



RIVAMADRID  
EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A.

# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD 2023

ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA (EINF)

Redacción: marzo 2024

Área: Calidad y Medioambiente Rivamadrid

## Índice

<b>1. DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN</b>	6
<b>2. ACERCA DE ESTA MEMORIA</b>	6
<b>2.1. OBJETIVO</b>	6
<b>2.2. ALCANCE Y METODOLOGÍA</b>	7
<b>2.3. PRINCIPIOS DE REPORTE</b>	7
<b>2.4. ANÁLISIS DE ECOSISTEMA</b>	<b>iError! Marcador no definido.</b>
<b>3. ACERCA DE LA ORGANIZACIÓN</b>	14
<b>3.1. RIVAMADRID</b>	14
<b>3.2. ÓRGANOS DE GOBIERNO</b>	16
<b>3.3. MARCO ESTRATÉGICO</b>	18
<b>3.4. GESTIÓN INTEGRADA</b>	19
<b>4. NUESTRA CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)</b>	21
<b>4.1. DIMENSIÓN AMBIENTAL</b>	23
<b>4.1.1. RESIDUOS Y MATERIALES</b>	23
<b>4.1.2. ENERGÍA</b>	26
<b>4.1.3. AGUA</b>	28
<b>4.1.4. BIODIVERSIDAD</b>	29
<b>4.1.5. EMISIONES</b>	31
<b>4.1.6. EFLUENTES Y RESIDUOS</b>	34
<b>4.2. DIMENSIÓN SOCIAL</b>	38
<b>4.2.1. EMPLEO</b>	38
<b>4.2.2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</b>	51
<b>4.2.3. FORMACIÓN Y ENSEÑANZA</b>	57
<b>4.2.4. AFILIACIÓN A ASOCIACIONES</b>	67
<b>4.3. DIMENSIÓN ECONÓMICA</b>	68
<b>4.3.1. DESEMPEÑO ECONÓMICO</b>	68
<b>4.3.2. ANTICORRUPCIÓN</b>	71
<b>4.3.3. PRIVACIDAD DE LOS GRUPOS DE INTERÉS</b>	73
<b>4.3.4. CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO</b>	73
<b>4.3.5. I+D+I (INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN)</b>	74
<b>5. PRINCIPALES HITOS ESTRATÉGICOS Y RETOS FUTURO</b>	75
<b>6. ANEXOS</b>	78

## Índice de imágenes

Ilustración 1. Ecosistema RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor. ....	8
Ilustración 2. ODS prioritarios para RIVAMADRID. Fuente: un.org .....	9
Ilustración 3. Grupos de interés de RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.....	9
Ilustración 4. Megatendencias globales que afectan a RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor. ....	10
Ilustración 5. Megatendencias del sector público que afectan a RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor. ....	11
Ilustración 6. Mercados de influencia en RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.....	11
Ilustración 7. Ámbitos de influencia para RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor. ....	12
Ilustración 8. Centros de trabajo de RIVAMADRID. Fuente: Google Maps.....	15
Ilustración 9. Organigrama RIVAMADRID. Fuente: elaboración propia. ....	17
Ilustración 10. Sello 400 EFQM. Fuente: elaboración propia. ....	20
Ilustración 11. Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2023. ....	49
Ilustración 12. Metas Plan Estratégico Rivamadrid 2020-2023. ....	76

## Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de canales de comunicación con los grupos de interés de Rivamadrid. ....	13
Tabla 2. Avisos de la App MTC. ....	14
Tabla 3. Centros de trabajo Rivamadrid.....	15
Tabla 4. Nº de empleados y gastos de gestión 2022 y 2023.....	15
Tabla 5. Nº de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada 2022 y 2023. ....	16
Tabla 6. Certificaciones y normativas internacionales de Rivamadrid. ....	20
Tabla 7. Acciones que contribuyen a los ODS en 2023. ....	21
Tabla 8. Residuos gestionados por Rivamadrid en 2023. ....	24
Tabla 9. Consumos de combustibles en Rivamadrid 2022 y 2023.....	27
Tabla 10. Consumo eléctrico en Rivamadrid 2022 y 2023.....	27
Tabla 11. Ratios de intensidad energética en Rivamadrid 2022 y 2023. ....	28
Tabla 12. Origen de extracción de agua en Rivamadrid 2022 y 2023.....	29
Tabla 13. Alcance 1 en Rivamadrid 2022 y 2023. ....	32
Tabla 14. Alcance 2 en Rivamadrid 2022 y 2023. ....	32
Tabla 15. Total, de emisiones de CO2 en Rivamadrid 2022 y 2023. ....	33
Tabla 16. Toneladas de residuos no peligrosos en Rivamadrid 2022 y 2023. ....	35
Tabla 17. Toneladas de residuos peligrosos generados en la Sede Rivamadrid en 2023.....	36
Tabla 18. Toneladas de residuos peligrosos en los Puntos Limpios Fundición y Severo Ochoa 2023.....	36
Tabla 19. Salario base y remuneración entre hombres y mujeres 2022 y 2023.....	40
Tabla 20. Nuevas contrataciones en Rivamadrid 2023 (empleados/as que se contrata por primera vez). ....	41
Tabla 21.Total de nuevos contratos en Rivamadrid 2023 (independientemente de las veces que se contrate un mismo empleado) .....	41
Tabla 22. Rotación del personal en Rivamadrid 2022 y 2023.....	43
Tabla 23. Finalizaciones de contratos en Rivamadrid 2023.....	43
Tabla 24. Promedio anual de plantilla según temporalidad, sexo, edad y categoría en Rivamadrid 2023.....	44
Tabla 25. Promedio anual de personas a tiempo parcial por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2023. ....	46

Tabla 26. Promedio anual de personas según jornada por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2023. ....	47
Tabla 27. Permisos maternidad y paternidad en 2022 y 2023. ....	50
Tabla 28. Diversidad en los Órganos de Gobierno. ....	51
Tabla 29. Calendario festivo en Rivamadrid 2022. ....	51
Tabla 30. Reuniones del CSS en Rivamadrid 2022 y 2023. ....	52
Tabla 31. Tipo de minusvalía por sexo y categoría en Rivamadrid 2022 y 2023. ....	53
Tabla 32. Accidentabilidad y absentismo por accidente del personal propio y de contratadas en Rivamadrid 2022 y 2023. ....	53
Tabla 33. Datos de Incidencia y Gravedad de Seguridad y Salud en Rivamadrid 2022 y 2023. ....	54
Tabla 34. Horas de formación hombre y mujer por grupo profesional 2022 y 2023. ....	57
Tabla 35. Tabla salarial Rivamadrid 2023 y ratio vs. SMI 2023. ....	66
Tabla 36. Matriz de alianzas RIVAMADRID. ....	67
Tabla 37. Valor económico generado, distribuido y retenido 2022 y 2023. ....	68
Tabla 38. Subvenciones 2022 y 2023. ....	69
Tabla 39. Tipo de inversión 2022 y 2023. ....	70
Tabla 40. Proveedores Rivamadrid. ....	71
Tabla 41. Plan estratégico Rivamadrid 2020-2023. ....	76
Tabla 42. Correlación GRI-ODS-Mestas estratégicas Rivamadrid. ....	81

# 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.

Seguimos durante 2023 con 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 y nuestra alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En 2023 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 2020-2023 de la Organización para el cierre y conclusión destacando la consecución del sello EFQM (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad), entre otras acciones relevantes conseguidas.

En el ámbito de la operativa, se ha continuado con la ejecución de actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) en varias áreas, la digitalización y desarrollo de nuevas funcionalidades para las herramientas empleadas en el seguimiento de los diferentes servicios y la colaboración para la elaboración de modelos y consecución de acciones tanto con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid como con otras entidades y grupos de trabajo.

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.

**GERENCIA 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 2023 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.
- El Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) que deben cumplir el principio de no causar un perjuicio significativo a los siguientes objetivos medioambientales recogidos en el artículo 17 del Reglamento 2020/852 (principio DNSH).
- Reglamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2020, relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles (Reglamento de Taxonomía).

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. Todos los datos y tablas que se muestran en este informe son elaboración propia.

## 2.2. ALCANCE Y METODOLOGÍA

En cuanto a su **alcance**, la memoria anual de sostenibilidad 2023 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 2023 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.

### ***Análisis de ecosistema***

En 2023 se lleva a cabo un análisis del Ecosistema de Rivamadrid en concordancia a una de las metas del Plan Estratégico 2020-2023. Este análisis se refiere a examinar y comprender el entorno en el que opera la organización, teniendo en cuenta diversos factores internos y externos que pueden afectar su desempeño y éxito.

Algunos de estos aspectos clave serían:

- Orientación hacia los resultados sostenibles a largo plazo.
- Enfoque en las partes interesadas.
- Innovación y aprendizaje continuo.
- Enfoque sistémico para abordar la gestión de la organización como un sistema interconectado.
- Medición y análisis de datos para la toma de decisiones informada.



## 2.4. ECOSISTEMA RIVAMADRID

En el contexto de la búsqueda continua de la excelencia y la sostenibilidad, la organización Rivamadrid se embarca en un análisis profundo desde la perspectiva de "Ecosistema". Este enfoque se centra en evaluar la gestión integral de la organización, considerando tanto factores internos como externos que pueden influir en su desempeño y éxito a largo plazo.

Dichos factores son:

- Priorización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- Grupos de interés de Rivamadrid
- Necesidades y expectativas de los grupos de interés para los diferentes ámbitos
- Megatendencias globales que afectan a Rivamadrid
- Megatendencias del sector público que afectan a Rivamadrid
- Mercados y ámbitos de influencia



Ilustración 1. Ecosistema RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.

### Rivamadrid y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

La organización Rivamadrid ha priorizado estratégicamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas que considera esenciales para su misión. Estos incluyen los ODS 3 (Salud y Bienestar), 5 (Igualdad de Género), 7 (Energía Asequible y No Contaminante), 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico), 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles), 12 (Producción y Consumo Responsables), 13 (Acción por el Clima) y 15 (Vida de Ecosistemas Terrestres).



Ilustración 2. ODS prioritarios para RIVAMADRID. Fuente: un.org

**Grupos de Interés y su importancia para Rivamadrid:**

Los grupos de interés clave para Rivamadrid incluyen clientes, personas, inversores y reguladores, partners y proveedores, así como la sociedad en general. Cada grupo tiene expectativas específicas, desde la calidad de los servicios hasta la gestión medioambiental responsable y la transparencia en las operaciones. También se analizó la segregación de cada grupo de interés y el porcentaje de priorización de los mismos, como se puede observar en la Imagen x



Ilustración 3. Grupos de interés de RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.

## Megatendencias Globales que afectan a Rivamadrid:

La organización se ve influenciada por megatendencias globales como:

- Disrupción digital e incremento del uso de la tecnología: demanda de capacidades diferentes en los puestos, que va cambiando en función de los avances.
- Auto-organización y auto-gestión: autonomía e independencia en la gestión y organización de la empresa.
- Incremento de la regulación: la regulación afecta a la estrategia de la empresa y requiere adaptación continua.
- Incremento de las crisis medioambientales: el cambio climático (aumento de temperaturas / Filomena) afecta a cambios de turnos, horarios, medidas de prevención...
- Escasez de recursos: los recursos naturales están llegando al límite de su disponibilidad. Además, otros factores (guerras, pandemias...) pueden afectar a la reserva de éstos.
- Gestionar la diversidad geográfica: diferencias socioeconómicas y culturales en la ciudadanía de Rivas Vaciamadrid.



Ilustración 4. Megatendencias globales que afectan a RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.

## Megatendencias del Sector Público:

En el ámbito del sector público, Rivamadrid se enfrenta a tendencias críticas como la gobernanza (toma de decisiones eficaces no sólo por alcanzar el objetivo propuesto, sino por emplear recursos adecuados para ello y por llevarse a cabo con la participación de los agentes implicados) y la transparencia y la rendición de cuentas (control y fiscalización del gasto público, generando legitimidad, un mayor compromiso y rechazo a la corrupción), que impactan directamente en la forma en que la organización se organiza y se relaciona con las autoridades.



Ilustración 5. Megatendencias del sector público que afectan a RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.

### Mercados y Ámbitos de Influencia:

Rivamadrid opera en mercados diversos, desde municipios con infraestructura verde hasta colaboraciones con empresas privadas de servicios y la prestación de servicios municipales directos a la ciudadanía.



Ilustración 6. Mercados de influencia en RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.

### Expectativas de los Grupos de Interés en Diferentes Ámbitos:

Los grupos de interés de Rivamadrid esperan que la organización destaque en áreas clave como innovación y digitalización, gestión del talento, agilidad operativa, sostenibilidad medioambiental, excelencia en los servicios y cumplimiento de legislaciones pertinentes.



Ilustración 7. Ámbitos de influencia para RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.

### Comunicación con los grupos de interés:

En el dinámico escenario de la comunicación actual, la interacción efectiva con los grupos de interés se erige como un elemento crucial para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. En este contexto, la disponibilidad y uso de diversos canales de comunicación se convierten en la piedra angular para establecer conexiones fluidas y significativas. Estos canales actúan como vías estratégicas que facilitan la transmisión de información, promueven el diálogo bidireccional y permiten una comprensión mutua entre la entidad y sus grupos de interés.

Tabla 1. Matriz de canales de comunicación con los grupos de interés de Rivamadrid.

Grupo de interés	Fuente de información	Responsable	Descripción	Frecuencia
<b>Clientes</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, ciudadanía y Empresa Municipal de la Vivienda</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>NPS Experiencia cliente</li> <li>Reclamaciones MTC</li> <li>Felicitaciones</li> <li>Encuesta municipal del Ayuntamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> <li>Trimestral</li> <li>En función de necesidades</li> </ul>
<b>Personas 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>NPS clima laboral</li> <li>Visitas a la web/ parte de empleo</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>Inversores y reguladores</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>% controles revisados y con resultado satisfactorio</li> <li>% cumplimiento de indicadores económicos de PAIF</li> <li>% cumplimiento en justificación de transferencias municipales</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>
<b>Partners y 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>NPS percepción proveedores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En función necesidades</li> </ul>
<b>Sociedad</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, ciudadanía y Empresa Municipal de la Vivienda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente</li> <li>Comité de dirección</li> <li>Responsable de procesos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>NPS percepción sociedad</li> <li>MTC</li> <li>Cuestionario de percepción ciudadana a través de código QR</li> <li>Avisos app bcnRV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anual</li> <li>Trimestral</li> <li>En función de necesidades</li> </ul>

### Grupo de interés clientes: CIUDADANÍA DE RIVAS VACIAMADRID

En la era digital, la participación ciudadana se ha convertido en un pilar fundamental para el desarrollo y mejora de las comunidades. En este contexto, la aplicación 'MTC Mejora Rivas' emerge como una herramienta innovadora que facilita la comunicación directa entre la ciudadanía y las autoridades locales en Rivas Vaciamadrid. Diseñada para brindar un espacio inclusivo, la aplicación ofrece diversas funcionalidades, siendo la recepción de avisos, quejas y sugerencias una de sus características destacadas ofreciendo un tiempo de resolución no superior a 10 días desde enero de 2023 (anteriormente eran 15 días).

