 2022 se han lanzado diversas acciones dentro de la meta 6 del plan estratégico encuadradas dentro del Plan de Economía Circular, como la ampliación de composteras comunitarias, domiciliarias, implantación del quinto contenedor para la fracción orgánica, campañas de educación ambiental, implantación de recogida separada puerta a puerta de cartón comercial, papeleras segregadas con diferentes fracciones reutilizando papeleras retiradas de la vía pública, instalación de minipuntos limpios, puntos limpios de proximidad, recogida separada en eventos culturales, deportivos y festivos, firma de convenio de poda con empresas del municipio, etc. que van encaminadas al cumplimiento de la nueva Ley de Residuos.

Igualmente, y tras el proceso participativo de 2021 donde se presentaron las líneas principales del plan de residuos y economía circular del municipio, se ha trabajado en la Estrategia de Residuos y Sostenibilidad Alimentaria, que dará lugar a la nueva Ordenanza.

En el ámbito de la jardinería, tenemos como objetivo el desarrollo, junto con la concejalía de transición ecológica, de un Plan Estratégico de Infraestructuras Verdes del municipio, y de un Plan Estratégico de Parques Infantiles, ambos proyectos diseñados en el 2022 y pendientes de la obtención de financiación necesaria para su desarrollo.

Se han publicado los indicadores resultantes del proyecto piloto de 2022 "Alcorques Vivos" un innovador proyecto para renaturalizar los alcorques del municipio, a la vez que se potencia la prevención biológica de plagas. Se han ampliado las zonas verdes con árboles y ajardinamiento de plazas, rotondas y medianas utilizando especies adaptadas a las características de la zona, el sembrado de césped, la adecuación del riego y la reposición de arbustos y se ha incidido en campañas contra especies invasoras y abandono de animales en espacios públicos. Debido a los resultados de los indicadores, se ha decidido ampliar el proyecto a nuevas calles. Se mantendrá la continuación de medición de indicadores.

El plan estratégico puesto en marcha por la empresa recoge diversos planes que actuarán sobre las actividades de I+D+i y medio ambiente en la empresa, que generaran nuevas oportunidades y proyectos concretos, como planes específicos de prevención de residuos o sistemas innovadores de recogida y tratamiento.

Los sistemas de gestión y de calidad siguen garantizando los objetivos claves medioambientales de la empresa, vienen funcionando con normalidad, la revisión de diversos indicadores nos permite un control, seguimiento y evaluación permanente de los objetivos. El cuadro de mando se ha finalizado, realizándose un seguimiento trimestral por la dirección de la organización, en él se incluyen indicadores de control de la gestión.

## 5. PRINCIPALES HITOS DE 2022 Y RETOS FUTURO

Rivamadrid hace seguimiento para monitorizar el aseguramiento del Plan Estratégico de la Organización. A continuación, describimos los objetivos conseguidos en Rivamadrid en cuanto al Plan Estratégico 2020-2023, los cuales están descritos en las Metas Estratégicas de la Organización y los cuales contribuyen y están alineados a los ODS, como describimos anteriormente en el *punto 4. Nuestra contribución a los ODS*.

### META 1: DIGITALIZACIÓN



Incorporación de técnico de digitalización. Realizado en 2022.

#### Digitalización Operaciones:

- Implantación total del sistema en RSU. Formación, consultoría, parametrización y utilización para la gestión diaria. Desarrollo de la digitalización en LV (recogida de papeleras, barrido mixto, baldeo, trampillas) Realizada la formación, consultoría y parametrización (RSU y Trampillas) en 2022. En curso 2023.
- Digitalización de puntos limpios: integración con censo y otros servicios municipales y procesos internos. En curso 2023.
- Implantación total del sistema de digitalización del taller e integración con otros departamentos (compras, RSU, RRHH, etc.). Implantado software *Mastertool*, pero pendiente de desarrollar e integrar. En curso 2023.
- Digitalización de partes de trabajo Bicinrivas, Grúa y Fuentes. En curso 2023.

- Proyecto piloto digitalización jardinería. En curso 2023.
- Proyecto piloto digitalización edificios. En curso 2023.

### Digitalización RRHH:

- Finalización de la implantación del nuevo software *Meta4 (Cegid Company)* y puesta en marcha. Realizado la parte de Nómina y en curso la parte de GTA (Gestión y Tramitación Administrativa). En curso 2023.
- Puesta en marcha del nuevo portal del empleado, sistema de fichaje y cuadro de mando. Realizado portal del empleado y sistema de fichaje. En curso 2023.
- Desarrollo y puesta en marcha del nuevo software para la gestión de la bolsa de empleo. Estudio de software para la automatización y gestión de la bolsa una vez establecida. Realizada el lanzamiento y ejecución de la bolsa digital en 2022. En curso 2023.
- Integración con otros sistemas (financiero, operaciones, etc.) En curso 2023.

