Memoria de **Sostenibilidad** y Estado de **Información no Financiera** 2024

Redacción: marzo 2025

Área: Calidad y Medioambiente Rivamadrid

RIVAMADRID
EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A.

RIVAS VACIAMADRID

ÍNDICE

1. DECLARACIÓN DE LA DIRECCIÓN 3

2. ACERCA DE ESTA MEMORIA 4
2.1. Objetivo 4
2.2. Alcance y metodología 4

3. ACERCA DE LA ORGANIZACIÓN 5
3.1.Rivamadrid 5
3.2.Órganos de gobierno 6
3.3.Marco estratégico 8
3.4.Gestión integrada 9
3.5. Análisis de ecosistema 10
3.6. Análisis de doble materialidad 12

4.ANÁLISIS DEL GRUPO DE INTERÉS CLAVE PARA RIVAMADRID: CIUDADANÍA DE RIVAS VACIAMADRID 16

5.DIMENSIONES EN RIVAMADRID: AMBIENTAL, SOCIAL Y ECONÓMICA 18
5.1. Dimensión ambiental 18
5.1.1. Residuos y materiales 18
5.1.2. Energía 21
5.1.3. Agua 23
5.1.4. Biodiversidad 24
5.1.5. Emisiones 26
5.1.6. Efluentes y residuos 29
5.2.Dimensión social 33
5.2.1. Empleo 33
5.2.2. Salud y seguridad en el trabajo 46
5.2.3. Formación y enseñanza 52
5.2.4. Afiliación a asociaciones 58
5.3. Dimensión económica 59
5.3.1. Desempeño económico 59
5.3.2. Anticorrupción 61
5.3.3. Privacidad de los grupos de interés 63
5.3.4. Cumplimiento socioeconómico 63
5.3.5. I+d+i (investigación, desarrollo e innovación) 64

6. PRINCIPALES HITOS A CIERRE DEL PLAN ESTRATÉGICO Y RETOS FUTUROS 66

7. ANEXOS 67

8. ÍNDICES DE IMÁGENES Y TABLAS 87

1.
RIVAMADRID
HOY

Esta Memoria Anual de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera **refleja nuestro compromiso con la gestión pública responsable y transparente, basada en la justicia social y el desarrollo sostenible**.

Desde hace más de una década, Rivamadrid ha asumido un firme compromiso con la sostenibilidad y la justicia social como pilares fundamentales de su modelo de gestión pública, **orientado a garantizar el bienestar de la ciudadanía de Rivas Vaciamadrid y fortalecer los servicios públicos de calidad**. A través de políticas activas en materia medioambiental, económica y social, hemos impulsado planes y acciones que no solo responden a las necesidades locales, sino que también contribuyen a una transformación más equitativa y sostenible de nuestra sociedad.

En estos años, hemos consolidado un modelo de excelencia basado en la innovación y en la eficiencia de la gestión pública, aplicando herramientas estratégicas alineadas con normativas internacionales y promoviendo el uso de nuevas tecnologías que refuercen la transparencia y eficacia de los servicios municipales. Nuestro compromiso con la lucha contra el cambio climático se traduce en medidas concretas como la mejora de la eficiencia energética y la modernización de nuestra maquinaria para reducir nuestras emisiones de impacto ambiental.

Durante 2024, **seguimos reforzando nuestra adhesión a los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, consolidando una gestión pública responsable y comprometida con la ciudadanía**. En este contexto, hemos dado un paso adelante en la implementación de un proyecto global y común interno desarrollado en 5 objetivos estratégicos, pretendiendo alcanzar hitos clave como gestionar la eficiencia y los recursos de la organización o promover alianzas, estratégicas y proyectos en pro de la sostenibilidad.

En el ámbito operativo, hemos avanzado en el desarrollo de proyectos de investigación, digitalización y modernización de herramientas para el seguimiento y control de los servicios municipales. Además, hemos estrechado la colaboración con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid y otros actores sociales e institucionales, consolidando una gestión participativa y abierta a la ciudadanía.

Frente a los retos de un entorno en constante evolución, Rivamadrid continúa adaptándose para **responder con eficacia a las demandas de una ciudad en crecimiento, reforzando los servicios públicos y promoviendo un modelo de desarrollo que priorice la equidad, la sostenibilidad y la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía**.

Esta Memoria Anual de Sostenibilidad y Estado de Información no Financiera refleja nuestro compromiso con la gestión pública responsable y transparente, basada en la justicia social y el desarrollo 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 2024, 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, sección "Empresa").

Memorias anteriores

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 2024** 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.

CENTROS DE TRABAJO	DIRECCIÓN
Oficinas centrales + Nave taller	Calle Mariano Fortuny, 2 - Rivas Vaciamadrid
Punto limpio Fundición	Calle Fundición, s/n - Rivas Vaciamadrid
Punto limpio Severo Ochoa	Calle Severo Ochoa, s/n – Rivas Vaciamadrid
Cantón Plaza Madrid	Plaza de Madrid, 9F local – Rivas Vaciamadrid
Cantón Covibar	Plaza Blas Infante, 8 local - Rivas Vaciamadrid
Cantón Pablo Iglesias	Vía láctea, s/n local 13 – Rivas Vaciamadrid
Cantón Mazalmadrit	Avda. Cerro del Telégrafo, s/n – Rivas Vaciamadrid

Tabla 1. Centros de trabajo Rivamadrid.

**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.*

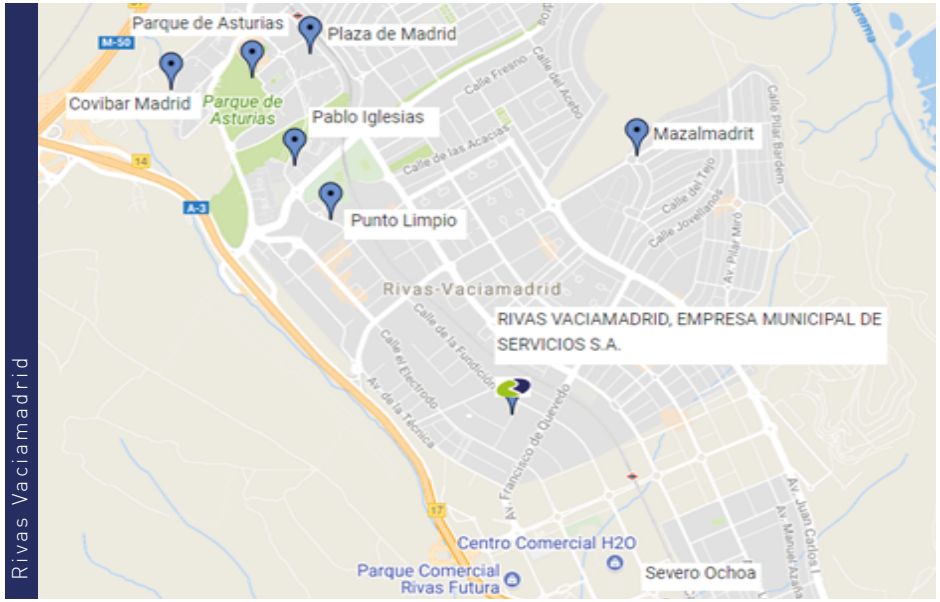


Ilustración 1. Centros de trabajo de RIVAMADRID. Fuente: Google Maps.

Rivamadrid cuenta actualmente con 595 empleados, de los cuales 4584 tienen contrato laboral fijo y 97 contrato temporal. A continuación, se muestran algunos de los datos de empleabilidad de Rivamadrid *(se pueden ver con más detalle en el punto 4.2 DIMENSIÓN SOCIAL)*.

