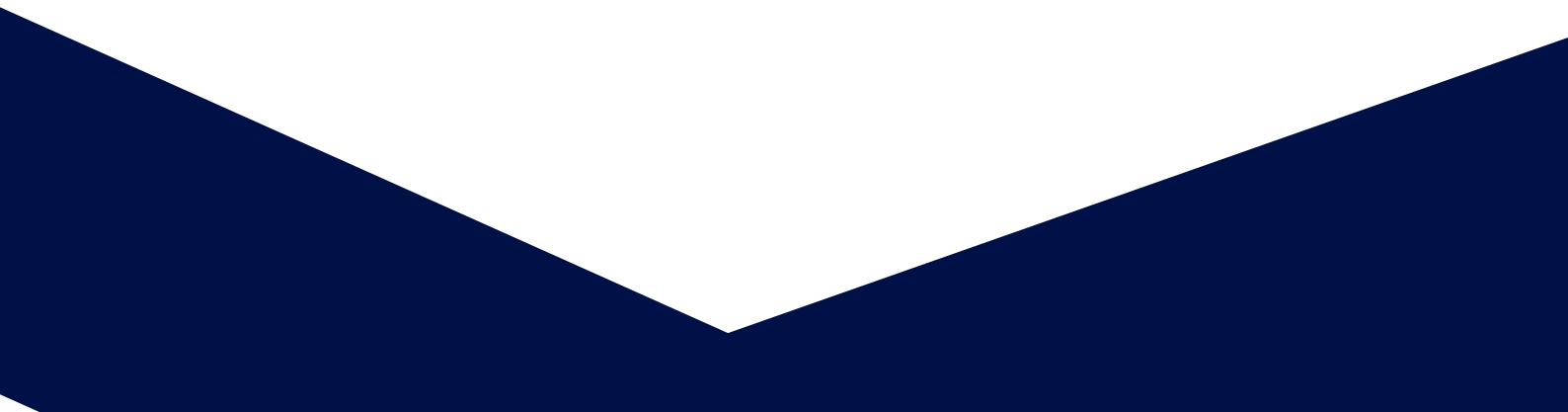


# MEMORIA DE SOSTENIBILIDAD Y ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2025



**Redacción: marzo 2026**  
**Área: Calidad y Medioambiente**

## Índice

<b>1. DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>2. ACERCA DE ESTA MEMORIA .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. OBJETIVO.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2. ALCANCE Y METODOLOGÍA .....</b>	<b>7</b>
<b>3. ACERCA DE LA ORGANIZACIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>3.1. RIVAMADRID.....</b>	<b>8</b>
<b>3.2. ÓRGANOS DE GOBIERNO .....</b>	<b>10</b>
<b>3.3. MARCO ESTRATÉGICO .....</b>	<b>12</b>
<b>3.4. GESTIÓN INTEGRADA.....</b>	<b>12</b>
<b>3.5. ANÁLISIS DE ECOSISTEMA.....</b>	<b>13</b>
<b>3.6. ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD .....</b>	<b>15</b>
<b>4. ANÁLISIS DEL GRUPO DE INTERÉS CLAVE PARA RIVAMADRID: CIUDADANÍA DE RIVAS VACIAMADRID.....</b>	<b>19</b>
<b>5. DIMENSIONES EN RIVAMADRID: AMBIENTAL, SOCIAL Y EOCNÓMICA.....</b>	<b>22</b>
<b>5.1. DIMENSIÓN AMBIENTAL .....</b>	<b>22</b>
<b>5.1.1. RESIDUOS Y MATERIALES .....</b>	<b>22</b>
<b>5.1.2. ENERGÍA.....</b>	<b>27</b>
<b>5.1.3. AGUA.....</b>	<b>28</b>
<b>5.1.4. BIODIVERSIDAD .....</b>	<b>29</b>
<b>5.1.5. EMISIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>5.1.6. EFLUENTES Y RESIDUOS .....</b>	<b>35</b>
<b>5.1. DIMENSIÓN SOCIAL .....</b>	<b>40</b>
<b>5.2.1. EMPLEO .....</b>	<b>40</b>
<b>5.2.2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO .....</b>	<b>53</b>
<b>5.2.3. FORMACIÓN Y ENSEÑANZA .....</b>	<b>58</b>
<b>5.2.4. AFILIACIÓN A ASOCIACIONES .....</b>	<b>64</b>
<b>5.3. DIMENSIÓN ECONÓMICA.....</b>	<b>65</b>
<b>5.3.1. DESEMPEÑO ECONÓMICO.....</b>	<b>65</b>
<b>5.3.2. ANTICORRUPCIÓN .....</b>	<b>65</b>
<b>5.3.3. PRIVACIDAD DE LOS GRUPOS DE INTERÉS .....</b>	<b>71</b>
<b>5.3.4. CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO .....</b>	<b>71</b>
<b>5.3.5. I+D+I (INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN) .....</b>	<b>72</b>
<b>6. PRINCIPALES HITOS A CIERRE DEL PLAN ESTRATÉGICO Y RETOS FUTUROS.....</b>	<b>74</b>
<b>7. ANEXOS .....</b>	<b>74</b>

## Índice de imágenes

Ilustración 1. Centros de trabajo de RIVAMADRID. Fuente: Google Maps. ....	9
Ilustración 2. Organigrama RIVAMADRID. Fuente: elaboración propia. ....	11
Ilustración 3. Grupos de interés de RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor. ....	16
Ilustración 4. Avisos de la aplicación MTC por mes y año. ....	21
Ilustración 5. Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2025. ....	52

## Índice de tablas

Tabla 1. Centros de trabajo Rivamadrid. ....	9
Tabla 2. Nº de empleados y gastos de gestión 2024 y 2025. ....	9
Tabla 3. Nº de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada 2024 y 2025. ....	10
Tabla 4. Certificaciones y normativas internacionales de Rivamadrid. ....	12
Tabla 5. Matriz de canales de comunicación con los grupos de interés de Rivamadrid. ....	17
Tabla 6. Matriz de doble materialidad Rivamadrid. ....	18
Tabla 7. Avisos de la aplicación MTC de Rivamadrid. ....	19
Tabla 8. Avisos de aplicación MTC de Rivamadrid por categoría. ....	21
Tabla 9. Residuos peligrosos y no peligrosos gestionados por Rivamadrid en 2025. ....	23
Tabla 10. Consumos de combustibles en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	27
Tabla 11. Consumo eléctrico en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	28
Tabla 12. Ratios de intensidad energética en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	28
Tabla 13. Origen de extracción de agua en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	29
Tabla 14. Alcance 1 en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	33
Tabla 15. Alcance 2 en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	33
Tabla 16. Total de emisiones de CO2 en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	34
Tabla 17. Toneladas de residuos gestionados no peligrosos en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	36
Tabla 18. Toneladas de residuos peligrosos gestionados en la Sede Rivamadrid en 2025. ....	37
Tabla 19. Toneladas de residuos peligrosos gestionados en los Puntos Limpios Fundición y Severo Ochoa 2025. ....	38
Tabla 20. Salario base y remuneración entre hombres y mujeres 2024 y 2025. ....	42
Tabla 21. Brecha salarial por categorías y género (mostrando únicamente las que tienen representación de ambos géneros y cuya muestra no hace posible la identificación del individuo) ....	43
Tabla 22. Salarios según tramos de edad y género ....	44
Tabla 23. Salario medio por género. ....	44
Tabla 24. Nuevas contrataciones en Rivamadrid 2025 (empleados/as que se contrata por primera vez). ....	44
Tabla 25. Total de nuevos contratos en Rivamadrid 2025 (independientemente de las veces que se contrate a una misma persona) ....	45
Tabla 26. Rotación del personal en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	46
Tabla 27. Finalizaciones de contratos en Rivamadrid 2025. ....	46
Tabla 28. Promedio anual de plantilla según temporalidad, sexo, edad y categoría en Rivamadrid 2025. ....	47
Tabla 29. Promedio anual de personas a tiempo parcial por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2025. ....	49
Tabla 30. Promedio anual de personas según jornada por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2025. ....	49
Tabla 31. Permisos maternidad y paternidad en 2024 y 2025. ....	52

Tabla 32. Diversidad en los Órganos de Gobierno.....	53
Tabla 33. Calendario festivo en Rivamadrid 2025. ....	53
Tabla 34.Reuniones del CSS en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	54
Tabla 35.Tipo de minusvalía por sexo y categoría en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	55
Tabla 36.Accidentabilidad y absentismo por accidente del personal propio y de contratas en Rivamadrid 2024 y 2025.....	55
Tabla 37.Datos de Incidencia y Gravedad de Seguridad y Salud en Rivamadrid 2024 y 2025. ....	56
Tabla 38.Horas de formación hombre y mujer por grupo profesional 2025.....	59
Tabla 39.Formación impartida en Rivamadrid durante 2025.....	59
Tabla 40. Tabla salarial Rivamadrid 2025 y ratio vs. SMI 2025.....	63
Tabla 41. Matriz de alianzas Rivamadrid. ....	64
Tabla 42. Valor económico generado, distribuido y retenido 2024 y 2025.....	65
Tabla 43.Subvenciones 2024 y 2025.....	66
Tabla 44.Tipo de inversión 2024 y 2025. ....	67
Tabla 45.Proveedores Rivamadrid.....	68
Tabla 46. Correlación GRI-ODS-Objetivos estratégicos Rivamadrid.....	81

## 1. RIVAMADRID HOY

Tras años de evolución constante, Rivamadrid ha afianzado un modelo de gestión pública basado en la sostenibilidad y la justicia social, asentado sobre la convicción de que unos servicios públicos de calidad son el motor del bienestar en Rivas Vaciamadrid y la base para una sociedad más equitativa. Una trayectoria colectiva que el próximo año alcanzará un hito muy especial con la celebración de nuestro 25 aniversario y que ha comenzado ya a tomar forma en este ejercicio mediante el impulso de iniciativas, proyectos y espacios de participación que no solo anticipan la efeméride, sino que ponen en valor el camino recorrido y proyectan el futuro de la organización.

Nuestra gestión se basa en la convicción de que lo público debe ser sinónimo de innovación. Por ello, hemos evolucionado hacia un modelo de eficiencia que integra herramientas estratégicas de vanguardia y una transparencia absoluta. La lucha contra el cambio climático no es para nosotros un concepto abstracto, sino una responsabilidad operativa que ejecutamos mediante la modernización de nuestra maquinaria y la optimización constante de nuestra huella energética.

Durante este ejercicio de 2025, hemos reforzado nuestra gobernanza alineándola con los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU y la Agenda 2030 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esta visión se materializa en nuestro Plan Estratégico, estructurado en cinco ejes fundamentales que veníamos trabajando desde 2024, con los siguientes hitos fundamentales:

**Eficiencia de Recursos:** Maximizar el valor de cada euro público invertido.

**Transformación Digital:** Implementar sistemas de control y seguimiento para una ciudad inteligente.

**Alianzas Estratégicas:** Fortalecer el vínculo con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid y los actores sociales para una gestión participativa.

**Innovación Sostenible:** Liderar proyectos de investigación que reduzcan nuestro impacto ambiental.

**Cercanía y Calidad:** Garantizar que el crecimiento de Rivas se traduzca siempre en una mayor calidad de vida para la ciudadanía.

El entorno actual nos exige agilidad y resiliencia. Rivas Vaciamadrid es una ciudad viva y en crecimiento, y Rivamadrid está preparada para liderar esa expansión con un enfoque que priorice la equidad y la modernización con una visión en constante evolución. Seguimos evaluando nuestro Marco Estratégico para adaptarnos a los cambios desde un punto de vista político, económico, social, tecnológico, ecológico y legal.

Esta Memoria de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera (EINF) es nuestra hoja de ruta transparente ante la ciudadanía. Es el reflejo de una organización que cree en el valor de lo público, que rinde cuentas y que asume el reto de construir, día a día, una ciudad más habitable, justa y sostenible.

**GERENCIA DE RIVAMADRID**

## 2. ACERCA DE ESTA MEMORIA

### 2.1. OBJETIVO

El propósito de esta Memoria de Sostenibilidad es ofrecer una visión clara y estructurada de todas las actividades desarrolladas por Rivas Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S.A. (en adelante, Rivamadrid) a lo largo del año 2025, garantizando su coherencia con los siguientes marcos normativos y compromisos:

La Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la divulgación de información no financiera y diversidad en determinadas grandes empresas y grupos.

La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, sobre Información No Financiera y Diversidad.

Los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU, al que Rivamadrid está adherida desde octubre de 2013.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

La Guía GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de memorias de sostenibilidad, en línea con la Directiva 2014/95/UE.

El Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), garantizando el cumplimiento del principio de no causar un perjuicio significativo (DNSH) a los objetivos medioambientales recogidos en el artículo 17 del Reglamento 2020/852.

El Reglamento (UE) 2020/852 sobre inversiones sostenibles (Reglamento de Taxonomía).

Esta Memoria Anual de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera (EINF) integra los informes ambientales, sociales y económicos que Rivamadrid elabora desde 2017, incluso antes de la entrada en vigor de la Ley 11/2018. A través de esta consolidación, la empresa refuerza su compromiso con la sostenibilidad y la Agenda 2030.

Toda la información recopilada en años anteriores está disponible para los grupos de interés en la página web de Rivamadrid ([www.rivamadrid.es](http://www.rivamadrid.es), sección "Empresa").

Rivamadrid continúa evolucionando para adaptarse a las necesidades y expectativas de sus partes interesadas, con el objetivo de mejorar la gestión eficiente de los servicios municipales y contribuir al desarrollo sostenible de Rivas Vaciamadrid, en estrecha alineación con el Ayuntamiento.

En este contexto, se desarrollan y aplican las Políticas de Gestión, el Código Ético y los principios de Responsabilidad Social Corporativa, garantizando una comunicación clara y accesible con empleados, ciudadanos y demás grupos de interés.

Este informe es totalmente comparable con los de años anteriores, manteniendo la continuidad en sus indicadores para reflejar con precisión la evolución y tendencias. Todos los datos y tablas presentados han sido elaborados internamente.

### 2.2. ALCANCE Y METODOLOGÍA

La Memoria Anual de Sostenibilidad y Estado de Información No Financiera 2025 abarca información relevante de toda la organización, incluyendo tanto su oficina central de Rivamadrid como todos sus centros de trabajo. En aquellos casos en los que, por razones específicas, los datos se refieran únicamente a determinados centros o a la sede central, esta circunstancia se indicará de manera explícita.

En cuanto a la metodología, el reporte de datos se ha elaborado siguiendo la guía GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Asimismo, la presentación de acciones y compromisos se ha alineado con los 10 Principios del Pacto Mundial y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

## 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 de 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 1. Centros de trabajo Rivamadrid.

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

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

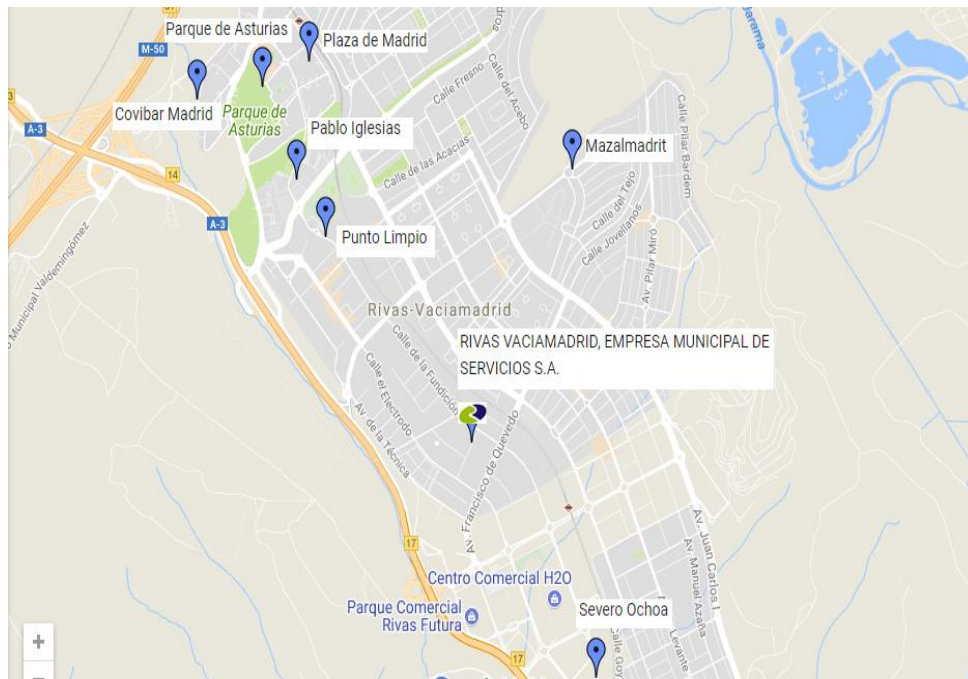


Ilustración 1. Centros de trabajo de RIVAMADRID. Fuente: Google Maps.

A 31 de diciembre de 2025, Rivamadrid cuenta actualmente con 618 empleados, de los cuales 541 tienen contrato laboral fijo y 77 contrato temporal. A continuación, se muestran algunos de los datos de empleabilidad de Rivamadrid (se pueden ver con más detalle los datos medios del año en el punto 4.2 DIMENSIÓN SOCIAL).

Tabla 2. Nº de empleados y gastos de gestión 2024 y 2025.

	2024	2025
Número total de empleados	614	618
Ingresos de gestión	29.517.66	30.155.982,15€
Total de Ingresos	30.571.55	31.311.792,38€

Tabla 3. Nº de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada 2024 y 2025.

	2024			2025		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contrato laboral fijo	293,5	220,6	514,1	295,2	226,1	521,3
Contrato laboral temporal	44,2	39,5	83,7	43,4	35,9	79,3

	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Contrato laboral jornada completa	275,8	162,9	278,3	160,6
Contrato laboral a tiempo parcial	61,9	97,2	60,3	101,4

## 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

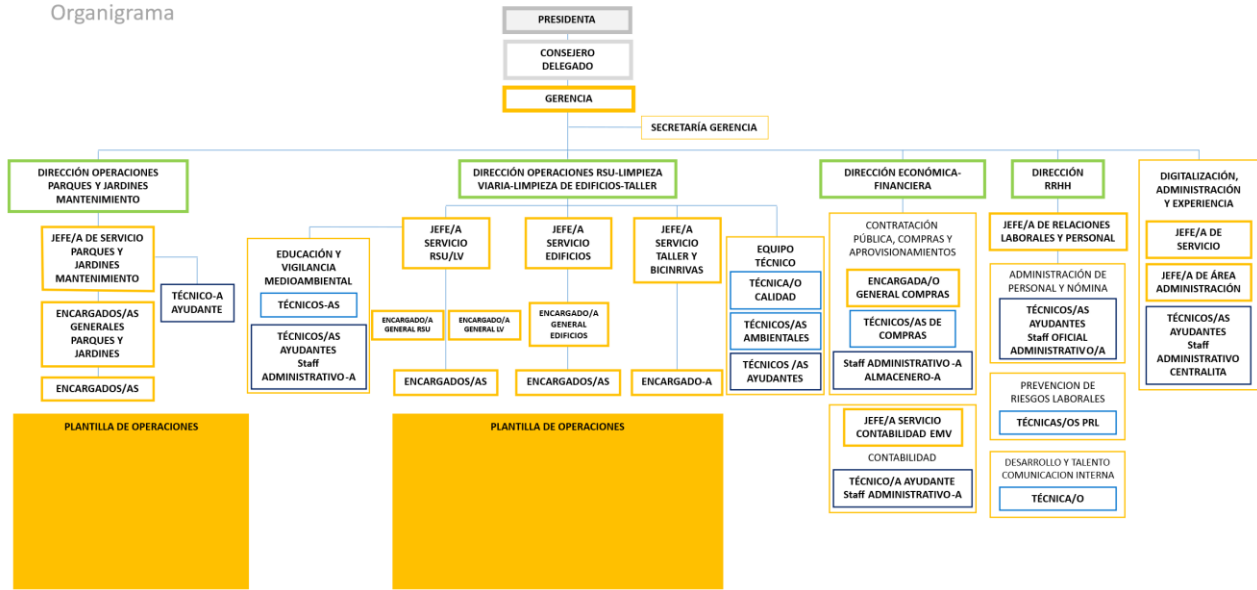
Dónde:

- 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 a p a r t a d o " O r g a n i d g a r d a e n s a " y A u t o

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>

Organigrama



Rivamadrid julio 2025



Ilustración 2. 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".