Accesible a través de la página web <https://quejasysugerencias.rivasciudad.es/>, y la app 'Mejora Rivas' se presenta como un canal eficiente para que los residentes de Rivas Vaciamadrid expresen sus inquietudes y propuestas en relación con el entorno urbano.

Explorando los datos recopilados durante los años 2022 y 2023, se revela un notable cambio en 2023 a raíz de la disminución del plazo de cierre de avisos a menos de 10 días mejorando de esta manera el porcentaje de los

avisos cerrados en plazo obteniendo solo un 4,79 % de diferencia entre 2022 a <15 días y 2023 a <10 días, cuando la bajada en tiempo significa un 33%.

Tabla 2. Avisos de la App MTC.

Nº de avisos recibidos	2022 (<15 días)	2023 (<10 días)
APP Mejora Tu ciudad	3.887	4.151
Avisos fuera de la APP	0	0
Total de avisos sin cerrar	4,99%	6,26%
Total de avisos cerrados en plazo	75,38%	70,59%
Total de avisos cerrados fuera de plazo	19,63%	23,15%

## 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.
- Vigilancia y educación ambiental.

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 3. 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 Mazaladrid	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.

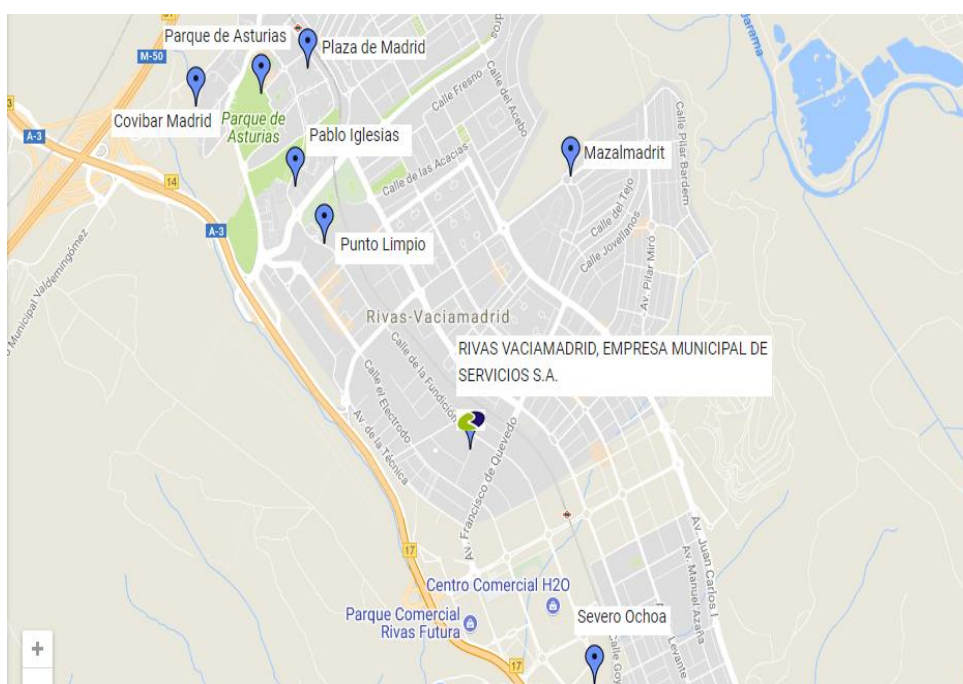


Ilustración 8. Centros de trabajo de RIVAMADRID. Fuente: Google Maps.

Rivamadrid cuenta actualmente con 595 empleados, de los cuales 4584 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 4. Nº de empleados y gastos de gestión 2022 y 2023

	2022	2023
Número total de empleados	584	595
Ingresos de gestión	25.047.405,48 €	26.955.711,22€
Total de Ingresos	26.260.542,24 €	28.382.880,77€



Tabla 5. Nº de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada 2022 y 2023.

	2022			2023		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contrato laboral fijo	283	204	487	286	209	495
Contrato laboral temporal	39	58	97	51	49	100

	2022		2023	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Contrato laboral jornada completa	260	164	275	162
Contrato laboral a tiempo parcial	62	98	62	96

## 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, también disponible en la página web de Rivamadrid: <https://www.rivamadrid.es/organigrama-y-autoridades>

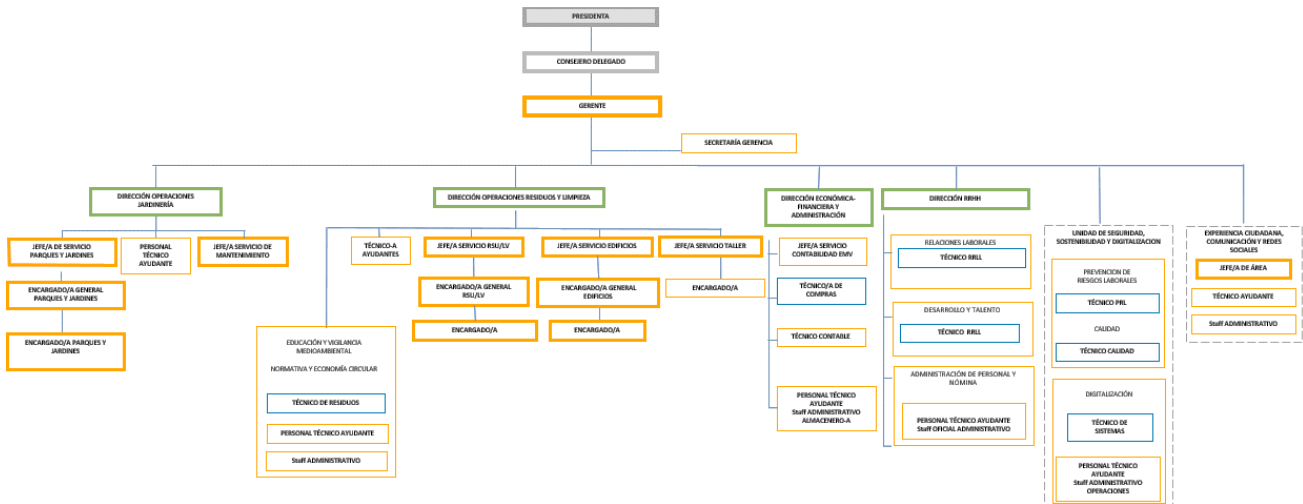


Ilustración 9. Organigrama RIVAMADRID. Fuente: elaboración propia.

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 2023 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.

#### **Propósito**

Transformamos contigo nuestra ciudad, para sostener y mejorar la vida hacia un futuro saludable y sostenible.

#### **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; 45001:2018 y Empresa Saludable 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 Viaria.
- Servicio de Primera Intervención (prevención de incendios forestales).
- Gestión de puntos limpios municipales.
- Mantenimiento de fuentes
- Mantenimiento de vehículos
- Gestión de grúas y bicinrivas
- Vigilancia y educación ambiental



Ilustración 10. Sello 400 EFQM. Fuente: elaboración propia.

Como novedad en 2023, Rivamadrid adquiere en 2023 el sello EFQM perteneciente al Club de Excelencia en Gestión con una puntuación 400. El Sello EFQM es la única certificación internacional que reconoce la gestión excelente, innovadora y sostenible de las organizaciones. Se trata de la herramienta ideal para medir y acelerar la transformación de nuestra organización, ya que permite descubrir puntos fuertes y aprovechar oportunidades de mejora.

Para descubrir los detalles de las certificaciones y normativas internacionales adquiridas por Rivamadrid consulta su página web: <https://www.rivamadrid.es/certificaciones>

Tabla 6. 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 EFQM (Fundación Europea para la Gestión de la Calidad) 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/>

Al alinear nuestra estrategia con estos objetivos, no solo buscamos generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, sino también fortalecer nuestra posición como empresa pública ética y responsable en el panorama actual. A continuación, desglosamos los objetivos específicos que guían nuestras acciones y delimitan nuestro compromiso con un desarrollo sostenible y equitativo.

Tabla 7. Acciones que contribuyen a los ODS en 2023.

PRIORIZACIÓN ODS		
ODS	Metas de los ODS	Acciones en 2023
 <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> <p>Salud y bienestar</p>	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>
 <p>5 IGUALDAD DE GÉNERO</p> <p>Igualdad de género</p>	5.2 Eliminar todas las formas de violencia de género  5.5 Asegurar la participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Igualdad y Medidas de la Bolsa de Empleo Pública.</li> </ul>
 <p>7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE</p> <p>Energía asequible y no contaminante</p>	7.2 Aumento de las energías renovables 7.3 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>
 <p>8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO</p> <p>Trabajo decente y crecimiento económico</p>	8.2 Elevar la productividad a través de la diversificación, tecnología e innovación  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	<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> <li>Club de Compras Rivamadrid con descuentos en los comercios locales del municipio.</li> <li>Proyecto de Economía Circular</li> <li>Proyecto de Compostadoras</li> <li>Convenio Colectivo de Rivamadrid.</li> <li>Auditoría retributiva.</li> <li>Bolsa de Empleo Pública.</li> <li>Planes de formación 2022.</li> <li>Oportunidades de promoción interna.</li> <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>

		<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>
 <p>Ciudades y comunidades sostenibles</p>	<p>11.6 Reducción del impacto ambiental en ciudades</p> <p>11.7 Proporcionar el acceso a zonas verdes y espacios públicos seguros</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de la huella de carbono</li> <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>
 <p>Producción y consumo responsables</p>	<p>12. 2 Lograr el uso eficiente de recursos naturales</p> <p>12.3 y 12.6 Reducción del desperdicio de alimentos y Adopción de prácticas sostenibles en empresas</p> <p>12.4 Gestión de desechos y productos químicos</p> <p>12.5 Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos</p> <p>12.7 Adquisiciones públicas sostenibles</p> <p>12.8 Asegurar la educación para el Desarrollo Sostenible</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> <li>• Regulación de sistema de climatización. Instalación de luces led y sensores de presencia.</li> <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> <li>• 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.</li> <li>• Reutilización de todos los desechos (a excepción de los que son destinados a vertedero).</li> <li>• Inclusión de criterios sociales y medioambientales en los contratos por procedimiento abierto</li> <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>
 <p>Acción por el clima</p>	<p>13.3 Fortalecimiento de la resiliencia y adaptación</p>	<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> <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>

 <p>Vida de ecosistemas terrestres</p>	<p>15.2 Gestión sostenibles de bosques</p> <p>15.5 Medidas contra la degradación y pérdida de biodiversidad</p> <p>15.8 Prevención de especies invasoras</p>	<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>
---	--	--

## 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 2022 se gestionaron un total de 40.136,22 toneladas de residuos (más información detallada en la Memoria de Sostenibilidad y EINF 2022 en la web de Rivamadrid apartado "Transparencia"). En la siguiente tabla podemos observar el total de toneladas gestionadas en 2023 por tipo de residuo.

Tabla 8. Residuos gestionados por Rivamadrid en 2023.

Tipo de residuo	Descripción	Procedencia	Contenedores		Peso
			Unidades	Volumen (m3)	(Tn)
<b>Orgánica</b>	Residuos domésticos y asimilables	Hogares, pequeño comercio y restauración	110 de carga lateral de 1800 litros	198	483,44
	Residuos comerciales	Actividades industriales y comerciales	760 de carga trasera de 800 litros, 30 de 240 litros y 6 de 120 litros	608 7,2 0,72 Tot. 615,92	2.337,60
<b>Resto</b>	Residuos domésticos y comerciales	Hogares y municipio	387 de carga lateral de 3200 litros, 64 de 2400 litros, 73 de 3000 litros	1.238,4 153,6 219 Tot. 1.611,58	20.755,76
	Envases de plástico, latas y briks	Hogares	238 de carga lateral de 3200 litros, 28 de 2400 litros, 42 de 3000 litros.	761,6 67,2 126 Tot. 954,8	2.358,72
<b>Papel y cartón</b>	Papel y cartón	Exterior contenedores, puerta a puerta	1 compactador estático de 20 m <sup>3</sup>	20	170,833
	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	854,4 126 174 Tot. 1.154,4	2.104,650
	Papel y cartón	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	86,67
	Papel y cartón	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	34,92

<b>Vidrio</b>	Envases de vidrio	Hogares y restauración	324 iglús de 3 m <sup>3</sup>	972	1.361,43
<b>Restos vegetales</b>	Residuos de jardinería	Parques y jardines	3 de 30 m <sup>3</sup> , 96 de carga trasera de 800 litros	90 76,8 Tot. 166,8	1299,91
	Podas, siegas, desbroces, etc.	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	574,93
	Podas, siegas, desbroces, etc.	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	537,71
<b>Voluminosos</b>	Muebles y enseres	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	99,82
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	159,16
	Muebles y enseres	Hogares y municipio	2 de 30 m <sup>3</sup> , 2 de 7 m <sup>3</sup>	60 14 Tot. 74	208,14
<b>Colchones</b>	Colchones	Hogares y Puntos Limpios	2 de 30 m <sup>3</sup>	60	182,74
<b>Maderas</b>	Muebles y enseres	Hogares	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	357,46
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	761,06
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	311,06
<b>Plásticos no envases</b>	Plásticos	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	94,92
	Plásticos	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	40,26
<b>Metales</b>	Chatarra	Hogares	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	18,64
	Chatarra	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	74,16
	Chatarra	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	11,84
<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>	90 + 5 Tot 95	133,48
	TV, frigoríficos, etc.	Punto Limpio C/Severo Ochoa	3 de 30 m <sup>3</sup> + 3 de 1 m <sup>3</sup>	90 + 3 Tot 93	38,50
<b>Residuos de construcción y demolición (RCDs)</b>	Escombros	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 12 m <sup>3</sup>	12	1.183,28
	Escombros	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 12 m <sup>3</sup>	12	485,95
	Escombros	Mantenimiento Urbano	1 de 20 m <sup>3</sup>	20	1.332,72(RCD AYTO)
<b>Aceite usado de cocina</b>	Aceite cocina	Hogares	60 de carga trasera de 360 litros	21,6	41 m <sup>3</sup>
	Aceite cocina	Punto Limpio C/ Fundición	1 de carga trasera de 360 litros	0,36	6,7 m <sup>3</sup>
	Aceite cocina	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de carga trasera de 360 litros	0,36	3,2 m <sup>3</sup>
<b>Textil y calzado</b>	Ropa y calzado	Zonas públicas	179	x	379,34

<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>	60 + 6 Tot 66	38,35
	Pinturas, aceite motor, baterías, etc.	Punto Limpio C/Severo Ochoa	2 de 30 m <sup>3</sup> + 6 de 1 m <sup>3</sup>	60 + 6 Tot 66	11,39
	Pinturas, aceite motor, baterías, etc.	Sede			44,94
<b>Limpieza viaria</b>	Residuos recogidos por barredoras	Municipio	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	1304,16
<b>Pilas</b>	Pilas	Municipio			6,12
<b>TOTAL</b>					<b>39.434,96</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 2022 se ha gastado un total de 199.833 hojas de papel de impresora DIN-A 4 frente a 2023 que se ha gastado un total de 161.535 hojas de papel de impresora DIN-A 4.