	2023	2024
Número total de empleados	595	614
Ingresos de gestión	26.955.711,22€	29.517.660,44€
Total de Ingresos	28.382.880,77€	30.571.558,62€

Tabla 2. Nº de empleados y gastos de gestión 2023 y 2024

Tipo de contrato	2023			2024		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Contrato laboral fijo	275	162	495	293,5	220,6	514,1
Contrato laboral temporal	62	96	100	44,2	39,5	83,7

Jornada	2023		2024	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Contrato laboral jornada completa	275	162	275,8	162,9
Contrato laboral a tiempo parcial	62	96	61,9	97,2

Tabla 3. Nº de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada 2023 y 2024.

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.

Autoridades

La estructura de la Organización de Rivamadrid se representa mediante el siguiente organigrama, también disponible en la página web de Rivamadrid.

Organigrama

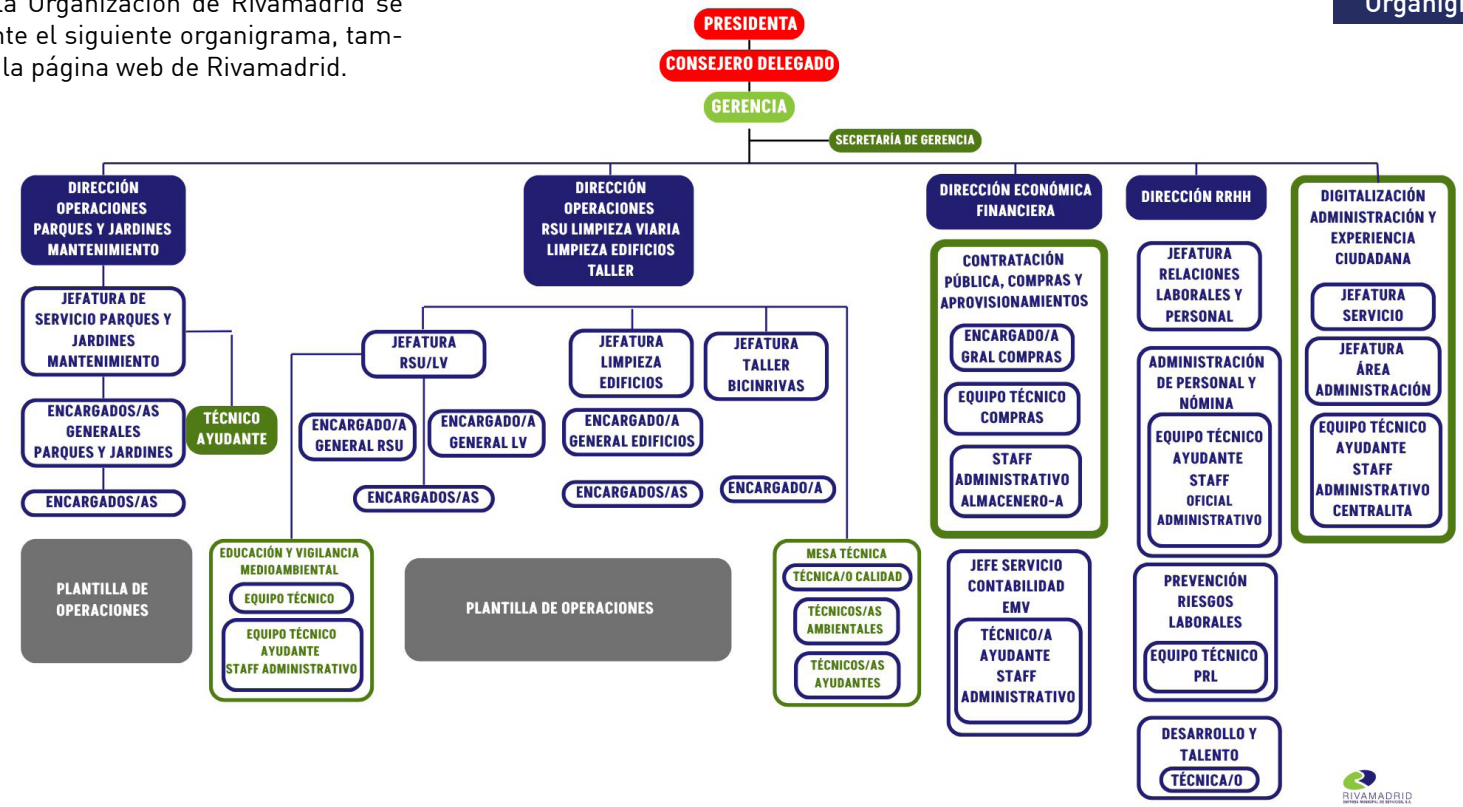


Ilustración 2. Organigrama RIVAMADRID. Fuente: elaboración propia.

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".

Convenio colectivo

3.3 Marco estratégico

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

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

La acción global de la empresa en el ejercicio 2024 está totalmente integrada con el sistema de gestión y sus herramientas de seguimiento como los Comités de Direcciones y sus revisiones, lográndose la puesta en marcha de la mayoría de las acciones previstas.

PROPÓSITO

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

MISIÓN

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

VISIÓN

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

FINES

- Ser un instrumento ágil e innovador de la gestión responsable en los servicios públicos de Rivas Vaciamadrid.

- Actuar como asesor y agente instrumental, al servicio de la política medioambiental, en la recogida y limpieza, jardinería y resto de servicios públicos prestados del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.
- Equilibrar los recursos del Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid a las necesidades y expectativas de los grupos de interés.

VALORES

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

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

El último proyecto interno de acciones estratégicas de Rivamadrid abarca el periodo de 2024 y se desarrolla en 5 objetivos estratégicos.

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 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 aquí:

Certificaciones

Normativa Internacional	Estándares Voluntarios
▪ Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas. ▪ Objetivos de D esarrollo Sostenible (ODS).	▪ ISO9001, ISO14001, ISO45001 y Empresa Saludable. ▪ EFQM (Fundación E uropea p ara la G estión d e la Calidad). ▪ Pacto Mundial de Naciones Unidas. ▪ Estándares GRI. ▪ Pacto de Luxemburgo.

Tabla 4. Certificaciones y normativas internacionales de Rivamadrid.

3.5 Análisis de ecosistema

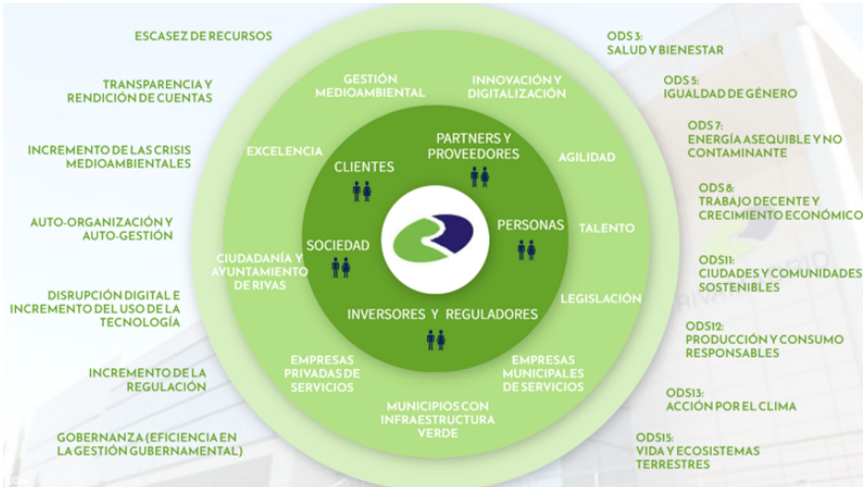


Ilustración 3. Ecosistema RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.