### 3.1. 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 para todo el alcance de los servicios de Rivamadrid.

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

Tabla 4. 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

### 3.2. NUEVO MARCO ESTRATÉGICO CON EL PLAN NERA 2030

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.

Su nuevo marco estratégico corporativo, denominado Plan NERA 2030 (Nueva Estrategia Rivamadrid Avanza). Se trata de un instrumento que, de forma integral, guiará las decisiones, los proyectos e inversiones de la empresa municipal durante los próximos cuatro años (desde 2026 a 2030).



Para su definición, durante 2025 la organización ha identificado mediante un diagnóstico 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.

El diagnóstico estratégico de Rivamadrid abarca un análisis amplio que incluye tanto dimensiones internas como externas de la organización. En el plano interno, se examinan aspectos clave como la estructura organizativa, la operativa de los servicios, la gestión de recursos, la evolución de los indicadores estratégicos y los aprendizajes derivados de la implementación del plan anterior.

Este análisis interno permite identificar fortalezas, debilidades, retos operativos y oportunidades de mejora dentro de la propia entidad.

En paralelo, el diagnóstico también incorpora una revisión del contexto externo que afecta al funcionamiento y proyección futura de Rivamadrid. Se consideran tanto las macrotendencias globales como el marco normativo y estratégico en el que se inscribe la empresa pública, incluyendo las políticas locales, regionales y estatales que inciden en su ámbito de actuación. En particular, se integra el enfoque de la Agenda Urbana de Rivas Vaciamadrid como elemento central para alinear la acción de Rivamadrid con los objetivos estratégicos municipales.

El alcance del diagnóstico se completa con la incorporación de la visión de los principales grupos de interés, el análisis del ecosistema institucional y social del municipio, y la identificación de buenas prácticas, indicadores y herramientas para el seguimiento y evaluación. Esta mirada multidimensional asegura una base sólida para la formulación de una estrategia más eficaz, participada y sostenible.

### **Análisis Interno**

- Organización y estructura
- Servicios y procesos
- Recursos e indicadores
- Retos y aprendizajes

### **Enfoque Multidimensional**

- Visión de grupos de interés
- Ecosistema institucional
- Buenas prácticas
- Herramientas de seguimiento

### **Análisis Externo**

- Macrotendencias
- Agenda Urbana Rivas 2030
- Políticas Públicas
- Oportunidades y amenazas

La acción global de la empresa en el ejercicio 2025 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.

Siguen siendo la hoja de ruta de Rivamadrid:

### ***Su propósito***

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

### ***Su 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.

### ***Su 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.

### ***Sus 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.

### ***Sus 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.

### ***Su planificación estratégica***

Continuamos para dar fin al último proyecto interno de acciones estratégicas de Rivamadrid que abarca el periodo de 2024-2025, antes del Plan NERA 2030, que será la hoja de ruta a partir de 2026. Estos son los 5 objetivos analizamos en el período 2025:

1. Gestionar la eficiencia y recursos de la organización.
2. Impulsar la gestión tecnológica desde nuestras áreas.
3. Velar por el crecimiento, desarrollo y consolidación económica de la organización.
4. Fomentar un clima laboral positivo como proyecto de presente y futuro.

5. Promover alianzas, estrategias y proyectos en pro de la sostenibilidad.

## 3.4. ANÁLISIS DE DOBLE MATERIALIDAD

Rivamadrid lleva a cabo un análisis de doble materialidad desde el punto de vista ambiental, social y de gobernanza para identificar y evaluar los impactos de una empresa desde dos perspectivas:

Materialidad financiera: Evalúa cómo los factores ESG afectan el desempeño financiero de la empresa. Es decir, identifica riesgos y oportunidades que pueden influir en los ingresos, costos, acceso a financiamiento y valor para los posibles accionistas.

Materialidad de impacto: Analiza cómo la empresa impacta el medio ambiente y la sociedad, incluyendo aspectos como emisiones de carbono, derechos humanos, diversidad e inclusión, entre otros.

### Objetivo y alcance

Para realizar el análisis de doble materialidad, se determina el alcance de todos los servicios que se realizan en Rivamadrid.

El objetivo de este análisis es identificar y priorizar los temas materiales en función de su impacto financiero y su impacto en la sociedad y el medio ambiente, asegurando la sostenibilidad y eficiencia en la prestación de los servicios.

### Metodología

El análisis de doble materialidad se basa en:

Identificación de temas materiales mediante el estudio de tendencias sectoriales y marcos de referencia como GRI (Global Reporting Initiative) para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

Consulta con los grupos de interés de Rivamadrid.

Evaluación de impacto financiero y de impacto social/ambiental.

Elaboración de una matriz de doble materialidad.

Priorización de acciones estratégicas en 5 objetivos:

1. Gestionar la eficiencia y recursos de la organización.
2. Impulsar la gestión tecnológica desde nuestras áreas.
3. Velar por el crecimiento, desarrollo y consolidación económica de la organización.
4. Fomentar un clima laboral positivo como proyecto de presente y futuro.
5. Promover alianzas, estrategias y proyectos en pro de la sostenibilidad.

### Identificación de temas materiales

Los siguientes temas han sido identificados como materiales para Rivamadrid:

#### Factores Ambientales

Gestión eficiente de residuos y reciclaje

Reducción de emisiones y huella de carbono

Consumo responsable del agua y su mantenimiento

Prevención de incendios y conservación de espacios naturales

Economía circular y reutilización de materiales

## Factores Sociales

Condiciones laborales y salud del personal laboral  
Relación con sindicatos y bienestar del personal  
Inclusión social y empleo en colectivos vulnerables  
Calidad del servicio público y satisfacción ciudadana  
Educación ambiental y sensibilización  
Seguridad y prevención de riesgos en el trabajo

## Factores de Gobernanza y Financieros

Cumplimiento normativo y regulaciones  
Transparencia y rendición de cuentas  
Gestión eficiente de recursos públicos y sostenibilidad financiera  
Colaboración con proveedores y contratación responsable siguiendo la Ley de Contratación Pública

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 la gestión integral de la organización, considerando tanto factores internos como externos que pueden influir en su desempeño y éxito a largo plazo.

## Identificación de los grupos de interés

En el análisis de Ecosistema, se identifican y segregan los grupos de interés para Rivamadrid y su priorización:



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

## Comunicación y consulta con los grupos de interés

Para Rivamadrid, la interacción eficaz con los distintos públicos de interés es un factor fundamental para garantizar el éxito y la permanencia de la organización. En este sentido, contar con múltiples canales de

comunicación y utilizarlos adecuadamente se vuelve esencial para generar vínculos sólidos y efectivos. Estas diferentes formas de comunicación funcionan como herramientas estratégicas que no solo permiten la difusión de información, sino que también fomentan un intercambio dinámico y favorecen una comprensión mutua entre Rivamadrid y sus grupos de interés.

Tabla 5. Matriz de canales de comunicación con los grupos de interés de Rivamadrid.

Grupo de interés	Fuente de información	Responsable	Descripción	Frecuencia
<b>Cientela</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 Responsables 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 y las trabajadoras</li> <li>Buzones de mejora (quejas, reclamaciones y sugerencias)</li> <li>Relaciones directas entre la plantilla</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>Trimestral</li> </ul>
<b>Equipos de Inversión y Regulación</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> </ul>
<b>Partners y Empresas Proveedoras</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones con empresas proveedoras</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>

### Matriz de Doble Materialidad

A continuación, se presenta la matriz para Rivamadrid que clasifica los temas según su impacto financiero y su impacto en la sociedad y el medio ambiente.

Tabla 6. Matriz de doble materialidad Rivamadrid.

Temas Materiales	Impacto Financiero	Impacto Social / Ambiental
Gestión eficiente de residuos y reciclaje	Alto	Muy alto
Reducción de emisiones y huella de carbono	Medio-Alto	Alto
Consumo responsable del agua	Medio	Alto
Prevención de incendios	Medio	Muy alto
Condiciones laborales y salud laboral	Alto	Alto
Inclusión social y empleo	Medio	Alto
Calidad del servicio público	Alto	Muy alto
Educación ambiental	Bajo-Medio	Alto
Transparencia y rendición de cuentas	Muy alto	Medio
Gestión eficiente del presupuesto público	Muy alto	Medio
Seguridad y prevención de riesgos laborales	Alto	Alto

### Conclusiones y Acciones Prioritarias

Basado en el análisis de doble materialidad, se identifican las siguientes acciones prioritarias que equilibren la sostenibilidad ambiental, el bienestar social y la eficiencia financiera en la prestación de servicios públicos de Rivamadrid:

#### Acciones Ambientales

- Implementar tecnologías avanzadas de reciclaje y reducción de residuos.
- Optimizar el uso de flotas sostenibles para la limpieza y recogida de residuos.
- Mejorar la eficiencia en el uso del agua en parques y fuentes.
- Desarrollar programas de prevención de incendios en zonas forestales.

#### Acciones Sociales

- Mejorar condiciones laborales y medidas de seguridad para la plantilla.
- Potenciar la inclusión social a través del empleo de colectivos vulnerables.
- Desarrollar programas de educación ambiental para la ciudadanía.

#### Acciones de Gobernanza

- Reforzar la transparencia en la gestión económica y en la contratación de proveedores.
- Asegurar el cumplimiento normativo y la eficiencia en la utilización de los recursos públicos.

## 4. ANÁLISIS DEL GRUPO DE INTERÉS CLAVE PARA RIVAMADRID: CIUDADANÍA DE RIVAS VACIAMADRID

En línea con nuestro compromiso de transparencia y colaboración con la ciudadanía de Rivas Vaciamadrid, la aplicación 'MTC Mejora Rivas' se consolida como la herramienta fundamental para canalizar la participación en la mejora de nuestra ciudad.

La Atención a la Ciudadanía a través de la plataforma 'MTC Mejora Rivas' ha mostrado una evolución claramente positiva a lo largo de 2025. Esta mejora se evidencia en una menor necesidad de reporte por parte de la población, síntoma de un mantenimiento preventivo más eficaz y un estado general de la ciudad más cuidado.

El éxito en la calidad de los servicios prestados se refleja en una significativa reducción interanual del 17,4% en el número de avisos reportados (pasando de 4.146 en 2024 a 3.424 en 2025). Las mejoras operativas implantadas están impactando directamente en la percepción ciudadana, disminuyendo la carga de incidencias reactivas. Este descenso en el volumen de incidencias es un indicador de la mejora en el mantenimiento preventivo y el estado general de la ciudad.

Esta eficiencia en la contención se ve confirmada en la capacidad de respuesta operativa. Hemos logrado una reducción sustancial del tiempo medio de resolución de los avisos, descendiendo de 18,50 días en 2024 a solo 9,93 días en 2025. Este cambio ha permitido superar ampliamente el objetivo de resolución en menos de diez días, alcanzando el 81,31% de cumplimiento (frente al 62,54% de 2024).

Esta mejora en la fiabilidad y la agilidad del servicio ha elevado la satisfacción ciudadana, que continúa su tendencia positiva, subiendo la nota de 3,42 a 3,57 sobre 5.

Seguimos trabajando para mejorar la aplicación 'MTC Mejora Rivas' y adaptarla a las necesidades cambiantes de la ciudadanía. Nos comprometemos a seguir escuchando a nuestros ciudadanos y a trabajar juntos para construir una Rivas Vaciamadrid más participativa y sostenible.

Tabla 7. Avisos de la aplicación MTC de Rivamadrid.

Avisos Ciudadanos	2024	2025
<b>Nº Avisos</b>	4.146	3.424
<b>% Avisos abiertos</b>	0,10%	2,02%
<b>% Avisos cerrados en plazo (&lt;10 días)</b>	62,54%	81,31%
<b>% Avisos cerrados fuera de plazo</b>	37,36%	16,68%
<b>Tiempo Medio Resolución</b>	18,50 días	9,93 días
<b>Nota Satisfacción (sobre 5)</b>	3,42	3,57

### Análisis de avisos, quejas y sugerencias en MTC detallado por área:

#### Área operativa de Jardinería y Mantenimiento:

El bloque de Jardinería y Mantenimiento ha experimentado una notable mejora en 2025, situando el volumen de avisos en 1.617 incidencias, lo que representa una disminución del 16,8% respecto a los 1.944 registrados en el ejercicio anterior. Estos datos, junto con un Tiempo Medio de Resolución (TMR) global de 7,9 días y una nota de satisfacción ciudadana de 3,74 sobre 5, consolidan la confianza vecinal en el servicio y reflejan una gestión más preventiva de los espacios verdes.

Este descenso generalizado de incidencias y la mejora en la valoración revelan una correlación directa entre la satisfacción vecinal y la estrategia de sostenibilidad aplicada, centrada en la innovación y la resiliencia del arbolado. La percepción de innovación ha sido clave gracias a la consolidación de proyectos como los "Alcorques Vivos" e "Islas de Biodiversidad", que han transformado puntos anteriormente conflictivos en espacios de valor ecológico, mejorando la estética urbana y reduciendo la percepción de espacios degradados. Simultáneamente, la apuesta por la resiliencia del arbolado, materializada en la plantación de olmos resistentes a la grafiosis y la diversificación de especies, ha fortalecido la masa arbórea frente a plagas y enfermedades. Estas actuaciones preventivas han disminuido las incidencias relacionadas con la salud vegetal y han reforzado la confianza de la ciudadanía en un modelo de gestión que prioriza una ciudad más verde, sana y resiliente.

Esta tendencia positiva se confirma al analizar el comportamiento de las categorías más representativas del área. Destaca especialmente la gestión del recurso hídrico en "Riego / Fuga de agua", con una reducción del 31,7% en el número de avisos y una satisfacción de 4,39, respaldada por una ágil resolución en 4,4 días. Del mismo modo, la labor preventiva en el arbolado ha permitido un descenso del 40,0% en los avisos de "Árbol seco / caído", minimizando las incidencias reactivas de seguridad. En cuanto al "Desbroce", a pesar de tener una primavera lluviosa tardía en 2025, se ha logrado reducir los avisos un 24,2% gracias a la planificación, refuerzo del servicio y la adquisición de nueva maquinaria autopropulsada.

### Área operativa de Residuos, Limpieza y Taller:

El bloque de Residuos, Limpieza y Taller también refleja una clara tendencia de mejora operativa y reducción de los avisos de la ciudadanía. En 2025, se han registrado 1.807 avisos, lo que supone un descenso del 17,9% respecto a los 2.202 del año anterior, evidenciando una mayor eficacia en las rutinas de limpieza y recogida. Este volumen de gestión se ha resuelto con altos estándares de calidad, alcanzando un porcentaje de cumplimiento en plazo del 82,8% y un Tiempo Medio de Resolución (TMR) global de 11,7 días.

Dentro de este desempeño general, sobresale la excelencia operativa en la "Limpieza en Edificios públicos y pintadas", que se consolida como el servicio más ágil de la empresa con un TMR de apenas 3,7 días y un cumplimiento del 94,9%. Específicamente, la rápida actuación frente a las "Pintadas / Grafiti" (3,8 días) ha permitido mantener una buena valoración ciudadana (3,74), minimizando el impacto visual del vandalismo en el entorno urbano. Asimismo, es muy destacable la evolución en la categoría "Cubo / Contenedor", que ha pasado de ser un área de mejora en ejercicios anteriores a un ejemplo de recuperación eficiente: los avisos se han reducido un 25,2% y, lo más relevante, el tiempo de resolución ha descendido drásticamente hasta los 9,0 días, mejorando la satisfacción del usuario a 3,70.

La optimización de rutas y frecuencias también ha tenido un impacto directo en la categoría "Papeleras Vaciadas", que registra una caída del 51,1% en el número de avisos, manteniendo un tiempo de respuesta inmediato de 4,7 días y una satisfacción de 3,84. Por otro lado, la categoría de "Limpieza en calzadas y aceras", que aglutina el mayor volumen de incidencias (1.090), ha mantenido una tendencia estable a la baja (-7,8%) con un TMR de 12,1 días.

Tabla 8. Avisos de aplicación MTC de Rivamadrid por categoría.

Categoría	Nº Avisos	Año Anterior	% Crec	% Cumpl 10d	% Incumpl 10d	TMR	Nota Satisf
<b>Jardinería y Mantenimiento</b>	<b>1.617</b>	<b>1.944</b>	<b>-16,8 %</b>	<b>79,7 %</b>	<b>20,1 %</b>	<b>7,9</b>	<b>3,74</b>
<b>Mantenimiento de mobiliario en zonas verdes y fuentes ornamentales</b>	<b>240</b>	<b>300</b>	<b>-20,0 %</b>	<b>85,4 %</b>	<b>14,6 %</b>	<b>6,2</b>	<b>4,25</b>
Fuente ornamental	28	28	0,0 %	64,3 %	35,7 %	10,7	2,67
Mantenimiento mobiliario en zonas verdes	132	148	-10,8 %	81,8 %	18,2 %	7,2	4,39
Papelera Mantenimiento	80	118	-32,2 %	98,8 %	1,3 %	3,2	4,40
<b>Parques, jardines y zonas de ocio</b>	<b>1.377</b>	<b>1.644</b>	<b>-16,2 %</b>	<b>78,6 %</b>	<b>21,1 %</b>	<b>8,2</b>	<b>3,65</b>
Árbol seco / caído	93	155	-40,0 %	76,3 %	23,7 %	9,4	3,67
Desbroce	266	351	-24,2 %	69,2 %	30,8 %	10,1	3,44
Excretas caninas	51	38	34,2 %	90,2 %	9,8 %	6,4	2,86
Limpieza en zonas verdes	215	220	-2,3 %	81,9 %	17,7 %	6,6	3,23
Plagas vegetales	116	83	39,8 %	83,6 %	16,4 %	7,1	3,73
Poda	352	381	-7,6 %	71,0 %	28,1 %	11,1	3,56
Riego / Fuga de agua	284	416	-31,7 %	91,2 %	8,8 %	4,4	4,39
<b>Residuos, Limpieza y Taller</b>	<b>1.807</b>	<b>2.202</b>	<b>-17,9 %</b>	<b>82,8 %</b>	<b>13,6 %</b>	<b>11,7</b>	<b>3,42</b>
<b>Limpieza en Edificios públicos y pintadas</b>	<b>117</b>	<b>122</b>	<b>-4,1 %</b>	<b>94,9 %</b>	<b>5,1 %</b>	<b>3,7</b>	<b>3,81</b>
Colegios	1			100,0 %		4,7	
Edificios municipales	5	4	25,0 %	100,0 %		2,6	3,00
Pintadas / Grafiti	102	105	-2,9 %	94,1 %	5,9 %	3,8	3,74
Pistas exteriores municipales	8	6	33,3 %	100,0 %		3,6	4,33
Polideportivos municipales	1			100,0 %		0,2	5,00
<b>Residuos y limpieza en espacios públicos</b>	<b>1.690</b>	<b>2.069</b>	<b>-18,3 %</b>	<b>82,0 %</b>	<b>14,2 %</b>	<b>12,3</b>	<b>3,39</b>
Cubo / Contenedor	394	527	-25,2 %	81,0 %	16,8 %	9,0	3,70
Limpieza en calzadas y aceras	1.090	1.182	-7,8 %	82,8 %	13,6 %	12,2	3,32
Limpieza en mobiliario urbano	25	23	8,7 %	80,0 %	12,0 %	24,5	3,25
Papelera Vaciado	110	225	-51,1 %	91,8 %	8,2 %	4,7	3,84
Vallado solares municipales	6	5	20,0 %	16,7 %	83,3 %	23,2	1,00
Vertidos	65	104	-37,5 %	63,1 %	13,8 %	41,5	2,25
<b>Total</b>	<b>3.424</b>	<b>4.146</b>	<b>-17,4 %</b>	<b>81,3 %</b>	<b>16,7 %</b>	<b>9,9</b>	<b>3,57</b>

Año ● 2024 ● 2025

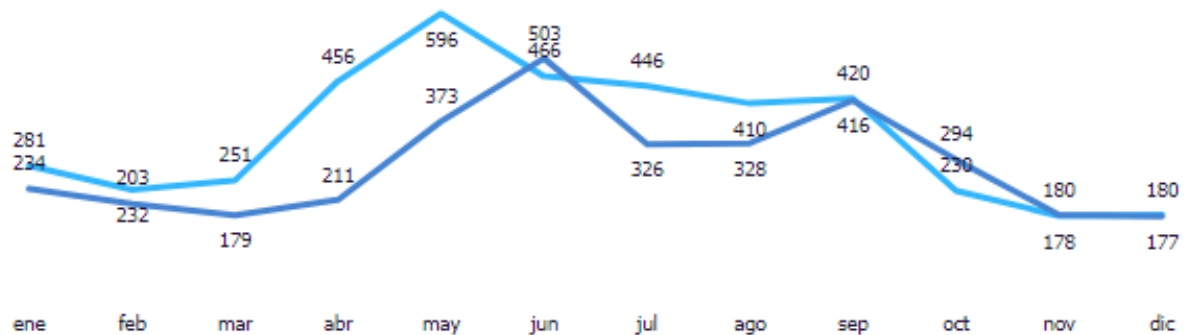


Ilustración 4. Avisos de la aplicación MTC por mes y año.