En cuanto a tinta de impresora, en 2022 se gastaron un total de 70 toners frente a 50 toners gastados en 2023.

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.

## 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 2022 y 2023 han sido:

Tabla 9. Consumos de combustibles en Rivamadrid 2022 y 2023.

Consumo de combustibles	Litros 2022	Litros 2023
<b>Combustible fuentes no renovables</b>		
Gasolina	40.578	45.811,27
Gasoil	415.766	448.896,45
<b>Combustible total gasolina+gasoil (l)</b>	<b>456.344</b>	<b>494.707,72</b>
Gas natural (kwh)	345.860	238.980,00

### 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 2022 y 2023 sumaron un total de:

Tabla 10. Consumo eléctrico en Rivamadrid 2022 y 2023.

Consumo Eléctrico	Kwh 2022	Kwh 2023
Consumo electricidad externa	<b>5856</b>	<b>6625</b>

Los consumos de energía más relevantes fuera de la organización, son los asociados al transporte de combustible por carretera, a los viajes in itinere 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 2022 (40.136,22 t) y 2023 (39.067,06 t).

Tabla 11. Ratios de intensidad energética en Rivamadrid 2022 y 2023.

Ratios de intensidad energética internos	2022	2023
Consumo combustible fósil (no renovable) /T residuos gestionados	11,37 l/T	18,60Kwh/T
Consumo eléctrico /T residuos gestionados	0,14Kwh/T	0,16Kwh/T

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. Se describe con más detalle en el apartado de dimensión económica.

### 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 del 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 12. Origen de extracción de agua en Rivamadrid 2022 y 2023.

Origen de extracción del agua (m <sup>3</sup> )	2022	2023
Suministro de agua municipal (agua potable )	3.114 m3	1.971,00 m3
Agua de captación para baldeo (agua no potable)	2.504m3	2.190 m3
Agua de captación para hidrolimpiadora, lava contenedores y barredoras (agua no potable)	1.583,5m3	1.327,3 m3
<b>Total</b>	<b>7201,5 m3</b>	<b>5488,3 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 de 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 incluida 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 sobre la Biodiversidad.

Aunque de la evaluación de los impactos no se deriva una afección a la biodiversidad, Rivamadrid propuso en 2023 actuaciones específicas relacionadas con el fomento de la misma, como son:

Colaboración con la preservación de la biodiversidad urbana, con la plantación de árboles, arbustos y proyectos de fomento de la infraestructura verde.

Sensibilización a sus trabajadores en materia de protección de la biodiversidad mediante formación para una gestión ambiental sostenible.

Normalización de la lucha integrada de plagas y el control para evitar la expansión de las especies invasoras en los parques y jardines.

Colaborando en la formación y mantenimiento de las zonas forestales periurbanas.

En cuanto a la plantación de arbolado, en 2023 se han plantado un total de 569 árboles en trama urbana y 6.407 en zona forestal protegida (Parque Regional del Sureste), dentro del municipio de Rivas Vaciamadrid, en el marco del convenio "Bosque Scania" 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 el fomento de la infraestructura verde y protección de la biodiversidad.

Además, a lo largo de 2023 se han llevado a cabo las siguientes actuaciones de nuevos ajardinamientos:

DESCRIPCIÓN	SUPERFICIE
Parque Avda. Víctimas del Terrorismo (trasera de Ronda de Oviedo)	13.795,20 m <sup>2</sup>
Siembra de parque lineal Avda. Provincias	26.100,77 m <sup>2</sup>
Parque Avda. Aurelio Álvarez (IMPULSA)	6.763,12 m <sup>2</sup>
Parque calle Veintiocho de junio – Gabriela Mistral	4.312,32 m <sup>2</sup>
Exteriores Cementerio	928,98 m <sup>2</sup>

### **Alcorques vivos**

En 2023 se ha continuado con el proyecto “Alcorques vivos”, tras analizar los buenos resultados de los indicadores asociados y medidos durante el proyecto piloto. El proyecto “Alcorques vivos” consiste en sembrar los alcorques del arbolado viario, con mezclas de especies florales, especialmente interesantes por su capacidad atrayente para insectos polinizadores y parasitoides de las plagas más habituales de los árboles. Con este proyecto se pretende lograr varios objetivos:

Favorecer la aparición de insectos beneficiosos

Reducir las plagas que afectan más al arbolado, como el pulgón

Atraer a otra fauna, como especies de aves

Embellecer las calles de la ciudad

Favorecer la permeabilidad de estos espacios evitando escorrentías y arrastre de tierras

Sobre estos alcorques sembrados se ha hecho un seguimiento y medición de indicadores dirigidos a conocer:

La presencia de insectos beneficiosos

La interacción de insectos y flora – valorar la coincidencia en el tiempo de la floración con los distintos estadios de evolución de los insectos

La percepción ciudadana sobre el proyecto

Revisados los resultados, se ha apostado por continuar con el proyecto ampliando calles y número de alcorques.

### **Islas de biodiversidad**

En 2023 se probó con una modalidad ampliada de los alcorques vivos, las islas de biodiversidad. Se trata de espacios, dentro de los parques, de aproximadamente 50-100 m<sup>2</sup>, con el mismo tratamiento que los alcorques – siembra de mezclas de especies vegetales atractivas por su colorido y floración.

En 2023 se implantaron 3 espacios a esta función y en 2024, dado el éxito de la prueba, se va a ampliar a nuevos espacios en otros parques de la ciudad

### **Inventario digital de la Infraestructura Verde**

En 2023, el servicio de Jardinería de Rivamadrid ha contratado el inventario digitalizado completo de la Infraestructura Verde de Rivas con el objeto, entre otras cosas, de facilitar el diagnóstico a través de la medición

de indicadores de servicios ecosistémicos y poder trazar líneas estratégicas de trabajo para fomentar la biodiversidad del municipio. Este inventario se prevé estar disponible a lo largo del mes de marzo de 2024.

### **Formación**

A lo largo de 2023 se han llevado a cabo acciones formativas a los trabajadores del servicio de jardinería, enfocados a promover cambios metodológicos de trabajo dirigidos a fomentar la biodiversidad del municipio. Sobre este aspecto, destacar dos formaciones:

- “Cambio de Paradigma para el Fomento de la Biodiversidad y de los Servicios Ecosistémicos de la Infraestructura Verde Urbana”: 6, 7, 8, 13 y 14 de junio de 2023
- “De la gestión integrada al fito 0: identificación y gestión de principales daños”: 17-20 octubre de 2023

## **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 2022 ni 2023 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 2022 y 2023 son las indicadas en la siguiente tabla:



Tabla 13. Alcance 1 en Rivamadrid 2022 y 2023.

	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>	96,3	1169,0	-
	Alcance 1 (tCO <sub>2</sub> e) 2023			
	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e)	Combustión en fuentes fijas	Combustión en fuentes móviles	Fugas de HFC
Sede y cantones	0,0025	0,0025	0	-
Limpieza, jardinería, mantenimiento y residuos	0,135	0	0,135	-
<b>TOTAL</b>	<b>1370</b>	0,0025	101,40	-

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 2023: **0,034 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 2022 y 2023 son las indicadas en la siguiente tabla:

Tabla 14. Alcance 2 en Rivamadrid 2022 y 2023.

	Alcance 2 (tCO <sub>2</sub> e) 2022	Alcance 2 (tCO <sub>2</sub> e) 2023
	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e) 2022	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e) 2023
Sede y cantones	151,109	79,715
<b>TOTAL</b>	<b>151,109</b>	<b>79,715</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: **0,002 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 2023 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>2e</sub> que se generan por cada tonelada de residuo gestionado en la ciudad.

Tabla 15. Total de emisiones de CO<sub>2</sub> en Rivamadrid 2022 y 2023.

Alcance de las Emisiones GEI	Emisiones GEI (tCO <sub>2e</sub> ) 2022	Emisiones por residuos gestionados (KgCO <sub>2e</sub> /t) 2022	Emisiones GEI (tCO <sub>2e</sub> ) 2023	Emisiones por residuos gestionados (KgCO <sub>2e</sub> /t) 2023
<b>Alcance 1</b>	1265,52	31,5	1370	34,78
<b>Alcance 2</b>	151,109	3,7	79,715	2,02
<b>Alcance 3</b>	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos
<b>TOTAL</b>	<b>1388,72</b>	<b>35,2</b>	<b>1449,715</b>	<b>36,76</b>

Teniendo en cuenta que la intensidad de las emisiones de GEI del año base fue de 0,0326 TCO<sub>2e</sub>/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 2022 ni en 2023 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, SO<sub>x</sub> y otras emisiones atmosféricas significativas

Rivamadrid no ha realizado en 2022 ni 2023 mediciones de emisiones a la atmósfera relativas de este tipo, por lo que no se dispone de datos para informar 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.

A algunas medidas llevadas a cabo durante el año 2023 ayudan a minimizar el impacto de ruido al ambiente. Por ejemplo, uso 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 16. Toneladas de residuos no peligrosos en Rivamadrid 2022 y 2023.

Descripción producto	Toneladas 2023	Toneladas 2022
Resto	23.093,360	23.842,600
Papel cartón	2.397,071	2.328,22
Envases ligeros	2.358,72	2.371,73
Materia orgánica	483,44	238,82
Restos vegetales	2.412,55	2.871,91
Metales	104,64	70,46
Madera	1.429,58	1.412,58
Vidrio	1.361,43	1.404,94
Aceite usado de cocina	50,90	39,6
Textil y calzado	379,34	346,47
Pilas	6,12	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.

En 2022 se ha gastado un total de 199.833 hojas de papel de impresora DIN-A 4 frente a 2023 que se ha gastado un total de 161.535 hojas de papel de impresora DIN-A 4.

En cuanto a tinta de impresora, en 2022 se gastaron un total de 70 toners frente a 50 toners gastados en 2023, lo que supone una reducción de consumo de estos dos tipos de residuos, directamente proporcional a la digitalización de procesos que se está llevando a cabo paulatinamente en Rivamadrid.

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 17. Toneladas de residuos peligrosos generados en la Sede Rivamadrid en 2023.

RESIDUOS PELIGROSOS PARA ELIMINACIÓN Y RECICLADO		Kg/año 2023
15 02 02	Absorbentes contaminados	653
13 02 08	Aceite usado	2.520
08 01 19	Agua con pinturas	440
16 05 04	Aerosoles – gases en recipientes a presión	30
16 01 14	Anticongelantes contaminados	242
15 01 10	Envases vacíos de plástico contaminados	780
15 01 10	Envases vacíos metálicos contaminados	99
16 01 07	Filtros de aceite	326
16 05 06	Residuos de laboratorio	31
20 03 04	Lodos de fosa séptica	20.620
15 01 05*	Extintores	300
20 01 33*	Pilas	636
<b>TOTAL DE RESIDUOS PELIGROSOS GENERADOS</b>		<b>26.677</b>

Tabla 18. Toneladas de residuos peligrosos en los Puntos Limpios Fundición y Severo Ochoa 2023.

PUNTO LIMPIO FUNDICIÓN		
CÓDIGO LER	RESIDUO	PESO (toneladas)
080119*	Lodos de pintura y barniz	18,14
130208*	Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	5,10
20 01 25*	Aceite vegetal	6,70
15 01 10*	Envases de plástico contaminados	3,54
15 01 10*	Envases metálicos contaminados	0,60
15 02 02*	Absorbentes, trapos y materiales de filtración	0,25
16 01 07*	Filtros de aceite	0,19
16 05 04*	Aerosoles	0,34
16 05 06*	Cloro	0,40
16 05 06*	Residuos de laboratorio	0,67
16 06 01*	Baterías de plomo	2,26
20 01 19*	Fitosanitarios y biocidas	0,25
20 01 21*31*	Fluorescentes (A5)	1,72
20 01 23*11*	Aparatos de frío (A1)	15,62
20 01 33*	Pilas (botón y alcalinas)	4,38

<b>20 01 36*32</b>	RAEEs (A4)	51,82
<b>20 01 35*21*</b>	TVs y monitores (A3)	30,84
<b>20 01 35*41*</b>	Grandes electrodomésticos (A2)	33,49
	Otros (Cartuchos, radiografías)	1,82
<b>TOTAL FUNDICION</b>		<b>178,13</b>

<b>PUNTO LIMPIO SEVERO OCHOA</b>		
<b>CÓDIGO LER</b>	<b>RESIDUO</b>	<b>PESO (toneladas)</b>
<b>080119*</b>	Lodos de pintura y barniz	4,72
<b>130208*</b>	Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	1,91
<b>20 01 25*</b>	Aceite vegetal	3,20
<b>15 01 10*</b>	Envases de plástico contaminados	1,74
<b>15 01 10*</b>	Envases metálicos contaminados	0,25
<b>15 02 02*</b>	Absorbentes, trapos y materiales de filtración	0,17
<b>16 01 07*</b>	Filtros de aceite	0,12
<b>16 05 04*</b>	Aerosoles	0,18
<b>16 05 06*</b>	Cloro	0,08
<b>16 05 06*</b>	Residuos de laboratorio	0,05
<b>16 06 01*</b>	Baterías de plomo	0,71
<b>20 01 19*</b>	Fitosanitarios y biocidas	0,10
<b>20 01 21*31*</b>	Fluorescentes (A5)	0,27
<b>20 01 23*11*</b>	Aparatos de frío (A1)	10,74
<b>20 01 33*</b>	Pilas (botón y alcalinas)	1,11
<b>20 01 36*32</b>	RAEEs (A4)	13,33
<b>20 01 35*21*</b>	TVs y monitores (A3)	8,94
<b>20 01 35*41*</b>	Grandes electrodomésticos (A2)	5,22
	Otros (Cartuchos, radiografías)	0,40
<b>TOTAL SEVERO</b>		<b>53,24</b>

## Derrames significativos

No se ha producido ningún derrame significativo ni en 2022 ni en 2023. 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 35.

### **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 2023 informado en hombres y mujeres, y en comparación con 2022.



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 2023 en lo que respecta a nuevas incorporaciones en la compañía, el reparto entre hombres y mujeres ha evolucionado hacia la paridad, existiendo igualdad entre sexos en el total de primeras contrataciones y prácticamente también dentro de cada tramo de edad. El rango con mayor peso en ellas es entre 31 y 50 años.

Dentro del total de contratos realizados, el mayor volumen se produce en mujeres en la categoría limpiador/a, donde se concentra casi el 40% del total, especialmente en los rangos de edad de población más madura. Se aprecia que existen categorías en las que tanto la contratación como la plantilla total es mayoritariamente femenina (limpiador/a) y otras masculina (conductor/a o jardinero/a).