En 2023, **Rivamadrid obtuvo la certificación europea de excelencia en gestión EFQM** (European Foundation for Quality Management), llevando a cabo, entre otras acciones, el análisis del ecosistema de la organización. Este análisis permitió mejorar el alineamiento estratégico de Rivamadrid y obtener resultados de entrada para realizar el análisis de doble materialidad al considerar los siguientes factores:

- Priorización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Identificación y gestión de los grupos de interés de Rivamadrid.
- Análisis de las necesidades y expectativas de los grupos de interés en los diferentes ámbitos de actuación.
- Evaluación de las megatendencias globales que influyen en Rivamadrid.
- Identificación de las megatendencias específicas del sector público que afectan a la organización.
- Exploración de los mercados y ámbitos de influencia.

MEGATENDENCIAS GLOBALES QUE AFECTAN A RIVAMADRID

Rivamadrid está influenciada por diversas megatendencias globales, entre las que destacan:

- **Disrupción digital y aumento del uso de tecnología:** Exige una adaptación continua de las capacidades y perfiles profesionales en función de los avances tecnológicos.
- **Auto-organización y autogestión:** Se fomenta una mayor autonomía e independencia en la gestión interna de la empresa.
- **Incremento de la regulación:** La evolución del marco normativo impacta en la estrategia organizativa, requiriendo una adaptación constante.
- **Aumento de las crisis medioambientales:** El cambio climático y eventos extremos (como olas de calor o el temporal Filomena) afectan la organización de turnos, horarios y medidas preventivas.
- **Escasez de recursos:** La disponibilidad de recursos naturales se encuentra en situación crítica, y factores como conflictos geopolíticos o pandemias pueden impactar su acceso.
- **Diversidad geográfica y socioeconómica:** Se deben gestionar las diferencias socioeconómicas y culturales en la ciudadanía de Rivas Vaciamadrid.

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

MEGATENDENCIAS DEL SECTOR PÚBLICO

Dentro del sector público, Rivamadrid enfrenta tendencias clave que influyen en su operativa:

- **Gobernanza:** Implica una toma de decisiones eficaz que no solo busca el cumplimiento de objetivos, sino también la optimización de los recursos y la participación de los actores implicados.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Se refuerzan los mecanismos de fiscalización del gasto público para generar mayor legitimidad, compromiso ciudadano y prevención de la corrupción.

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

MERCADOS Y ÁMBITOS DE INFLUENCIA

- Rivamadrid opera en diversos mercados, abarcando desde la gestión de infraestructuras verdes en municipios hasta colaboraciones con empresas privadas de servicios y la prestación de servicios municipales directos a la ciudadanía.
- Este enfoque permite a la organización ampliar su impacto y contribuir al desarrollo sostenible en los ámbitos en los que opera.

MERCADOS

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

ÁMBITOS

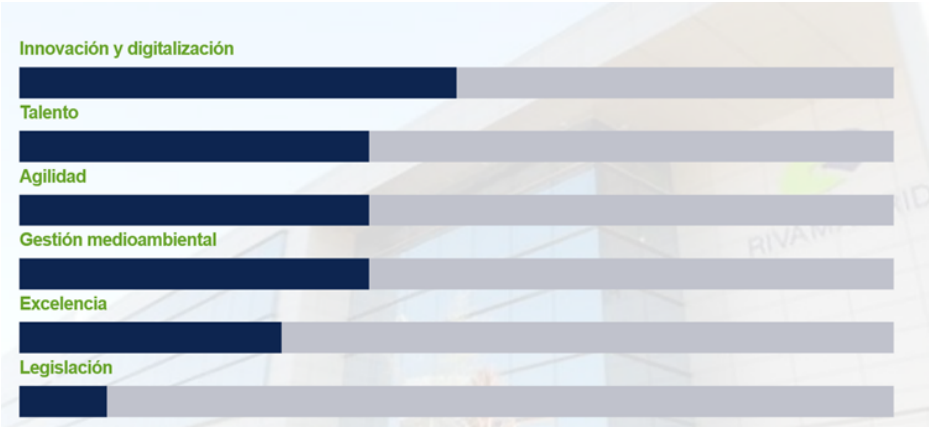


Ilustración 7. Ámbitos de influencia para RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.

3.6 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 de "Ecosistema". Este enfoque se centra en evaluar la gestión integral de la organización, considerando tanto factores internos como externos que pueden influir en su desempeño y éxito a largo plazo.

Identificación de los grupos de interés

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

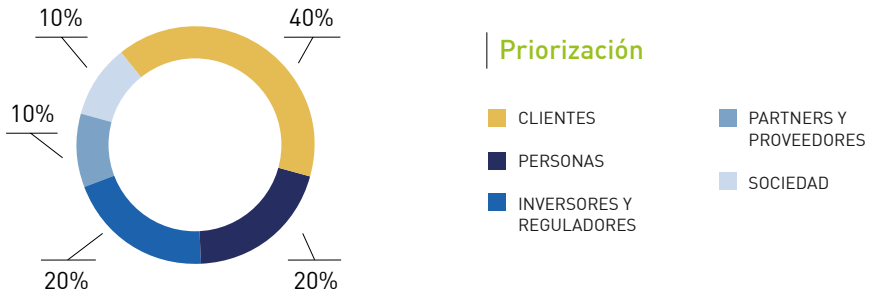


Ilustración 8. Grupos de interés de RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor.

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.

Grupo de interés	Fuente de información	Responsable	Descripción	Frecuencia
Clientela	Encuestas de clientes internas y externas. Indicadores del proceso de atención a clientes. Relaciones con el ayuntamiento, ciudadanía y Empresa Municipal de la Vivienda.	Comité de dirección. Responsable de procesos asociados.	NPS Experiencia cliente. Reclamaciones MTC. Felicitaciones. Encuesta municipal del ayuntamiento.	Anual Trimestral En función de necesidades
Personas de Rivamadrid	Convenio colectivo. Representantes de los y las trabajadoras. Buzones de mejora (quejas, reclamaciones y sugerencias). Relaciones directas entre la plantilla.	Comité de dirección. Comité de empresa. Comité de seguridad y salud.	NPS clima laboral. Visitas a la web / parte de empleo.	En función de necesidades Trimestral
Equipos de Inversión y Regulación	Encuestas del ayuntamiento. Relaciones con el ayuntamiento. PAIF. Acuerdos de consejos y de juntas generales. Acuerdos de inversiones.	Gerente. Comité de dirección.	% controles revisados y con resultado satisfactorio. % cumplimento de indicadores económicos de PAIF. % cumplimiento en justificación de transferencias municipales.	Anual Trimestral En función de necesidades
Partners y Empresas Proveedoras	Relaciones con empresas proveedoras. Coordinación de actividades empresariales. Indicadores del proceso de aprovisionamiento.	Comité de dirección. Responsable de procesos.	NPS percepción proveedores.	En función necesidades
Sociedad	Encuestas de clientes internas y externas. Indicadores del proceso de atención a clientes. Relaciones con el ayuntamiento, ciudadanía y Empresa Municipal de la Vivienda.	Gerente. Comité de dirección. Responsable de procesos.	NPS percepción sociedad. MTC. Cuestionario de percepción. ciudadana a través de código QR. Avisos app bcnRV.	Anual Trimestral En función de necesidades

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

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.