Como resultado del seguimiento continuo y la consolidación de un modelo de gestión más eficiente y preventivo, el grupo de interés Ciudadanía reafirma su papel prioritario para Rivamadrid. Los datos de 2025 reflejan una clara mejora en la percepción y la respuesta operativa, y constituyen una base sólida para realizar un análisis más efectivo que nos permita orientar las estrategias futuras hacia las nuevas demandas vecinales.

## 5. DIMENSIONES EN RIVAMADRID: AMBIENTAL, SOCIAL Y ECONÓMICA

### 5.1. 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.

#### 5.1.1. 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 2024 se gestionaron un total de 40.064,65 toneladas de residuos (más información detallada en la Memoria de Sostenibilidad y EINF 2024 en la web de Rivamadrid a p a r t a d o " T r . E m l a s i g u i e n t e n c i a " ) tabla podemos observar el total de toneladas gestionadas en 2025 por tipo de residuo.

Tabla 9. Residuos peligrosos y no peligrosos gestionados por Rivamadrid en 2025.

Tipo de residuo	Descripción	Procedencia	Contenedores		Peso (Tn)
			Unidades	Volumen (m3)	
<b>Orgánica</b>	Residuos domésticos y asimilables	Hogares, pequeño comercio y restauración	203 de carga lateral de 1800 litros	363,6	743,36
<b>Orgánica (Compostaje)</b>	Compostaje doméstico	Hogares	505 composteras domiciliarias de 320 litros	161	98
	Compostaje Comunitario	Hogares	10 áreas compostaje comunitario 3 m3	30	20
<b>Resto</b>	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	2.522,62
	Residuos domésticos y comerciales	Hogares y municipio	372 de carga lateral de 3200 litros, 10 de 2400 litros, 112 de 3000 litros	1.238,4 26,4 348 Tot. 1.612,8	20.556,70
<b>Envases Ligeros</b>	Envases de plástico, latas y briks	Hogares	244 de carga lateral de 3200 litros, 5 de 2400 litros, 67 de 3000 litros.	793,6 14,4 201 Tot. 1.009	2.486,94
<b>Papel y cartón</b>	Papel y cartón	Exterior contenedores, puerta puerta	1 compactador estático de 20 m <sup>3</sup>	20	163,16
	Papel y cartón	Hogares y polígono industrial	244 de carga lateral de 3.200 litros, 76 de 3000 litros, 62 iglús de 3.000 litros	819,2 225 186 Tot. 1.230,2	2.101,94
	Papel y cartón	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	118,47
	Papel y cartón	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	57,46

<b>Vidrio</b>	Envases de vidrio	Hogares y restauración	346 iglús de 3 m <sup>3</sup>	1.038	1.318,65
<b>Restos vegetales</b>	Residuos de jardinería	Parques y jardines	3 de 30 m <sup>3</sup> , 115 de carga trasera de 800 litros	90 92 Tot. 182	1.295,76
	Podas, siegas, desbroces, etc.	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	514,40
	Podas, siegas, desbroces, etc.	Punto Limpio C/ Fundación	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	582,02
<b>Voluminosos</b>	Muebles y enseres	Hogares	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	185,06
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/ Fundación	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	298,68
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	121,64
<b>Colchones</b>	Colchones	Punto Limpio C/ Fundación	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	148,62
	Colchones	Punto Limpio C/ Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	71,10
<b>Maderas</b>	Muebles y enseres	Hogares	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	272,70
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/ Fundación	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	1.230,82
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	493,82
<b>Plásticos no envases</b>	Plásticos	Punto Limpio C/ Fundación	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	150,56
	Plásticos	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	62,58
<b>Metales</b>	Chatarra	Hogares	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	11,90
	Chatarra	Punto Limpio C/ Fundación	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	59,04
	Chatarra	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	22,22
<b>Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEEs)</b>	TV, frigoríficos, etc.	Punto Limpio C/ Fundación	3 de 30 m <sup>3</sup> + 5 de 1 m <sup>3</sup>	90 + 5 Tot 95	145,42
	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	48,78
<b>Residuos de construcción</b>	Escombros	Punto Limpio C/ Fundación	1 de 15 m <sup>3</sup>	15	1.755,16

<b>y demolición (RCDs)</b>	Escombros	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 15 m <sup>3</sup>	15	572,02
	Escombros	Mantenimiento Urbano	1 de 20 m <sup>3</sup>	20	972,10 (RCD Ayto)
<b>Aceite usado de cocina</b>	Aceite cocina	Hogares	60 de carga trasera de 360 litros	21,6	50,70 m <sup>3</sup>
	Aceite cocina	Punto Limpio C/ Fundición	1 de carga trasera de 360 litros	0,36	9,50 m <sup>3</sup>
	Aceite cocina	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de carga trasera de 360 litros	0,36	4,70 m <sup>3</sup>
<b>Textil y calzado</b>	Ropa y calzado	Zonas públicas	163		430,97
	Ropa y calzado	Punto Limpio C/ Fundición	4		25,96
	Ropa y calzado	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1		5,73
<b>Limpieza viaria</b>	Residuos recogidos por barredoras	Municipio	1 de 30 m <sup>3</sup>	30	1.471,60
<b>Pilas</b>	Pilas	Municipio			0,19
	Pilas	Punto Limpio C/ Fundición			5,77
	Pilas	Punto Limpio C/Severo Ochoa			2,35
<b>Cápsulas café</b>	Cápsulas café	Punto Limpio C/ Fundición			5,64
	Cápsulas café	Punto Limpio C/Severo Ochoa			0,81
<b>Neumáticos</b>	Neumáticos	Municipio			3,30
<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	46,38
	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	13,55
	Pinturas, aceite motor, baterías, etc.	Sede	41		63,67
<b>TOTAL</b>					<b>41.342,38</b>

En la parte de residuos no peligrosos vemos un incremento en la recogida de materia orgánica de un 13,8% resultado de la adhesión de más vecinos a la recogida de esta fracción. También hemos experimentado un incremento del 16% en voluminosos, un 17,7% en maderas, un 12,8% en metales y un 7,3% en colchones como resultado del incremento del servicio de recogida de muebles y enseres que realiza Rivamadrid de forma gratuita. Los escombros o RCDs también han incrementado un 16,1% sobre todo en la parte de las obras del ayuntamiento. El textil también ha incrementado en un 8,2% y las cápsulas de café han disminuido un 10,3%. Los neumáticos han descendido un 57,6% sin ninguna explicación objetiva al respecto.

### **Residuos de oficina:**

En 2025 se ha gastado un total de 99.113 hojas de papel de impresora DIN-A 4 frente a 2024 que se gastó un total de 151.423 hojas de papel de impresora DIN-A 4.

En cuanto a tinta de impresora, en 2025 se ha gastado un total de 21 tóneres frente a 31 tóneres gastados en 2024.

### **Otros residuos:**

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

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.

### **Compostaje:**

Desde Rivamadrid se gestiona el programa de compostaje domiciliario y programa de compostaje comunitario municipal.

En el caso del compostaje domiciliario, el municipio cuenta actualmente con 495 composteras activas. Para garantizar el correcto funcionamiento del sistema, se ofrece un servicio de asistencia técnica especializada que acompaña y asesora a la ciudadanía durante todo el proceso.

Durante el año 2025, este proyecto ha permitido gestionar un total de 98 toneladas de biorresiduos, incluyendo el material estructurante facilitado a la ciudadanía en el Punto Limpio de Severo Ochoa, lo que refleja una continuidad del programa en relación con los resultados obtenidos en años anteriores.

El proyecto de compostaje comunitario se gestiona desde Rivamadrid, incluyéndose el seguimiento y control de las 10 áreas de compostaje operativas con un equipo de maestros compostadores de ASPADIR (Asociación de Padres y Amigos de Personas con Discapacidad en Rivas) contratados anualmente por la empresa municipal.

Respecto al año 2024, el proyecto tuvo un ligero descenso, de realizar 16 vaciados de módulos de compostaje a 14, lo que supuso un descenso del 20 % del compost generado.

En términos de biorresiduos gestionados, hemos pasado de gestionar 25 Tn de biorresiduos a 20 Tn de biorresiduos gestionados en 2025, debido a un descenso de participación en algunas de las áreas de compostaje comunitario que forman parte del proyecto.

## 5.1.2. 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 personas trabajadoras y usuarias 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 que se siguen llevando a cabo en 2025 han sido:

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

### 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 2024 y 2025 han sido:

Tabla 10. Consumos de combustibles en Rivamadrid 2024 y 2025.

Consumo de combustibles	Litros 2024	Litros 2025
Gasolina	46.783,05	50.153,36
Gasoil	426.068,02	428.441
<b>Combustible total gasolina+gasoil (l)</b>	<b>472.851,07</b>	<b>478.594,36</b>
Gas natural (kwh)	222.969,00	307.360
Total combustible fósil (no renovable)	695.820,07	785.954,36

### 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 2024 y 2025 sumaron un total de:

Tabla 11. Consumo eléctrico en Rivamadrid 2024 y 2025.

Consumo Eléctrico	Kwh 2024	Kwh 2025
Consumo electricidad externa	<b>240.673</b>	<b>323.200</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 2024 (40.064,65 t) y 2025 (41.342,38 t).

Tabla 12. Ratios de intensidad energética en Rivamadrid 2024 y 2025.

Ratios de intensidad energética internos	2024	2025
Consumo combustible fósil (no renovable) /T residuos gestionados	17,37Kwh/T	19,01Kwh/T
Consumo eléctrico /T residuos gestionados	6,07Kwh/T	7,81 Kwh/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 eléctrica pretende reducir los requerimientos energéticos de la organización en cuanto a consumo de combustible fósil no renovable. Se describe con más detalle en el apartado de dimensión económica.

### 5.1.3. 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 2025 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 de "El ArquePlineal" 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 13. Origen de extracción de agua en Rivamadrid 2024 y 2025.

Origen de extracción del agua (m <sup>3</sup> )	2024	2025
Suministro de agua municipal (agua potable )	2.493,00 m3	1.381 m3
Agua de captación para baldeo (agua no potable)	1.935 m3	6.300 m3
Agua de captación para hidrolimpiadora, lava contenedores y barredoras (agua no potable)	1.134,96 m3	1.038,96 m3
<b>Total</b>	<b>4.428 m3</b>	<b>8.719,96 m3</b>

## 5.1.4. BIODIVERSIDAD

Rivamadrid identifica, en el marco de su evaluación de aspectos ambientales, la posible afección que el desarrollo de sus actividades —principalmente la recogida de residuos, la jardinería, el mantenimiento y la limpieza urbana— pudiera generar sobre la biodiversidad.

Las instalaciones, espacios y localizaciones en las que Rivamadrid desarrolla su actividad no afectan a especies incluidas en la Lista Roja de la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) ni en otros listados de protección de ámbito nacional o internacional. Asimismo, ninguna de sus actividades o centros se ubica en áreas protegidas, ni se han identificado impactos significativos sobre la biodiversidad derivados de su actividad.

Si bien la evaluación de impactos realizada no evidencia afecciones relevantes a la biodiversidad, Rivamadrid mantiene un firme compromiso con su protección y mejora. En este sentido, la entidad prevé continuar desarrollando en 2025 y 2026 diversas actuaciones específicas relacionadas con la biodiversidad, cuya efectividad ha sido contrastada, entre las que destacan:

- Colaboración en la preservación y el fomento de la biodiversidad urbana, mediante la plantación de arbolado, arbustos y el desarrollo de proyectos de infraestructura verde en el entorno urbano, que contribuyen de manera directa al equilibrio de los ecosistemas y a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía. La selección de especies se realiza buscando un equilibrio entre criterios estéticos y los beneficios ecosistémicos, tales como la atracción de polinizadores, la creación de nichos para fauna auxiliar que favorecen el control biológico de plagas y la generación de recursos tróficos para especies de fauna de interés.
- Sensibilización y formación del personal en materia de protección de la biodiversidad, fomentando una gestión ambiental sostenible en el desempeño de sus funciones.
- Aplicación de estrategias de lucha integrada contra plagas y control de la expansión de especies invasoras en parques y jardines municipales.
- Creación y mantenimiento de bosques urbanos, como herramienta para la mejora de la biodiversidad, la adaptación al cambio climático y el incremento de los servicios ecosistémicos en el entorno urbano.

### Bosque urbano

La regla de Santamour (FEMP, 2019) establece que, en el bosque urbano de un municipio, ninguna especie debe superar el 10 % de frecuencia, ningún género el 20% y ninguna familia el 30% del total del arbolado. Para comprobar y realizar el seguimiento del cumplimiento de esta regla, se utiliza el inventario del arbolado municipal.

Actualmente, en Rivas se cumple tanto la regla de diversificación por género como por familia. En el caso de la diversificación por especie, el cumplimiento alcanza el 99,80%, ya que solo 1 de las 259 especies de arbolado inventariadas en el municipio supera el umbral del 10%. Se trata de *Platanus hispanica*, que representa el 12,38% del total del arbolado urbano inventariado. Con el objetivo de corregir esta desviación, esta especie no se incluye entre las plantaciones de reposición, favoreciendo así una mayor representación porcentual de otras especies.

En relación con la plantación de arbolado realizada en 2025, se han plantado un total de 415 ejemplares de arbolado urbano, tanto en alineaciones viarias como en zonas verdes.

A estas actuaciones se suman los 10.254 ejemplares de arbustos plantados a lo largo de 2025, distribuidos en distintas zonas del municipio. Estos arbustos pertenecen a un total de 217 especies diferentes, en línea con los criterios de diversificación necesarios para favorecer la biodiversidad.

### Bosque Scania

2024 fue el último año de vigencia del convenio suscrito entre el Ayuntamiento y la empresa Scania, iniciado en 2014. Desde el comienzo de esta colaboración, se han reforestado más de 81,39 hectáreas de terreno degradado, aunque con un alto valor ecológico al situarse dentro del Parque Regional del Sureste, en el entorno fluvial de los ríos Jarama y Manzanares.

La actuación de reforestación ha consistido en la creación de un bosque mixto compuesto por pino carrasco, encina, coscoja, higuera, olivo y almendro. Todas las especies empleadas han sido propuestas y validadas por el Parque Regional del Sureste, en consonancia con los valores ambientales del espacio protegido.

A partir de este momento, el principal reto de Rivamadrid es garantizar, mediante buenas prácticas de conservación, el correcto desarrollo de la plantación, con el objetivo de que en los próximos años se consolide un bosque mediterráneo que favorezca la proliferación de distintas especies de flora y fauna en el entorno fluvial donde confluyen los ríos Jarama y Manzanares.

Para ello, se contrata anualmente una brigada de jardinería encargada de asegurar los riegos estivales necesarios durante los primeros años de la plantación, hasta que el sistema radicular de las especies esté lo suficientemente desarrollado para garantizar su supervivencia en condiciones naturales.

## Refugios de Biodiversidad

El proyecto de Alcorques Vivos e Islas de Biodiversidad se inició en 2021 mediante un proyecto piloto, con los siguientes objetivos:

- Combatir plagas mediante lucha biológica, favoreciendo el desarrollo de pequeños ecosistemas que promuevan la presencia de fauna auxiliar.
- Aumentar la permeabilidad del suelo urbano, incrementando su capacidad de retención de agua y reduciendo las escorrentías.
- Incrementar la biodiversidad de las infraestructuras verdes del municipio, potenciando la presencia de flora, fauna auxiliar y polinizadores.
- Evitar la conversión de los alcorques en espacios degradados (alcorques-cenicero) mediante procesos participativos con vecinos y vecinas, incorporando valor añadido a estos espacios urbanos.
- Incrementar la superficie fotosintética, contribuyendo a la mitigación del cambio climático.
- Mejorar el aspecto ornamental del viario urbano.

El proyecto consiste en la siembra de alcorques con diferentes mezclas de semillas, generando microhábitats que favorecen la proliferación de insectos beneficiosos. Esta actuación contribuye a la reducción de las plagas más habituales que afectan al arbolado urbano, evitando el uso de pesticidas y productos químicos nocivos para el medioambiente.

Tras comprobar los resultados positivos obtenidos a través de los indicadores de seguimiento, se decidió ampliar el alcance del proyecto mediante la creación de islas o refugios de biodiversidad en el interior de parques y zonas verdes. Estas islas consisten en superficies de entre 50 y 150 m<sup>2</sup>, sembradas con mezclas de semillas florales, con los mismos objetivos de mejora de la biodiversidad y control biológico de plagas.

Durante 2025, se han sembrado y mantenido un total de 725 m<sup>2</sup> de islas de biodiversidad, distribuidas en 13 espacios, así como 386 alcorques vivos en 7 calles del municipio.

## Renatura Rivas

El servicio de Jardinería de Rivamadrid ha colaborado estrechamente con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid en el desarrollo del proyecto Renatura Rivas, que ha obtenido financiación en la Convocatoria de ayudas de la Fundación Biodiversidad, en régimen de concurrencia competitiva. Esta convocatoria está destinada a proyectos que contribuyen a la renaturalización urbana, con el objetivo de incrementar la biodiversidad y su conservación en entornos urbanos, así como mejorar la resiliencia de las ciudades frente al cambio climático, su habitabilidad y la calidad de vida de la ciudadanía, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

Renatura Rivas es uno de los 19 proyectos seleccionados en toda España en esta convocatoria, lo que pone de manifiesto su calidad técnica y su alineación con las prioridades ambientales y climáticas a nivel estatal. El proyecto tiene como objetivo el reverdecimiento y el fomento de la biodiversidad en zonas socialmente estratégicas del Barrio Oeste de Rivas Vaciamadrid, mediante el incremento y la diversificación de la infraestructura verde y la mejora de la infraestructura azul, favoreciendo la conexión ecológica entre los nuevos espacios renaturalizados.

Las actuaciones previstas incluyen la naturalización de espacios de alto valor ambiental y social, como los accesos a tres centros educativos del municipio, el ámbito de El Olivar de la Partija —donde se localiza la única charca con función ecológica del municipio— y otros espacios de interés social que serán revegetados e incorporarán elementos destinados a favorecer la biodiversidad, la conectividad ecológica del conjunto y la resiliencia climática de la zona.

Rivamadrid ha participado activamente en la coordinación del equipo multidisciplinar encargado del diseño y desarrollo del proyecto y, una vez ejecutadas las actuaciones, asumirá el mantenimiento de los espacios renaturalizados, aplicando criterios técnicos específicos que garanticen la obtención y conservación de los beneficios ecosistémicos asociados, en línea con los objetivos de la convocatoria.

### Proyecto Equidad Verde

A partir del levantamiento de un inventario digital completo de la infraestructura verde de Rivas, se ha desarrollado el proyecto Equidad Verde. Este proyecto consiste en la cuantificación de los servicios ecosistémicos asociados a la infraestructura verde del municipio, así como en la evaluación de la accesibilidad de dichos servicios para el conjunto de la ciudadanía, mediante el cálculo del Índice de Equidad Verde.

El estudio incluye un análisis exhaustivo de aspectos clave como la biodiversidad, la conectividad ecológica y la resiliencia urbana ante los escenarios futuros derivados del cambio climático.

Equidad Verde se configura como una herramienta estratégica de planificación, que permite orientar el desarrollo y la mejora de las zonas verdes del municipio. Sus resultados sirven de base para la definición de la estrategia futura en materia de infraestructura verde, en coherencia con la Agenda Urbana Rivas 2030, a través de la elaboración del Plan Estratégico de Infraestructura Verde de Rivas.