### Digitalización Administración y compras.

- Implantación del gestor de expedientes y registro electrónico *Gestiona*. Realizada la implantación del software en 2022. Estudio si es necesario complementar con gestor documental. En curso 2023.
- Iniciar el estudio integración de los diferentes sistemas. Pasos: 1º integración de datos en power BI (*Business Intelligence*), 2º estudio necesario para otro tipo de ERP. En curso 2023.
- Estudio y posible implantación sistema de digitalización del inventario (existencias e inmovilizado). Realizada la consultoría en 2022. En curso 2023.

## META 2: MEJORA DEL SENTIDO DE PERTENENCIA, DEL CLIMA LABORAL, DEL TRABAJO COLECTIVO



### Plan de motivación e implicación RRHH: diagnóstico y planes de acción. Promoción de la empresa saludable.

- Encuesta de clima ejecución y planes de acción, trabajar el orgullo de pertenencia y la responsabilidad. En curso 2023.
- Programa en bienestar y salud. Programa de sugerencias y mejoras. Diagnóstico previo realizado y planes anuales en marcha en 2022. Cerradas acciones 2022 con indicadores. En curso 2023.
- Plan de comunicación interna. En curso 2023.
- Nuevo sistema de *Onboarding*. En curso 2023.
- Club de compras Rivamadrid. Realizado en 2022.
- Propuesta de Valor Trabajador/a. En curso 2023.
- Plan para la Integración de la prevención de riesgos en la cultura de la Organización. En desarrollo, pendiente de implantación con planteamiento del diagnóstico previo. En curso 2023.
- Revisión y elaboración del Plan de Igualdad de la Organización. Realizado en 2022.

## META 3: GANAR EN EFICACIA Y EFICIENCIA DE LOS SERVICIOS



### Implantación de sistemas para la mejora de la eficiencia en las operaciones.

- Diagnóstico de procesos y cuadro de mando. Eficiencia y digitalización. En curso 2023.

- Diagnóstico, desarrollo y primeros resultados del comité de calidad: Objetivos de mejora de eficiencia y soluciones aportadas. En curso 2023.
- Finalización y presentación de resultados del estudio del servicio de jardinería al objeto de: Identificar procesos y flujos de trabajo, mejorar la planificación, el reparto y asignación de recursos y tareas. En curso 2023.

**Plan de mejora para la reducción de averías evitables.** Reconvertido en 2 Planes de Mejora:

- Mejora de Efectividad y Dimensionamiento LV-RSU. En curso 2023: Estudio del servicio de limpieza viaria y RSU: Identificar procesos y flujos de trabajo, mejorar la planificación, el reparto y asignación de recursos y tareas. Dimensionar el servicio. Implantación de mejoras según resultado del estudio.
- Taller 360. En curso 2023: Identificación de procesos y flujos de trabajo. Dimensionamiento del servicio de Taller e Implantación de mejoras según resultado del estudio.

**Implantación de sistemas para la mejora de la eficiencia en el área de administración y compras.**

- Cuadro de mando para la medición, seguimiento, análisis e implantación de mejoras en los gastos generales. En curso 2023.
- Control presupuestario operaciones con Recursos Humanos y Financiero. En curso 2023
- Estudio de satisfacción del cliente interno e implementación de mejoras. Estudio para la mejora de la gestión de almacén e inventarios. En curso 2023
- Solicitud de ofertas a través de la Plataforma de Contratación del Sector Público en ciertos contratos menores. En curso 2023.
- Mejoras en la planificación de licitaciones, consejos, y herramientas para el seguimiento de los responsables de contrato. Mejora en la calidad de los pliegos. En curso 2023.

**Implantación de sistemas para la mejora de la eficiencia en el área de Recursos Humanos.**

- Planes de acción para la mejora de procesos laborales: auditoria periódica interna nómina y contratación. En curso 2023.
- Puesta en marcha del cuadro de mando de Recursos Humanos con indicadores de seguimiento del trabajo diario. Realizado en 2022.
- Solicitud y gestión de subvenciones sobre contrataciones a proyectos o apoyo. En curso 2023
- Planes de acción en función de los resultados del estudio de prejubilaciones. Realizado en 2022.
- Reorganización procesos RRHH (atención plantilla, gestión fichaje, contrataciones, etc.) En curso 2023.
- Creación del comité de Crisis y previsión de medidas para situaciones extremas. En curso 2023.