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

Tabla 6. Matriz de doble materialidad Rivamadrid.

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' continúa siendo una herramienta clave para facilitar la comunicación y la participación activa en la mejora de nuestra ciudad.

En 2024, la aplicación **'MTC Mejora Rivas' ha recibido un total de 4.145 avisos, quejas y sugerencias** de categorías gestionadas por Rivamadrid, lo que demuestra la confianza y el uso continuo de esta herramienta por parte de la ciudadanía. El porcentaje de avisos cerrados en plazo (menos de 10 días) ha sido del 62,51%, manteniendo un nivel de eficiencia elevado en la gestión de las incidencias. Destacamos también la reducción del tiempo medio de resolución a **18,35 días**, lo que evidencia nuestro compromiso con la rapidez y eficacia en la respuesta a las demandas ciudadanas.

Comparando los datos de 2024 con los de años anteriores, se puede observar un ligero incremento en el número de avisos recibidos, lo que refleja una mayor participación ciudadana. El porcentaje de avisos cerrados en plazo ha experimentado una disminución con respecto al año 2023 (71,67%), sin embargo, la reducción del tiempo medio de resolución de 20,15 días en 2023 a 18,35 días en 2024 subraya nuestra mejora continua en la eficiencia en los servicios.

La nota de satisfacción otorgada por los usuarios de la aplicación se mantiene en niveles altos, con una puntuación de 3,44 sobre 5 en 2024. Este dato refleja la valoración positiva de la ciudadanía respecto a la utilidad y eficacia de la herramienta.

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.

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

Área operativa de Jardinería y Mantenimiento:

El bloque de Jardinería y Mantenimiento mantiene un volumen alto de avisos (1.943 en 2024), similar al año anterior, lo que indica una preocupación constante de la ciudadanía por el estado de los espacios verdes y el mobiliario urbano.

Avisos ciudadanía	2023	2024
Nº de Avisos	4.127	4.145
% Avisos abiertos	0,05%	0,65%
% Avisos cerrados en plazo (<10 días)	71,67%	62,517%
% Avisos cerrados fuera de plazo	28,28%	36,84%
Tiempo de resolucción	20,15 días	18,35 días
Nota Satisfacción (sobre 5)	3,47	3,44

Tabla 7. Avisos de la aplicación MTC de Rivamadrid.

Sin embargo, si analizamos en detalle, observamos diferentes comportamientos en el rendimiento de las diferentes subcategorías. En algunas áreas observamos una gestión eficiente, mientras que en otras presentan márgenes de mejora.

Aunque, el porcentaje de avisos cerrados en plazo (55.9%) se encuentra por debajo del promedio general, y el tiempo medio de resolución (18.4 días) está en línea con la media. A continuación, se detallan las subcategorías más destacables:

- Se observa un incremento significativo en la categoría "Desbroce" con un 89,7% de incremento en el número de avisos. Este aumento está relacionado con las condiciones climatológicas del año, con lluvias copiosas en primavera que han generado una mayor proliferación de vegetación espontánea, lo que aumenta la demanda ciudadana de este servicio. Adicionalmente, esta categoría presenta el mayor tiempo de resolución (28,7 días) y el

menor porcentaje de cumplimiento (38,7%), lo que sugiere la necesidad de revisar los procesos y recursos asignados a esta labor.

- La categoría "Fuente ornamental" presenta un descenso de 45,2% de los avisos, con un TMR de 15,8 días y un cumplimiento del 68,8%. Estos datos reflejan la mejora en la gestión de esta categoría, con el descenso en el número de avisos y el buen tiempo de resolución.
- La categoría de "Papelera Mantenimiento" es la que tiene una mayor eficiencia en tiempo de resolución (13 días), con un porcentaje de cumplimiento de 82,2%

Área operativa de Residuos, Limpieza y Taller:

Este bloque también registra un alto volumen de avisos (2.202 en 2024), reflejo de la importancia que la ciudadanía otorga a la limpieza y el mantenimiento de los espacios públicos. Supera el promedio general en cuanto al porcentaje de avisos cerrados en plazo (68.3%) y el tiempo medio de resolución (18.3 días) está en línea con la media. Las subcategorías más relevantes son:

- Papelera Vaciado (21.6% incremento, TMR 5.4, Cumplimiento 90.2%): Alta eficiencia, con el menor tiempo de resolución y el mayor porcentaje de cumplimiento. Observamos que el incremento de los avisos ha sido gestionado eficazmente.
- Cubo / Contenedor (TMR 20.8, Cumplimiento 61.9%): Categoría con un tiempo de resolución superior a la media y porcentaje de cumplimiento por debajo. Presenta un área de mejora.

El análisis por bloques y categorías nos permite identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora. Es crucial optimizar los procesos en categorías con volumen de avisos y que presentan un mayor tiempo de resolución y menor cumplimiento, como son "Desbroce" y "Cubo / Contenedor". Asimismo, es importante destacar y replicar las buenas prácticas de categorías con mayor eficiencia, ("Papelera Mantenimiento", "Papelera Vaciado" o "Pintadas / Grafiti").

Categoría	Nº Avisos	Año Anterior	% Crec	% Cumpl 10 d	% Incumpl 10 d	TMR	Nota Satisf
JARDINERÍA Y MANTENIMIENTO	1.943	1.947	-0,2 %	55,9 %	43,6 %	18,4	3,54
Mantenimiento Total	**299**	**376**	**-20,5 %**	**64,5 %**	**34,1 %**	**17,6**	**4,29**
Fuente ornamental	34	62	-45,2 %	50,0 %	47,1 %	28,6	2,56
Mantenimiento mobiliario en zonas verdes	147	177	-16,9 %	53,7 %	44,2 %	18,7	4,41
Papelera Mantenimiento	118	137	-13,9 %	82,2 %	17,8 %	13,0	4,50
Parque y Jardines Total	**1.644**	**1.571**	**4,6 %**	**54,4 %**	**45,4 %**	**18,5**	**3,34**
Árbol seco / caído	155	177	-12,4 %	63,2 %	36,1 %	13,8	3,08
Desbroce	351	185	89,7 %	43,0 %	56,7 %	23,3	2,59
Excretas caninas	38	43	-11,6 %	84,2 %	15,8 %	9,9	3,73
Limpieza en zonas verdes	220	201	9,5 %	54,5 %	45,5 %	15,3	3,54
Plagas vegetales	83	90	-7,8 %	61,4 %	38,6 %	14,1	3,27
Poda	381	441	-13,6 %	49,1 %	50,7 %	21,0	3,63
Riego / Fuga de agua	416	434	-4,1 %	61,3 %	38,5 %	17,4	4,12
RESIDUOS, LIMPIEZA Y TALLER	2.202	2.180	1,0 %	68,3 %	31,3 %	18,3	3,35
Bicinrivas Total	**11**	**9**	**22,2 %**		**100,0 %**	**83,7**	
Bicicleta rota / deteriorada	7	2	250,0 %		100,0 %	61,2	
Punto de préstamo de bicis	4	2	100,0 %		100,0 %	123,1	
Limpieza en Edificios públicos y pintadas Total	**122**	**143**	**-14,7 %**	**92,6 %**	**7,4 %**	**4,3**	**4,00**
Colegios	4			100,0 %		2,9	1,00
Edificios municipales	7	4	75,0 %	100,0 %		2,1	1,00
Pintadas / Grafiti	105	132	-20,5 %	92,4 %	7,6 %	4,5	4,19
Pistas exteriores municipales	6	1	500,0 %	83,3 %	16,7 %	3,5	
Residuos y limpieza en espacios públicos Total	**2.069**	**2.024**	**2,2 %**	**67,3 %**	**32,3 %**	**18,8**	**3,30**
Cubo / Contenedor	527	567	-7,1 %	56,4 %	42,3 %	30,7	3,03
Limpieza en calzadas y aceras	1.182	1.093	8,1 %	69,2 %	30,8 %	15,2	3,28
Limpieza en mobiliario urbano	23	36	-36,1 %	65,2 %	34,8 %	13,1	4,50
Papelera Vaciado	225	185	21,6 %	90,2 %	9,8 %	5,4	3,97
Vallado solares municipales	8	20	-60,0 %	50,0 %	50,0 %	43,2	3,00
Vertidos	104	114	-8,8 %	52,9 %	46,2 %	27,4	3,65
TOTAL	4.145	4.127	0,4 %	62,5 %	37,1 %	18,4	3,45