A partir de este punto, el principal reto de Rivamadrid es mantener el estudio actualizado y elaborar informes periódicos que reflejen la evolución de los distintos indicadores definidos. Estos informes constituirán una base técnica fundamental para la definición de las líneas estratégicas de los próximos años en materia de desarrollo, gestión y conservación de la infraestructura verde del municipio.

Rivas.

## 5.1.5. 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 2024 ni 2025 Rivamadrid 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 2024 y 2025 son las indicadas en la siguiente tabla:

Tabla 14. Alcance 1 en Rivamadrid 2024 y 2025.

Alcance 1 (tCO <sub>2</sub> e) 2024				
	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e)	Combustión en fuentes fijas	Combustión en fuentes móviles	Fugas de HFC
Sede cantones y	91,46	91,46	0	-
Limpieza, jardinería, mantenimiento y residuos	0,276	0	0,276	-
<b>TOTAL</b>	<b>91,736</b>	91,46	0,276	-
Alcance 1 (tCO <sub>2</sub> e) 2025				
	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e)	Combustión en fuentes fijas	Combustión en fuentes móviles	Fugas de HFC
Sede cantones y	23,92	23,92	0	-
Limpieza, jardinería, mantenimiento y residuos	1.203,74	0	1.203,74	-
<b>TOTAL</b>	<b>1.227,66</b>	23,92	1.203,74	-

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 2024: **0,029 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 2024 y 2025 son las indicadas en la siguiente tabla:

Tabla 15. Alcance 2 en Rivamadrid 2024 y 2025.

Alcance 2 (tCO <sub>2</sub> e) 2024		Alcance 2 (tCO <sub>2</sub> e) 2025	
	TOTAL (tCO <sub>2</sub> e) 2024		TOTAL (tCO <sub>2</sub> e) 2025
Sede cantones y	91,46		23,92
<b>TOTAL</b>	<b>91,46</b>		<b>23,92</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 2025: **0,057 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 2025 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 16. Total de emisiones de CO<sub>2</sub> en Rivamadrid 2024 y 2025.

Alcance de las Emisiones GEI	Emisiones GEI (tCO <sub>2e</sub> ) 2024	Emisiones por residuos gestionados (KgCO <sub>2e</sub> /t) 2024	Emisiones GEI (tCO <sub>2e</sub> ) 2025	Emisiones por residuos gestionados (KgCO <sub>2e</sub> /t) 2025
<b>Alcance 1</b>	1370	34,78	1.227,66	29,69
<b>Alcance 2</b>	79,715	2,02	23,92	0,58
<b>Alcance 3</b>	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos
<b>TOTAL</b>	<b>1449,715</b>	<b>36,76</b>	<b>1251,58</b>	<b>30,27</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 2024 ni en 2025 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 2024 ni 2025 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.

Algunas medidas llevadas a cabo durante el año 2025 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.

## **5.1.6. EFLUENTES Y RESIDUOS**

Rivamadrid solo realiza vertido de sus efluentes a la red de saneamiento Municipal de Rivas Vaciamadrid, 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 el personal laboral 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 17. Toneladas de residuos gestionados no peligrosos en Rivamadrid 2024 y 2025.

Descripción producto	Toneladas 2024	Toneladas 2025
Resto	23.065,60	23.079,32
Materia orgánica (Incluido Compostaje)	778,3	861,36
Envases ligeros	2.427,90	2.486,94
Papel cartón	2.456,01	2.441,02
Vidrio	1.395,30	1.318,65
Restos vegetales	2.257,82	2.392,18
Voluminosos	522,00	605,38
Colchones	204,80	219,72
Madera	1.696,21	1.997,24
Plásticos no envases	198,28	213,14
Metales	82,56	93,16
Escombro	2.841,89	3.299,28
Aceite usado de cocina	64,50	64,90
Textil y calzado	427,58	462,66
Limpieza viaria	1.351,88	1.471,60
Cápsulas de café	7,19	6,45
Neumáticos	7,78	3,30
<b>TOTAL</b>	<b>39.785,60</b>	<b>41.016,29</b>

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 2025 se ha gastado un total de 99.113 hojas de papel de impresora DIN-A 4 frente a 2024 que se gastó un total de 151.423 hojas de papel de impresora DIN-A 4.

En cuanto a tinta de impresora, en 2025 se ha gastado un total de 21 tóneres frente a 31 tóneres gastados en 2024, 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 2025 se muestran en las siguientes tablas (Sede, Punto Limpio Fundición y Punto Limpio Severo Ochoa):

*Tabla 18. Toneladas de residuos peligrosos gestionados en la Sede Rivamadrid en 2025.*

<b>Residuos Peligrosos para Eliminación y reciclado</b>		
<b>LER</b>	<b>RESIDUO</b>	<b>PESO (Toneladas)</b>
15 02 02	Absorbentes contaminados	0,782
13 02 08	Aceite usado	2,24
08 01 19	Agua con pinturas	0,440
16 05 04	Aerosoles – gases en recipientes a presión	0,033
16 01 14	Anticongelantes contaminados	0,326
15 01 10	Envases vacíos de plástico contaminados	1,399
15 01 10	Envases vacíos metálicos contaminados	0,142
16 01 07	Filtros de aceite	0,179
16 05 06	Residuos de laboratorio	0,535
13 05 02	Lodos con hidrocarburos	10,260
20 03 04	Lodos fosa séptica	46,52
15 01 05*	Extintores	0,690
16 05 04	Envases de gases a presión	0,120
20 01 33*	Pilas	0,185
<b>TOTAL DE RESIDUOS PELIGROSOS GESTIONADOS</b>		<b>63,85</b>

Tabla 19. Toneladas de residuos peligrosos gestionados en los Puntos Limpios Fundición y Severo Ochoa 2025.

<b>PUNTO LIMPIO FUNDICIÓN</b>		
<b>CÓDIGO LER</b>	<b>RESIDUO</b>	<b>PESO (Toneladas)</b>
08 01 19*	Lodos de pintura y barniz	23,52
09 01 08	Radiografías	0,41
13 02 08*	Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	6,72
15 01 10*	Envases de plástico contaminados	3,07
15 01 10*	Envases metálicos contaminados	0,65
15 02 02*	Absorbentes, trapos y materiales de filtración	0,31
16 01 07*	Filtros de aceite	0,32
16 01 14*	Anticongelante	0,02
16 05 04*	Aerosoles	0,49
16 05 06*	Reactivos de laboratorio	1,32
16 06 01*	Baterías de plomo	8,29
20 01 19*	Fitosanitarios y biocidas	0,30
20 01 21*31*	Fluorescentes (A5)	1,44
20 01 23*11*	Aparatos de frío (A1)	24,78
20 01 33*	Pilas (botón y alcalinas)	5,77
20 01 36*32	RAEEs (A4)	50,01
20 01 35*21*	TVs y monitores (A3)	26,76
20 01 35*41*	Grandes electrodomésticos (A2)	42,42
18 01 03	Biosanitarios	0,01
20 01 21*	Termómetros	0,01
08 03 18	Tóner y cartuchos de tinta	0,96
<b>TOTAL FUNDICIÓN</b>		<b>197,57</b>

<b>PUNTO LIMPIO SEVERO OCHOA</b>		
<b>CÓDIGO LER</b>	<b>RESIDUO</b>	<b>PESO (Toneladas)</b>
<b>08 01 19*</b>	Lodos de pintura y barniz	6,81
<b>13 02 08*</b>	Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	1,92
<b>15 01 10*</b>	Envases de plástico contaminados	1,44
<b>15 01 10*</b>	Envases metálicos contaminados	0,33
<b>15 02 02*</b>	Absorbentes, trapos y materiales de filtración	0,10
<b>16 01 07*</b>	Filtros de aceite	0,07
<b>16 05 04*</b>	Aerosoles	0,23
<b>16 05 06*</b>	Cloro	0,45
<b>16 05 06*</b>	Residuos de laboratorio	0,17
<b>07 01 04</b>	Disolventes	0,04
<b>16 06 01*</b>	Baterías de plomo	1,38
<b>20 01 19*</b>	Fitosanitarios y biocidas	0,16
<b>20 01 21*31*</b>	Fluorescentes (A5)	0,42
<b>20 01 23*11*</b>	Aparatos de frío (A1)	8,28
<b>20 01 33*</b>	Pilas (botón y alcalinas)	2,35
<b>20 01 36*32</b>	RAEEs (A4)	19,01
<b>20 01 35*21*</b>	TVs y monitores (A3)	8,05
<b>20 01 35*41*</b>	Grandes electrodomésticos (A2)	13,01
<b>08 03 18</b>	Tóner y cartuchos de impresora	0,28
<b>09 01 08</b>	Radiografías	0,16
<b>18 01 03</b>	Biosanitarios clase III	0,001
<b>TOTAL SEVERO</b>		<b>64,67</b>

### **Derrames significativos**

No se ha producido ningún derrame significativo ni en 2024 ni en 2025. 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 la plantilla.

### **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 peligroso.

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 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

## 5.2. DIMENSIÓN SOCIAL

### 5.2.1. EMPLEO



El enfoque ético de Rivamadrid está siempre presente en la política de gestión, siendo pieza clave en ello la gestión de la plantilla de Rivamadrid, tanto en lo que se refiere 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, 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.

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 el personal laboral**, 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 LGTBI, 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 18 del Convenio Colectivo. Los traslados y las permutas de turnos quedan definidos en los artículos 17 y 19 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 concretamente en "Remuneración por años". También se puede observar en la Tabla 40.

### Contrataciones de empleados y rotación de personal

En tablas posteriores se muestran los datos relativos a nuevas contrataciones, rotación de personal, y finalizaciones de contrato temporales durante 2025 informado en hombres y mujeres.

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, pero también a salidas por jubilaciones, despidos o agotamiento de IT. 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 lo que respecta a primeras incorporaciones en la empresa (79), se reparte en un 60,76% de hombres y un 39,24 % de mujeres. El rango de edad con mayor porcentaje es entre 31 y 50 años, suponiendo algo más de la mitad del total, seguido de menores de 30, que suponen casi una cuarta parte de las primeras contrataciones.

Dentro del total de contratos realizados (519), el mayor volumen se produce en mujeres en la categoría limpiador/a, donde se concentra alrededor del 44% del total, especialmente en los rangos de edad de población más sénior.

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). Estas circunstancias encuentran explicación en razones de tipo formativas y de mercado de trabajo, en las que, en ciertas ocupaciones, resulta imposible encontrar candidaturas del sexo menos representado.

Respecto a la parcialidad, es mayormente femenina por su mayor presencia en la categoría limpiador/a, con un importante volumen de jornadas de 5-6 horas.

Una circunstancia que afecta a la capacidad económica de los/as trabajadores/as de Rivamadrid, radica en la rigidez del sistema de promoción y carrera profesional contemplado en el vigente Plan Director, que concibe la adscripción de las personas trabajadoras en espacios verticales según los Servicios de la Empresa, imposibilitando los traslados si no es por antigüedad o la promoción en la carreta vertical por silos. Este desafío de la organización está siendo en la actualidad debatido con la RLPT para llegar a un nuevo Plan Director, según marca el Convenio, que evolucione la estructura organizativa y favorezca el desarrollo profesional de la plantillas de Rivamadrid en base a mérito y capacidad para ocupaciones de mayor responsabilidad y, consecuentemente, mejorar la igualdad de oportunidades, retribución al personal laboral de niveles inferiores de otros servicios y la eficacia operativa en lo competencial. Actualmente la Empresa se encuentra en fase de revisión de dicho Plan Director, de manera que se permita una mayor comunicación y capacidad de desplazamiento entre los Servicios y con ello, mayores posibilidades de promoción para los/as trabajadores/as.

Desde el punto de vista de la remuneración percibida por la plantilla de Rivamadrid, no se aprecia la existencia de brecha entre hombres y mujeres a igualdad de puesto por motivos de género, sin perjuicio de que las diferencias apreciadas, obedezcan a otro tipo de razones como se detallará más adelante.

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

### Salario base y remuneración entre hombres y mujeres

Tabla 20. Salario base y remuneración entre hombres y mujeres 2024 y 2025.

#### 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).	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
	74.939	78.653	74.460	79.304

## Sistema retributivo Rivamadrid:

El sistema retributivo en Rivamadrid es el establecido en Convenio Colectivo y tabla salarial anual, viniendo determinado en función de la categoría en dicha tabla. Teniendo en cuenta que en ningún caso influye el género de las personas, éstas son sus características:

- Un concepto retributivo que tiene gran impacto es el de antigüedad (antigüedad y premio de vinculación), dado que dicho importe corresponderá a una cuantía fija por categoría con impacto en pagas extras y en el concepto prima de asistencia. Este concepto se determina de manera igualitaria para todos/as los/as trabajadores/as de la empresa.
- Hay determinados conceptos retributivos variables (horas extras, horas complementarias, plus nocturnidad, plus festivos, plus sábado/domingos, plus jornada especial, 25 diciembre y 1 de enero, superior categoría, plus desbroce, plus disponibilidad y plus responsabilidad, teletrabajo, plus tóxico en altura, ayudas sociales, premio de jubilación, natalidad o matrimonio), que impactan en la cuantía retributiva de las personas trabajadoras, con independencia de su género, pues su percepción dependerá de la voluntariedad de realizar ese tipo de trabajos o de encontrarse en la situación personal que da derecho a dicha percepción.
- Otro grupo de actuaciones con incidencia en la retribución de los/as trabajadores/as sería permisos no retribuidos, descuento de prima de asistencia. Estos descuentos de nómina se practicarán cuando se den los supuestos convencionalmente contemplados.

## Brecha salarial

Por lo anteriormente indicado, 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 "Remuneración salarial" en el que se describe por año observar la brecha salarial por categorías y género, mostrando únicamente las que tienen representación de ambos géneros y cuya muestra no hace posible la identificación del individuo.

*Tabla 21. Brecha salarial por categorías y género (mostrando únicamente las que tienen representación de ambos géneros y cuya muestra no hace posible la identificación del individuo)*

Categoría	Varón	Mujer
	Devengos	Devengos
TÉCNICO/A GRADO	45.397	47.856
TÉCNICO/A AYUDANTE	37.351	38.967
ENCARGADO/A	42.632	38.228
CONDUCTOR/A 1ª	39.539	40.446
OFICIAL/A GRUPO_5	35.114	34.911
ADMINISTRATIVO/A	33.899	32.771
JARDINERO/A	29.409	28.963
CONDUCTOR/A 2ª	30.767	30.345
AUXILIAR JARDINERO/A	27.130	27.691,92 €
PEÓN/A	27.897	26.703
LIMPIADOR/A	24.390	25.520

Tabla 22. Salarios según tramos de edad y género

Tramo Edad	Varón	Mujer
	Devengos	Devengos
Menor de 30	29.097	26.992
Entre 31 y 50	31.286	30.013
Mayor de 50	32.675	28.526

Tabla 23. Salario medio por género

Género	Devengos
Varón	31.835
Mujer	29.034

Tabla 24. Nuevas contrataciones en Rivamadrid 2025 (empleados/as que se contrata por primera vez).

Tramo Edad	Categoría	Nº		%	
		Varón	Mujer	Varón	Mujer
<b>Menor de 30</b>		<b>12</b>	<b>7</b>	<b>15,19%</b>	<b>8,86%</b>
	AUXILIAR JARDINERO/A	3	6	3,80%	7,59%
	CONDUCTOR/A 1ª	1		1,27%	0,00%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	1		1,27%	0,00%
	LIMPIADOR/A	1		1,27%	0,00%
	OFICIAL/A 2ª	1		1,27%	0,00%
	PEÓN/A	5	1	6,33%	1,27%
<b>Entre 31 y 50</b>		<b>26</b>	<b>18</b>	<b>32,91%</b>	<b>22,78%</b>
	ADMINISTRATIVO/A		1	0,00%	1,27%
	AUXILIAR JARDINERO/A	9	4	11,39%	5,06%
	CONDUCTOR/A 1ª	1		1,27%	0,00%
	CONDUCTOR/A 2ª	4	1	5,06%	1,27%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	1		1,27%	0,00%
	JARDINERO/A	1		1,27%	0,00%
	LIMPIADOR/A	2	6	2,53%	7,59%
	PEÓN/A	6	6	7,59%	7,59%
	TÉCNICO/A AYUDANTE	1		1,27%	0,00%
	TÉCNICO/A GRADO	1		1,27%	0,00%
<b>Mayor de 50</b>		<b>10</b>	<b>6</b>	<b>12,66%</b>	<b>7,59%</b>
	AUXILIAR JARDINERO/A	4	1	5,06%	1,27%
	CONDUCTOR/A 1ª	1		1,27%	0,00%
	CONDUCTOR/A 2ª	2	2	2,53%	2,53%
	JARDINERO/A	1		1,27%	0,00%
	LIMPIADOR/A	1	2	1,27%	2,53%
	PEÓN/A	1	1	1,27%	1,27%
<b>Total general</b>		<b>48</b>	<b>31</b>	<b>60,76%</b>	<b>39,24%</b>

Tabla 25. Total de nuevos contratos en Rivamadrid 2025 (independientemente de las veces que se contrate a una misma persona)

Tramo Edad	Categoría	Nº		%	
		Varón	Mujer	Varón	Mujer
<b>Menor de 30</b>		<b>29</b>	<b>14</b>	<b>5,59%</b>	<b>2,70%</b>
	AUXILIAR JARDINERO/A	4	6	0,77%	1,16%
	CONDUCTOR/A 1ª	1		0,19%	0,00%
	CRISTALERO/A	1		0,19%	0,00%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	1		0,19%	0,00%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	3		0,58%	0,00%
	LIMPIADOR/A	4	3	0,77%	0,58%
	MECÁNICO/A	1		0,19%	0,00%
	OFICIAL/A 2ª	2		0,39%	0,00%
	PEÓN/A	11	5	2,12%	0,96%
	TÉCNICO/A GRADO	1		0,19%	0,00%
<b>Entre 31 y 50</b>		<b>98</b>	<b>106</b>	<b>18,88%</b>	<b>20,42%</b>
	ADMINISTRATIVO/A		1	0,00%	0,19%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		1	0,00%	0,19%
	AUXILIAR JARDINERO/A	25	15	4,82%	2,89%
	CONDUCTOR/A 1ª	7		1,35%	0,00%
	CONDUCTOR/A 2ª	23	5	4,43%	0,96%
	ENCARGADO/A	1		0,19%	0,00%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	1		0,19%	0,00%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	2		0,39%	0,00%
	JARDINERO/A	4	3	0,77%	0,58%
	LIMPIADOR/A	11	50	2,12%	9,63%
	OFICIAL/A GRUPO_5	2		0,39%	0,00%
	PEÓN/A	15	29	2,89%	5,59%
	TÉCNICO/A AYUDANTE	5	2	0,96%	0,39%
	TÉCNICO/A GRADO	2		0,39%	0,00%
<b>Mayor de 50</b>		<b>69</b>	<b>203</b>	<b>13,29%</b>	<b>39,11%</b>
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A		2	0,00%	0,39%
	AUXILIAR JARDINERO/A	16	6	3,08%	1,16%
	CONDUCTOR/A 1ª	5		0,96%	0,00%
	CONDUCTOR/A 2ª	6	3	1,16%	0,58%
	ENCARGADO/A GENERAL	1		0,19%	0,00%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	1	1	0,19%	0,19%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	6		1,16%	0,00%
	JARDINERO/A	10	1	1,93%	0,19%
	LIMPIADOR/A	10	176	1,93%	33,91%
	MECÁNICO/A	1		0,19%	0,00%
	OFICIAL/A GRUPO_5	1		0,19%	0,00%
	PEÓN/A	12	14	2,31%	2,70%
<b>Total general</b>		<b>196</b>	<b>323</b>	<b>37,76%</b>	<b>62,24%</b>

Tabla 26. Rotación del personal en Rivamadrid 2024 y 2025.

Rotación del personal	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total en número	137	128	121	128
Total en %	51,70%	48,30%	48,59%	51,41%

Tabla 27. Finalizaciones de contratos en Rivamadrid 2025.