**META 4: MEJORA DE LAS COMPETENCIAS, DESARROLLO Y GESTIÓN DEL TALENTO.**



**Plan de desarrollo de competencias y gestión del talento:**

- Plan de formación y desarrollo en competencias para dirección y mandos intermedios. En curso 2023.
- Proyecto de acompañamiento para el desarrollo competencial. Implantación de sistema de entrevistas de desarrollo en los servicios. Implantación modelo *coaching*. En curso 2023.
- Ejecución de la bolsa de empleo. Realizado en 2022 y seguimiento 2023.
- Revisión, desarrollo y aprobación del nuevo Plan Director. En curso 2023.
- Elaboración e implantación del nuevo sistema de periodo de prueba. En curso 2023.
- Firma del Convenio Colectivo 2021-2024. Realizado en 2022.

## **META 5: PRESTACIÓN DE NUEVOS SERVICIOS. MUNICIPALIZACIÓN QUE SUPONGA UNA MEJORA EN LA COMPETITIVIDAD Y AHORRO AL AYUNTAMIENTO DE RIVAS VACIAMADRID.**



- Estudio para la incorporación a la cartera de Rivamadrid del servicio de controladores de accesos e Incorporación del servicio en su caso. Se estudiará para 2023/2024.
- Gestión por parte de Rivamadrid del servicio de consultoría para subvenciones. En curso 2023.
- Incorporación en la cartera de Rivamadrid del servicio de chapa y pintura de vehículos municipales. Nueva Encomienda en 2022. Licitación para servicio externo de chapa y pintura. En curso 2023.
- Incorporación del servicio de limpieza de la totalidad de parques caninos. En curso 2023.

## **META 6: PARTICIPACIÓN EN LA ECONOMÍA CIRCULAR Y HACÍA CIUDAD SOSTENIBLE.**



- Puesta en marcha del servicio de recogida de cartón comercial. Realizado en 2022.
- Desarrollo y Aprobación ordenanza de residuos y la estrategia de residuos del municipio. En curso 2023.
- Ampliación a todo el municipio del sistema de recogida separada de materia orgánica. En curso 2023.
- Ampliación del proyecto de composteras comunitarias a seis. Gestión y acuerdos para su implantación y seguimiento. Realizado en 2022. En curso 2023 hasta 10 composteras comunitarias.
- Estudio de gestión de la orgánica. Desarrollo de plantas de cercanía. En curso 2023
- Puesta en marcha del servicio de recogida separada de material escolar y recogida separada en fiestas, eventos deportivos y culturales. En curso 2023.
- Proyecto piloto recogida separada en papeleras. En curso 2023.
- Otros: ECOSELLO, Mercadillos intercambio, Planta Rivas Reutiliza, Campañas Ed. Ambiental, En curso 2023.
- Renovación Contenedores. En curso 2023.
- Sistema para vertido de poda con las empresas del municipio. Pago en punto limpio. Firmado convenio. En uso y buenos resultados durante 2022.
- Puesta en marcha de la trituradora industrial y recogida separada poda limpia. Realizado en 2022.
- Puesta en marcha del Bosque del Recuerdo en homenaje fallecidos COVID. Realizado en 2022.
- Plan estratégico de infraestructura verde: Actualización del plan vigente y desarrollo de anillo verde en el marco la subvención fundición biodiversidad. Realizado en 2022.
- Medición de resultados y seguimiento de indicadores del proyecto de Alcorques Vivos. Realizado en 2022. En 2023: Ampliación según resultados.
- Redacción del proyecto de reconversión y revitalización del parque forestal de Mazalmadrit. Realizado en 2022.