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

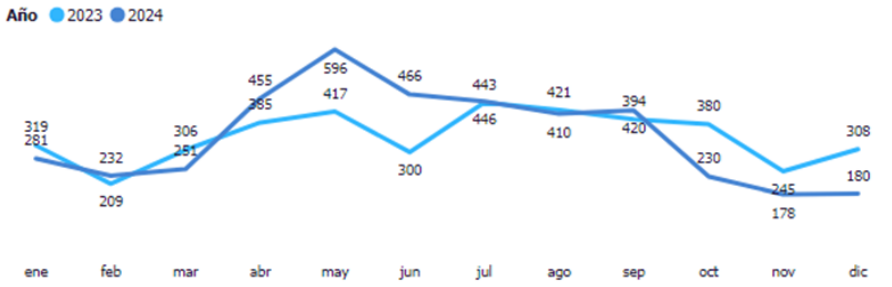


Ilustración 9. Avisos de la aplicación MTC por mes y año.

Como resultado del seguimiento continuo y la mejora constante del grupo de interés Ciudadanía, considerado prioritario para Rivamadrid, se han obtenido datos clave que permiten realizar el análisis de materialidad de manera efectiva.

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-A4).

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 2023 se gestionaron un total de 39.434,96 toneladas de residuos (más información detallada en la Memoria de Sostenibilidad y EINF 2023 en la web de Rivamadrid apartado "Transparencia"). En la siguiente tabla podemos observar el total de toneladas gestionadas en 2024 por tipo de residuo.

Tipo de residuo	Descripción	Procedencia	Contenedores (unidades)	Volumen (m^3)	Peso (Tn)
Orgánica	Residuos domésticos y asimilables	Hogares, pequeño comercio y restauración	202 de carga lateral de 1800 litros	363,6	653
Orgánica (Compostaje)	Compostaje doméstico	Hogares	505 composteras domiciliarias de 320 litros	161	100
	Compostaje Comunitario	Hogares	10 áreas compostaje comunitario 3 m^3	30	38,3
Resto	Residuos comerciales	Actividades industriales y comerciales	760 de carga trasera de 800 litros / 30 de 240 litros / 6 de 120 litros	608 / 7,2 / 0,72 **Total 615,92**	2.454,80
	Residuos domésticos y comerciales	Hogares y municipio	387 de carga lateral de 3200 litros / 11 de 2400 litros / 116 de 3000 litros	1.238,4 /26,4 / 348 **Total. 1.612,8**	20.610,80
Envases Ligeros	Envases de plástico, latas y briks	Hogares	248 de carga lateral de 3200 litros / 6 de 2400 litros / 67 de 3000 litros	793,6 / 14,4 / 201 **Total 1.009**	2.427,90
Papel y cartón	Papel y cartón	Exterior contenedores, puerta puerta	1 compactador estático de 20 m^3	20	154,24
	Papel y cartón	Hogares y polígono industrial	256 de carga lateral de 3.200 litros / 75 de 3000 litros / 62 iglús de 3.000 litros	819,2 / 225 / 186 **Total 1.230,2**	2.156,23
	Papel y cartón	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m^3	30	99,29
	Papel y cartón	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m^3	30	46,26
Vidrio	Envases de vidrio	Hogares y restauración	346 iglús de 3 m^3	1.038	1.395,30
Restos vegetales	Residuos de jardinería	Parques y jardines	3 de 30 m3, 115 de carga trasera de 800 litros	90 / 92 **Total 182**	1.220,73
	Podas, siegas, desbroces, etc.	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m^3	30	615,30
	Podas, siegas, desbroces, etc.	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m^3	30	418,57
Voluminosos	Muebles y enseres	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m^3	30	113,64
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m^3	30	233,86
	Muebles y enseres	Hogares y municipio	1 de 30 m^3	30	174,50
Colchones	Colchones	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m^3	30	137,12
	Colchones	Punto Limpio C/ Severo Ochoa	1 de 30 m^3	30	67,68

Tipo de residuo	Descripción	Procedencia	Contenedores (unidades)	Volumen (m^3)	Peso (Tn)
Maderas	Muebles y enseres	Hogares	1 de 30 m^3	30	326,01
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m^3	30	974,40
	Muebles y enseres	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m^3	30	395,80
Plásticos no envases	Plásticos	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m^3	30	143,74
	Plásticos	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m^3	30	54,54
Metales	Chatarra	Hogares	1 de 30 m^3	30	12,24
	Chatarra	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 30 m^3	30	52,82
	Chatarra	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 30 m^3	30	17,50
Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos (RAEEs)	TV, frigoríficos, etc.	Punto Limpio C/ Fundición	3 de 30 m^3 + 5 de 1 m^3	90 + 5 **Total 95**	152,58
	TV, frigoríficos, etc.	Punto Limpio C/Severo Ochoa	3 de 30 m^3 + 3 de 1 m3	90 + 3 **Total 93**	39,10
Residuos de construcción y demolición (RCDs)	Escombros	Punto Limpio C/ Fundición	1 de 15 m^3	15	1.379,75
	Escombros	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de 15 m^3	15	423,14
	Escombros	Mantenimiento Urbano	1 de 20 m^3	20	1.027,94 (RCD Ayto.)
Aceite usado de cocina	Aceite cocina	Hogares	60 de carga trasera de 360 litros	21,6	49,1 m3
	Aceite cocina	Punto Limpio C/ Fundición	1 de carga trasera de 360 litros	0,36	10,4 m3
	Aceite cocina	Punto Limpio C/Severo Ochoa	1 de carga trasera de 360 litros	0,36	5 m3
Textil y calzado	Ropa y calzado	Zonas públicas	168	2,5	427,58
Limpieza viaria	Residuos recogidos por barredoras	Municipio	1 de 30 m^3	30	1.351,88
Pilas	Pilas	Municipio			5,63
Cápsulas café	Cápsulas café				7,19
Otros	Pinturas, aceite motor, baterías, etc.	Punto Limpio C/ Fundición	2 de 30 m^3 + 6 de 1 m^3	60 + 6 **Total 66**	47,51
	Pinturas, aceite motor, baterías, etc.	Punto Limpio C/Severo Ochoa	2 de 30 m^3 + 6 de 1 m^3	60 + 6 Total 66	18,38
	Pinturas, aceite motor, baterías, etc.	Sede			24,90
TOTAL					**40.064,65**

Tabla 9. Residuos gestionados por Rivamadrid en 2024.