Tramo Edad	Categoría	Nº				%				
		Varón		Mujer		Varón		Mujer		
		FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	
<b>Menor de 30</b>		<b>5</b>	<b>19</b>			<b>13</b>	<b>0,96%</b>	<b>3,65%</b>	<b>0,00%</b>	<b>2,50%</b>
	AUXILIAR JARDINERO/A		4			6	0,00%	0,77%	0,00%	1,15%
	CONDUCTOR/A 1ª		1				0,00%	0,19%	0,00%	0,00%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE		2				0,00%	0,38%	0,00%	0,00%
	LIMPIADOR/A	4	2			3	0,77%	0,38%	0,00%	0,58%
	OFICIAL/A 2ª	1	1				0,19%	0,19%	0,00%	0,00%
	PEÓN/A		8			4	0,00%	1,54%	0,00%	0,77%
	TÉCNICO/A GRADO		1				0,00%	0,19%	0,00%	0,00%
<b>Entre 31 y 50</b>		<b>23</b>	<b>70</b>	<b>29</b>	<b>70</b>	<b>4,42%</b>	<b>13,46%</b>	<b>5,58%</b>	<b>13,46%</b>	
	ADMINISTRATIVO/A			1	2	0,00%	0,00%	0,19%	0,38%	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A			1			0,00%	0,00%	0,19%	0,00%
	AUXILIAR JARDINERO/A	3	19	2	11	0,58%	3,65%	0,38%	2,12%	
	CONDUCTOR/A 1ª	2	5				0,38%	0,96%	0,00%	0,00%
	CONDUCTOR/A 2ª	4	23		7	0,77%	4,42%	0,00%	1,35%	
	ENCARGADO/A	1					0,19%	0,00%	0,00%	0,00%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	2	1				0,38%	0,19%	0,00%	0,00%
	JARDINERO/A	2	1	1	2	0,38%	0,19%	0,19%	0,38%	
	JEFE/A SERVICIO			1			0,00%	0,00%	0,19%	0,00%
	LIMPIADOR/A	7	4	19	22	1,35%	0,77%	3,65%	4,23%	
	OFICIAL/A GRUPO_5		2				0,00%	0,38%	0,00%	0,00%
	PEÓN/A	2	12	3	23	0,38%	2,31%	0,58%	4,42%	
	RESPONSABLE EQUIPO				1	0,00%	0,00%	0,00%	0,19%	
	TÉCNICO/A AYUDANTE		3		2	0,00%	0,58%	0,00%	0,38%	
	TÉCNICO/A GRADO			1			0,00%	0,00%	0,19%	0,00%
<b>Mayor de 50</b>		<b>34</b>	<b>45</b>	<b>161</b>	<b>51</b>	<b>6,54%</b>	<b>8,65%</b>	<b>30,96%</b>	<b>9,81%</b>	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A			1			0,00%	0,00%	0,19%	0,00%
	AUXILIAR JARDINERO/A	7	12	3	2	1,35%	2,31%	0,58%	0,38%	
	CONDUCTOR/A 1ª	4	2				0,77%	0,38%	0,00%	0,00%
	CONDUCTOR/A 2ª	1	6		2	0,19%	1,15%	0,00%	0,38%	
	ENCARGADO/A	1					0,19%	0,00%	0,00%	0,00%
	ENCARGADO/A GENERAL	3					0,58%	0,00%	0,00%	0,00%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	1		1			0,19%	0,00%	0,19%	0,00%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	1	4				0,19%	0,77%	0,00%	0,00%
	JARDINERO/A	3	5	2			0,58%	0,96%	0,38%	0,00%
	JEFE/A DE AREA			1			0,00%	0,00%	0,19%	0,00%
	JEFE/A SERVICIO	1					0,19%	0,00%	0,00%	0,00%
	LIMPIADOR/A	7	4	148	34	1,35%	0,77%	28,46%	6,54%	
	MECÁNICO/A	1					0,19%	0,00%	0,00%	0,00%
	OFICIAL/A 2ª	1					0,19%	0,00%	0,00%	0,00%
	OFICIAL/A GRUPO_5	2					0,38%	0,00%	0,00%	0,00%
	PEÓN/A	1	12	5	13	0,19%	2,31%	0,96%	2,50%	

Tramo Edad	Categoría	Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
		FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL
<b>Total general</b>		<b>62</b>	<b>134</b>	<b>190</b>	<b>134</b>	<b>11,92%</b>	<b>25,77%</b>	<b>36,54%</b>	<b>25,77%</b>

## Despidos

No se han producido despidos en el año 2025, en 2024 se realizaron dos.

## 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 2025 informado por sexo, edad y categoría.

Dentro de la plantilla media (600,6), la parcialidad es mayormente femenina debido al gran peso de la categoría limpiador/a en este aspecto, con un importante volumen de 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. Si bien, gracias al Plan de Igualdad y a las medidas celebradas en el mismo, estamos aumentando la presencia de mujeres en la categoría de conductores/as de 1ª, cuya ocupación era mantenida por hombres.

Tabla 28. Promedio anual de plantilla según temporalidad, sexo, edad y categoría en Rivamadrid 2025.

Tramo Edad	Categoría	Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
		FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL
<b>Menor de 30</b>		<b>10,2</b>	<b>5,6</b>	<b>2,8</b>	<b>3,5</b>	<b>1,7%</b>	<b>0,9%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,6%</b>
	AUXILIAR JARDINERO/A		0,6		1,2	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%
	CONDUCTOR/A 1ª		0,4			0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	CONDUCTOR/A 2ª	0,4				0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	CRISTALERO/A	0,9				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	0,8				0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	0,3	0,8			0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	LIMPIADOR/A	2,0	0,2	1,8	1,4	0,3%	0,0%	0,3%	0,2%
	MECÁNICO/A	0,4				0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	OFICIAL/A 2ª	0,6	0,4			0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
	PEÓN/A	2,6	2,6		0,9	0,4%	0,4%	0,0%	0,2%
	TÉCNICO/A AYUDANTE	2,0		1,0		0,3%	0,0%	0,2%	0,0%
	TÉCNICO/A GRADO	0,3	0,7			0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
<b>Entre 31 y 50</b>		<b>144,9</b>	<b>22,6</b>	<b>77,6</b>	<b>19,7</b>	<b>24,1%</b>	<b>3,8%</b>	<b>12,9%</b>	<b>3,3%</b>
	ADMINISTRATIVO/A			3,0	1,4	0,0%	0,0%	0,5%	0,2%
	ALMACENERO/A	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A			0,9		0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
	AUXILIAR JARDINERO/A	17,4	5,3	7,2	2,7	2,9%	0,9%	1,2%	0,4%
	CONDUCTOR/A 1ª	15,0	4,0	1,8		2,5%	0,7%	0,3%	0,0%
	CONDUCTOR/A 2ª	19,8	5,4	1,2	1,5	3,3%	0,9%	0,2%	0,2%
	CRISTALERO/A	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%

Tramo Edad	Categoría	Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
		FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL
	DIRECTOR/A	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	ENCARGADO/A	3,0		1,0		0,5%	0,0%	0,2%	0,0%
	ENCARGADO/A GENERAL	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA LAVADERO	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	3,4				0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	6,3	1,3			1,1%	0,2%	0,0%	0,0%
	GERENTE			1,0		0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
	JARDINERO/A	26,9	1,1	7,9	0,3	4,5%	0,2%	1,3%	0,0%
	JEFE/A DE AREA	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	JEFE/A SERVICIO	1,0		2,0		0,2%	0,0%	0,3%	0,0%
	LIMPIADOR/A	13,7	1,4	31,4	4,1	2,3%	0,2%	5,2%	0,7%
	MECÁNICO/A	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	OFICIAL/A GRUPO_5	8,7	0,2	1,0		1,4%	0,0%	0,2%	0,0%
	OFICIAL/A GRUPO_6	1,3				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	PEÓN/A	16,6	3,0	10,7	7,6	2,8%	0,5%	1,8%	1,3%
	RESPONSABLE EQUIPO			0,9	0,6	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	TÉCNICO/A AYUDANTE	3,0	0,9	2,5	1,5	0,5%	0,2%	0,4%	0,2%
	TÉCNICO/A GRADO	1,9		5,0		0,3%	0,0%	0,8%	0,0%
<b>Mayor de 50</b>		<b>140,1</b>	<b>15,2</b>	<b>145,6</b>	<b>12,7</b>	<b>23,3%</b>	<b>2,5%</b>	<b>24,2%</b>	<b>2,1%</b>
	ADMINISTRATIVO/A	2,0		4,0		0,3%	0,0%	0,7%	0,0%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A			1,9		0,0%	0,0%	0,3%	0,0%
	AUXILIAR JARDINERO/A	14,3	2,9	9,3	0,9	2,4%	0,5%	1,6%	0,1%
	CONDUCTOR/A 1ª	13,7	0,1			2,3%	0,0%	0,0%	0,0%
	CONDUCTOR/A 2ª	11,3	2,6	3,0	0,5	1,9%	0,4%	0,5%	0,1%
	CRISTALERO/A	5,0				0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
	DIRECTOR/A	1,0		2,0		0,2%	0,0%	0,3%	0,0%
	ENCARGADO/A	6,4		2,0		1,1%	0,0%	0,3%	0,0%
	ENCARGADO/A GENERAL	4,0		1,0		0,7%	0,0%	0,2%	0,0%
	ESPECIALISTA LAVADERO	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	3,9		1,0		0,7%	0,0%	0,2%	0,0%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	7,2	1,8			1,2%	0,3%	0,0%	0,0%
	JARDINERO/A	19,3	2,5	3,7		3,2%	0,4%	0,6%	0,0%
	JEFE/A DE AREA	1,0		0,5		0,2%	0,0%	0,1%	0,0%
	JEFE/A SERVICIO	2,5				0,4%	0,0%	0,0%	0,0%
	LIMPIADOR/A	10,9	1,2	98,1	8,4	1,8%	0,2%	16,3%	1,4%
	MECÁNICO/A	5,3				0,9%	0,0%	0,0%	0,0%
	OFICIAL/A 2ª	0,6				0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A			3,0		0,0%	0,0%	0,5%	0,0%
	OFICIAL/A GRUPO_5	7,8		1,0		1,3%	0,0%	0,2%	0,0%
	OFICIAL/A GRUPO_6	1,7				0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
	PEÓN/A	20,2	4,0	13,1	2,9	3,4%	0,7%	2,2%	0,5%
	RESPONSABLE EQUIPO			1,0		0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
	TÉCNICO/A AYUDANTE	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	TÉCNICO/A GRADO			1,0		0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
<b>Total general</b>		<b>295,2</b>	<b>43,4</b>	<b>226,1</b>	<b>35,9</b>	<b>49,2%</b>	<b>7,2%</b>	<b>37,6%</b>	<b>6,0%</b>

Tabla 29. Promedio anual de personas a tiempo parcial por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2025.

Tramo Edad	Categoría	Nº		%	
		Varón	Mujer	Varón	Mujer
<b>Menor de 30</b>		<b>6,7</b>	<b>3,0</b>	<b>4,1%</b>	<b>1,9%</b>
	CONDUCTOR/A 2ª	0,4		0,2%	0,0%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	0,8		0,5%	0,0%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	0,4		0,2%	0,0%
	LIMPIADOR/A	2,0	2,4	1,2%	1,5%
	PEÓN/A	3,1	0,6	1,9%	0,4%
<b>Entre 31 y 50</b>		<b>31,6</b>	<b>36,9</b>	<b>19,5%</b>	<b>22,8%</b>
	CONDUCTOR/A 1ª	7,9		4,9%	0,0%
	CONDUCTOR/A 2ª	8,6	1,3	5,3%	0,8%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	1,8		1,1%	0,0%
	LIMPIADOR/A	9,0	26,7	5,6%	16,5%
	PEÓN/A	4,3	8,0	2,7%	4,9%
	RESPONSABLE EQUIPO		0,9	0,0%	0,6%
<b>Mayor de 50</b>		<b>22,0</b>	<b>61,5</b>	<b>13,6%</b>	<b>38,0%</b>
	AUXILIAR JARDINERO/A	0,1	0,9	0,1%	0,6%
	CONDUCTOR/A 1ª	3,9		2,4%	0,0%
	CONDUCTOR/A 2ª	2,4	1,0	1,5%	0,6%
	ENCARGADO/A	0,4		0,2%	0,0%
	ENCARGADO/A GENERAL	1,3		0,8%	0,0%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	0,8	0,1	0,5%	0,1%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	0,7		0,4%	0,0%
	JEFE/A SERVICIO	0,5		0,3%	0,0%
	LIMPIADOR/A	9,0	55,1	5,5%	34,1%
	MECÁNICO/A	0,9		0,5%	0,0%
	OFICIAL/A GRUPO_5	0,6		0,4%	0,0%
	PEÓN/A	1,5	4,5	0,9%	2,8%
<b>Total general</b>		<b>60,3</b>	<b>101,4</b>	<b>37,3%</b>	<b>62,7%</b>

Tabla 30. Promedio anual de personas según jornada por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2025.

Tramo Edad	Categoría	Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
<b>Menor de 30</b>		<b>9,1</b>	<b>6,7</b>	<b>3,3</b>	<b>3,0</b>	<b>1,5%</b>	<b>1,1%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,5%</b>
	AUXILIAR JARDINERO/A	0,6		1,2		0,1%	0,0%	0,2%	0,0%
	CONDUCTOR/A 1ª	0,4				0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	CONDUCTOR/A 2ª	0,0	0,4			0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	CRISTALERO/A	0,9				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A		0,8			0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	0,6	0,4			0,1%	0,1%	0,0%	0,0%
	LIMPIADOR/A	0,2	2,0	0,8	2,4	0,0%	0,3%	0,1%	0,4%
	MECÁNICO/A	0,4				0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	OFICIAL/A 2ª	0,9				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	PEÓN/A	2,0	3,1	0,3	0,6	0,3%	0,5%	0,1%	0,1%
	TÉCNICO/A AYUDANTE	2,0		1,0		0,3%	0,0%	0,2%	0,0%
	TÉCNICO/A GRADO	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Entre 31 y 50</b>		<b>135,9</b>	<b>31,6</b>	<b>60,5</b>	<b>36,9</b>	<b>22,6%</b>	<b>5,3%</b>	<b>10,1%</b>	<b>6,1%</b>
	ADMINISTRATIVO/A			4,4		0,0%	0,0%	0,7%	0,0%
	ALMACENERO/A	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A			0,9		0,0%	0,0%	0,2%	0,0%

Tramo Edad	Categoría	Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
		Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
	AUXILIAR JARDINERO/A	22,6		9,9		3,8%	0,0%	1,7%	0,0%
	CONDUCTOR/A 1ª	11,0	7,9	1,8		1,8%	1,3%	0,3%	0,0%
	CONDUCTOR/A 2ª	16,7	8,6	1,4	1,3	2,8%	1,4%	0,2%	0,2%
	CRISTALERO/A	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	DIRECTOR/A	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	ENCARGADO/A	3,0		1,0		0,5%	0,0%	0,2%	0,0%
	ENCARGADO/A GENERAL	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA LAVADERO	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	3,4				0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	5,8	1,8			1,0%	0,3%	0,0%	0,0%
	GERENTE			1,0		0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
	JARDINERO/A	28,0		8,2		4,7%	0,0%	1,4%	0,0%
	JEFE/A DE AREA	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	JEFE/A SERVICIO	1,0		2,0		0,2%	0,0%	0,3%	0,0%
	LIMPIADOR/A	6,1	9,0	8,9	26,7	1,0%	1,5%	1,5%	4,4%
	MECÁNICO/A	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	OFICIAL/A GRUPO_5	8,9		1,0		1,5%	0,0%	0,2%	0,0%
	OFICIAL/A GRUPO_6	1,3				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	PEÓN/A	15,2	4,3	10,4	8,0	2,5%	0,7%	1,7%	1,3%
	RESPONSABLE EQUIPO			0,6	0,9	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%
	TÉCNICO/A AYUDANTE	3,9		4,0		0,7%	0,0%	0,7%	0,0%
	TÉCNICO/A GRADO	1,9		5,0		0,3%	0,0%	0,8%	0,0%
<b>Mayor de 50</b>		<b>133,3</b>	<b>22,0</b>	<b>96,8</b>	<b>61,5</b>	<b>22,2%</b>	<b>3,7%</b>	<b>16,1%</b>	<b>10,2%</b>
	ADMINISTRATIVO/A	2,0		4,0		0,3%	0,0%	0,7%	0,0%
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A			1,9		0,0%	0,0%	0,3%	0,0%
	AUXILIAR JARDINERO/A	17,2	0,1	9,3	0,9	2,9%	0,0%	1,5%	0,2%
	CONDUCTOR/A 1ª	9,9	3,9			1,7%	0,6%	0,0%	0,0%
	CONDUCTOR/A 2ª	11,4	2,4	2,5	1,0	1,9%	0,4%	0,4%	0,2%
	CRISTALERO/A	5,0				0,8%	0,0%	0,0%	0,0%
	DIRECTOR/A	1,0		2,0		0,2%	0,0%	0,3%	0,0%
	ENCARGADO/A	6,0	0,4	2,0		1,0%	0,1%	0,3%	0,0%
	ENCARGADO/A GENERAL	2,8	1,3	1,0		0,5%	0,2%	0,2%	0,0%
	ESPECIALISTA LAVADERO	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	ESPECIALISTA OPERARIO/A	3,1	0,8	0,9	0,1	0,5%	0,1%	0,2%	0,0%
	ESPECIALISTA POLIVALENTE	8,3	0,7			1,4%	0,1%	0,0%	0,0%
	JARDINERO/A	21,8		3,7		3,6%	0,0%	0,6%	0,0%
	JEFE/A DE AREA	1,0		0,5		0,2%	0,0%	0,1%	0,0%
	JEFE/A SERVICIO	2,0	0,5			0,3%	0,1%	0,0%	0,0%
	LIMPIADOR/A	3,2	9,0	51,4	55,1	0,5%	1,5%	8,6%	9,2%
	MECÁNICO/A	4,4	0,9			0,7%	0,1%	0,0%	0,0%
	OFICIAL/A 2ª	0,6				0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
	OFICIAL/A								
	ADMINISTRATIVO/A			3,0		0,0%	0,0%	0,5%	0,0%
	OFICIAL/A GRUPO_5	7,2	0,6	1,0		1,2%	0,1%	0,2%	0,0%
	OFICIAL/A GRUPO_6	1,7				0,3%	0,0%	0,0%	0,0%
	PEÓN/A	22,7	1,5	11,6	4,5	3,8%	0,3%	1,9%	0,7%
	RESPONSABLE EQUIPO			1,0		0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
	TÉCNICO/A AYUDANTE	1,0				0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
	TÉCNICO/A GRADO			1,0		0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
<b>Total general</b>		<b>278,3</b>	<b>60,3</b>	<b>160,6</b>	<b>101,4</b>	<b>46,3%</b>	<b>10,0%</b>	<b>26,7%</b>	<b>16,9%</b>

### Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2025

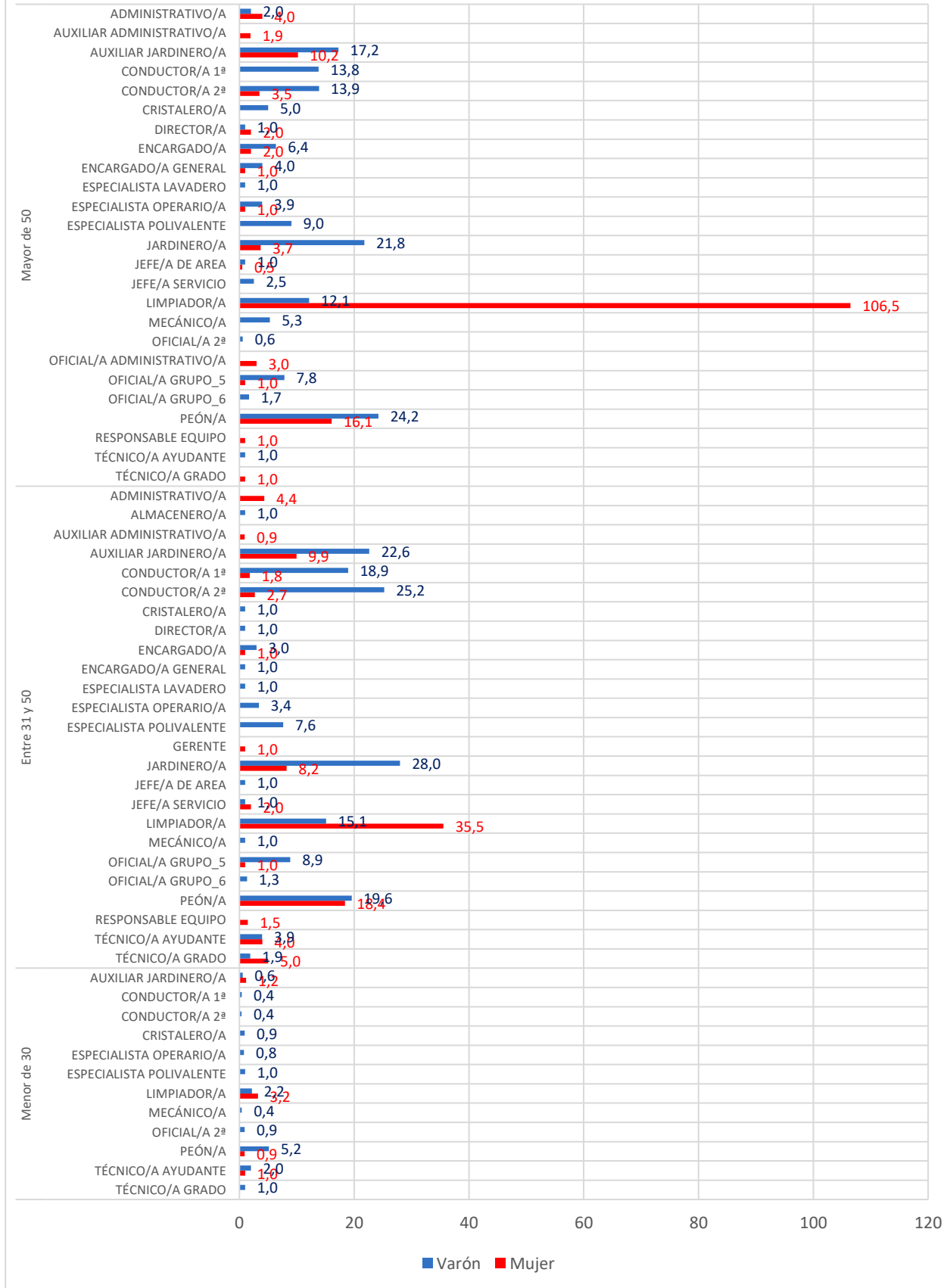


Ilustración 5. Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2025.