## META 7: ORGANIZACIÓN CENTRADA EN LA CIUDADANÍA.



### Mejoras en la comunicación externa:

- Desarrollo de sistema de medición y seguimiento del uso de la página web de Rivamadrid Plan para aumento de visitas. Rediseño de contenidos a una web céntrica del ciudadano. Se ha desarrollado el sistema de medición. El plan para aumentar visitas queda pendiente para el 2023, al igual que el rediseño de contenidos.
- Puesta en marcha del canal de *Telegram* y estudio de otras redes sociales. Objetivo logrado en cuanto al canal de *Telegram*, el estudio se hará en 2023.
- Incrementar suscriptores al boletín: Objetivo 1.000 suscriptores. Hemos llegado a 884 suscriptores en 2022. En curso para 2023.
- Continuación de las campañas: "Tu ciudad no es un contenedor" (recintos, excretas, etc.) y Campaña con R de Rivas. Se han realizado las dos grandes campañas, queda pendiente la de excretas, aunque hemos sacado noticias. En curso 2023.
- Campaña difusión Plan Estratégico. No se ha realizado, haremos en el 2023 una información de lo que hemos conseguido del plan estratégico. En curso 2023.
- Puesta en marcha "Campaña que hacemos por ti". En curso 2023.
- Mejorar la satisfacción del cliente: Creación del equipo de satisfacción del cliente y fijación de objetivos y planes en la atención (reducción de tiempos de respuesta, reducción de incidencias mediante la anticipación proactiva, satisfacción de las respuestas, etc.) Mapa de puntos de contactos. Elementos de recogida de información directa. Cambio cultural enfoque cliente. Se ha creado el equipo y fijado un plan de mejora, para el 2023, con el desarrollo del resto del objetivo. En curso 2023.
- Ampliación del servicio de Bicinrivas. Crecimiento de préstamos de un 101% en 2022 (92.836) en relación al 2021 (9.124). Ampliación de personal y reorganización del mismo. Realizado en 2022.
- Desarrollo del plan de mejora de zonas verdes. Realizado en 2022.

## META 8: RIVAMADRID COMO REFERENCIA EXTERNA.



### Mantener y aumentar las certificaciones de gestión y calidad:

- Certificación en el programa de excelencia europea de gestión. EFQM (*European Foundation for Quality Management*) En curso 2023.
- Certificaciones en *Compliance*, y seguimiento de controles. Seguimos con las empresas asesoras y preparación de la licitación para el consejo de marzo. En curso 2023.
- Fusión de las memorias de sostenibilidad: informe de contribución a ODS, Informe Comportamiento Ambiental, Informe de progreso. Finalización plazo en junio 2023 para la presentación de los informes. En curso 2023.
- Integración del informe no financiero en las cuentas anuales. Finales marzo hay que realizar la auditoria de verificación no financiera. En curso 2023.
- Apartado "Transparencia" en la página web: primer trimestre Marcar protocolo para mantenerla actualizada y completa. En curso 2023.

### **Participación activa de Rivamadrid en el sector:**

- Talleres relevantes de ANEPMA (Asociación Española de Empresas de Medio Ambiente) así como de otras entidades y ferias del sector. Realizado en 2022.
- Participar activamente en lo grupos de trabajo de ANEPMA: compras; RRHH-PRL; estrategia; economía circular; comunicación y Participar activamente en AEPJP. En curso 2023.
- Participación en Comités Técnicos de CONAMA (Congreso Nacional de Medio Ambiente) 2022.
- Puesta en marcha de un programa anfitrión. Se sigue con este objetivo en 2023 con medición. En curso 2023

## 6. ANEXOS

### Tabla 50. Correlación ODS-GRI-META ESTRATEGICA DE RIVAMADRID



ODS	META ESTRATÉGICA RIVAMADRID	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
3	6 Y 7	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
3	6 Y 7	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	305-6-a	La producción, las importaciones y las exportaciones de SAO en toneladas métricas de CFC-11 (triclorofluorometano) equivalente	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-2-a	El peso total de los residuos peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-2-b	El peso total de los residuos no peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

3	6 Y 7	306-2-c	Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-3-b	La siguiente información adicional para cada derrame, de los que informara la organización en sus estados financieros	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-3-c	Impactos de los derrames significativos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-4-a	El peso total de cada uno de los siguientes: i. Residuos peligrosos transportados ii. Residuos peligrosos importados iii. Residuos peligrosos exportados iv. Residuos peligrosos tratados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-4-b	El porcentaje de residuos peligrosos transportados a otros países	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-4-c	Los Estándares, las metodologías y las suposiciones utilizados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-4-d	Desglose del peso total en toneladas métricas de residuos peligrosos y no peligrosos Residuos desviados de eliminación: i. en el sitio; ii. Fuera del sitio.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