Haciendo un análisis entre las toneladas recogidas en el 2023 y las de 2024 vemos que hay un incremento de 630 toneladas, lo que supone un incremento del 1.6%. El mayor incremento se ha producido en la recogida de fracción orgánica, experimentando un crecimiento de un 35%, debido a la incorporación progresiva de los contenedores de orgánica a lo largo de este tiempo llegando ahora a completar el 75% de los recintos de los contenedores. En cuanto al resto de fracciones podemos destacar el incremento del plástico no envase, las maderas o el aceite.

Residuos de oficina:

En 2023 se ha gastado un total de 161.535 hojas de papel de impresora DIN-A 4 frente a 2024 que se ha gastado un total de 151.423 de hojas de papel de impresora DIN-A 4.

En cuanto a tinta de impresora, en 2023 se gastaron un total de 50 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, donde hay repartidas 505 composteras activas por todo el municipio, se realiza un servicio de asistencia técnica especializada para ayudar a la ciudadanía en todo el proceso.

En el año 2024 se han gestionado un total de 100 toneladas de biorresiduos gracias a este proyecto de compostaje domiciliario, incluyéndose el estructurante que se pone a disposición de la ciudadanía en el Punto Limpio de Severo Ochoa, lo que supone una continuidad respecto a 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 2023, el proyecto tuvo un crecimiento importante, de realizar 9 vaciados de módulos de compostaje a 16, lo que supuso un aumento de más de 40% del compost generado.

En términos de biorresiduos gestionados, hemos pasado de gestionar 26 Tn de biorresiduos a 38 Tn de biorresiduos gestionados en 2024, debido a un aumento de participantes en el 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 medioambiente, reduciendo su impacto ambiental. Por ello, centra sus esfuerzos en la búsqueda de una reducción del consumo, entre otros energético orientando 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 2024 han sido:

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

Consumo de combustibles:

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

Los consumos de combustibles de Rivamadrid en 2023 y 2024 han sido:

Consumo de combustibles	Litros 2023	Litros 2024
Gasolina	45.811,27	46.783,05
Gasoil	448.896,45	426.068,02
Combustible total gasolina+gasoil (l)	**494.707,72**	**472.851,07**
Gas natural (kwh)	238.980,00	222.969,00
Total combustible fósil (no renovable)	733.687,72	695.820,07

Tabla 10. Consumos de combustibles en Rivamadrid 2023 y 2024.

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 2023 y 2024 sumaron un total de:

Consumo eléctrico	Kwh 2023	Kwh 2024
Consumo electricidad externa	412.931	240.673

Tabla 11. Consumo eléctrico en Rivamadrid 2023 y 2024.

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 combusti-

ble 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 2023 (39.067,06 t) y 2024 (40.064,65 t).

Consumo de combustibles	2023	2024
Consumo combustible fósil (no renovable) / T residuos gestionados	18,60Kwh/T	17,37Kwh/T
Consumo eléctrico / T residuos gestionados	10,57Kwh/T	60,07Kwh/T

Tabla 12. Ratios de intensidad energética en Rivamadrid 2023 y 2024.

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 pude ser realizada de las siguientes fuentes:

- Red de abastecimiento de agua municipal.
- Puntos autorizados para la captación de agua.
- Agua de lluvia recogida y almacenada directamente por la organización
- Dentro de su programa de objetivos y metas ambientales está la reducción el consumo de agua de sus actividades, optimizando los procesos y estableciendo sistemas de control que permitan poder actuar en caso de necesidad, mientas 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 2024 que permiten minimizar el consumo de agua en toda la organización son:

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

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

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

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

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

Origen de extracción del agua (m^3)	2023	2024
Suministro de agua municipal (agua potable)	1.971,00 m^3	2.493,00 m^3
Agua de captación para baldeo (agua no potable)	2.190 m^3	1.935 m^3
Agua de captación para hidrolimpiadora, lava contenedores y barredoras (agua no potable)	1.327,3 m^3	1.134,96 m^3
Total	5.488,3 m^3	4.428 m^3

Tabla 13. Origen de extracción de agua en Rivamadrid 2023 y 2024.

5.1.4 BIODIVERSIDAD

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

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

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

Aunque la evaluación de los impactos no deriva una afección a la biodiversidad, Rivamadrid propone en 2024 actuaciones específicas relacionadas con la biodiversidad, como son:

- Colaboración con la preservación y fomento de la biodiversidad urbana, con la plantación de árboles, arbustos y distintos proyectos de infraestructura verde en el ámbito urbano que influyen de manera directa en el ecosistema y en la calidad de vida de la ciudadanía.
- Sensibilización de sus trabajadores y trabajadoras en materia de protección de la biodiversidad mediante formación para una gestión ambiental sostenible.
- Lucha integrada de las plagas y el control de la expansión de las especies invasoras en los parques y jardines.
- Formación y mantenimiento de bosques urbanos.

Bosque urbano

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

Actualmente, en Rivas se cumple tanto la regla de género como familia. En el caso de la especie, se cumple al 99,80% ya que sólo 1 de las 259 especies inventariadas de arbolado en el municipio supera el 10%. Se trata del Platanus hispánica, con el 12,38% de la representación del inventario del arbolado urbano. Para revertir esta cifra, no se incluye esta especie entra las plantaciones de reposición, para dar más representación porcentual a otras especies.

En cuanto a la plantación de arbolado en 2024, se han plantado un total de 650 ejemplares de arbolado urbano en alineación de calles y zonas verdes. A estos ejemplares se suman 4.576 árboles de formato forestal en el marco del convenio que suscribieron el Ayuntamiento de Rivas y la empresa fabricante de camiones Scania y 99 pequeños ejemplares que se plantaron en una plantación popular en el Barrio de la Luna.

A la plantación de arbolado se suman los 8.668 arbustos plantados a lo largo de 2024, repartidos por distintas zonas del municipio. Estos arbustos se reparten entre 112 especies distintas, para garantizar criterios de diversificación de especies para favorecer la biodiversidad.

Bosque Scania

2024 es el último año de vigencia del convenio del Ayuntamiento con la empresa Scania que lleva en vigor desde 2014. Desde que comenzó el convenio con Scania, se han reforestado más de 65 Ha de terreno degradado, pero con un alto valor ecológico al encontrarse dentro del Parque Regional del Sureste, en el entorno fluvial de los ríos Jarama y Manzanares.

Como se ha mencionado en el punto anterior, en 2024 se han plantado 4.576 ejemplares de arbolado en formato forestal. Las especies plantadas son las autorizadas por el servicio técnico del Parque Regional: *Pinus halepensis, Prunus dulcis, Pinus pinea, Quercus ilex subsp ballota, Juniperus thurifera, Quercus coccifera, Ficus carica y Olea europae.*

Alcorques vivos

El proyecto de Alcorques vivos se inició con un proyecto piloto en 2021, con el objetivo de:

- Combatir plagas a través de lucha biológica desarrollando pequeños ecosistemas que favorecen el desarrollo de fauna auxiliar.
- Aumentar la permeabilidad del suelo urbano aumentando la capacidad de reserva de agua en el suelo y evitar escorrentías.
- Aumentar la biodiversidad de las infraestructuras verdes del municipio (flora, fauna auxiliar, polinizadores, etc.)
- Evitar alcorques-cenicero a través de procesos participativos con los vecinos y vecinas, introduciendo valor añadido a este espacio.
- Incrementar la superficie fotosintética con un beneficio en la lucha contra el cambio climático.
- Mejorar el aspecto ornamental de nuestras calles.