## Permisos de maternidad y paternidad

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

Tabla 31. Permisos maternidad y paternidad en 2024 y 2025.

Bajas y reincorporaciones por maternidad/paternidad	2024		2025	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Número de empleados con derecho a baja por maternidad/paternidad	9	2	4	1
Número de empleados que han disfrutado del derecho a baja por maternidad/paternidad	9	2	4	1
Número de empleados que han regresado al trabajo tras el permiso parental	9	2	4	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	8	2		
Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%			

Todas las personas que tuvieron derecho a paternidad/maternidad en ambos años continúan en la empresa actualmente a excepción, debido a una incapacidad permanente, de uno de los hombres que lo disfrutaron en 2024.

## Órganos de Gobierno

El Consejo de Administración está 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
- Adolfo Sanz Martínez
- Olga Sanz Marticorena
- Luis Alonso Pérez

No tienen remuneración, y solo cobran una dieta de 231,15€ por asistir no tienen sueldo como concejales ni como gerencia, en este caso 4 de las personas mencionadas anteriormente.

Tabla 32. Diversidad en los Órganos de Gobierno.

De pleno derecho (voz y voto)	2024		2025	
	Nº	%	Nº	%
Por sexo				
Hombres	6	85,71	6	85,71
Mujeres	1	14,29	1	14,29

Sin derecho a voto asisten también al Consejo de Administración el Secretario del Ayuntamiento Juan Ramón Garrido Solís (que ejerce las funciones de Secretario) y el Interventor Accidental del Ayuntamiento, Rafael Martínez Niza. También cobran las mismas dietas (231,15€).

### Organización del trabajo

En Rivamadrid se aplica una jornada laboral de 1.568 horas de trabajo efectivo ordinarias anuales con la equivalencia de 35 horas semanales y 7 horas diarias. Como norma general, habrá dos días de descanso semanales ininterrumpidos, que serán sábados y domingos, excepto en los casos que se establezcan distintas distribuciones de jornada laboral, como son los colectivos que trabajan fines de semana y festivos o los que lo hacen según cuadrantes de turnos. Se puede observar en la tabla 33 los días festivos en Rivamadrid.

Tabla 33. Calendario festivo en Rivamadrid 2025.

Fecha festivo	Tipo de día festivo
01/01/2025	Festivo nacional (No laborable)
06/01/2025	Festivo nacional (No laborable)
17/04/2025	Festivo autonómico (No laborable)
18/04/2025	Festivo nacional (No laborable)
01/05/2025	Festivo nacional (No laborable)
02/05/2025	Festivo autonómico (No laborable)
15/05/2025	Festivo local (No laborable)
16/05/2025	Festivo local (No laborable)
25/07/2025	Festivo nacional (No laborable)
15/08/2025	Festivo nacional (No laborable)
12/10/2025	Festivo nacional (No laborable)
01/11/2025	Festivo nacional (No laborable)
06/12/2025	Festivo nacional (No laborable)
08/12/2025	Festivo nacional (No laborable)
24/12/2025	Día libre convenio (No laborable)
25/12/2025	Festivo nacional (No laborable)
31/12/2025	Día libre convenio (No laborable)

## 5.2.2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Desde empresa saludable, se promueven 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 y, por ello, su salud y seguridad son factores

claves de los procesos de gestión de personal. Se busca que la plantilla pueda mejorar su calidad de vida, a la vez que desarrollan su labor.

Este es el principal objetivo que se persigue desde Empresa Saludable, a 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 y nutricional.

Talleres formativos para la prevención del cáncer de mama metastásico y de próstata.

Acciones encaminadas a mejorar la actividad física de trabajadores y trabajadoras como partidos de fútbol con asociaciones de atención a la discapacidad, carreras de empresa y una nueva actividad participativa como el Reto deportivo.

Acciones solidarias con reporte a la comunidad, como campañas de recogida de alimentos donados a la Red de Recuperación de Alimentos de Rivas (RRAR) y campañas de sensibilización, programas de deshabituación tabáquica y venta de productos con la AECC.

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

*Continuación de la impresión de la tabla* **Tabla 34. Reuniones del CSS en Rivamadrid 2024 y 2025.** El estándar establecido por la OMS (Organización Mundial de la Salud) tras superar con nivel ORO la auditoria de recertificación en 2025. 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/as y la sostenibilidad del ambiente de trabajo.

Se adjunta tabla con los datos de las reuniones del CSS en 2024 y 2025:

*Tabla 34. Reuniones del CSS en Rivamadrid 2024 y 2025.*

	2024	2025
Nº total Reuniones del Comité de Seguridad y Salud	5	3
Nº reuniones extraordinarias del Comité de Seguridad y Salud	0	0

En 2025 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.

Disminuye el número de reuniones realizadas en el Comité de Seguridad y Salud respecto al año 2024, cumpliéndose el número de reuniones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### Accesibilidad e Integración Universal

Se observa en la siguiente tabla con los datos del personal con discapacidad reconocida, por tipo de minusvalía, categoría profesional y en función del número de hombres y mujeres en 2024 y 2025:

Tabla 35. Tipo de minusvalía por sexo y categoría en Rivamadrid 2024 y 2025.

Tipo Minusvalía	Categoría Profesional	2024		2025	
		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	6	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					

### Accidentabilidad y absentismo por accidente del personal propio

Tabla 36. Accidentabilidad y absentismo por accidente del personal propio y de contratas en Rivamadrid 2024 y 2025.

Accidentalidad y absentismo en el personal propio	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Número de accidentes	52	30	49	30
Con fallecimiento	0	0	0	0
Con baja	27	21	18	18
Sin baja	25	9	31	12
Número de fallecimientos	0	0	0	0
Absentismo jornadas totales	352	366	364	401
Número de jornadas perdidas no trabajadas (1)	352	366	364	401
Número de personas equivalentes (1)/365	0,9	1,0	1,0	1,1

Accidentalidad y absentismo en el personal de contratas	2024		2025	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
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

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

Se observa una disminución de los índices de accidentabilidad respecto al 2024, al disminuir el número de accidentes con baja. Aumenta sin embargo el índice de duración media respecto a años anteriores. Disminuye también el número de accidentes sin baja. El número de accidentes en hombres es superior que en mujeres.

Se mantienen los datos en referencia al personal con minusvalía y los de enfermedad profesional, no habiéndose reconocido ninguna enfermedad profesional durante el año 2025.

### Índices de Accidentabilidad

En la tabla 37 se muestran los datos de los índices de Incidencia y Gravedad correspondientes al 2024 y 2025, tanto a nivel general, teniendo en cuenta a toda la plantilla como disgregado por género.

Tabla 37. Datos de Incidencia y Gravedad de Seguridad y Salud en Rivamadrid 2024 y 2025.

Índices	Total		Mujer		Hombre	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Índice Incidencia	80,3	60,0	80,8	68,7	79,9	53,3
Índice Gravedad	0,8	0,8	0,9	1,0	0,7	0,7
Índice Frecuencia	50,3	38,3	51,8	43,8	51,1	34,0
Índice Duración Media	15,3	20,7	17,4	21,8	13,0	19,6

### 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 2025, 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 Conciliación 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, etc. Según art. 24 de Convenio Colectivo Rivamadrid.

Horas de conciliación (35 h anuales) art. 25 apartado F de Convenio Colectivo.  
Adaptaciones de jornada y cambio temporal de puesto.

### 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 de comunicación con la plantilla, entre los que destacan el ERP de RRHH y su apartado de *ticketing*, GESTIONA como aplicación para realizar consultas, peticiones, etc. de una manera digital, ágil y ordenada.

### Diversidad e igualdad

Compromiso de Rivamadrid con la diversidad y la igualdad profesional entre las mujeres y los hombres, que 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 2025 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 un 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, se han ido incorporando mejoras en los procedimientos y realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.

Entre las medidas incorporadas en el 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. Del mismo modo, en 2025 se firmó el Plan LGTBI y su protocolo de acoso.

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 de su procedimiento de

gestión. 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).

Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. En igualdad de condiciones de idoneidad, capacitación y méritos, tendrán preferencia para la contratación las personas del género menos representado en el grupo del que se trate.

Personas con diversidad funcional certificada (discapacidad).

Perceptores de ayuda social certificada por salario social o ayuda de emergencia o renta social básica municipal.

### 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.

Ayuda a la asistencia psicológica.

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 13.

En Rivamadrid no se tolera el acoso laboral de ningún 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 y 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.

## 5.2.3. 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 la representación de los trabajadores y las trabajadoras en una Comisión de Formación específica.

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 2025 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 hombres y mujeres 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 la ratio de mujeres/hombres según categoría.

Tabla 38. Horas de formación hombre y mujer por grupo profesional 2025.

Formación	Horas Hombre	Horas Mujer	Total Horas
Formación 2025	3.019,50	1.977,00	4.996,50

Grupo Profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total Horas
Jefes/as de Servicio	38,00	22,00	60,00
Operarios/as 1	1.016,00	437,50	1.453,50
Operarios/as 2	764,00	861,50	1.625,50
Personal Cualificado/a	696,50	397,00	1.093,50
Personal Directivo	16,00	2,00	18,00
Técnico/as Medios / Mandos Intermedios	489,00	257,00	746,00

Grupo Profesional	Horas Hombre %	Horas Mujer %	Total Horas %
Jefes/as de Servicio	0,76%	0,44%	1,20%
Operarios/as 1	20,33%	8,76%	29,09%
Operarios/as 2	15,29%	17,24%	32,53%
Personal Cualificado/a	13,94%	7,95%	21,89%
Personal Directivo	0,32%	0,04%	0,36%
Técnico/as Medios / Mandos Intermedios	9,79%	5,14%	14,93%

Tabla 39. Formación impartida en Rivamadrid durante 2025.

Formación impartida	Grupo profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
CAP	Operarios/as 1	105	140	245
	Operarios/as 2	0	140	140
	Personal Cualificado/a	35	35	70
	<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>315</b>	<b>455</b>
Técnicas de Afrontamiento del estrés, situaciones adversas, control emocional e	Operarios/as 1	24	12	36
	Operarios/as 2	0	28	28
	Personal Cualificado/a	0	4	4

Formación impartida	Grupo profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
inteligencia emocional 4 horas	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>44</b>	<b>68</b>
Charla contra el cáncer de mama y próstata 2 horas	Jefes/as de Servicio	2	0	2
	Operarios/as 1	4	6	10
	Operarios/as 2	14	10	24
	Personal Cualificado/a	2	0	2
	Personal Directivo	0	2	2
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	4	8	12
	<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>52</b>
Curso Avanzado de Power BI 20 horas	Personal Cualificado/a	0	120	120
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	40	60	100
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>180</b>	<b>220</b>
Recomendaciones Básicas en Baterías de Litio 1 hora	Operarios/as 1	35	8	43
	Operarios/as 2	32	17	49
	Personal Cualificado/a	13	2	15
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	5	1	6
	<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>28</b>	<b>113</b>
Corresponsabilidad y Conciliación 4 horas	Operarios/as 1	24	12	36
	Operarios/as 2	20	32	52
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	0	4	4
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>48</b>	<b>92</b>
Herramientas de Inteligencia Artificial 16 horas	Jefes/as de Servicio	28	0	28
	Personal Cualificado/a	0	64	64
	Personal Directivo	16	0	16
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	48	32	80
	<b>Total</b>	<b>92</b>	<b>96</b>	<b>188</b>
Retroexcavadora 10 horas	Operarios/as 1	50	20	70
	Operarios/as 2	10	0	10
	Personal Cualificado/a	0	10	10
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>90</b>
Burnout y Psicología Positiva 12 horas	Operarios/as 1	12	12	24
	Operarios/as 2	48	72	120
	Personal cualificado/a	12	0	12
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>84</b>	<b>156</b>
Fundamentos Básicos de Reciclaje y Separación de Residuos 12 horas	Operarios/as 1	36	12	48
	Operarios/as 2	36	72	108
	<b>Total</b>	<b>72</b>	<b>84</b>	<b>156</b>
Formador de Formadores 16 horas	Personal cualificado/a	16	16	32
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	64	32	96
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>48</b>	<b>128</b>
Taller de Prevención y desintoxicación de adicciones 6 horas	Operarios/as 1	24	12	36
	Operarios/as 2	30	30	60
	Personal cualificado/a	6	6	12
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>48</b>	<b>108</b>

Formación impartida	Grupo profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Formación de Trabajo en Altura 10 horas	Operarios/as 2	50	50	100
	Personal cualificado/a	10	0	10
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>50</b>	<b>110</b>
Taller de Habilidades Psicosociales para conductores/as 5 horas	Operarios/as 1	20	10	30
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>30</b>
Cuidado de la espalda y miembros superiores 4 horas	Operarios/as 1	4	4	8
	Operarios/as 2	4	64	68
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>68</b>	<b>76</b>
Raíces y Plantación de Arbolado 18 horas	Operarios/as 1	108	18	126
	Operarios/as 2	18	0	18
	Personal Cualificado/a	144	18	162
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	96	0	96
	<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>36</b>	<b>402</b>
Comunicación y Gestión de Conflictos 12 horas	Jefes/as de Servicio	8	0	8
	Personal Cualificado/a	24	24	48
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	24	36	60
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>60</b>	<b>116</b>
Riego Avanzado 21 horas	Operarios/as 1	105	0	105
	Operarios/as 2	63	21	84
	Personal cualificado/a	63	21	84
	<b>Total</b>	<b>231</b>	<b>42</b>	<b>273</b>
Plataformas Elevadoras 10 horas	Operarios/as 1	10	0	10
	Operarios/as 2	60	20	80
	Personal cualificado/a	10	0	10
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>20</b>	<b>100</b>
Lenguaje Inclusivo y Sensibilización hacia el colectivo LGTBI 3 horas	Operarios/as 1	9	5,5	14,5
	Operarios/as 2	14	23,5	37,5
	Personal Cualificado/a	2,5	3	5,5
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	0	12	12
	<b>Total</b>	<b>25,5</b>	<b>44</b>	<b>69,5</b>
Primeros Auxilios 10 horas	Operarios/as 2	0	110	110
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	10	0	10
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>110</b>	<b>120</b>
Team Building 7 horas	Operarios/as 1	7	0	7
	Personal Cualificado/a	14	21	35
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	0	14	14
	<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>35</b>	<b>56</b>
Sistemas de Archivo Informático 10 horas	Personal Cualificado/a	10	20	30
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	30	20	50
	<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>80</b>
Técnicas de la Gestión de la Ansiedad 12 horas	Operarios/as 1	60	12	72
	Operarios/as 2	36	56	92

Formación impartida	Grupo profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
	<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>68</b>	<b>164</b>
Poda Básica 21 horas	Operarios/as 1	105	21	126
	Operarios/as 2	21	49	70
	<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>70</b>	<b>196</b>
Riesgo Eléctrico 21 horas	Operarios/as 1	126	0	126
	<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>0</b>	<b>126</b>
Mantenimiento de Rosales 07 horas,	Operarios/as 1	35	14	49
	Operarios/as 2	14	0	14
	<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>14</b>	<b>63</b>
Fitosanitarios Nivel Básico 25 horas	Operarios/as 1	25	25	50
	Operarios/as 2	150	25	175
	<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>50</b>	<b>225</b>
Legionella 4 horas	Jefes/as de Servicio	0	4	4
	Personal cualificado/a	24	0	24
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	4	4	8
	<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>36</b>
Seguridad Vial 12 horas	Operarios/as 1	36	0	36
	Operarios/as 2	24	12	36
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>12</b>	<b>72</b>
Camión Pluma 10 horas	Operarios/as 1	60	10	70
	Operarios/as 2	10	0	10
	Personal cualificado/a	20	0	20
	<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>10</b>	<b>100</b>
Violencia de Género. 3 horas	Operarios/as 1	12	12	24
	Operarios/as 2	18	12	30
	Personal Cualificado/a	3	0	3
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	0	9	9
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>66</b>
Criterio de Poda de arbolado 18 horas	Jefes/as de Servicio	0	18	18
	Operarios/as 1	108	36	144
	Personal Cualificado/a	162	18	180
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	84	0	84
	<b>Total</b>	<b>354</b>	<b>72</b>	<b>426</b>
Barredoras 10 horas	Operarios/as 1	80	30	110
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>30</b>	<b>110</b>
Gestión de Proyectos 15 horas	Personal Cualificado/a	0	15	15
	Técnicos/as Medios / Mandos Intermedios	80	25	105
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>40</b>	<b>120</b>
Fundamentos Básicos de la Gestión de Residuos 2 horas	Operarios/as 1	2	6	8
	Operarios/as 2	8	18	26
	<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>34</b>