3	6 Y 7	306-5-a	<p>Los cuerpos de agua y los hábitats relacionados que se ven significativamente afectados por los vertidos de agua y/o escorrentías, e incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. el tamaño del cuerpo de agua y del hábitat relacionado;</li> <li>ii. si el cuerpo de agua y el hábitat relacionado se consideran áreas protegidas a niveles nacional o internacional;</li> <li>iii. el valor para la biodiversidad, como el número total de especies protegidas.</li> </ul>	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-5-b	<p>Peso total de residuos peligrosos destinados a disposición en toneladas métricas, y desglose de este total por las siguientes operaciones de enajenación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Incineración (con recuperación de energía);</li> <li>ii. Incineración (sin recuperación de energía);</li> <li>iii. vertido;</li> <li>IV. Otras operaciones de enajenación.</li> </ul>	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	306-5-c	<p>Peso total de residuos no peligrosos destinados a disposición en toneladas métricas, y desglose de este total por las siguientes operaciones de enajenación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Incineración (con recuperación de energía);</li> <li>ii. Incineración (sin recuperación de energía);</li> <li>iii. vertido;</li> <li>IV. Otras operaciones de enajenación.</li> </ul>	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

3	6 Y 7	306-5-d	<p>Para cada operación de disposición enumerada en los Contenidos 306-5-b y 306-5-c, el desglose de el peso total en toneladas métricas de residuos peligrosos y de residuos no peligrosos destinados a desecho:</p> <p>i. en el sitio;</p> <p>ii. Fuera del sitio.</p>	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
3	6 Y 7	401-2-a	<p>Las prestaciones habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lugares de operación significativos. Estas incluyen, como mínimo:</p> <p>i. seguro de vida;</p> <p>ii. asistencia sanitaria;</p> <p>iii. cobertura por incapacidad e invalidez;</p> <p>iv. permiso parental;</p> <p>v. previsión para la jubilación;</p> <p>vi. participación accionarial;</p> <p>vii. otros</p>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</p> <p>III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</p> <p>IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO</p> <p>V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70
3	6 Y 7	403-6-a	<p>Una explicación de cómo facilita la organización el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo, así como el alcance del acceso que facilita.</p>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</p> <p>III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</p> <p>IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO</p> <p>V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70

3	6 Y 7	403-6-b	Una descripción de los servicios y programas voluntarios de fomento de la salud que la organización ofrezca a los trabajadores para hacer frente a riesgos importantes para la salud no relacionados con el trabajo, que incluya los riesgos concretos para la salud contemplados y cómo facilita la organización el acceso de los trabajadores a estos servicios y programas.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
3	6 Y 7	403-9-a	Para todos los empleados: i. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral. ii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos). iii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables. iv. Los principales tipos de lesiones por accidente laboral. v. El número de horas trabajadas.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

3	6 Y 7	403-9-b	<p>Para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.</li> <li>ii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).</li> <li>iii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables.</li> <li>iv. Los tipos más frecuentes de lesiones por accidente laboral.</li> <li>v. El número de horas trabajadas</li> </ul>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</p> <p>III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</p> <p>IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO</p> <p>V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70
3	6 Y 7	403-9-c	<p>Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, indicando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Cómo se determinan dichos peligros.</li> <li>ii. Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias durante el periodo objeto del informe.</li> <li>iii. Las medidas tomadas o proyectadas p</li> </ul>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</p> <p>III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</p> <p>IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO</p> <p>V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70

3	6 Y 7	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
5	2 Y 8	2-9-c	Estructura y composición de la gobernanza	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
5	2 Y 8	2-10	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73

5	2 Y 8	202-1	El ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
5	2 Y 8	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
5	2 Y 8	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70



5	2 Y 8	401-2	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
5	2 Y 8	401-3	La organización informante debe presentar la siguiente información: a. El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo. b. El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo. c. El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo. d. El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo. e. Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

5	2 Y 8	404-1-a	<p>La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. sexo;</li> <li>ii. categoría laboral.</li> </ul>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL          III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS          IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO          V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70
5	2 Y 8	401-3	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo.</li> <li>b. El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo.</li> <li>c. El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo.</li> <li>d. El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo.</li> <li>e. Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.</li> </ul>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL          III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS          IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO          V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70

5	2 Y 8	404-3-a	El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
5	2 Y 8	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
5	2 Y 8	405-2-a	El ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres para cada categoría laboral, por ubicación con operaciones significativas.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

5	2 Y 8	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
5	2 Y 8	408-1-a	Operaciones y proveedores que se ha considerado que corren un riesgo significativo de presentar casos de: i. trabajo infantil; ii. trabajadores jóvenes expuestos a trabajo peligroso.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
5	2 Y 8	409-1-a	Operaciones y proveedores que corran un riesgo significativo de presentar casos de trabajo forzoso u obligatorio en cuanto a: i. tipo de operación (como una planta de fabricación) y proveedor; ii. países o áreas geográficas con operaciones y proveedores que se considere que están en riesgo.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