El proyecto consiste en sembrar alcorques con diferentes mezclas de semillas generando un microhábitat que favorezca la proliferación de insectos beneficiosos que nos ayuden a combatir las plagas más habituales que afectan al arbolado urbano, evitando el uso de pesticidas y productos químicos nocivos para el medioambiente.

Una vez comprobado el buen resultado de los indicadores medidos, se decidió ampliar el concepto de alcorques vivos creando islas o refugios de biodiversidad

dentro de los parques. Estas islas de biodiversidad consisten en superficies de entre 50 y 100 m^2 donde se siembran mezclas de semillas florales con el mismo objetivo. En 2024 se han ejecutado un total de 11 islas repartidas por los barrios centro y oeste, sumando un total de 740 m^2.

Renatura Rivas

El servicio de Jardinería de Rivamadrid ha colaborado estrechamente con el Ayuntamiento de Rivas en el desarrollo del proyecto Renatura Rivas, que ha logrado la financiación en la Convocatoria de ayudas de la Fundación Biodiversidad, en régimen de concurrencia competitiva, para proyectos que contribuyan a la renaturalización urbana, de forma que se incremente tanto la biodiversidad y su conservación en los entornos urbanos, como la resiliencia de las ciudades ante el cambio climático, su habitabilidad y la calidad de vida de sus habitantes, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR).

Renatura Rivas es uno de los 19 proyectos de toda España que han logrado la financiación en esta convocatoria.

Renatura Rivas se propone acometer el reverdecimiento y fomento de la biodiversidad en zonas socialmente claves del Barrio Oeste de Rivas-Vaciamadrid, incrementando y diversificando su infraestructura verde y mejorando su infraestructura azul, lo que permitirá la conexión ecológica de los nuevos espacios renaturalizados. El proyecto acomete la naturalización de espacios de interés ambiental y también de gran interés social por su localización. Incluye actuaciones en El Olivar, la única charca con función ecológica y diversos espacios de interés social que serán revegetados y dotados de elementos para favorecer la biodiversidad, la conectividad ecológica del conjunto y la resiliencia de la zona.

Rivamadrid participa activamente en la coordinación del equipo multidisciplinar que colabora en el desarrollo del proyecto y, posteriormente, deberá incluir el mantenimiento de esta zona a su rutina con unos criterios técnicos muy específicos para obtener los beneficios ecosistémicos objeto 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. Equidad verde es una cuantificación de los servicios ecosistémicos de la infraestructura verde de Rivas con una valoración de la accesibilidad de dichos servicios ecosistémicos a toda la ciudadanía, mediante el cálculo del índice de equidad verde.

Este estudio incluye un análisis exhaustivo de aspectos como biodiversidad, conectividad ecológica o resiliencia de la ciudad de cara al escenario futuro condicionado por el cambio climático.

Este estudio se convierte en una poderosa herramienta para dibujar la estrategia futura vinculada al desarrollo y la mejora de las zonas verdes, alineada con la Agenda Urbana Rivas 2030 a través de la elaboración del Plan Estratégico de Infraestructura Verde de 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:

Cálculo huella de carbono

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 2023 ni 2024 Rivamadrid tuvo en marcha ningún proyecto de compensación de emisiones ni absorción de CO_2.

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_2).
- Emisiones por consumo de combustibles fósiles por parte de las fuentes móviles (CO_2).
- Para el cálculo de CO_2 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 2023 y 2024 son las indicadas en la tabla 14.

Como cálculo referencial al servicio prestado por Rivamadrid, se presenta el dato de tCO_2e emitidas en alcance 1 respecto a las toneladas de residuos gestionados en el mismo ámbito temporal de 2024: **0,002 tCO_2e/t residuo**.

	Alcance 1 (tCO_2e) 2023			
	TOTAL (tCO_2e)	Combustión en fuentes fijas	Combustión en fuentes móviles	Fugas de HFC
Sede y cantones	0,0025	0,0025	0	-
Limpieza, jardinería, mantenimiento y residuos	0,135	0	0,135	-
TOTAL	**1.370**	**0,0025**	**101,40**	-

	Alcance 1 (tCO_2e) 2024			
	TOTAL (tCO_2e)	Combustión en fuentes fijas	Combustión en fuentes móviles	Fugas de HFC
Sede y cantones	91,46	91,46	0	-
Limpieza, jardinería, mantenimiento y residuos	0,276	0	0,276	-
TOTAL	**91,736**	**91,46**	**0,276**	-

Tabla 14. Alcance 1 en Rivamadrid 2023 y 2024.

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_2 se aplica el factor de emisión del mix de generación de las distribuidoras 2021 (kg CO_2/kWh) publicadas por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Las emisiones del alcance 2 para el año 2023 y 2024 son las indicadas en la siguiente tabla:

	Alcance 2 (tCO_2e) 2023	Alcance 2 (tCO_2e) 2024
	TOTAL (tCO2e)	TOTAL (tCO2e)
Sede y cantones	79,715	914,56
TOTAL	**79,715**	**914,56**

Tabla 15. Alcance 2 en Rivamadrid 2023 y 2024.

Como cálculo referencial al servicio prestado por Rivamadrid, se presenta el dato de tCO_2e emitidas en alcance 2 respecto a las toneladas de residuos gestionados en el mismo ámbito temporal de 2024: **0,022 tCO_2e/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 2024 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_2e que se generan por cada tonelada de residuo gestionado en la ciudad.

Teniendo en cuenta que la intensidad de las emisiones de GEI del año base fue de 0,0326 TCO_2e/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.

Alcance de las Emisiones GEI	Emisiones GEI (tCO_2e) 2023	Emisiones por residuos gestionados ($KgCO_2e/t$) 2023	Emisiones GEI (tCO_2e) 2024	Emisiones por residuos gestionados ($KgCO_2e/t$) 2024
Alcance 1	1.265,52	31,5	1.370	34,78
Alcance 2	151,109	3,7	79,715	2,02
Alcance 3	No hay datos	No hay datos	No hay datos	No hay datos
TOTAL	**1388,72**	**35,2**	**1449,715**	**36,76**

Tabla 16. Total de emisiones de CO_2 en Rivamadrid 2023 y 2024.

Rivamadrid no ha realizado en 2023 ni en 2024 ningún proyecto con el objetivo de reducir las emisiones de GEI contempladas en el Alcance 1 y 2.

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

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

NO, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas

Rivamadrid no ha realizado en 2023 ni 2024 mediciones de emisiones a la atmósfera relativas de este tipo, por lo que no se dispone de datos para infirmar este indicador.

Emisiones de ruidos y vibraciones

Los ruidos y vibraciones son evaluados desde el punto de vista de aquellos

producidos por vehículos, maquinaria, instalaciones y sirenas, considerándose como aspecto ambiental significativo el ruido producido por maquinaria.

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

Algunas medidas llevadas a cabo durante el año 2023 ayudan a minimizar el impacto de ruido al ambiente. Por ejemplo, uso del camión de gas natural.

Emisión lumínica

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

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.

Descripción producto	Toneladas 2023	Toneladas 2024
Resto	23.093,360	23.065,60
Papel cartón	2.397,071	2.456,02
Envases ligeros	2.358,72	2.427,90
Materia orgánica	483,44	653,00
Restos vegetales	2.412,55	2.254,60
Metales	104,64	82,56
Madera	1.429,58	1.696,21
Vidrio	1.361,43	1.395,30
Aceite usado de cocina	50,90	64,50
Textil y calzado	379,34	427,58
Pilas	6,12	5,63

Tabla 17. Toneladas de residuos no peligrosos en Rivamadrid 2023 y 2024.