Dentro de la plantilla media, la parcialidad es mayoritariamente femenina debido al gran peso de la categoría limpiador/a en este aspecto, con jornadas de 5-6 horas. En hombres, al margen de los afectados por la categoría anterior, la parcialidad se debe a su mayor presencia en puestos de LV-RSU (conductores, por ejemplo) en turno de fin de semana y festivos.

En cuanto a la remuneración, no existe brecha entre hombres y mujeres a igualdad de puesto.

Esta información al completo se puede observar en las siguientes tablas.

### Salario base y remuneración entre hombres y mujeres

Tabla 19. Salario base y remuneración entre hombres y mujeres 2022 y 2023.

#### 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).	2022	2022	2023	2023
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	65.584,28 €	67.932,09 €	78.531,67 €	72.170,02 €

### 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 35.

Tabla 20. Nuevas contrataciones en Rivamadrid 2023 (empleados/as que se contrata por primera vez).

Tramo Edad	Categoría del empleado	Nº		%	
		Varón	Mujer	Varón	Mujer
<b>Menor de 30</b>		<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4,44%</b>	<b>7,78%</b>
	CONDUCTOR 2ª		1	0,00%	1,11%
	LIMPIADOR/A		2	0,00%	2,22%
	OFICIAL 2ª	2		2,22%	0,00%
	PEÓN	1	2	1,11%	2,22%
	TÉCNICO AYUDANTE		2	0,00%	2,22%
	TÉCNICO GRADO	1		1,11%	0,00%
<b>Entre 31 y 50</b>		<b>26</b>	<b>23</b>	<b>28,89%</b>	<b>25,56%</b>
	ADMINISTRATIVO		1	0,00%	1,11%
	AUXILIAR				
	ADMINISTRATIVO		2	0,00%	2,22%
	AUXILIAR JARDINERO	2	3	2,22%	3,33%
	CONDUCTOR 2ª	4		4,44%	0,00%
	CRISTALERO	1		1,11%	0,00%
	ESPECIALISTA	3		3,33%	0,00%
	ESPECIALISTA-OPERARIO	3	2	3,33%	2,22%
	GERENTE		1	0,00%	1,11%
	JARDINERO	2		2,22%	0,00%
	JEFE SERVICIO	1		1,11%	0,00%
	LIMPIADOR/A	1	4	1,11%	4,44%
	OFICIAL ADMINISTRATIVO		1	0,00%	1,11%
	PEÓN	4	4	4,44%	4,44%
	TÉCNICO AYUDANTE	5	4	5,56%	4,44%
	TÉCNICO GRADO		1	0,00%	1,11%
<b>Mayor de 50</b>		<b>15</b>	<b>15</b>	<b>16,67%</b>	<b>16,67%</b>
	AUXILIAR				
	ADMINISTRATIVO		2	0,00%	2,22%
	AUXILIAR JARDINERO	1		1,11%	0,00%
	CONDUCTOR 1ª	3		3,33%	0,00%
	CONDUCTOR 2ª		1	0,00%	1,11%
	ESPECIALISTA	3		3,33%	0,00%
	ESPECIALISTA-OPERARIO	3	3	3,33%	3,33%
	JARDINERO	1		1,11%	0,00%
	LIMPIADOR/A	1	5	1,11%	5,56%
	OFICIAL 2ª	1		1,11%	0,00%
	PEÓN		4	0,00%	4,44%
	TÉCNICO AYUDANTE	2		2,22%	0,00%
<b>Total general</b>		<b>45</b>	<b>45</b>	<b>50,00%</b>	<b>50,00%</b>

Tabla 21. Total de nuevos contratos en Rivamadrid 2023 (independientemente de las veces que se contrate un mismo empleado)

Tramo Edad	Categoría del empleado	Nº		%	
		Varón	Mujer	Varón	Mujer

<b>Menor de 30</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>5,64%</b>	<b>3,90%</b>
AUXILIAR JARDINERO	2		0,43%	0,00%
CONDUCTOR 1ª	1		0,22%	0,00%
CONDUCTOR 2ª		1	0,00%	0,22%
ESPECIALISTA-OPERARIO	1		0,22%	0,00%
LIMPIADOR/A	7	9	1,52%	1,95%
OFICIAL 2ª	3		0,65%	0,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVO		2	0,00%	0,43%
PEÓN	7	2	1,52%	0,43%
TÉCNICO AYUDANTE	3	3	0,65%	0,65%
TÉCNICO GRADO	2	1	0,43%	0,22%
<b>Entre 31 y 50</b>	<b>120</b>	<b>109</b>	<b>26,03%</b>	<b>23,64%</b>
ADMINISTRATIVO		1	0,00%	0,22%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		3	0,00%	0,65%
AUXILIAR JARDINERO	18	11	3,90%	2,39%
CONDUCTOR 1ª	6		1,30%	0,00%
CONDUCTOR 2ª	11	1	2,39%	0,22%
CRISTALERO	1		0,22%	0,00%
ESPECIALISTA	5		1,08%	0,00%
ESPECIALISTA-OPERARIO	5	3	1,08%	0,65%
GERENTE		1	0,00%	0,22%
JARDINERO	9		1,95%	0,00%
JEFE SERVICIO	1		0,22%	0,00%
LIMPIADOR/A	28	64	6,07%	13,88%
OFICIAL 2ª	1		0,22%	0,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVO		1	0,00%	0,22%
PEÓN	26	16	5,64%	3,47%
TÉCNICO AYUDANTE	8	6	1,74%	1,30%
TÉCNICO GRADO	1	1	0,22%	0,22%
RESPONSABLE EQUIPO		1	0,00%	0,22%
<b>Mayor de 50</b>	<b>60</b>	<b>128</b>	<b>13,02%</b>	<b>27,77%</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		2	0,00%	0,43%
AUXILIAR JARDINERO	11		2,39%	0,00%
CONDUCTOR 1ª	10		2,17%	0,00%
CONDUCTOR 2ª	1	3	0,22%	0,65%
ESPECIALISTA	4		0,87%	0,00%
ESPECIALISTA-OPERARIO	3	3	0,65%	0,65%
JARDINERO	3		0,65%	0,00%
LIMPIADOR/A	8	109	1,74%	23,64%
OFICIAL 2ª	2		0,43%	0,00%
PEÓN	15	10	3,25%	2,17%
TÉCNICO AYUDANTE	2		0,43%	0,00%
MECÁNICO	1		0,22%	0,00%
TÉCNICO CONTABLE		1	0,00%	0,22%
<b>Total general</b>	<b>206</b>	<b>255</b>	<b>44,69%</b>	<b>55,31%</b>

En el total de nuevos contratos la diferencia respecto a 2022 se debe en gran parte a que entonces solo se tuvieron en cuenta nuevos contratos de personas que no habían formado parte de la compañía en ningún momento antes de ese año. Por ello, quedó fuera una cifra importante debido, en su mayoría, a llamamientos de fijos discontinuos.

Tabla 22. Rotación del personal en Rivamadrid 2022 y 2023.

Rotación del personal	2022	2022	2023	2023
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total en número	0	0	2	0
Total en %	0	0	100%	0

Tabla 23. Finalizaciones de contratos en Rivamadrid 2023.

Tramo Edad	Categoría del empleado	Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
		FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL
<b>Menor de 30</b>		<b>6</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>24</b>	<b>1,28%</b>	<b>4,93%</b>	<b>0,21%</b>	<b>5,14%</b>
	AUXILIAR								
	JARDINERO		3			0,00%	0,64%	0,00%	0,00%
	CONDUCTOR 1ª		1			0,00%	0,21%	0,00%	0,00%
	CONDUCTOR 2ª				1	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
	ESPECIALISTA		1			0,00%	0,21%	0,00%	0,00%
	ESPECIALISTA-OPERARIO	1			3	0,21%	0,00%	0,00%	0,64%
	LIMPIADOR/A	2	3	1	7	0,43%	0,64%	0,21%	1,50%
	OFICIAL 2ª		3			0,00%	0,64%	0,00%	0,00%
	OFICIAL ADMINISTRATIVO				2	0,00%	0,00%	0,00%	0,43%
	PEÓN	1	4		2	0,21%	0,86%	0,00%	0,43%
	TÉCNICO								
	AYUDANTE	2	7		4	0,43%	1,50%	0,00%	0,86%
	TÉCNICO GRADO		1		4	0,00%	0,21%	0,00%	0,86%
	OFICIAL (GRUPO_6)				1	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
<b>Entre 31 y 50</b>		<b>30</b>	<b>84</b>	<b>27</b>	<b>77</b>	<b>6,42%</b>	<b>17,99%</b>	<b>5,78%</b>	<b>16,49%</b>
	ADMINISTRATIVO			1	2	0,00%	0,00%	0,21%	0,43%
	AUXILIAR								
	ADMINISTRATIVO				2	0,00%	0,00%	0,00%	0,43%
	AUXILIAR								
	JARDINERO	2	20		13	0,43%	4,28%	0,00%	2,78%
	CONDUCTOR 1ª	1	7			0,21%	1,50%	0,00%	0,00%
	CONDUCTOR 2ª	3	7		1	0,64%	1,50%	0,00%	0,21%
	CRISTALERO		1			0,00%	0,21%	0,00%	0,00%
	ESPECIALISTA	1	3			0,21%	0,64%	0,00%	0,00%
	ESPECIALISTA-OPERARIO	2		1		0,43%	0,00%	0,21%	0,00%
	GERENTE	1				0,21%	0,00%	0,00%	0,00%
	JARDINERO	2	5			0,43%	1,07%	0,00%	0,00%
	LIMPIADOR/A	9	16	21	42	1,93%	3,43%	4,50%	8,99%
	OFICIAL 2ª		1			0,00%	0,21%	0,00%	0,00%

OFICIAL ADMINISTRATIVO				1	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
PEÓN	7	19	3	11	1,50%	4,07%	0,64%	2,36%
TÉCNICO AYUDANTE	1	5		3	0,21%	1,07%	0,00%	0,64%
TÉCNICO GRADO RESPONSABLE EQUIPO	1		1	1	0,21%	0,00%	0,21%	0,21%
				1	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%
<b>Mayor de 50</b>	<b>17</b>	<b>45</b>	<b>71</b>	<b>62</b>	<b>3,64%</b>	<b>9,64%</b>	<b>15,20%</b>	<b>13,28%</b>
AUXILIAR ADMINISTRATIVO			1		0,00%	0,00%	0,21%	0,00%
AUXILIAR JARDINERO		14			0,00%	3,00%	0,00%	0,00%
CONDUCTOR 1ª	3	5			0,64%	1,07%	0,00%	0,00%
CONDUCTOR 2ª	1	2		2	0,21%	0,43%	0,00%	0,43%
CRISTALERO	1				0,21%	0,00%	0,00%	0,00%
ESPECIALISTA	1	4			0,21%	0,86%	0,00%	0,00%
ESPECIALISTA-OPERARIO			1	1	0,00%	0,00%	0,21%	0,21%
JARDINERO	3	2			0,64%	0,43%	0,00%	0,00%
LIMPIADOR/A	4	2	68	49	0,86%	0,43%	14,56%	10,49%
OFICIAL 2ª		1			0,00%	0,21%	0,00%	0,00%
PEÓN	3	15		8	0,64%	3,21%	0,00%	1,71%
MECÁNICO RESPONSABLE EQUIPO	1		1		0,21%	0,00%	0,00%	0,00%
TÉCNICO					0,00%	0,00%	0,21%	0,00%
CONTABLE				2	0,00%	0,00%	0,00%	0,43%
<b>Total general</b>	<b>53</b>	<b>152</b>	<b>99</b>	<b>163</b>	<b>11,35%</b>	<b>32,55%</b>	<b>21,20%</b>	<b>34,90%</b>

## Despidos

Se ha ejecutado una finalización laboral en Rivamadrid durante el año 2023, correspondiente al ámbito de Dirección Gerencia y otra perteneciente a la operativa especialista en mantenimiento. En total, ha habido 2 despidos de varones en el rango de 31-50 años.

## Tipos de contratación y distribución de modalidades

En las siguientes tablas e ilustración mostramos los datos relativos a los tipos de contratación y distribución de modalidades durante 2023 informado por sexo, edad y categoría.

Dentro de la plantilla media, la parcialidad es mayoritariamente femenina debido al gran peso de la categoría limpiador/a en este aspecto, con jornadas de 5-6 horas. En hombres, al margen de los afectados por la categoría anterior, la parcialidad se debe a su mayor presencia en puestos de LV-RSU (conductores, por ejemplo) en turno de fin de semana y festivos.

Tabla 24. Promedio anual de plantilla según temporalidad, sexo, edad y categoría en Rivamadrid 2023.

Tramo Edad	Categoría del empleado	Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
		FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL
<b>Menor de 30</b>		<b>6,6</b>	<b>8,6</b>	<b>0,7</b>	<b>9,7</b>	<b>1,11%</b>	<b>1,45%</b>	<b>0,11%</b>	<b>1,62%</b>
	AUXILIAR JARDINERO		0,7			0,00%	0,12%	0,00%	0,00%