Tabla 40. Tabla salarial Rivamadrid 2025 y ratio vs. SMI 2025

	Salario Base	Plus Convenio	Paga Verano	Paga Navidad	Total	Prima Asistencia	Plus Tóxico / Responsabilidad	Plus Disponibilidad	Plus Complemento Carnet C	TOTAL TABLA SALARIAL	Ratio vs SMI 2025
Gerente	4.251,90		4.251,90	4.251,90	59.526,60					59.526,60	359,1%
Director/a	4.815,81		4.815,81	4.815,81	67.421,36					67.421,36	406,7%
Jefe/a de Administración	3.673,61		3.673,61	3.673,61	51.430,51					51.430,51	310,3%
Jefe/a de Personal	3.673,61		3.673,61	3.673,61	51.430,51					51.430,51	310,3%
Jefe/a de Servicio	2.263,38	349,39	2.612,77	2.612,77	36.578,80	2.263,38	2.037,04	6.622,27		47.501,49	286,6%
Jefe/a Servicio Contabilidad	2.263,38	349,39	2.612,77	2.612,77	36.578,80	2.263,38		6.622,27		45.464,45	274,3%
Encargado/a General	2.023,03	304,97	2.327,99	2.327,99	32.591,90	2.023,03	1.820,72	5.932,45		42.368,10	255,6%
Encargado/a Gral. Compras	1.899,39	305,55	2.204,94	2.204,94	30.869,15	1.899,39		5.932,45		38.701,00	233,5%
Encargado/a	1.783,64	245,93	2.029,57	2.029,57	28.413,93	1.783,64	1.605,28	3.576,45		35.379,29	213,4%
Encargado/a Taller	1.783,64	245,93	2.029,57	2.029,57	28.413,93	1.783,64	1.605,28	3.576,45		35.379,29	213,4%
Técnico/a Diplomado/a	2.119,11	346,62	2.465,73	2.465,73	34.520,27	2.119,11		6.590,43		43.229,82	260,8%
Técnico/a Contable	1.942,83	215,40	2.158,23	2.158,23	30.215,27	1.942,83		4.319,33		36.477,44	220,1%
Técnico Ayudante	1.977,32	294,47	2.271,79	2.271,79	31.805,04	1.977,32	593,20			34.375,56	207,4%
Oficial Administrativo/a	1.833,16	116,71	1.949,87	1.949,87	27.298,12	1.833,16	549,95			29.681,22	179,1%
Administrativo/a	1.774,59	101,07	1.875,65	1.875,65	26.259,12	1.774,59	532,38			28.566,08	172,3%
Aux. Administrativo/a	1.669,14	86,15	1.755,29	1.755,29	24.574,11	1.669,14	500,74			26.744,00	161,3%
Oficial Jardinero/a	1.646,54	241,36	1.887,90	1.887,90	26.430,58	1.646,54	1.975,84			30.052,96	181,3%
Oficial Instalador/a Riego	1.646,54	241,36	1.887,90	1.887,90	26.430,58	1.646,54	1.975,84			30.052,96	181,3%
Oficial Poda	1.646,54	241,36	1.887,90	1.887,90	26.430,58	1.646,54	1.975,84			30.052,96	181,3%
Jardinero/a	1.440,25	138,81	1.579,06	1.579,06	22.106,85	1.440,25	1.728,30			25.275,40	152,5%
Aux. Jardinero/a	1.374,17	133,94	1.508,11	1.508,11	21.113,47	1.374,17	1.649,00			24.136,64	145,6%
Peón/a Jardinero/a	1.307,53	133,94	1.441,47	1.441,47	20.180,56	1.307,53	1.569,04			23.057,12	139,1%
Encargado/a Grupo	1.414,55	98,19	1.512,74	1.512,74	21.178,40	1.414,55	678,98			23.271,93	140,4%
Responsable Equipo	1.374,17	133,94	1.508,11	1.508,11	21.113,47	1.374,17	659,60			23.147,24	139,6%
Cristalero/a	1.374,17	133,94	1.508,11	1.508,11	21.113,47	1.374,17	1.649,00			24.136,64	145,6%
Especialista-Op. Manten	1.374,17	133,94	1.508,11	1.508,11	21.113,47	1.374,17	1.649,00			24.136,64	145,6%
Especialista Polivalente Mantenimiento	1.417,56	142,86	1.560,41	1.560,41	21.845,80	1.417,56	1.701,07			24.964,43	150,6%
Especialista Lavadero	1.307,53	133,94	1.441,47	1.441,47	20.180,56	1.307,53	3.138,07		2.334,49	26.960,65	162,6%
Limpiador/a	1.307,53	133,94	1.441,47	1.441,47	20.180,56	1.307,53	627,61			22.115,70	133,4%
Peón/a-Operario/a Mantenimiento	1.307,53	133,94	1.441,47	1.441,47	20.180,56	1.307,53	1.569,04			23.057,12	139,1%
Peón/a Polivalente de Servicios Generales	1.307,53	133,94	1.441,47	1.441,47	20.180,56	1.307,53	3.138,07			24.626,16	148,6%
Mecánico/a	1.670,56	249,60	1.920,16	1.920,16	26.882,25	1.670,56	4.009,34			32.562,15	196,4%
Conductor/a 1ª	1.670,56	249,60	1.920,16	1.920,16	26.882,25	1.670,56	4.009,34			32.562,15	196,4%
Conductor 2ª	1.417,56	142,86	1.560,41	1.560,41	21.845,80	1.417,56	3.402,14			26.665,50	160,9%
Oficial 2ª mecánico/a-gruista	1.417,56	142,86	1.560,41	1.560,41	21.845,80	1.417,56	3.402,14			26.665,50	160,9%
Peón/a L.V./R.S.U.	1.307,53	133,94	1.441,47	1.441,47	20.180,56	1.307,53	3.138,07			24.626,16	148,6%
Almacenero/a	1.394,46	161,65	1.556,11	1.556,11	21.785,48	1.394,46	418,34			23.598,28	142,4%

## 5.2.4. AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

Rivamadrid durante 2024 y 2025 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 2024 ni 2025.

Tabla 41. Matriz de alianzas Rivamadrid.

Matriz de alianzas				Coste membresía 2024	Coste membresía 2025
Alianzas	Descripción	Como se crea el valor	Duración		
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	2.951,3	3.033,92€
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	513,00€	265,00€
Pacto Mundial	Adhesión y presentación de informe COP anual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buenas prácticas</li> <li>Cumplimiento principios</li> </ul>	10 Permanente	1.200,00	1.200,00€

## 5.3. DIMENSIÓN ECONÓMICA



### 5.3.1. 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 nuestra ciudadanía 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 2024 y 2025:

Tabla 42. Valor económico generado, distribuido y retenido 2024 y 2025.

Valor económico directo generado, distribuido y retenido	2024	2025
Ingresos Totales (ventas y otros ingresos)	3 0 . 5 7 1 . 5	3 1 . 3 1 1 . 7
Retribución a empleados	-2 1 . 1 3 9 . 2	-2 1 . 7 7 6 . 0
Otros gastos de explotación	-5 . 9 9 0 . 0	-5 . 9 7 2 . 4
Aprovisionamientos	-1 . 9 0 6 . 4	-1 . 7 9 6 . 0
Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado	-1 . 2 8 2 . 8	-1 . 3 4 8 . 8
Gastos financieros y gastos asimilados	-9 5 . 0 6 6	-7 4 . 3 2 6
Otros Gastos	-6 7 . 0 3 3	-5 5 . 9 7 1

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 2024 y 2025 se recogen en la siguiente tabla:

Tabla 423.Subvenciones 2024 y 2025.

Subvención/ incentivos	Organismo	Descripción	Importe 2024	Importe 2025
Transferencia de Capital (para inversión)	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Inversiones del ejercicio ejecutadas	7 9 5 . 2 8 8	1 . 1 7 9 . 8
Transferencia Corriente	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Desarrollo de las actuaciones detalladas en el PAIF	2 7 . 3 9 7 . 3	2 8 . 4 3 1 . 0
Transferencia Corriente	Comunidad Madrid	Contrataciones temporales desempleados (programas CAM, garantía juvenil y 1ª experiencia, etc)	5 0 2 . 6 1	0 , 0

### Beneficios obtenidos:

En cuanto a beneficios obtenidos, el dato se obtiene antes de impuestos en 2024 fueron 80.898,10 € y 94.550 en 2025. El cálculo de estos resultados se obtiene del software de contabilidad y finanzas SAGE.

### Impuestos sobre beneficios:

Impuestos sobre beneficios: 1.892,67 € Estos datos aparecen en el Informe que acompaña a la auditoría de cuentas anuales (concretamente punto 12 información fiscal de la memoria). Dichas memorias forman parte del documento "Cuentas anuales" disponible en el apartado "Transparencia" de la web y también en la "Memoria de Sostenibilidad y EINF".

El resultado del ejercicio para 2025 sería: 292.657,52 € (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 44. Tipo de inversión 2024 y 2025.

Tipo de inversión	Descripción	Importe 2024	Descripción	Importe 2025
VEHICULOS	Dos Vehículos tipo furgón, dos vehículos caja abierta con trampilla, tres vehículos ligeros tipo piaggio. Reforma Grúa Municipal, Transformación carrozado antiguo vehículo SPI	3 5 5 . 3 1	Un Recolector carga lateral de RSU	3 2 7 . 4 3 6
PROGRAMA ECONOMINA CIRCULAR	Báscula Pesaje	5 . 1 9 3	Máquina Compostaje	1 6 6 . 1 2 4
CONTENEDORES	Contenedores recogida de residuos	1 9 9 . 9 1 6	Contenedores recogida de residuos y reciclaje	18 5 . 6 0 5
MAQUINARIA Y UTILLAJE	Maquinaria y Pequeño Utillaje	1 7 3 . 8 6 2	Una Barredora Citycat, Una Segadora Toro, y Pequeña Maquinaria y Utillaje	4 5 9 . 7 6 7
SOFTWARE Y HARDWARE	2 Impresoras y suministros informáticos	1 0 . 7 4 4	Equipamiento Informático	1 8 . 3 8 4
INSTALACIONES VARIAS	Vallado para diferentes áreas del municipio de Rivas	1 4 . 8 9 5	Colocación de 7 puertas y chapón para muelle de descarga sede	8.647,91
MOBILIARIO URBANO	Papeleras y mesas picnic	2 6 . 9 3 8		
MOBILIARIO OFICINA	Mobiliario oficina	2 . 2 9 5	Mobiliario oficina	1 . 6 5 6
OTRO INVOLIZADO	Máquina climatización cantón, una escalera especial para camiones cisterna	6 . 1 2 8	1 Televisión Sede, 1 Termo Eléctrico, 1 Aire acondicionado, 2 Ventilador, 1 Cámara Direccional, 7 Carros de Limpieza y 1 Equipo Diagnósis	1 2 . 1 8 1
<b>Total</b>		<b>7 9 5 . 2 8 8</b>		<b>1 . 1 7 9 . 8 0 3</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 las principales empresas proveedoras de Rivamadrid:

Tabla 45. Proveedores Rivamadrid.

Tipo	Localización	% Volumen total 2024	% Volumen total 2025
Tasa vertedero y gestión de residuos	España	50,16%	48,03%
Mantenimiento, reparaciones y conservación	España	6,97%	7,97%
Aprovisionamientos varios	España	28,12%	28,46%
Combustibles (gas-oil, gasolina, gas automoción)	España	8,23%	9,66%
Alquileres	España	0,25%	0,22%

### Responsabilidad civil ambiental:

Rivamadrid cuenta con una póliza de seguros ambiental 0962370002450 con vigencia del 01/04/2025 al 31/03/2026, 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: 1.500,00 € ( M A P F R E ) .

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.

## 5.3.2. ANTICORRUPCIÓN

Rivamadrid ha establecido un marco de control y evaluación de riesgos alineado con su Código Ético y de Conducta, así como con los compromisos y regulaciones en materia de contratación pública. Este marco define los principios generales de cumplimiento destinados a prevenir la corrupción en todas sus formas.

En este sentido, el Código Ético establece directrices claras respecto a la aceptación de regalos, invitaciones y gastos empresariales, incluyendo los límites permitidos y los canales de información correspondientes. Adicionalmente, en las cláusulas administrativas de los pliegos de contratación, se incorpora un compromiso anticorrupción de obligatorio cumplimiento para todas las entidades que participen en licitaciones públicas con Rivamadrid.

En lo que respecta a la prevención del blanqueo de capitales y el control financiero de cuentas, la organización ha implementado controles específicos en sus relaciones con socios estratégicos y dentro de su cadena de suministro. Tras un análisis detallado, no se han identificado riesgos significativos en este ámbito.

### Mecanismos de Prevención y Control

Rivamadrid mantiene un firme compromiso con la lucha contra la corrupción y la promoción de la transparencia, implementando mecanismos específicos para garantizar la integridad en sus operaciones. Entre estos mecanismos se encuentran:

**Definición de estándares éticos:** La empresa rechaza cualquier conducta o práctica que pueda ser considerada corrupción, manteniendo su compromiso como entidad de servicios públicos íntegra y responsable.

**Prohibición de pagos indebidos:** Se prohíbe expresamente la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier tipo de pago, comisión, regalo o retribución a funcionarios públicos, autoridades, empleados o directivos de empresas u organismos públicos, tanto a nivel nacional como internacional.

**Denuncia de solicitudes irregulares:** Cualquier solicitud de pagos, comisiones o regalos por parte de autoridades, funcionarios o directivos de organismos públicos debe ser rechazada y puesta en conocimiento de la Dirección de Rivamadrid.

**Control en aprovisionamiento:** Se prohíbe la entrega de pagos o incentivos a trabajadores, directivos o administradores de otras empresas con el fin de obtener ventajas competitivas indebidas. Cualquier solicitud de este tipo debe ser reportada a la Dirección de la empresa.

**Evaluación y Gestión del Riesgo**

La empresa ha llevado a cabo una evaluación integral de sus operaciones, abarcando todos los centros de trabajo, actividades y áreas estratégicas en las que presta servicios. Como resultado de esta evaluación, se ha realizado un análisis de riesgos, cuantificando su impacto y la probabilidad de ocurrencia.

Las áreas más susceptibles a incidentes relacionados con la corrupción se han identificado en los siguientes ámbitos:

**Gestión económico-financiera,** en particular en procesos de compras y contratación de proveedores.  
**Recursos Humanos,** específicamente en la contratación de personal.

Para mitigar estos riesgos, Rivamadrid ha implementado herramientas y procedimientos adecuados que garantizan la prevención y detección temprana de posibles irregularidades.

**Divulgación y Formación**

Las políticas y procedimientos relacionados con la prevención de la corrupción se difunden de manera continua entre los empleados de la organización. Se garantiza la formación del 100% de la plantilla en estos principios, asegurando su conocimiento y aplicación.

Asimismo, las políticas de ética, buen gobierno y responsabilidad social corporativa están disponibles en la página web de Rivamadrid, dentro del apartado de Transparencia, tras su aprobación por el Consejo de Administración y el Comité de Empresa.

### Compromiso con la Responsabilidad Social Corporativa

En los criterios de adjudicación de los contratos públicos, se valoran las acciones de Responsabilidad Social Corporativa llevadas a cabo por las empresas licitantes, teniendo en cuenta aspectos sociales y ambientales. Además, Rivamadrid promueve la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, reafirmando su compromiso con los principios de transparencia y sostenibilidad.

Durante los años 2024 y 2025, Rivamadrid no ha recibido ninguna notificación, por cauces legales ni internos (como el canal de denuncias anónimo o confidencial), sobre casos de corrupción o vulneración de derechos

humanos en su organización. Este resultado refleja la efectividad de las medidas implementadas y el compromiso continuo de la empresa con la ética, la legalidad y la transparencia en su gestión.

### 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 "Condición" y 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 al cumplimiento en materia en trabajo forzoso, trabajo infantil, etc de los proveedores que se presenten.

### Diligencia debida:

En el ámbito de Cumplimiento, en Rivamadrid existe foco en las obligaciones de implementar un **Sistema Interno de Información** eficaz y un procedimiento que garantice la **ausencia de represalias** y la **confidencialidad** según ampara la protección del informante (**Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva (UE) 2019/1937** del Parlamento Europeo y del Consejo)

**Las Obligaciones al sistema consisten en** Implementar un **Sistema Interno de Información** (o canal de denuncias). Canal ÉTICA [etica@rivamadrid.es](mailto:etica@rivamadrid.es), garantizando la **confidencialidad** y, si es posible, el **anonimato** del informante, en **procedimiento de gestión** de las informaciones recibidas ágil, donde de forma **taxativa se prohíbe cualquier forma de represalia** contra los informantes.

Rivamadrid ha consolidado su sistema de cumplimiento basándose en el **Código Ético** corporativo. En el área de RRHH, hemos integrado controles específicos para prevenir delitos según el Art. 31 bis del Código Penal, asegurando que:

- Se mantiene una política de **tolerancia cero** ante cualquier práctica de corrupción o soborno.
- Se promueve la **transparencia** mediante la publicación de protocolos en la web corporativa.
- Se garantiza la **formación continua** de la plantilla en materia de ética y cumplimiento normativo.

### Gestión de Riesgos Penales:

Siguiendo el guion de cumplimiento penal, hemos identificado y establecido medidas de control en los siguientes bloques críticos:

**Derechos de los Trabajadores (Art. 312 y 316 CP):** Supervisión estricta de la seguridad y salud laboral (EPIs y formación) y procesos de contratación legal que eviten cualquier tipo de discriminación a través de la formación y evaluación de Riesgos que determina el departamento de PRL. El Comité de Seguridad y Salud, vela por la protección de las personas trabajadoras en esta materia, actuando como órgano colegiado a través de las actas relativas a ello. La Prevención en materia de Salud se lleva a cabo de forma delegada a través de nuestro Servicio de Prevención Ajeno Vitali.

**Intimidad y Protección de Datos (Art. 197 CP):** Manejo de datos sensibles (nóminas, salud) bajo protocolos de confidencialidad, con el apoyo del DPO (Protechplus). Entrega y firma por la

persona trabajadora de funciones y obligaciones de personal interno con acceso a datos de carácter personal y a los sistemas de información y responsable de tratamiento de los datos.

**Acoso e Integridad Moral:** Aplicación de la Ley Orgánica 10/2022 mediante el **Protocolo de Prevención del Acoso Laboral, Acoso Sexual y por Razón de Sexo**, así como medidas de protección de **Violencia de Género, Plan de Igualdad y el Plan LGTBI**. Todos estos protocolos son públicos en la web de Rivamadrid apartado de Transparencia.

**Delitos Económicos y Falsedad:** Controles en el pago de cuotas a la Seguridad Social y verificación de la autenticidad de contratos y certificados para evitar fraudes. Sometidos al sistema de control y seguimiento de liquidaciones en Seguridad Social. Sistema de comprobación de altas y bajas informado por seguridad social de movimientos de los trabajadores y trabajadoras para su comprobación, a través del registro documental de GESTIONA., plataforma integral de administración electrónica y gestión documental.

### 5.3.3. PRIVACIDAD DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

En línea con las acciones de 2024, Rivamadrid ha mantenido durante 2025 su compromiso con la Protección de Datos en todos sus procesos. Para ello, se han desarrollado iniciativas enfocadas en la formación del personal, la asignación de responsabilidades, la identificación de actividades, la realización de evaluaciones de impacto y el análisis de riesgos. Asimismo, se han implementado procedimientos específicos para garantizar la seguridad de los datos.

La privacidad de la información se asegura mediante la actualización de los compromisos contractuales firmados y el fortalecimiento del sistema de protección de datos implantado en la organización. Este sistema cuenta con la supervisión del Delegado de Protección de Datos ajeno y es sometido a auditorías anuales para garantizar su eficacia y cumplimiento normativo.

### 5.3.4. CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO

En el marco del desarrollo de una cultura empresarial basada en el cumplimiento normativo ("Compliance"), Rivamadrid ha avanzado en la consolidación de su sistema de cumplimiento desde 2022, proceso que continúa en 2025. Como parte de esta estrategia, se integró la figura del Oficial de Cumplimiento ("Compliance Officer") y su gestión dentro del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid. Asimismo, se ha aprobado el Código de Conducta, así como códigos específicos en materia tributaria y laboral, complementados con manuales departamentales que establecen controles para el seguimiento de los distintos procesos de la entidad.

La base de este sistema ha sido la identificación de riesgos penales asociados a ámbitos como la protección de secretos empresariales, la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores, la seguridad social, los derechos de los trabajadores, así como posibles delitos de cohecho o tráfico de influencias. Estos elementos han permitido estructurar un modelo de prevención y supervisión orientado a garantizar el cumplimiento normativo en todas las áreas de la organización.

Siguiendo esta línea, ni en 2024 ni durante 2025 se han registrado casos de incumplimiento o incidentes de tipo social o económicos.

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

### Acciones en el ámbito operacional de Recogida de Residuos, Limpieza Viaria y Limpieza de Edificios

En el ámbito operacional de recogida de residuos, limpieza viaria y limpieza de edificios se ha implantado totalmente en todos los servicios una herramienta de planificación desarrollada internamente mediante una colaboración interdepartamental, que ha permitido la digitalización y optimización de la planificación de los servicios, reduciendo tiempos administrativos, y que permite generar las órdenes de trabajo asignando los recursos necesarios.

Continúa la mejora tecnológica en el ámbito de la maquinaria, realizándose inversiones en maquinaria eléctrica a batería, sin consumo de combustibles fósiles, más silenciosas y de menor peso, que no solo mejoran la efectividad del trabajo, sino también la ergonomía de la actividad.