5	2 Y 8	414-1-a	El porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
5	2 Y 8	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
7	6	302-1	Consumo energético dentro de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
7	6	302-2	Consumo energético fuera de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
7	6	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
7	6	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

7	6	302-4-a	La reducción de consumo energético lograda como resultado directo de las iniciativas de conservación y eficiencia, en julios o múltiples	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
7	6	302-5-a	Las reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios vendidos logradas durante el periodo objeto del informe, en julios o múltiples	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
8	1,2,6 Y 7	2-7-a	número total de empleados	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
8	1,2,6 Y 7	2-7-b	empleados permanentes, temporales, horas no garantizadas, tiempo completo por género y región	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73

8	1,2,6 Y 7	2-8-a	Trabajadores que no son empleados	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
8	1,2,6 Y 7	2-30	Acuerdos colectivos de negociacion	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
8	1,2,6 Y 7	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73

8	1,2,6 Y 7	202-1	El ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
8	1,2,6 Y 7	202-2-a	Tanto por ciento de altos ejecutivos contratados son locales	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
8	1,2,6 Y 7	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73



8	1,2,6 Y 7	204-1-a	Proporción de gasto en proveedores locales	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
8	1,2,6 Y 7	301-1-a	Materiales usados por peso o volumen	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
8	1,2,6 Y 7	301-2-a	Porcentaje de materiales de entrada reciclados utilizados para fabricar los productos primarios de la organización. productos y servicios	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
8	1,2,6 Y 7	301-3	Productos recuperados y sus materiales de embalaje	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
8	1,2,6 Y 7	302-1	Consumo energético dentro de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
8	1,2,6 Y 7	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
8	1,2,6 Y 7	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
8	1,2,6 Y 7	302-4-a	La reducción de consumo energético lograda como resultado directo de las iniciativas de conservación y eficiencia, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

8	1,2,6 Y 7	302-5-a	Las reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios vendidos logradas durante el periodo objeto del informe, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
8	1,2,6 Y 7	306-2-a	El peso total de los residuos peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
8	1,2,6 Y 7	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	401-2-a	Las prestaciones habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lugares de operación significativos. Estas incluyen, como mínimo: i. seguro de vida; ii. asistencia sanitaria; iii. cobertura por incapacidad e invalidez; iv. permiso parental; v. previsión para la jubilación; vi. participación accionarial; vii. otros	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

8	1,2,6 Y 7	401-3	<p>La organización informante debe presentar la siguiente información:</p> <p>a. El número total de empleados que han tenido derecho a permiso parental, por sexo.</p> <p>b. El número total de empleados que se han acogido al permiso parental, por sexo.</p> <p>c. El número total de empleados que han regresado al trabajo en el periodo objeto del informe después de terminar el permiso parental, por sexo.</p> <p>d. El número total de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo, por sexo.</p> <p>e. Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental, por sexo.</p>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</p> <p>III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</p> <p>IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO</p> <p>V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70
8	1,2,6 Y 7	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</p> <p>III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</p> <p>IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO</p> <p>V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70

8	1,2,6 Y 7	403-1-a	<p>Una declaración que indique si se ha puesto en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. si el sistema se ha puesto en marcha por requerimientos legales y, en tal caso, una lista de dichos requerimientos;</li> <li>ii. si el sistema se ha puesto en marcha de acuerdo con algún estándar/directriz reconocida de sistema de gestión o gestión de riesgos y, en tal caso, la lista de dichos estándares/directrices.</li> </ul>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL          III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS          IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO          V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70
8	1,2,6 Y 7	403-1-b	<p>Una descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.</p>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL          III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS          IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO          V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70

8	1,2,6 Y 7	403-2-a	<p>Una descripción de los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos, que indique: i. cómo garantiza la organización la calidad de estos procesos, incluidas las competencias de las personas que los llevan a cabo; ii. cómo se usan los resultados de estos procesos para evaluar y mejorar de forma continua el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.</p>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL          III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS          IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS          V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70
8	1,2,6 Y 7	403-2-b	<p>Una descripción de los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.</p>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL          III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS          IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS          V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	38-70

8	1,2,6 Y 7	403-2-c	Una descripción de las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	403-2-d	Una descripción de los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	403-3-a	Una descripción de las funciones de los servicios de salud en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y a la minimización de riesgos, así como una explicación de cómo garantiza la organización la calidad de dichos servicios y facilita el acceso de los trabajadores a los mismos.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