CONDUCTOR 1ª		0,0			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
CONDUCTOR 2ª	0,8			0,3	0,13%	0,00%	0,00%	0,05%
ESPECIALISTA		0,6			0,00%	0,10%	0,00%	0,00%
ESPECIALISTA-OPERARIO	0,5			1,8	0,08%	0,00%	0,00%	0,30%
LIMPIADOR/A	1,5	0,8	0,7	1,6	0,25%	0,14%	0,11%	0,27%
OFICIAL (GRUPO_6)				0,6	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%
OFICIAL 2ª	0,5	0,9			0,08%	0,16%	0,00%	0,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVO				0,3	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%
PEÓN	2,6	1,5		0,4	0,43%	0,26%	0,00%	0,07%
TÉCNICO AYUDANTE	0,9	3,9		2,4	0,15%	0,65%	0,00%	0,41%
TÉCNICO GRADO		0,1		2,2	0,00%	0,02%	0,00%	0,37%
<b>Entre 31 y 50</b>	<b>152,5</b>	<b>25,5</b>	<b>68,7</b>	<b>21,7</b>	<b>25,63%</b>	<b>4,29%</b>	<b>11,55%</b>	<b>3,65%</b>
ADMINISTRATIVO	1,0		3,4	0,4	0,17%	0,00%	0,57%	0,07%
ALMACENERO	1,0				0,17%	0,00%	0,00%	0,00%
AUXILIAR								
ADMINISTRATIVO			1,5	1,1	0,00%	0,00%	0,25%	0,19%
AUXILIAR JARDINERO	16,4	5,8	8,2	3,0	2,75%	0,97%	1,37%	0,51%
CONDUCTOR 1ª	12,6	2,0	1,0		2,11%	0,34%	0,17%	0,00%
CONDUCTOR 2ª	15,8	2,9	2,0	0,3	2,66%	0,49%	0,34%	0,04%
CRISTALERO	2,0	0,0			0,34%	0,01%	0,00%	0,00%
DIRECTOR/A	1,0		1,0		0,17%	0,00%	0,17%	0,00%
ENCARGADO	5,0		1,0		0,84%	0,00%	0,17%	0,00%
ENCARGADO GENERAL	1,0				0,17%	0,00%	0,00%	0,00%
ESPECIALISTA	5,9	1,5			0,99%	0,25%	0,00%	0,00%
ESPECIALISTA LAVADERO	1,0				0,17%	0,00%	0,00%	0,00%
ESPECIALISTA-OPERARIO	4,9	1,5	0,6	0,1	0,83%	0,25%	0,10%	0,02%
GERENTE	0,7		0,3		0,12%	0,00%	0,05%	0,00%
JARDINERO	31,1	1,2	7,6		5,23%	0,20%	1,27%	0,00%
JEFE SERVICIO	1,8		2,0		0,31%	0,00%	0,34%	0,00%
LIMPIADOR/A	12,4	2,6	25,1	8,3	2,09%	0,44%	4,21%	1,40%
MECÁNICO	3,0				0,50%	0,00%	0,00%	0,00%
OFICIAL (GRUPO_5)	9,8		1,0		1,64%	0,00%	0,17%	0,00%
OFICIAL (GRUPO_6)	2,0				0,34%	0,00%	0,00%	0,00%
OFICIAL 2ª		0,5			0,00%	0,08%	0,00%	0,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVO			1,0	0,1	0,00%	0,00%	0,17%	0,02%
PEÓN	21,2	5,4	8,2	4,2	3,57%	0,90%	1,39%	0,71%
RESPONSABLE EQUIPO				0,4	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%
TÉCNICO AYUDANTE	1,0	2,1		2,8	0,16%	0,36%	0,00%	0,47%
TÉCNICO CONTABLE			1,0		0,00%	0,00%	0,17%	0,00%
TÉCNICO GRADO	1,9		3,9	1,0	0,31%	0,00%	0,65%	0,17%
<b>Mayor de 50</b>	<b>126,9</b>	<b>16,9</b>	<b>139,7</b>	<b>17,5</b>	<b>21,32%</b>	<b>2,84%</b>	<b>23,49%</b>	<b>2,93%</b>
ADMINISTRATIVO	1,0		4,0		0,17%	0,00%	0,67%	0,00%
AUXILIAR								
ADMINISTRATIVO			1,7	0,3	0,00%	0,00%	0,28%	0,05%
AUXILIAR JARDINERO	14,8	5,0	6,0		2,49%	0,84%	1,01%	0,00%
CONDUCTOR 1ª	14,7	1,0			2,47%	0,17%	0,00%	0,00%

CONDUCTOR 2ª	11,7	1,0	3,5	0,8	1,96%	0,17%	0,59%	0,13%
CRISTALERO	3,4				0,57%	0,00%	0,00%	0,00%
DIRECTOR/A	1,0		1,0		0,17%	0,00%	0,17%	0,00%
ENCARGADO	7,4		2,0		1,25%	0,00%	0,34%	0,00%
ENCARGADO GENERAL	3,0		1,0		0,50%	0,00%	0,17%	0,00%
ESPECIALISTA	7,6	0,7			1,28%	0,12%	0,00%	0,00%
ESPECIALISTA LAVADERO	1,0				0,17%	0,00%	0,00%	0,00%
ESPECIALISTA-OPERARIO	4,0	0,4	1,5	0,4	0,67%	0,07%	0,25%	0,07%
JARDINERO	12,0	0,6	6,0	2,0	2,02%	0,10%	1,01%	0,34%
JEFE DE AREA			1,0		0,00%	0,00%	0,17%	0,00%
JEFE SERVICIO	2,6				0,43%	0,00%	0,00%	0,00%
LIMPIADOR/A	8,2	0,5	95,1	11,9	1,38%	0,09%	15,99%	2,00%
MECÁNICO	4,0				0,67%	0,00%	0,00%	0,00%
OFICIAL (GRUPO_5)	7,0		1,0		1,18%	0,00%	0,17%	0,00%
OFICIAL (GRUPO_6)	1,0				0,17%	0,00%	0,00%	0,00%
OFICIAL 2ª	0,1	0,5			0,02%	0,08%	0,00%	0,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVO			2,0		0,00%	0,00%	0,34%	0,00%
PEÓN	20,3	6,9	11,8	1,9	3,41%	1,16%	1,99%	0,32%
RESPONSABLE EQUIPO			1,2		0,00%	0,00%	0,19%	0,00%
TÉCNICO AYUDANTE	1,0	0,3			0,17%	0,05%	0,00%	0,00%
TÉCNICO CONTABLE				0,2	0,00%	0,00%	0,00%	0,04%
TÉCNICO GRADO	1,0		1,0		0,17%	0,00%	0,17%	0,00%
<b>Total general</b>	<b>285,9</b>	<b>51,0</b>	<b>209,1</b>	<b>48,8</b>	<b>48,07%</b>	<b>8,58%</b>	<b>35,15%</b>	<b>8,21%</b>

Tabla 25. Promedio anual de personas a tiempo parcial por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2023.

Tramo Edad	Categoría del empleado	Nº		%	
		Varón	Mujer	Varón	Mujer
<b>Menor de 30</b>		<b>5,0</b>	<b>1,6</b>	<b>3,16%</b>	<b>1,02%</b>
	CONDUCTOR 1ª	0,0		0,01%	0,00%
	CONDUCTOR 2ª	0,8		0,47%	0,00%
	LIMPIADOR/A	2,3	1,5	1,46%	0,94%
	PEÓN	1,9	0,1	1,21%	0,08%
<b>Entre 31 y 50</b>		<b>30,2</b>	<b>30,5</b>	<b>19,07%</b>	<b>19,30%</b>
	CONDUCTOR 1ª	7,1	1,0	4,48%	0,63%
	CONDUCTOR 2ª	5,2	1,3	3,26%	0,79%
	ESPECIALISTA	0,6		0,37%	0,00%
	LIMPIADOR/A	11,6	23,7	7,34%	15,00%
	PEÓN	5,7	4,6	3,62%	2,88%
<b>Mayor de 50</b>		<b>27,0</b>	<b>63,9</b>	<b>17,06%</b>	<b>40,39%</b>
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO		0,7	0,00%	0,42%
	AUXILIAR JARDINERO	1,0		0,63%	0,00%
	CONDUCTOR 1ª	5,1		3,25%	0,00%
	CONDUCTOR 2ª	2,1	2,0	1,34%	1,26%
	ENCARGADO	2,0		1,26%	0,00%

ENCARGADO GENERAL	1,0		0,63%	0,00%
ESPECIALISTA	2,0		1,26%	0,00%
ESPECIALISTA-OPERARIO		1,0	0,00%	0,63%
JARDINERO	0,6		0,37%	0,00%
JEFE SERVICIO	1,0		0,63%	0,00%
LIMPIADOR/A	7,4	56,7	4,66%	35,83%
MECÁNICO	0,5		0,28%	0,00%
OFICIAL (GRUPO_5)	1,0		0,63%	0,00%
PEÓN	3,3	3,6	2,10%	2,25%
<b>Total general</b>	<b>62,1</b>	<b>96,0</b>	<b>39,29%</b>	<b>60,71%</b>

Tabla 26. Promedio anual de personas según jornada por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2023.

Tramo Edad	Categoría del empleado	Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
<b>Menor de 30</b>		<b>10,2</b>	<b>5,0</b>	<b>8,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,72%</b>	<b>0,84%</b>	<b>1,47%</b>	<b>0,27%</b>
	AUXILIAR JARDINERO	0,7				0,12%	0,00%	0,00%	0,00%
	CONDUCTOR 1ª		0,0			0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	CONDUCTOR 2ª		0,8	0,3		0,00%	0,13%	0,05%	0,00%
	ESPECIALISTA	0,6				0,10%	0,00%	0,00%	0,00%
	ESPECIALISTA-OPERARIO	0,5		1,8		0,08%	0,00%	0,30%	0,00%
	LIMPIADOR/A		2,3	0,8	1,5	0,00%	0,39%	0,14%	0,25%
	OFICIAL (GRUPO_6)			0,6		0,00%	0,00%	0,10%	0,00%
	OFICIAL 2ª	1,4				0,23%	0,00%	0,00%	0,00%
	OFICIAL ADMINISTRATIVO			0,3		0,00%	0,00%	0,06%	0,00%
	PEÓN	2,2	1,9	0,3	0,1	0,37%	0,32%	0,05%	0,02%
	TÉCNICO AYUDANTE	4,8		2,4		0,80%	0,00%	0,41%	0,00%
	TÉCNICO GRADO	0,1		2,2		0,02%	0,00%	0,37%	0,00%
<b>Entre 31 y 50</b>		<b>147,8</b>	<b>30,2</b>	<b>59,9</b>	<b>30,5</b>	<b>24,85%</b>	<b>5,07%</b>	<b>10,06%</b>	<b>5,13%</b>
	ADMINISTRATIVO	1,0		3,8		0,17%	0,00%	0,64%	0,00%
	ALMACENERO	1,0				0,17%	0,00%	0,00%	0,00%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			2,6		0,00%	0,00%	0,44%	0,00%
	AUXILIAR JARDINERO	22,1		11,2		3,72%	0,00%	1,88%	0,00%
	CONDUCTOR 1ª	7,5	7,1		1,0	1,26%	1,19%	0,00%	0,17%
	CONDUCTOR 2ª	13,6	5,2	1,0	1,3	2,28%	0,87%	0,17%	0,21%
	CRISTALERO	2,0				0,34%	0,00%	0,00%	0,00%
	DIRECTOR/A	1,0		1,0		0,17%	0,00%	0,17%	0,00%
	ENCARGADO	5,0		1,0		0,84%	0,00%	0,17%	0,00%
	ENCARGADO GENERAL	1,0				0,17%	0,00%	0,00%	0,00%
	ESPECIALISTA	6,8	0,6			1,14%	0,10%	0,00%	0,00%
	ESPECIALISTA LAVADERO	1,0				0,17%	0,00%	0,00%	0,00%
	ESPECIALISTA-OPERARIO	6,4		0,7		1,07%	0,00%	0,12%	0,00%
	GERENTE	0,7		0,3		0,12%	0,00%	0,05%	0,00%
	JARDINERO	32,3		7,6		5,43%	0,00%	1,27%	0,00%
	JEFE SERVICIO	1,8		2,0		0,31%	0,00%	0,34%	0,00%



LIMPIADOR/A	3,4	11,6	9,7	23,7	0,57%	1,95%	1,62%	3,99%
MECÁNICO	3,0				0,50%	0,00%	0,00%	0,00%
OFICIAL (GRUPO_5)	9,8		1,0		1,64%	0,00%	0,17%	0,00%
OFICIAL (GRUPO_6)	2,0				0,34%	0,00%	0,00%	0,00%
OFICIAL 2ª	0,5				0,08%	0,00%	0,00%	0,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVO			1,1		0,00%	0,00%	0,19%	0,00%
PEÓN	20,9	5,7	7,9	4,6	3,51%	0,96%	1,33%	0,77%
RESPONSABLE EQUIPO			0,4		0,00%	0,00%	0,06%	0,00%
TÉCNICO AYUDANTE	3,1		2,8		0,53%	0,00%	0,47%	0,00%
TÉCNICO CONTABLE			1,0		0,00%	0,00%	0,17%	0,00%
TÉCNICO GRADO	1,9		4,9		0,31%	0,00%	0,82%	0,00%
<b>Mayor de 50</b>	<b>116,8</b>	<b>27,0</b>	<b>93,3</b>	<b>63,9</b>	<b>19,63%</b>	<b>4,54%</b>	<b>15,69%</b>	<b>10,74%</b>
ADMINISTRATIVO	1,0		4,0		0,17%	0,00%	0,67%	0,00%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO			1,3	0,7	0,00%	0,00%	0,22%	0,11%
AUXILIAR JARDINERO	18,8	1,0	6,0		3,16%	0,17%	1,01%	0,00%
CONDUCTOR 1ª	10,6	5,1			1,78%	0,86%	0,00%	0,00%
CONDUCTOR 2ª	10,6	2,1	2,3	2,0	1,77%	0,36%	0,38%	0,34%
CRISTALERO	3,4				0,57%	0,00%	0,00%	0,00%
DIRECTOR/A	1,0		1,0		0,17%	0,00%	0,17%	0,00%
ENCARGADO	5,4	2,0	2,0		0,91%	0,34%	0,34%	0,00%
ENCARGADO GENERAL	2,0	1,0	1,0		0,34%	0,17%	0,17%	0,00%
ESPECIALISTA	6,3	2,0			1,06%	0,34%	0,00%	0,00%
ESPECIALISTA LAVADERO	1,0				0,17%	0,00%	0,00%	0,00%
ESPECIALISTA-OPERARIO	4,4		0,9	1,0	0,74%	0,00%	0,15%	0,17%
JARDINERO	12,0	0,6	8,0		2,02%	0,10%	1,34%	0,00%
JEFE DE AREA			1,0		0,00%	0,00%	0,17%	0,00%
JEFE SERVICIO	1,6	1,0			0,27%	0,17%	0,00%	0,00%
LIMPIADOR/A	1,4	7,4	50,3	56,7	0,23%	1,24%	8,46%	9,52%
MECÁNICO	3,6	0,5			0,60%	0,08%	0,00%	0,00%
OFICIAL (GRUPO_5)	6,0	1,0	1,0		1,01%	0,17%	0,17%	0,00%
OFICIAL (GRUPO_6)	1,0				0,17%	0,00%	0,00%	0,00%
OFICIAL 2ª	0,6				0,10%	0,00%	0,00%	0,00%
OFICIAL ADMINISTRATIVO			2,0		0,00%	0,00%	0,34%	0,00%
PEÓN	23,9	3,3	10,2	3,6	4,01%	0,56%	1,71%	0,60%
RESPONSABLE EQUIPO			1,2		0,00%	0,00%	0,19%	0,00%
TÉCNICO AYUDANTE	1,3				0,22%	0,00%	0,00%	0,00%
TÉCNICO CONTABLE			0,2		0,00%	0,00%	0,04%	0,00%
TÉCNICO GRADO	1,0		1,0		0,17%	0,00%	0,17%	0,00%
<b>Total general</b>	<b>274,8</b>	<b>62,1</b>	<b>161,9</b>	<b>96,0</b>	<b>46,20%</b>	<b>10,44%</b>	<b>27,22%</b>	<b>16,14%</b>

### Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2023

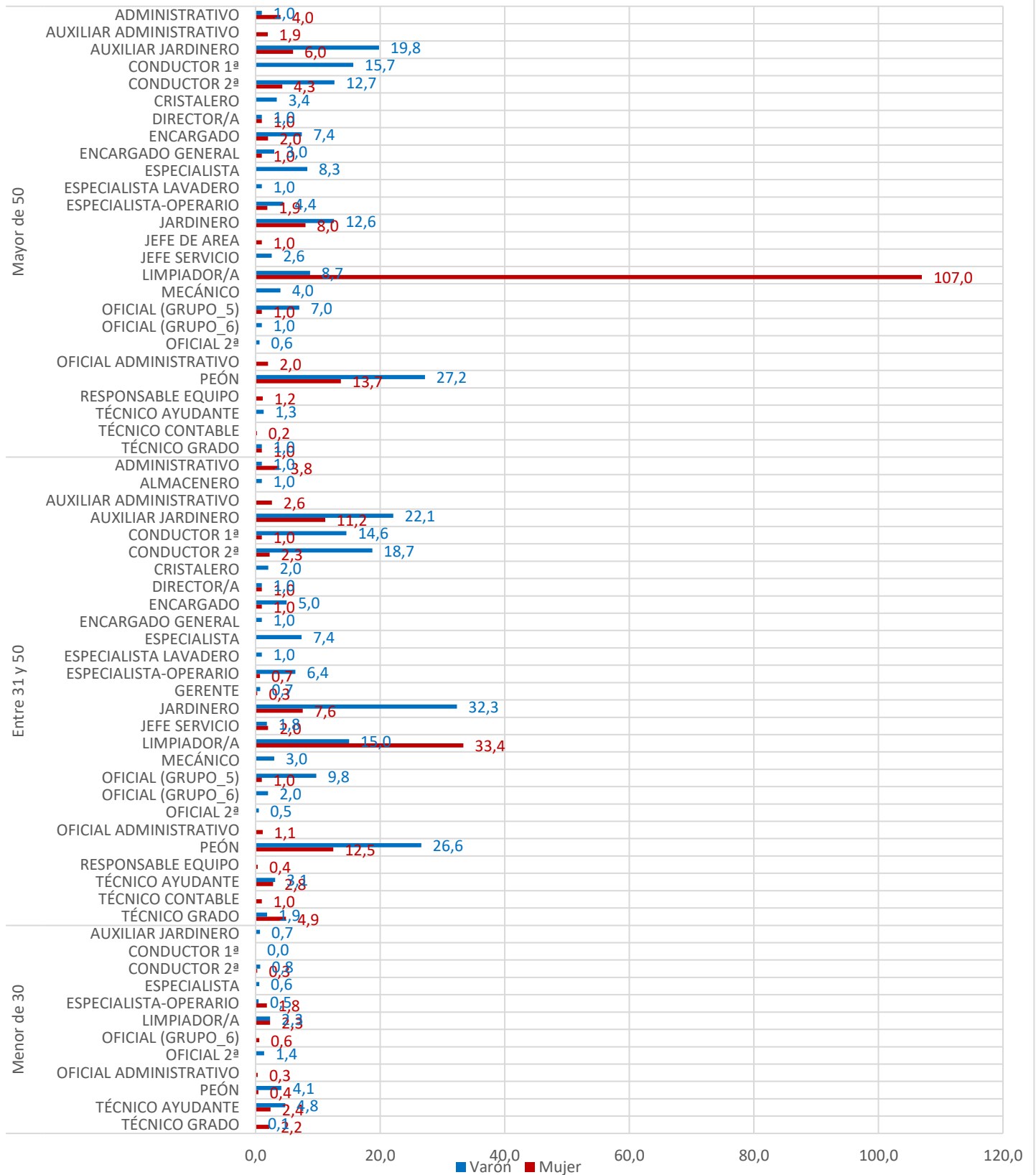


Ilustración 11. Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2023.

## Permisos de maternidad y paternidad

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

Tabla 27. Permisos maternidad y paternidad en 2022 y 2023.

	2022	2022	2023	2023
<b>Bajas y reincorporaciones por maternidad/paternidad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Número de empleados con derecho a baja por maternidad/paternidad	4	2	10	1
Número de empleados que han disfrutado del derecho a baja por maternidad/paternidad	4	2	10	1
Número de empleados que han regresado al trabajo tras el permiso parental	4	2	10	1
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				
Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental				

Todas las personas que tuvieron derecho a paternidad/maternidad en 2022 continúan en la empresa a día de hoy. De los que lo tuvieron en 2023 también, teniendo en cuenta que uno de los hombres se encuentra actualmente en excedencia por cuidado de familiares con reserva de puesto de trabajo.

## Órganos de Gobierno

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

- *Presidenta del Consejo:*

Dña. Aída Castillejo Parrilla

- *Consejero Delegado y Vicepresidente:*

D. José Manuel Castro Fernández

- *Gerente:*

Marta Valero Estremera

- *Vocales:*

Juan José González Blas

José Luis Borrallo Álvarez

Alberto Cabeza Saco

Antonio Medina Mollons

Raúl Toledano Saceda

Fernando del Barrio Miguel

Adolfo Sanz Martínez

Jonathan Moreno Sánchez

No tienen remuneración, y solo cobran una dieta de 231,15€ por asistir al Consejo aquellos consejeros que no tienen sueldo como concejales ni como gerencia, en este caso 3 de los vocales mencionados anteriormente.

Percibieron en total durante 2023 dietas por valor de 2.080,35€ (correspondientes a 9 reuniones de Consejo).

Tabla 28. Diversidad en los Órganos de Gobierno.

De pleno derecho (voz y voto) Por sexo	2022	2023
	Nº	Nº
Hombres	4	9
Mujeres	3	3

Sin derecho a voto asisten al Consejo de Administración el Secretario del Ayuntamiento Juan Ramón Garrido Solís (que ejerce las funciones de secretario del Consejo de Administración) y la Interventora del Ayuntamiento Teresa de Jesús Hermida Martín. También 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 29. Calendario festivo en Rivamadrid 2023.

Fecha festivo	ID Tipo de día festivo	Nombre de tipo de día festivo	Laboralidad
01/01/2023 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
06/01/2023 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
20/03/2023 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
06/04/2023 00:00:00	FANL	Festivo autonómico (No laborable)	No
07/04/2023 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
01/05/2023 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
02/05/2023 00:00:00	FANL	Festivo autonómico (No laborable)	No
12/05/2023 00:00:00	FLNL	Festivo local (No laborable)	No
15/05/2023 00:00:00	FLNL	Festivo local (No laborable)	No
15/08/2023 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
12/10/2023 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
01/11/2023 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
06/12/2023 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
08/12/2023 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
25/12/2023 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 2023** 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 2023** 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. Por ello, se nos otorga en NIVEL ORO.

**Continuación de la evaluación del Trabajo a distancia en 2023** 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.

**Continuación con la 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 y 2023:

Tabla 30. Reuniones del CSS en Rivamadrid 2022 y 2023.

	2022	2023
Nº total Reuniones del Comité de Seguridad y Salud	8	6
Nº reuniones extraordinarias del Comité de Seguridad y Salud	3	5

En 2023 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.
- 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 31 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 y 2023:

Tabla 31. Tipo de minusvalía por sexo y categoría en Rivamadrid 2022 y 2023.

Tipo Minusvalía	Categoría Profesional	2022		2023	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Pérdida neurosensorial oído	Auxiliar jardinero/a	4	1	4	1
Pérdida agudeza visual binocular					
Hipoacusia					
Inteligencia límite por encefalopatía					
Ligero retraso psicomotor					
Osteoartrosis degenerativas	Limpiador/a	0	7	0	6
Enfermedad del aparato respiratorio por enfisema					
Enfermedades dermatológicas					
Sordera					
Cardiomiopatía de etiología tóxica	Peón Limpieza Viaria	1	0	1	0
Limitación de columna de etiología degenerativa					

### Accidentalidad y absentismo por accidente del personal propio

Tabla 32. Accidentalidad y absentismo por accidente del personal propio y de contratados en Rivamadrid 2022 y 2023.

Accidentalidad y absentismo en el personal propio	2022	2022	2023	2023
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Número de accidentes	54	31	44	24
Con fallecimiento	0	0	0	0
Con baja	18	11	16	9
Sin baja	36	20	28	15
Número de fallecimientos	0	0	0	0
Absentismo jornadas totales	481	274	366	157
Número de días perdidos (Ac+It+faltas)	481	274	366	157
Número de jornadas perdidas no trabajadas (1)	481	274	366	157
Número de personas equivalentes (1)/365	1,3	0,7	0,5	0,4

	2022	2022	2023	2023
<b>Accidentalidad y absentismo en el personal de contratatas</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
Número de accidentes	0	0	0	0
Con fallecimiento	0	0	0	0
Con baja	0	0	0	0
Sin baja	0	0	0	0
Número de fallecimientos	0	0	0	0
Número de días perdidos	0	0	0	0
Ratio de accidentabilidad con baja	0	0	0	0

De los datos aportados, se comprueba una notable disminución en el número de accidentes en 2023 frente a 2022 en la tabla 32, principalmente significativa en el número de hombres accidentados.

No se ha producido ningún accidente en el personal de contratatas.

Hay que destacar que no se ha reconocido ninguna **Enfermedad Profesional** durante el año 2023.

### Índices de Accidentabilidad

En la tabla 33 se muestran los datos de los índices de Incidencia y Gravedad correspondientes al 2022 y 2023, tanto a nivel general, teniendo en cuenta a toda la plantilla como desglosado por género.

En general, el total de accidentes ha disminuido en 2023 en comparación con 2022, también si se analizan los datos entre los géneros hombre y mujer en los que también se observa disminución debido a que se ha hecho hincapié en formaciones específicas en seguridad y salud.

Tabla 33. Datos de Incidencia y Gravedad de Seguridad y Salud en Rivamadrid 2022 y 2023.

Índices	2022	2023	2022	2023	2022	2023
	Total		Mujer		Hombre	
Índice Incidencia	49,7	40,6	41,9	33,4	55,9	26
Índice Gravedad	0,8	0,5	0,7	0,7	0,9	0,7
Índice Frecuencia	31,9	26	26,7	21,4	35,8	29,6
Índice duración media	26	20,9	27,7	17,4	26,7	22,9

### 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)

## 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 retribuidos 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 ya firmó durante 2022 el Convenio Colectivo con los Representantes de los Trabajadores, el cual se mantiene vigente hasta 2025. 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 en 2023 sigue vigente el 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 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 2023 general y de Seguridad y Salud en el Trabajo por tipo de formación impartida, categoría profesional especificada en horas por hombre y mujer.

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 34. Horas de formación hombre y mujer por grupo profesional 2022 y 2023.

Formación	2022	2023	2022	2023	2022	2023
	Horas Hombre		Horas Mujer		Total Horas	
	3.691,5	2.239,67	1.226,0	1.170,01	4.917,5	3.409,68

Grupo Profesional	Horas Hombre		Horas Mujer		Total Horas	
Jefes de Servicio	63	8	40	14	103	22
Operarios 1	1488	857	238	395	1726	1.252
Operarios 2	434	359,67	351	471	785	830,67
Personal Cualificado	1077,5	805	321	151	1398,5	956
Personal Directivo	98	0	38	0	136	0

Técnicos Medios / Mandos Intermedios	569,5	210	199,5	139	769	349
--------------------------------------	-------	-----	-------	-----	-----	-----

Grupo Profesional	Horas Hombre		Horas Mujer		Total Horas	
Jefes de Servicio	1,30%	0,23%	0,80%	0,41%	2,10%	0,64%
Operarios 1	30,30%	25,13%	4,80%	11,59%	35,10%	36,72%
Operarios 2	8,80%	10,55%	7,10%	13,81%	16,00%	24,36%
Personal Cualificado	21,90%	23,61%	6,50%	4,43%	28,40%	28,04%
Personal Directivo	2,00%	0	0,80%	0	2,80%	0
Técnicos Medios / Mandos Intermedios	11,60%	6,16%	4,10%	4,08%	15,60%	10,24%

**Tabla 43. Formación impartida en Rivamadrid durante 2023.**

Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Contagiar emociones saludables Método FISH. 8 horas 8 (GRUPO 1 MAYO)	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	48	8	56
	Operarios 2	16	16	32
	Personal Cualificado	8	0	8
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>96</b>
Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Comunicación Interpersonal. 12 horas (GRUPO 1 MAYO)	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	24	12	36
	Operarios 2	48	12	60
	Personal Cualificado	12	24	36
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>48</b>	<b>132</b>
Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Control emociones en la atención a la ciudadanía. 12 horas (GRUPO 1 JUNIO)	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	24	0	24
	Operarios 2	12	0	12
	Personal Cualificado	0	36	36
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	36	36
	<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>72</b>	<b>108</b>
Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Ofimática Básica 10 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	30	0	30
	Operarios 2	50	20	70
	Personal Cualificado	0	0	0
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Master Class Infraestructura Verde Urbana: Espacios de Salud y de Biodiversidad 3 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	120	48	168
	Operarios 2	129	48	177
	Personal Cualificado	45	3	48
	Personal Directivo	0	0	0

	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	21	0	21
	<b>Total</b>	<b>315</b>	<b>99</b>	<b>414</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Camión Pluma 8 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	0	0	0
	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	56	0	56
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>56</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Alfabetización Informática 4 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	4	4	8
	Operarios 2	0	24	24
	Personal Cualificado	0	0	0
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>32</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Cambio de Paradigma 11 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	0	0	0
	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	99	0	99
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	55	0	55
	<b>Total</b>	<b>154</b>	<b>0</b>	<b>154</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Gestión Eficaz del Tiempo. 8 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	24	8	32
	Operarios 2	0	13	13
	Personal Cualificado	8	16	24
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	8	8
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>77</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Proceso de Naturalización Urbana de la Ciudad hacia una Jardinería más Sostenible. 5 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	70	15	85
	Operarios 2	0	5	5
	Personal Cualificado	25	0	25

	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	15	0	15
	<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>20</b>	<b>130</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Puente Grúa 10 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	10	0	10
	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	30	0	30
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>0</b>	<b>40</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Recurso Preventivo. 21 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	105	21	126
	Operarios 2	0	21	21
	Personal Cualificado	42	0	42
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>147</b>	<b>42</b>	<b>189</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Xerojardinería. 14 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	70	56	126
	Operarios 2	14	28	42
	Personal Cualificado	42	0	42
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>84</b>	<b>210</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Conducción Eficiente, Segura y Económica. 8 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	32	0	32
	Operarios 2	8	0	8
	Personal Cualificado	0	8	8
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>48</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Plataformas Elevadoras. 10 horas.	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	30	10	40
	Operarios 2	40	20	60

	Personal Cualificado	10	0	10
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>30</b>	<b>110</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Primeros Auxilios. 7 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	14	14	28
	Operarios 2	14	21	35
	Personal Cualificado	0	0	0
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>63</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
De la Gestión Integrada al Fito 0: Identificación y Gestión de principales daños. 15 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	105	75	180
	Operarios 2	15	30	45
	Personal Cualificado	75	0	75
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	45	0	45
	<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>105</b>	<b>345</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Carretilla Elevadora (Toro Elevador). 08 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	8	0	8
	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	32	0	32
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	8	8	16
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>8</b>	<b>56</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
ROS ROCA SLM. 06 horas.	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	6	0	6
	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	36	0	36
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	6	0	6
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>48</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
BARREDORAS CITY CAT 5006. 06 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	6	0	6