Dentro de la búsqueda de la mejora continua, se han estudiado diferentes fórmulas que permitan realizar la carga eléctrica de la maquinaria a batería en los vehículos en el lugar donde se está prestando el servicio, de cara a minimizar el número de baterías necesarias durante la jornada y los tiempos. Tras diversas pruebas, se ha propuesto un proyecto, a desarrollar en 2026, que usará formas de energía sostenibles.

En el servicio de Limpieza de Edificios se ha investigado la maquinaria autónoma programable disponible en el mercado, realizándose pruebas reales, que continuarán en el 2026 para valorar la idoneidad de su uso.

Se han implementado, para la compra de productos del servicio quitapintadas, los resultados del estudio de productos alternativos ecológicos desarrollado en 2024, minimizando así nuestro impacto en el medio ambiente.

Durante el 2025 se han incorporado al servicio de RSU y Limpieza Viaria un camión recolector de carga lateral alimentado por Gas Natural Comprimido y Etiqueta ECO, y una barredora, ambos dotados de la última tecnología, que permiten mejorar la eficacia de nuestros servicios a la ciudadanía. Estas incorporaciones han sido fruto de la búsqueda e investigación de los mejores equipos disponibles y las pruebas reales previas. En esos dos vehículos se han implementado nuevas tecnologías de seguimiento y control de rutas y eventos de vehículo, que permitirán tras su uso y análisis, diagnosticar un posible cambio tecnológico en otros vehículos del parque móvil.

La implantación del Proyecto de Baldeo Nocturno es otra de las acciones más importantes de este 2025, y aunque no se basa en un desarrollo tecnológico, parte de una investigación de los mejores métodos disponibles para la limpieza viaria, en cuanto a procedimientos, y al desarrollo de un sistema que combina varios de ellos, así como a la búsqueda de productos de limpieza sostenibles que potencien la limpieza profunda y el uso de agua regenerada.

La introducción de "islas de aportación" en centros papeleras individuales en esos centros, concentrándolas en módulos únicos de papeleras de diversas fracciones. Esta medida permite, no solo mejorar la separación en origen del residuo generado, sino también impactar de forma eficiente en los tiempos de vaciado de esas papeleras. En 2025 se ha implantado en el Centro Cultural Federico García Lorca y será ampliado a otros centros en 2026.

Relacionado con las "islas de aportación" y las acti Ayuntamiento, se están realizando estudios en diferentes colegios públicos para que puedan disponer en los patios de papeleras de diferentes fracciones. Este estudio da una segunda vida a sus papeleras actuales, adecuándolas y redistribuyéndolas para un mejor uso, vaciado y gestión de los residuos.

Por último, de cara a disminuir el consumo de papel secamanos y minimizar el impacto en el medio ambiente, se ha realizado un proyecto piloto en el CERPA y la Biblioteca Gloria Fuertes, ambos dotados de instalación fotovoltaica para autoconsumo, consistente en la instalación de secadores de aire de alta eficiencia en los baños. A la vista de los buenos resultados y la gran aceptación de los usuarios, se pretende ampliar esta medida en 2026 en otros centros.

### Acciones en el ámbito operacional de Taller y BicinRivas

entro de las actividades de Taller se han realizado en el 2025 varias acciones de mejora del parque móvil y de la gestión interna:

Proyecto de reforma de una de las grúas municipales, que estaba dotada de un sistema de arrastre cuya utilización estaba condicionada por la ubicación del vehículo a retirar, convirtiéndola en una grúa de plataforma mediante la instalación de los equipos necesarios (estructura de plataforma, cambio de toma de fuerza, implementación de los sistemas hidráulicos y eléctricos necesarios, nuevo sistema de elevación por cable, ...).

Proyecto de reforma de los dos vehículos cisterna de los que se dispone, para dotarlas de una cisterna con mayor capacidad y equipos más eficientes, tanto en el aspecto del baldeo manual como de baldeo automático delantero.

Implantación total del nuevo sistema de Partes de Reparación de vehículos y seguimiento asociado, desarrollado internamente.

En cuanto a BicinRivas, el 2025 ha sido un año de cambios y mejoras estratégicas, que han permitido dotar a la ciudad de la mejor tecnología de sistemas de préstamo de bicicletas públicas y movilidad sostenible. Desde la búsqueda de posibles sistemas y tecnologías, hasta su despliegue, montaje e implantación, Rivamadrid ha sido actor fundamental dentro de un equipo multidisciplinar conformado por diferentes áreas y concejalías del Ayuntamiento. Así mismo, se ha modernizado el taller de BicinRivas, dotándolo de los medios técnicos necesarios, como son: bancada de pruebas, herramientas de diagnóstico avanzadas para motores, anclajes, placas electrónicas, herramientas informáticas para el seguimiento y gestión en tiempo real, pantallas de visualización y seguimiento, etc.

Estos proyectos siguen los objetivos estratégicos de la empresa en cuanto a gestión de recursos, eficiencia, desarrollo, innovación y sostenibilidad.

### Acciones en el ámbito de operacional de jardinería

Durante 2024, finaliza el convenio entre el Ayuntamiento y la empresa Scania, vigente desde 2014. A lo largo de este periodo, se han reforestado más de 65 hectáreas de terreno degradado, situadas en el Parque Regional del Sureste, en el entorno de los ríos Jarama y Manzanares. En el año en curso, se han plantado 4.576 ejemplares de especies forestales autorizadas por el servicio técnico del Parque Regional.

#### Proyecto "Alcorques Vivos"

El proyecto "Alcorques Vivos" inició su fase piloto en 2021 y ha continuado en 2024 con el objetivo de:

- Combatir plagas mediante la creación de pequeños ecosistemas que favorecen la fauna auxiliar.
- Incrementar la permeabilidad del suelo y reducir escorrentías.
- Aumentar la biodiversidad de las infraestructuras verdes municipales.
- Mejorar el uso y percepción de estos espacios mediante procesos participativos con la ciudadanía.
- Contribuir a la lucha contra el cambio climático mediante el incremento de la superficie fotosintética.

- Mejorar la estética urbana.

El proyecto consiste en la siembra de alcorques con mezclas de semillas que favorecen la proliferación de insectos beneficiosos, reduciendo la necesidad de pesticidas y productos químicos.

#### Proyecto "Renatura Rivas"

En colaboración con el Ayuntamiento de Rivas, se ha puesto en marcha el proyecto "Renatura Rivas", financiado a través de la convocatoria de ayudas de la Fundación Biodiversidad, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

Este proyecto, seleccionado entre 19 iniciativas a nivel nacional, tiene como objetivo el reverdecimiento y la promoción de la biodiversidad en zonas clave de la ciudad. Rivamadrid desempeña un papel fundamental en la coordinación del equipo multidisciplinar y en la posterior gestión y mantenimiento de estas áreas bajo criterios técnicos específicos.

#### Proyecto "Equidad Verde"

En 2024, se ha iniciado un inventario digital completo de la infraestructura verde de Rivas dentro del proyecto "Equidad Verde". Este estudio tiene como finalidad cuantificar los servicios ecosistémicos de la infraestructura verde municipal y evaluar su accesibilidad para toda la ciudadanía, mediante el cálculo del índice de equidad verde.

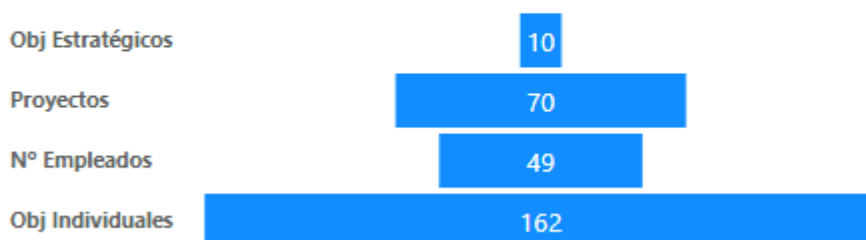
El análisis abarca aspectos clave como la biodiversidad, la conectividad ecológica y la resiliencia urbana frente al cambio climático, proporcionando datos esenciales para la toma de decisiones.

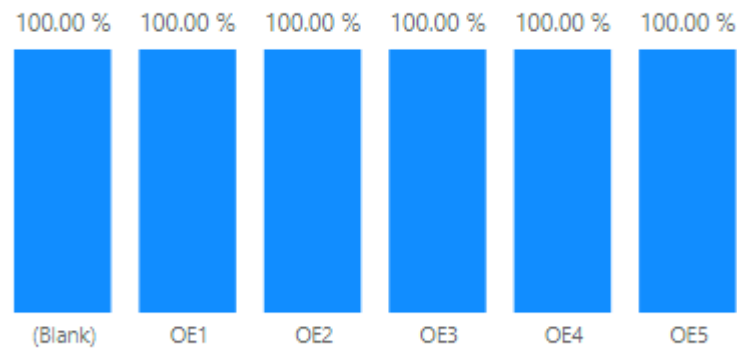
## 6. PRINCIPALES HITOS A CIERRE DEL PLAN ESTRATÉGICO Y RETOS FUTUROS

Rivamadrid cierra el ejercicio 2025 con un balance sumamente positivo, destacando el cumplimiento de los cinco grandes objetivos.

Los datos extraídos del Cuadro de Mando evidencian una altísima eficacia organizativa, ya que prácticamente la totalidad de las unidades organizativas y proyectos vinculados reportan un nivel de logro del 100%. Hay proyectos que aún continúan y por lo tanto han sido integrados en el siguiente Plan Estratégico NERA.

### Proyectos, Obj Individuales, Obj Estratégicos...





Durante todo el 2025, Rivamadrid ha elaborado y finalmente aprobado en febrero de 2026 su nuevo marco estratégico corporativo: el Plan NERA 2030. Este documento, cuyo nombre responde a las siglas de "Nueva Estrategia Rivamadrid Avanza", constituye el instrumento integral que guiará las decisiones, proyectos e inversiones de la organización durante los próximos cuatro años (2026 a 2030).

La nueva estrategia de Rivamadrid marca un hito en la gestión pública de la ciudad al haber sido aprobada sin votos en contra en el Consejo celebrado el pasado miércoles 18 de febrero de 2026. Lejos de ser un punto de partida desde cero, el Plan NERA sistematiza y proyecta la exitosa trayectoria que Rivamadrid lleva consolidando más de dos décadas en la prestación de servicios esenciales, como la gestión de residuos, la limpieza viaria y el cuidado del espacio público. Tal y como define la propia estrategia, se trata de un plan que "nace desde dentro", elaborado con la implicación directa de los profesionales de las distintas áreas de la empresa, contando por primera vez con la implicación directa de la representación laboral de los trabajadores y trabajadoras de Rivamadrid.

Este plan de acción no solo nace del consenso interno, sino que se proyecta hacia el futuro de la ciudad al estar plenamente alineado con la Agenda Urbana Rivas 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), consolidando el compromiso de la empresa pública con la sostenibilidad y la excelencia en los servicios municipales.

Cinco grandes ejes como hoja de ruta para la ciudad del futuro que aborda los retos emergentes mediante una serie de macrotendencias identificadas, como la adaptación a la crisis climática, la modernización digital y las nuevas demandas ciudadanas:

1. Garantizar la eficiencia operativa y la sostenibilidad de los servicios: Rivamadrid responde al modelo de ciudad responsable, impulsando la economía circular, la eficiencia energética y proyectos de renaturalización urbana.
2. Avanzar en la digitalización y la trazabilidad como ejes de modernización interna: Transformar la operativa para contribuir en la dirección de transformar Rivas en una verdadera Smart City, basando la toma de decisiones en datos en tiempo real.
3. Fortalecer la gestión económica y contractual responsable y transparente: reforzar los procesos de contratación pública, el control del gasto y la captación de fondos externos y europeos.
4. Consolidar un entorno laboral saludable, motivador y de futuro: Poner en el centro a las más de 600 personas que conforman la plantilla, promoviendo la igualdad de oportunidades, la captación de talento y la prevención de riesgos.
5. Garantizar la sostenibilidad y viabilidad continua de Rivamadrid como empresa pública: Agilizar la coordinación con el Ayuntamiento y fomentar una comunicación más transparente y participativa con la ciudadanía.

El Plan NERA 2030 no es solo una declaración de intenciones, sino que incluye un Plan de Acción conformado por 30 proyectos, dentro de las áreas de Operaciones, Recursos Humanos, Financiero, DAX (Digitalización, Administración de Operaciones y Experiencia Ciudadana) y Transversales. Estos proyectos contarán con

seguimiento semestral que se llevará a cabo en el mismo Consejo, diseñado para transformar la ciudad técnica y socialmente. Entre las iniciativas más destacadas que se pondrán en marcha se encuentran:

- El diseño y desarrollo de una máquina de compostaje local.
- Desarrollo de una Nave de Reutilización que dé espacio a distintas iniciativas de economía circular, educación social y ambiental.
- La modernización y ampliación del servicio Bicinrivas para fomentar la movilidad sostenible.
- La creación de una nueva plataforma digital de gestión para Residuos Sólidos Urbanos (RSU) y Limpieza Viaria.
- Continuar con proyectos de infraestructura verde urbana, como el programa "Alcorques Vivos".

Con la aprobación del Plan NERA, Rivamadrid reafirma su vocación de mejora constante, adaptándose con inteligencia operativa para seguir consolidándose como una empresa pública de referencia, pionera en innovación y comprometida con la calidad de vida de los vecinos y vecinas de Rivas Vaciamadrid.

## 7. ANEXOS

### Tabla 46. Correlación ODS-GRI-OBJETIVO ESTRATEGICO DE RIVAMADRID

Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios S.A. ha elaborado el informe conforme a los Estándares GRI para el periodo comprendido entre 01/01/2024 a 31/12/2024.

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	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	DEL CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
3	3	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	40-68
3	1,2	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
3	1,2	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
3	1,2	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
3	1,2	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	23-36
3	1,2	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
3	1,2	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
3	1,2	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	23-36
3	1,2	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	23-36
3	1,2	306-2-c	Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36

3	1,2	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
3	1,2	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	23-36
3	1,2	306-3-c	Impactos de los derrames significativos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
3	1,2	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	23-36
3	1,2	306-4-b	El porcentaje de residuos peligrosos transportados a otros países	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
3	1,2	306-4-c	Los Estándares, las metodologías y las suposiciones utilizados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
3	1,2	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	23-36
3	1,2	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	23-36

3	1,2	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	23-36
3	1,2	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	23-36
3	1,2	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	23-36
3	4	401-2-a	<p>Las prestaciones habituales para los empleados a jornada completa de la organización, pero que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales, por lugares de operación significativos. Estas incluyen, como mínimo:</p> <p>i. seguro de vida;  ii. asistencia sanitaria;  iii. cobertura por incapacidad e invalidez;  iv. permiso parental;  v. previsión para la jubilación;  vi. participación accionarial;  vii. otros</p>	DERECHOS HUMANOS/NORMAS LABORALES	<p>II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL</p> <p>III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS</p> <p>IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO</p> <p>V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD</p>	40-68

3	4	403-6-a	Una explicación de cómo facilita la organización el acceso de la plantilla 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	40-68
3	4	403-6-b	Una descripción de los servicios y programas voluntarios de fomento de la salud que la organización ofrezca a la plantilla 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 la plantilla 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	40-68
3	4	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	40-68

3	4	403-9-b	<p>Para todos los trabajadores/as 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>	40-68
3	4	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 para eliminar estos peligros y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.</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>	40-68

3	4	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	40-68
5	1,3,5	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	9-10
5	1,3,5	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	40-68

5	4	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	40-68
5	3	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	40-68
5	4	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	40-68

5	4	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	40-68
5	44	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	40-68

5		404-1-a	<p>La media de horas de formación que los empleados de la organización hayan tenido durante el periodo objeto del informe, por:</p> <p>i. sexo;</p> <p>ii. categoría laboral.</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>	40-68
5	4	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>	40-68

5	4	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	40-68
5	4	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	40-68
5	4	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	40-68

5	4	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	40-68
5	4	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	40-68
5	1,4	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	40-68

5	1,4	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	40-68
5	1,3	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	40-68 69-75
7	1,2	302-1	Consumo energético dentro de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
7	1,2	302-2	Consumo energético fuera de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
7	1,2	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
7	1,2	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
7	1,2	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	23-36

7	1,2	302-5-a	Las reducciones de los requerimientos energéticos de los productos y servicios vendidos durante el periodo objeto del informe, en julios o múltiples	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
8	4	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	40-68
8	4	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	40-68

8	4	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	40-68
8	4,5	2-30	Acuerdos colectivos de negociación	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	40-68
8	3	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	40-68 69-75

8	4	202-1	El ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local	LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	LA	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	40-68
8	4	202-2-a	Tanto por ciento de altos ejecutivos contratados son locales	LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	LA	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	40-68
8	3	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	LA	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	40-68 69-75

8	3,5	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	40-68
8	1,2	301-1-a	Materiales usados por peso o volumen	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
8	1,2	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	23-36
8	1,2	301-3	Productos recuperados y sus materiales de embalaje	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
8	1,2	302-1	Consumo energético dentro de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
8	1,2	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
8	1,2	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
8	1,2	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	23-36
8	1,2	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	23-36

8	1,2	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	23-36
8	4	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	40-68
8	4	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	40-68

8	4	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>	40-68
8	4	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>	40-68

8	4	403-1-a	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: i. si el sistema se ha puesto en marcha por requerimientos legales y, en tal caso, una lista de dichos requerimientos; 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.	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	40-68
8	4	403-1-b	Una descripción del alcance de la plantilla, 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.	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	40-68
8	4	403-2-a	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.	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	40-68

8	4	403-2-b	Una descripción de los procesos que sigue la plantilla que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los 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	40-68
8	4	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	40-68
8	4	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	40-68

8	4	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	40-68
8	4	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	40-68
8	4	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	40-68

8	4	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	40-68
8	4	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	40-68
8	4	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	40-68

8	4	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	40-68
8	4	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	40-68
8	4	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	40-68

8	4	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	40-68
8	4	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	40-68
8	4	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	40-68

8	4	405-2-b	La definición utilizada en las 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	40-68
8	4	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	40-68
8	4	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 SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	40-68

8	4	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 SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	40-68
8	4	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	40-68
8	4	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	40-68 69-75

8	4	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	40-68 69-75
8	4	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	40-68
11	3	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	40-68 69-75
11	1,2	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36

11	1,2	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	23-36
11	1,2	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	23-36
11	1,2	306-2-c	Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
11	1,2	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
11	1,2	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	23-36
11	1,21	306-4-b	El porcentaje de residuos peligrosos transportados a otros países	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
11	1,2	306-4-c	Los Estándares, las metodologías y las suposiciones utilizados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
11	1,2	306-4-d	Desglose del peso total en toneladas métricas de residuos peligrosos y no peligrosos desviados de eliminación: i. en el sitio; ii. Fuera del sitio.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
11	1,2	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	23-36

11	1,2	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	23-36
11	1,2	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	23-36
11	1,21	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	23-36
12	1,2	301-1-a	Materiales usados por peso o volumen	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	301-3-a	Porcentaje de productos recuperados y sus materiales de embalaje para cada categoría de producto.	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	302-1	Consumo energético dentro de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,21	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36

12	1,2	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36

12	1,2	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	23-36
12	1,2	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	306-2-c	Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	306-3-c	Impactos de los derrames significativos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	306-4-b	El porcentaje de residuos peligrosos transportados a otros países	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
12	1,2	306-4-c	Los Estándares, las metodologías y las suposiciones utilizados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36

12	1,2	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	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	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	23-36
12	1,2	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	23-36

12	1,2	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	23-36
12	4	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	40-68
13	3	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	40-68 69-75
13	1,2	302-1	Consumo energético dentro de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
13	1,2	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
13	1,2	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36

13	1,2	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	23-36
13	1,2	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	23-36
13	1,2	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
13	1,2	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
13	1,2	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
13	1,2	305-4-a	El ratio de intensidad de las emisiones de GEI de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
13	1,2	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	23-36
15	1,2	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	23-36
15	1,2	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
15	1,2	304-3	Hábitats protegidos o restaurados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36

15	1,2	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	23-36
15	1,2	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
15	1,2	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	23-36
15	1,2	306-3-c	Impactos de los derrames significativos	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
15	1,2	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	23-36
15	1,2	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
15	1,2	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
15	1,2	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
15	1,2	305-4-a	El ratio de intensidad de las emisiones de GEI de la organización	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
15	1,2	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	23-36

15	1,2	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	MEDIO AMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	23-36
----	-----	-------	--	----------------	----------------------------------	-------