8	1,2,6 Y 7	403-4-a	Una descripción de los procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, así como de los procesos de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	403-4-b	Si existe algún comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad, una descripción de sus responsabilidades, la frecuencia de las reuniones, la autoridad de toma de decisiones y si los trabajadores están representados en dicho comité y, de no ser así, el motivo por el que esto ocurre.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	403-5-a	Una descripción de los cursos de formación para trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo, incluidos los cursos de formación general y los cursos de formación específica sobre riesgos laborales, actividades peligrosas o situaciones de peligro.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

8	1,2,6 Y 7	403-7-a	Una descripción del enfoque de la organización en lo que respecta a la prevención o mitigación de los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios mediante su relaciones comerciales, y los peligros y riesgos relacionados.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	403-9	Lesiones por accidente laboral	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70



8	1,2,6 Y 7	403-10	Dolencias y enfermedades laborales	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	404-1-a	La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por: i. sexo; ii. categoría laboral.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

8	1,2,6 Y 7	404-3-a	El porcentaje del total de empleados por sexo y por categoría laboral que han recibido una evaluación periódica del desempeño y desarrollo profesional durante el periodo objeto del informe.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	405-2-b	La definición utilizada para “ubicación con operaciones significativas”	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

8	1,2,6 Y 7	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNOS V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

8	1,2,6 Y 7	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	409-1-b	Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe y que tengan por objeto contribuir a la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
8	1,2,6 Y 7	414-1-a	El porcentaje de nuevos proveedores evaluados y seleccionados de acuerdo con los criterios sociales.	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70

8	1,2,6 Y 7	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_ INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_ INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_ INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_ INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-2-a	El peso total de los residuos peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-2-b	El peso total de los residuos no peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-2-c	Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos	MEDIO AMBIENTE	I_ CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-4-a	El peso total de cada uno de los siguientes: i. Residuos peligrosos transportados ii. Residuos peligrosos importados iii. Residuos peligrosos exportados iv. Residuos peligrosos tratados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-4-b	El porcentaje de residuos peligrosos transportados a otros países	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-4-c	Los Estándares, las metodologías y las suposiciones utilizados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-4-d	Desglose del peso total en toneladas métricas de residuos peligrosos y no peligrosos Residuos desviados de eliminación: i. en el sitio; ii. Fuera del sitio.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-5-a	Los cuerpos de agua y los hábitats relacionados que se ven significativamente afectados por los vertidos de agua y/o escorrentías, e incluir: i. el tamaño del cuerpo de agua y del hábitat relacionado; ii. si el cuerpo de agua y el hábitat relacionado se consideran áreas protegidas a niveles nacional o internacional; iii. el valor para la biodiversidad, como el número total de especies protegidas.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-5-b	Peso total de residuos peligrosos destinados a disposición en toneladas métricas, y desglose de este total por las siguientes operaciones de enajenación: i. Incineración (con recuperación de energía); ii. Incineración (sin recuperación de energía); iii. vertido; IV. Otras operaciones de enajenación.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-5-c	Peso total de residuos no peligrosos destinados a disposición en toneladas métricas, y desglose de este total por las siguientes operaciones de enajenación: i. Incineración (con recuperación de energía); ii. Incineración (sin recuperación de energía); iii. vertido; IV. Otras operaciones de enajenación.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
11	1,2,3,4,5,6,7 Y 8	306-5-d	Para cada operación de disposición enumerada en los Contenidos 306-5-b y 306-5-c, el desglose de el peso total en toneladas métricas de residuos peligrosos y de residuos no peligrosos destinados a desecho: i. en el sitio; ii. Fuera del sitio.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	301-1-a	Materiales usados por peso o volumen	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	301-2-a	Porcentaje de materiales de entrada reciclados utilizados para fabricar los productos primarios de la organización.products y servicios	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	301-3-a	Porcentaje de productos recuperados y sus materiales de embalaje para cada categoría de producto.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

12	1,2,5,6,7 Y 8	302-1	Consumo energético dentro de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	302-4-a	La reducción de consumo energético lograda como resultado directo de las iniciativas de conservación y eficiencia, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	302-5-a	Las reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios vendidos logradas durante el periodo objeto del informe, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	303-1-a	Una descripción de cómo interactúa con el agua, que incluya cómo y dónde o de dónde se extrae, consume y vierte el agua, así como de los impactos en el agua que genere la organización, a los que contribuya o que estén directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios a través de una relación comercial (p. ej., impactos generados por escorrentía)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34