	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	36	0	36
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	6		6
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>0</b>	<b>48</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Bienestar Laboral. 12 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	48	48	96
	Operarios 2	12	36	48
	Personal Cualificado	24	36	60
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>120</b>	<b>204</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Comunicación Interpersonal. 12 horas (GRUPO 2 DICIEMBRE)	Jefes de Servicio	0	8	8
	Operarios 1	12	24	36
	Operarios 2	12	20	32
	Personal Cualificado	0	0	0
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>52</b>	<b>76</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Contagiar Emociones Saludables. Método Fish. (GRUPO 2 DICIEMBRE)	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	0	0	0
	Operarios 2	8	16	24
	Personal Cualificado	16	0	16
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>40</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Control de las emociones en la atención a la ciudadanía. 12 horas. (GRUPO 2 DICIEMBRE)	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	48	24	72
	Operarios 2	12	12	24
	Personal Cualificado	12	24	36
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>60</b>	<b>132</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Mindfulness. 16 horas.	Jefes de Servicio	0	0	0



	Operarios 1	12	24	36
	Operarios 2	28	56	84
	Personal Cualificado	16	0	16
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>80</b>	<b>136</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Portal del Empleado. 1 hora.	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	5	4	9
	Operarios 2	5	3	8
	Personal Cualificado	7	1	8
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>25</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Rol de Mando Intermedio. 6 horas	Jefes de Servicio	6	6	12
	Operarios 1	0	0	0
	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	0	0	0
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	12	6	18
	<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>30</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Programación Neurolingüística. 16 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	0	0	0
	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	16	0	16
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	16	76	92
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>76</b>	<b>108</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Tasas Punto Limpio y Actais. 40 minutos.	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	0	0	0
	Operarios 2	0,67	2,01	2,68
	Personal Cualificado	0	0	0
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>0,67</b>	<b>2,01</b>	<b>2,68</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>

Charla Señalización Vial. 2 horas	Jefes de Servicio	2	0	2
	Operarios 1	2	0	2
	Operarios 2	2	2	4
	Personal Cualificado	12	0	12
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	20	2	22
	<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>4</b>	<b>42</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Extinción de Incendios 6 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	0	0	0
	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	6	0	6
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	6	0	6
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
Formulario 190 11 de enero de 3 horas	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	0	0	0
	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	0	3	3
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	3	3
	<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>Formación impartida</b>	<b>Categoría profesional</b>	<b>Horas Hombre</b>	<b>Horas Mujer</b>	<b>Total horas</b>
CAP 35 HORAS	Jefes de Servicio	0	0	0
	Operarios 1	0	0	0
	Operarios 2	0	0	0
	Personal Cualificado	140	0	140
	Personal Directivo	0	0	0
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	0	0
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>0</b>	<b>140</b>
<b>TOTAL HORAS</b>		<b>2305,67</b>	<b>1104,01</b>	<b>3409,68</b>

Tabla 35. Tabla salarial Rivamadrid 2023 y ratio vs. SMI 2023.

	Salario Base 2023	Plus Convenio 2023	Paga Verano 2023	Paga Navidad 2023	Total 2023	Prima Asistencia 2023	Plus Tóxico/Responsabilidad 2023	Plus Disponibilidad 2023	Plus Complemento Carnet C	TOTAL TABLA SALARIAL 2023	Ratio vs SMI 2023
Gerente	4.046,62		4.046,62	4.046,62	56.652,75					56.652,75	374,7%
Director	4.583,31		4.583,31	4.583,31	64.166,36					64.166,36	424,4%
Jefe de Administración	3.496,25		3.496,25	3.496,25	48.947,53					48.947,53	323,7%
Jefe de Personal	3.496,25		3.496,25	3.496,25	48.947,53					48.947,53	323,7%
Jefe de Servicio	2.085,26	401,37	2.285,94	2.285,94	34.411,45	2.085,26	1.876,73	6.302,56		44.675,99	295,5%
Jefe Servicio Contabilidad	2.085,26	401,37	2.285,94	2.285,94	34.411,45	2.085,26		6.302,56		42.799,26	283,1%
Encargado General	1.865,26	350,34	2.040,43	2.040,43	30.668,08	1.865,26	1.678,74	5.646,04		39.858,12	263,6%
Encargado Gral. Compras	1.748,15	350,34	1.923,32	1.923,32	29.028,50	1.748,15		5.646,04		36.422,69	240,9%
Encargado	1.649,07	282,51	1.790,32	1.790,32	26.759,62	1.649,07	1.484,16	3.403,78		33.296,63	220,2%
Encargado Taller	1.649,07	282,51	1.790,32	1.790,32	26.759,62	1.649,07	1.484,16	3.403,78		33.296,63	220,2%
Técnico Diplomado	1.948,50	398,19	2.147,60	2.147,60	32.455,50	1.948,50		6.272,26		40.676,25	269,0%
Técnico Contable	1.806,59	247,45	1.930,31	1.930,31	28.509,07	1.806,59		4.110,80		34.426,46	227,7%
Técnico Ayudante	1.823,83	338,28	1.992,97	1.992,97	29.931,26	1.823,83	547,15			32.302,25	213,6%
Oficial Administrativo	1.721,66	134,07	1.788,69	1.788,69	25.846,14	1.721,66	516,5			28.084,29	185,7%
Administrativo	1.669,00	116,10	1.727,04	1.727,04	24.875,26	1.669,00	500,7			27.044,95	178,9%
Aux. Administrativo	1.571,58	98,97	1.621,07	1.621,07	23.288,75	1.571,58	471,47			25.331,80	167,5%
Oficial Jardinero	1.519,48	277,27	1.658,12	1.658,12	24.877,28	1.519,48	1.823,38			28.220,14	186,6%
Oficial Instalador Riego	1.519,48	277,27	1.658,12	1.658,12	24.877,28	1.519,48	1.823,38			28.220,14	186,6%
Oficial Poda	1.519,48	277,27	1.658,12	1.658,12	24.877,28	1.519,48	1.823,38			28.220,14	186,6%
Jardinero	1.343,36	159,46	1.423,09	1.423,09	20.880,11	1.343,36	1.612,04			23.835,51	157,6%
Aux. Jardinero	1.281,43	153,87	1.358,37	1.358,37	19.940,30	1.281,43	1.537,71			22.759,44	150,5%
Peón Jardinero	1.218,01	153,87	1.294,94	1.294,94	19.052,40	1.218,01	1.461,61			21.732,02	143,7%
Encargado Grupo	1.326,91	112,80	1.383,31	1.383,31	20.043,14	1.326,91	636,92			22.006,97	145,5%
Responsable Equipo	1.281,43	153,87	1.358,37	1.358,37	19.940,30	1.281,43	615,09			21.836,82	144,4%
Cristalero	1.281,43	153,87	1.358,37	1.358,37	19.940,30	1.281,43	1.537,71			22.759,44	150,5%
Especialista-Op. Manten	1.281,43	153,87	1.358,37	1.358,37	19.940,30	1.281,43	1.537,71			22.759,44	150,5%
Especialista Polivalente Mantenimiento	1.320,97	164,11	1.403,03	1.403,03	20.627,01	1.320,97	1.585,17			23.533,15	155,6%
Especialista Lavadero	1.218,01	153,87	1.294,94	1.294,94	19.052,40	1.218,01	2.923,22		2.222,01	25.415,65	168,1%
Limpiador/a	1.218,01	153,87	1.294,94	1.294,94	19.052,40	1.218,01	584,64			20.855,05	137,9%
Peón-Operario Mantenimiento	1.218,01	153,87	1.294,94	1.294,94	19.052,40	1.218,01	1.461,61			21.732,02	143,7%
Peón Polivalente de Servicios Generales	1.218,01	153,87	1.294,94	1.294,94	19.052,40	1.218,01	2.923,22			23.193,63	153,4%
Mecánico	1.540,72	286,74	1.684,10	1.684,10	25.297,69	1.540,72	3.697,73			30.536,14	202,0%
Conductor 1ª	1.540,72	286,74	1.684,10	1.684,10	25.297,69	1.540,72	3.697,73			30.536,14	202,0%
Conductor 2ª	1.320,97	164,11	1.403,03	1.403,03	20.627,01	1.320,97	3.170,33			25.118,31	166,1%
Oficial 2ª mecánico-gruista	1.320,97	164,11	1.403,03	1.403,03	20.627,01	1.320,97	3.170,33			25.118,31	166,1%
Peón L.V./R.S.U.	1.218,01	153,87	1.294,94	1.294,94	19.052,40	1.218,01	2.923,22			23.193,63	153,4%
Almacenero	1.295,29	185,69	1.388,13	1.388,13	20.548,01	1.295,29	388,59			22.231,89	147,0%

## 4.2.4. AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

Rivamadrid durante 2022 y 2023 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 2022 ni 2023.

Tabla 36. Matriz de alianzas RIVAMADRID.

Matriz de alianzas				Coste	Coste
Alianzas	Descripción	Como se crea el valor	Duración	membresía 2022	membresía 2023
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€	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€	2.862,56€
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€	570€
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€	0€
Asociación española de la calidad	Miembro colectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprendizaje</li> </ul>	Permanente	1.535,60€	1.100€

## 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 2022 y 2023:

Tabla 37. Valor económico generado, distribuido y retenido 2022 y 2023.

Valor económico directo generado, distribuido y retenido	2022	2023
Ingresos Totales (ventas y otros ingresos)	26.260.542,24 €	28.382.880,77 €
Retribución a empleados	-18.929.976,01 €	-20.418.164,16 €
Otros gastos de explotación	-4.753.336,73 €	-4.502.790,50 €
Aprovisionamientos	-1.136.887,28 €	-1.785.262,93 €
Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado	-1.115.936,57 €	-1.379.084,68 €
Gastos financieros y gastos asimilados	-101.515,82 €	-88.313,56 €
Otros Gastos	-181.429,58 €	-190.287,74 €

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 2022 y 2023 se recogen en la siguiente tabla:

Tabla 38.Subvenciones 2022 y 2023.

Subvención/ incentivos	Organismo	Descripción	Importe 2022	Importe 2023
Transferencia de Capital (para inversión)	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Inversiones del ejercicio ejecutadas	1.281.308,15 €	490.478,72 €
Transferencia Corriente	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Desarrollo de las actuaciones detalladas en el PAIF	22.844.015,57 €	24.886.905,57 €
Transferencia Corriente	Comunidad de Madrid	Contrataciones temporales desempleados (programas CAM COVID y CAM garantía juvenil y 1ª experiencia)	500.471,79 €	380.055,21 €

### Beneficios obtenidos:

En cuanto a beneficios obtenidos, el dato se obtiene del documento "Cuenta de explotación". Los resultados antes de impuestos en 2022 fueron 41.460,25€ y 21.044,85 en 2023. El cálculo de estos resultados se obtiene del software de contabilidad y finanzas SAGE.

### Impuestos sobre beneficios:

Impuestos sobre beneficios: 77,90 € 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 2023 sería: 20.966,95 € (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 39. Tipo de inversión 2022 y 2023.

Tipo de inversión	Descripción	Importe 2022	Descripción	Importe 2023
VEHICULOS	Tres Barredoras Aspiradoras, una Retrocargadora, un Hidrolimpiador Eléctrico, un Furgón Hidrolimpiador y siete furgonetas	971.808,23 €	Dos Recolector carga trasera, un Recolector carga lateral, un Furgón Hidrolimpiador, dos Vehículos trampilla caja abierta, un vehículo quitanieves, Un triciclo Eléctrico Capotado, un Tractor cortacesped	1.203.844,00 €
PROGRAMA ECONOMINA CIRCULAR	Contenedores, minipuntos limpios, composteras	184.474,27€	Área Compostaje y Básculas de Pesaje	67.165,35 €
ARBOLADO	Arbolado vario	148.958,70 €		0,00 €
CONTENEDORES	Contenedores recogida de residuos	130.171,76 €	Contenedores recogida de residuos	215.989,46 €
UTILLAJE Y MAQUINARIA	Pequeño Utillaje y Maquinaria	102.577,43 €	Pequeño Utillaje y Maquinaria	75.997,75 €
SOFTWARE y HARDWARE	ERP recursos humanos, hardware	85.620,61€	16 Ordenadores portátiles + monitores y teclados, dos Tablet	15.234,84 €
INSTALACIONES VARIAS	Instalaciones varias (vallado parcelas)	48.061,04 €	Instalaciones varias (vallado parcelas y bancadas servicio Bicinrivas)	81.852,99 €
MOBILIARIO URBANO	Papeleras y bancos	42.373,94 €	Área Infantil e Instalación de Sombreado	73.408,31 €
MOBILIARIO OFICINA	Mobiliario oficina	4.670,86 €	Mobiliario oficina	741,88 €
OTRO INMOVILIZADO			38 bicicletas y 7 Triciclos + GPS Servicio Bicinrivas), 5 fuentes con pedal y dos jaulas de malla para contenedores	144.878,88 €
<b>Total</b>		<b>1.718.716,84 €</b>		<b>1.879.113,46 €</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 40. Proveedores Rivamadrid.

Tipo	Localización	% Volumen total 2022	% Volumen total 2023
Tasa vertedero y gestión de residuos	España	41,24 %	35,75 %
Mantenimiento, reparaciones y conservación	España	16,59 %	13,03 %
Aprovisionamientos varios	España	13,80 %	31,87 %
Combustibles (gas-oil, gasolina, gas automoción)	España	10,15 %	10,24 %
Alquileres	España	5,58 %	1,28 %

### Responsabilidad civil ambiental:

Rivamadrid cuenta con una póliza de seguros ambiental 0962370002450 con vigencia del 01/04/2023 al 01/05/2024, 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*

Cuota anual de responsabilidad civil ambiental: 1.032,96 € (MAPFRE).

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 2022 ni 2023 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. Se realizó una revisión de controles de la matriz de riesgos penales en 2023.

También, se elabora una memoria anual de "Compliance" cuyo informe fue entregado el 15/09/2023 y se expuso en el siguiente Consejo llevado a cabo tras esa fecha.

## 4.3.3. PRIVACIDAD DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Como ya se venía haciendo en 2022 y durante 2023 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 2022 y continua en 2023 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 2022 ni durante 2023 se han registrado casos de incumplimiento o incidentes de tipo social o económicos.

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

En el ámbito de las operaciones, a lo largo del año 2023 se ha continuado con la ejecución de actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) en varias áreas. Por un lado, se ha mantenido la colaboración en investigaciones relacionadas con el tratamiento de la fracción orgánica en la planta de Econward. Por otro lado, se han iniciado nuevas líneas de trabajo, tales como la colaboración para la generación de EcoAsfalto utilizando residuos municipales con el fin de su aplicación en el municipio, la digitalización de los puntos limpios para su integración con Catastro y la facilitación del pago de tasas en línea, el desarrollo de nuevas funcionalidades para la herramienta empleada en el seguimiento de los servicios de recogida y limpieza viaria, la instalación de básculas de pesaje en los puntos limpios para supervisar a los gestores y empresas, y la implementación de mejoras en la herramienta de gestión de taller, entre otras iniciativas.