12	1,2,5,6,7 Y 8	303-1-c	Una descripción de cómo hace frente a los impactos relacionados con el agua, que incluya cómo colabora con los grupos de interés para gestionar de forma responsable el agua como recurso compartido y cómo se relaciona con aquellos proveedores o clientes con impactos significativos en el agua.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	305-6-a	La producción, las importaciones y las exportaciones de SAO en toneladas métricas de CFC-11 (triclorofluorometano) equivalente	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-2-a	El peso total de los residuos peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-2-b	El peso total de los residuos no peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-2-c	Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-3-b	La siguiente información adicional para cada derrame, de los que informara la organización en sus estados financieros	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

12	1,2,5,6,7 Y 8	306-3-c	Impactos de los derrames significativos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-4-a	El peso total de cada uno de los siguientes: i. Residuos peligrosos transportados ii. Residuos peligrosos importados iii. Residuos peligrosos exportados iv. Residuos peligrosos tratados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-4-b	El porcentaje de residuos peligrosos transportados a otros países	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-4-c	Los Estándares, las metodologías y las suposiciones utilizados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-4-d	Desglose del peso total en toneladas métricas de residuos peligrosos y no peligrosos Residuos desviados de eliminación: i. en el sitio; ii. Fuera del sitio.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-5-a	Los cuerpos de agua y los hábitats relacionados que se ven significativamente afectados por los vertidos de agua y/o escorrentías, e incluir: i. el tamaño del cuerpo de agua y del hábitat relacionado; ii. si el cuerpo de agua y el hábitat relacionado se consideran áreas protegidas a niveles nacional o internacional; iii. el valor para la biodiversidad, como el número total de especies protegidas.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

12	1,2,5,6,7 Y 8	306-5-b	<p>Peso total de residuos peligrosos destinados a disposición en toneladas métricas, y desglose de este total por las siguientes operaciones de enajenación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Incineración (con recuperación de energía);</li> <li>ii. Incineración (sin recuperación de energía);</li> <li>iii. vertido;</li> <li>IV. Otras operaciones de enajenación.</li> </ul>	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-5-c	<p>Peso total de residuos no peligrosos destinados a disposición en toneladas métricas, y desglose de este total por las siguientes operaciones de enajenación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Incineración (con recuperación de energía);</li> <li>ii. Incineración (sin recuperación de energía);</li> <li>iii. vertido;</li> <li>IV. Otras operaciones de enajenación.</li> </ul>	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
12	1,2,5,6,7 Y 8	306-5-d	<p>Para cada operación de disposición enumerada en los Contenidos 306-5-b y 306-5-c, el desglose de el peso total en toneladas métricas de residuos peligrosos y de residuos no peligrosos destinados a desecho:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. en el sitio;</li> <li>ii. Fuera del sitio.</li> </ul>	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

12	1,2,5,6,7 Y 8	417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70
13	6,7	201-2-a	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	38-70 71-73
13	6,7	302-1	Consumo energético dentro de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
13	6,7	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
13	6,7	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
13	6,7	302-4-a	La reducción de consumo energético lograda como resultado directo de las iniciativas de conservación y eficiencia, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

13	6,7	302-5-a	Las reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios vendidos logradas durante el periodo objeto del informe, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
13	6,7	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
13	6,7	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
13	6,7	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
13	6,7	305-4-a	El ratio de intensidad de las emisiones de GEI de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
13	6,7	305-5-a	La reducción de las emisiones de GEI como consecuencia directa de las iniciativas de reducción en toneladas métricas de CO2 equivalente.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	304-1-a	Para cada centro de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas, debe presentar la siguiente información:	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

15	1,6 Y 7	304-4-a	El número total de especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones de la organización, por nivel de riesgo de extinción	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	306-3-b	La siguiente información adicional para cada derrame, de los que informara la organización en sus estados financieros	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	306-3-c	Impactos de los derrames significativos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	306-5-a	Los cuerpos de agua y los hábitats relacionados que se ven significativamente afectados por los vertidos de agua y/o escorrentías, e incluir: i. el tamaño del cuerpo de agua y del hábitat relacionado; ii. si el cuerpo de agua y el hábitat relacionado se consideran áreas protegidas a niveles nacional o internacional; iii. el valor para la biodiversidad, como el número total de especies protegidas.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	305-4-a	El ratio de intensidad de las emisiones de GEI de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34

15	1,6 Y 7	305-5-a	La reducción de las emisiones de GEI como consecuencia directa de las iniciativas de reducción en toneladas métricas de CO2 equivalente.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34
15	1,6 Y 7	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-34