Durante el año 2023, hemos participado en la elaboración de un modelo para la nueva ordenanza municipal de residuos que se aplicará, además de colaborar en el grupo de trabajo sobre Residuos de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

Asimismo, en 2023 se llevaron a cabo diversas acciones en el marco de la meta 6 del plan estratégico, dentro del Plan de Economía Circular. Estas incluyeron la ampliación de composteras comunitarias y domiciliarias, la implementación del quinto contenedor para la fracción orgánica en todo el municipio, campañas de educación ambiental y vigilancia, la expansión del servicio de recogida separada puerta a puerta de cartón comercial, la organización de mercadillos de intercambio, la introducción del sello Ecoreto para establecimientos hosteleros y la instauración de la recogida separada en eventos culturales, deportivos y festivos. Además, se ampliaron las empresas participantes en el convenio de recogida de poda del punto limpio.

De igual manera, tras el proceso participativo llevado a cabo en 2020, donde se presentaron las líneas principales del plan de residuos y economía circular del municipio, se ha presentado la Estrategia de Residuos y Sostenibilidad Alimentaria, que dará lugar a la nueva Ordenanza.

En el ámbito de la jardinería, en 2023 se recibió la resolución de la Fundación Biodiversidad que seleccionó el proyecto "Renatura Rivas" como beneficiario de una subvención de casi 4 millones de euros. Este proyecto, diseñado y propuesto desde Rivamadrid en colaboración con los servicios técnicos municipales de la Concejalía de Transición Ecológica, implica la financiación de la redacción de un nuevo Plan Estratégico de Infraestructura Verde y varias acciones de renaturalización del espacio urbano del Barrio Oeste de Rivas Vaciamadrid, que se llevarán a cabo entre 2024 y 2025.

Se continuó la expansión del proyecto "Alcorques Vivos" en los tres barrios, incorporando nuevas calles, y en 2023 se implementaron tres islas de biodiversidad en el Bulevar del Barrio de la Luna de Rivas Vaciamadrid. Estas islas son espacios de superficie variable, entre 50 y 150 m<sup>2</sup>, ubicados dentro de parques, donde se sembró una mezcla de semillas florales seleccionadas por su capacidad para atraer insectos beneficiosos, lo que a su vez ha contribuido a la atracción de aves.

En lo referente a la sanidad vegetal, se continuó con las políticas de reducción de tratamientos fitosanitarios, limitándolos a la endoterapia llevada a cabo en pinos y cedros en áreas urbanas para controlar la procesionaria, debido al riesgo sanitario que representa para las personas y animales que utilizan los parques públicos y los patios de los centros educativos. Además, se instalaron trampas de monitoreo para controlar la presencia de escoltídos en los pinos de la zona forestal de Mazalmadrid, lo que permite conocer la evolución de posibles plagas y actuar preventivamente con menor impacto ambiental.

Durante 2023, se ampliaron las zonas verdes municipales con nuevos árboles y ajardinamiento en distintas áreas municipales, utilizando especies adaptadas a las condiciones locales. Se hizo especial hincapié en la plantación de árboles en centros educativos para mejorar las condiciones de temperatura en los patios escolares y proteger a una población especialmente vulnerable al cambio climático. También se destaca la plantación de 24 olmos (*Ulmus minor*) de una variedad resistente a la grafiosis, resultado de una extensa investigación. Se intensificó la campaña de sensibilización con carteles contra la suelta de especies invasoras y el abandono de animales en espacios públicos.

Como se ha detallado, el plan estratégico implementado por la empresa abarca diversos planes que incidirán en las actividades de I+D+i y medio ambiente, generando nuevas oportunidades y proyectos concretos, como planes específicos de prevención de residuos o sistemas innovadores de recogida y tratamiento. Los sistemas de gestión y calidad continúan garantizando los objetivos ambientales clave de la empresa y funcionan con normalidad. La revisión de varios indicadores nos permite un control, seguimiento y evaluación continuos de los objetivos.

## 5. PRINCIPALES HITOS A CIERRE DEL PLAN ESTRATÉGICO Y RETOS FUTUROS

El **Plan Estratégico de Rivamadrid** se ha instituido como el marco de actuación de la organización para el periodo **2020-2023**. Este plan consta de la planificación, puesta en marcha y evaluación anual de diversas acciones que desarrollan las 8 metas del Plan Estratégico, integradas con el sistema de gestión y con el proceso de evaluación del desempeño de los empleados de Rivamadrid.

Dicho Plan Estratégico consta de las siguientes metas:

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

Por lo tanto, en el ejercicio al que se refiere el presente PAIF se realizará un repaso de la evaluación global del plan y su estado para la culminación del mismo en 2023. A cierre 2023, el estado del plan estratégico de Rivamadrid sería el siguiente:

Tabla 41. Plan estratégico Rivamadrid 2020-2023

Metas parciales	Descripción	Fecha inicio	consecución	TOTALES	CONSEGUIDAS	alcanzada	conseguidas en 2020	conseguidas en 2021	conseguidas en 2022	pendientes de conseguir en 2023	2024 (que no se van a conseguir en 2023)
Meta 1 - interna	Digitalización de la empresa	2020	2023	17	5	29,41%	0	4	1	6	6
Meta 2 - interna	Mejora del sentido de pertenencia, del clima laboral, trabajo colectivo.	2020	2023	9	1	11,11%	0	0	1	5	3
Meta 3 - interna	Ganar en eficacia y eficiencia de los servicios. Mejora de las competencias.	2020	2023	19	9	47,37%	0	1	8	6	4
Meta 4 - interna	Desarrollo del talento y competencias de la plantilla	2022	2023	7	3	42,86%	0	1	2	3	1
Meta 5 - externa	Prestación de nuevos servicios. Municipalización que suponga una mejora en la competitividad y ahorro al Ayto.	2020	2023	9	8	88,89%	0	0	8	0	1
Meta 6 - externa	Participación en la economía circular y hacia ciudad sostenible.	2020	2023	17	8	47,06%	2	0	6	4	5
Meta 7 - externa	Organización centrada en el ciudadano.	2020	2023	20	8	40,00%	1	0	7	1	11
Meta 8 - externa	Rivamadrid como referencia externa.	2020	2023	14	10	71,43%	3	1	6	4	4

En la tabla anterior se puede observar que la meta con mayor porcentaje de consecución ha sido la Meta 5: Prestación de nuevos servicios. Municipalizaciones que supongan una mejora en la competitividad y ahorro al Ayuntamiento y la meta con menor porcentaje de consecución ha sido la Meta 2: Mejora del sentido de pertenencia, del clima laboral, trabajo colectivo.

### CONSECUCCIÓN DE METAS ESTRATÉGICAS 2020-2023

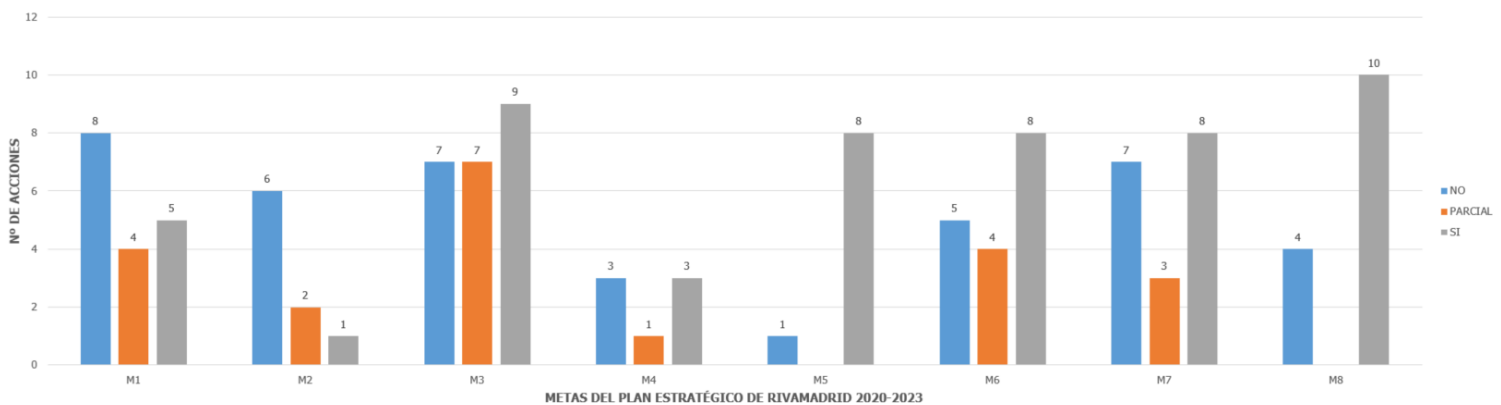


Ilustración 12. Metas Plan Estratégico Rivamadrid 2020-2023.

En la gráfica anterior se puede observar el número de las acciones del plan estratégico que se han conseguido (en gris), las que se han conseguido parcialmente (en naranja) y las que no se han conseguido (en azul), siendo la Meta 8: Rivamadrid como referencia externa la que más número de acciones ha conseguido y la Meta 2: Mejora del sentido de pertenencia, del clima laboral, trabajo colectivo la que menor número de acciones ha conseguido.

### Principales hitos de Rivamadrid

Los **principales hitos** conseguidos por Rivamadrid desde el inicio de su Plan Estratégico han sido los siguientes:

En **2020** nace el Plan Estratégico 2020-2023, donde se implanta la Evaluación de Desempeño de los trabajadores y trabajadoras de Rivamadrid asociado al mismo. También, debido a la pandemia COVID se ponen en marcha los protocolos especiales COVID-19 de limpieza y desinfección de calles y edificios públicos de la ciudad. Por otro lado, se consiguen premios a la ciudad por el reciclado de envases. Finalmente, nace el "Plan de Economía Circular", vinculado directamente con la meta 6 del plan estratégico. Conceden el premio "Pajaritas Azules" con 1 pajarita por la gestión de la recogida selectiva de papel y cartón para reciclar (que otorgan en 2021 y 2022 con la misma clasificación).

En **2021** conceden el premio "Pajaritas Azules" con 1 pajarita por la gestión de la recogida selectiva de papel y cartón para reciclar. Debido al fenómeno meteorológico "Filomena" se crea un protocolo especial de trabajo y actuación. En cuanto al Plan de Economía Circular, comienza la primera fase del "Quinto Contenedor" (orgánica). Por otro lado, desde la operativa de Parques y Jardines se lleva a cabo el proyecto "Alcorques vivos" para la apuesta por la biodiversidad de la ciudad.

En **2022** conceden el premio "Pajaritas Azules" con 1 pajarita por la gestión de la recogida selectiva de papel y cartón para reciclar. Se consigue el premio "Buenas Prácticas Locales por el Clima" fruto del trabajo realizado por la organización junto con la Concejalía de Transición Ecológica del Ayuntamiento de la ciudad, con las clasificaciones de "Primer Premio en Economía Circular y Primer Premio al Fomento de la Participación Ciudadana". Por otro lado, se traslada a Rivamadrid la concesión desde el ayuntamiento de "Vigilancia y Educación Ambiental" de la ciudad. Finalmente, otorgan a Rivamadrid el premio "Tree Cities of the World" para formar parte de la red mundial de la silvicultura urbana.

En **2023** subimos de nivel y conceden el premio "Pajaritas Azules" con 3 pajaritas por el alto nivel de excelencia en la recogida selectiva de papel y cartón para reciclar. Por otro lado, y alineado a la apuesta del Plan Estratégico, se consigue la certificación del sello "EFQM (European Foundation for Quality Management)", modelo europeo que permite a cualquier tipo de organización realizar un análisis objetivo, riguroso y estructurado de la actividad y los resultados que está obteniendo dicha organización.

### *Retos futuros de Rivamadrid*

Durante **2024** se llevará a cabo la definición del nuevo Plan Estratégico de Rivamadrid el cual tratará de conseguir aquellos retos que se han quedado pendientes del antiguo plan estratégico y la consecución de los nuevos retos propuestos de cara al futuro.

Algunos de estos retos serían:

- Proyectos de planificación y digitalización de la gestión de jardinería y edificios.
- Proyectos de mejora del dimensionamiento del área de limpieza viaria y RSU.
- Proyecto de cuadro de mando en power BI (Business Intelligence) para todas las áreas de Rivamadrid.
- Plan de acogida para nuevos trabajadores/as de Rivamadrid.
- Plan de comunicación interno y externo de Rivamadrid.
- Plan de acción para el estudio de "Absentismo"
- Plan de formación y desarrollo del modelo "Coaching" para dirección y mandos intermedios.
- Plan de formación y desarrollo "Mentoring" para la plantilla de Rivamadrid.
- Plan Director para la descripción de los puestos de trabajo de Rivamadrid.
- Plan estratégico de "Infraestructura Verde" y triturado de poda de Rivamadrid.
- Desarrollo de la propuesta de "Valor del empleado" de Rivamadrid.
- Lanzamiento de la encuesta de clima a la plantilla de Rivamadrid.
- Sesiones de formación en el Plan de Igualdad a la plantilla de Rivamadrid.
- Estudio de la incorporación del servicio de controladores de accesos desde el Ayuntamiento a Rivamadrid.
- Ampliación a toda la ciudad el servicio de recogida separada de materia orgánica y ampliar y mejorar el servicio de recogida separada en fiestas, eventos deportivos y culturales.
- Licitación de la planta de compostaje en Rivamadrid.
- Implantar ECOSELLO en el canal HORECA (Hoteles, Restaurantes, Cafeterías) y tiendas de alimentación.
- Estudio de redes sociales, campañas de difusión de información y de educación ambiental.
- Mejoras en la relación y satisfacción de la ciudadanía.

- Seguir con el mantenimiento y certificación de los estándares de Rivamadrid: ISO 9001 (calidad);14001 (medioambiente); 45001(prevencción de riesgos laborales); Empresa Saludable, modelo de excelencia europea de gestión EFQM; informe de progreso del pacto mundial de la ONU, verificación de la Ley 11/2018 de estado de información no financiera y la Declaración de Luxemburgo.
- Consecución de nuevas certificaciones como el sello de "Madrid Excelente" y certificaciones en "Compliance".

## 6. ANEXOS

### **Tabla 42. Correlación ODS-GRI-META ESTRATEGICA DE RIVAMADRID**

Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios S.A. ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 01/01/2023 a 31/12/2023.

La organización ha notificado a GRI la utilización de los Estándares GRI y su declaración de uso, enviando un correo electrónico a [reportregistration@globalreporting.org](mailto:reportregistration@globalreporting.org)





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	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
3	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
3	6 Y 7	403-6-a	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.	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	403-6-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	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
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	404-3-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 múltiplos	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 múltiplos	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> <p>i. Incineración (con recuperación de energía);  ii. Incineración (sin recuperación de energía);  iii. vertido;  IV. Otras operaciones de enajenación.</p>	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> <p>i. Incineración (con recuperación de energía);  ii. Incineración (sin recuperación de energía);  iii. vertido;  IV. Otras operaciones de enajenación.</p>	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> <p>i. en el sitio;  ii. Fuera del sitio.</p>	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