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 2023 se ha gastado un total de 161.535 hojas de papel de impresora DIN-A4 frente a 2024 que se ha gastado un total de 151.423 hojas de papel de impresora DIN-A4.

En cuanto a tinta de impresora, en 2023 se gastaron un total de 50 tóneres frente a 31 tóneres gastados en 2024, lo que supone una reducción de consumo de estos dos tipos de residuos, directamente proporcional a la digitalización de procesos que se está llevando a cabo paulatinamente en Rivamadrid.

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

Generación de residuos peligrosos

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

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

Todos los residuos generados son almacenados adecuadamente en las diferentes áreas identificadas y son gestionados a través de gestores autorizados para su correcto tratamiento. Los residuos peligrosos generados por la actividad de Rivamadrid en 2024 se muestran en las siguientes tablas (Sede, Punto Limpio Fundición y Punto Limpio Severo Ochoa):

SEDE RIVAMADRID		
CÓDIGO LER	RESIDUO	PESO (Tneladas)
15 02 02	Absorbentes contaminados	0,977
13 02 08	Aceite usado	1,500
08 01 19	Agua con pinturas	0
16 05 04	Aerosoles – gases en recipientes a presión	0,042
16 01 14	Anticongelantes contaminados	0,495
15 01 10	Envases vacíos de plástico contaminados	1,528
15 01 10	Envases vacíos metálicos contaminados	0,233
16 01 07	Filtros de aceite	0,343
16 05 06	Residuos de laboratorio	0,082
13 05 02	Lodos con hidrocarburos	18,800
15 01 05*	Extintores	0,300
16 05 04	Envases de gases a presión	0,546
20 01 33*	Pilas	0,050
Total Sede Rivamadrid		**24.896**

Tabla 18. Toneladas de residuos peligrosos generados en la Sede Rivamadrid en 2024.

PUNTO LIMPIO FUNDICIÓN		
CÓDIGO LER	RESIDUO	PESO (Toneladas)
08 01 19*	Lodos de pintura y barniz	20,550
13 02 08*	Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	5,600
15 01 10*	Envases de plástico contaminados	5,231
15 01 10*	Envases metálicos contaminados	0,819
15 02 02*	Absorbentes, trapos y materiales de filtración	0,424
16 01 07*	Filtros de aceite	0,226
16 05 04*	Aerosoles	0,573
16 05 06*	Residuos de laboratorio	1,432
16 06 01*	Baterías de plomo	6,382
20 01 19*	Fitosanitarios y biocidas	0,288
20 01 21*31*	Fluorescentes (A5)	1,523
20 01 23*11*	Aparatos de frío (A1)	21,618
20 01 33*	Pilas (botón y alcalinas)	4,592
20 01 36*32	RAEEs (A4)	56,443
20 01 35*21*	TVs y monitores (A3)	35,420
20 01 35*41*	Grandes electrodomésticos (A2)	37,570
18 01 03	Biosanitarios	0,015
	Otros (Cartuchos, radiografías)	1,381
Total Fundición		**200,09**

Tabla 19. Toneladas de residuos peligrosos en los Puntos Limpios Fundición y Severo Ochoa 2024.

PUNTO LIMPIO SEVERO OCHOA		
CÓDIGO LER	RESIDUO	PESO (Toneladas)
08 01 19*	Lodos de pintura y barniz	7,558
13 02 08*	Aceites minerales no clorados de motor, de transmisión mecánica y lubricantes	3,0
15 01 10*	Envases de plástico contaminados	1,740
15 01 10*	Envases metálicos contaminados	2,277
15 02 02*	Absorbentes, trapos y materiales de filtración	0,118
16 01 07*	Filtros de aceite	0,032
16 05 04*	Aerosoles	0,130
16 05 06*	Cloro	0,212
16 05 06*	Residuos de laboratorio	0
07 01 04	Disolventes	0,124
16 06 01*	Baterías de plomo	1,151
20 01 19*	Fitosanitarios y biocidas	0,105
20 01 21*31*	Fluorescentes (A5)	0,243
20 01 23*11*	Aparatos de frío (A1)	9,725
20 01 33*	Pilas (botón y alcalinas)	1,373
20 01 36*32	RAEEs (A4)	13,713
20 01 35*21*	TVs y monitores (A3)	11,349
20 01 35*41*	Grandes electrodomésticos (A2)	4,063
	Otros (Cartuchos, radiografías, termómetros)	0,565
Total Severo Ochoa		**57,48**

Tabla 19. Toneladas de residuos peligrosos en los Puntos Limpios Fundición y Severo Ochoa 2024.

Derrames significativos

No se ha producido ningún derrame significativo ni en 2023 ni en 2024. 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, y, muy especialmente, este año que nos ocupa con la Reforma Laboral en cuestiones de tipología contractual que han modificado el escenario de contrataciones temporales para Rivamadrid.

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

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

Todas estas mejoras incorporadas a la norma convencional son producto de la negociación con la RLPT y una cultura de participación y consenso a través de una **comunicación y relación entre 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 de Rivamadrid en el apartado "Transparencia" y concretamente en "Remuneración salarial" en el que se describe por años. También se puede observar en la Tabla 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 2024 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 (87), el reparto entre hombres y mujeres es cercano a la paridad. El rango de edad con mayor porcentaje es entre 31 y 50 años, suponiendo algo más de la mitad del total, seguido de mayores de 50, con más de un 34%.
Dentro del total de contratos realizados (438), el mayor volumen se produce en mujeres en la categoría limpiador/a, donde se concentra alrededor del 39% 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.

Dentro de la plantilla media (597,8), 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.

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

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

	2023		2024	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
Remuneración m edia de l os D irectivos, incluyendo l a retribución v ariable, d ietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.	78.841,09 €	72.484,46 €	74.611,99 €	78.339,55 €

Tabla 20. Salario base y remuneración entre hombres y mujeres 2023 y 2024.

Los datos de 2023 incluyen la indemnización recibida por el anterior gerente (hombre) tras su salida.

La evolución anual entre mujeres y hombres se debe a que, en 2023, hasta el cambio de gerencia a final del tercer trimestre, el puesto lo ocupaba un hombre y pasó a ocuparlo una mujer.

Sistema retributivo Rivamadrid:

El sistema retributivo en Rivamadrid es el establecido en Convenio Colectivo y tabla salarial. Estas son sus características:

- El salario de cada trabajador/a viene determinado en función de la categoría en dicha tabla, con independencia del sexo de aquellos.
- 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. Al igual que en el caso anterior, 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, con independencia del género de la persona trabajadora.

Brecha salarial

En Rivamadrid no existe brecha salarial entre hombres y mujeres que ocupan el mismo cargo. La tabla salarial con el salario base y los pluses están consen-

suados y aceptados por Convenio y publicados en la página web de Rivamadrid en el apartado "Transparencia" y concretamente en "Remuneración salarial" en el que se describe por años. En la tabla expuesta a continuación se puede 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.

Categoría	Varón Devengos	Mujer Devengos
Técnico/a grado	43.498,08 €	46.094,41 €
Técnico/a ayudante	35.008,97 €	34.627,22 €
Encargado/a	41.802,20 €	37.653,55 €
Oficial/a grupo_5	34.313,04 €	33.776,92 €
Administrativo/a	33.634,05 €	32.234,02 €
Jardinero/a	28.611,42 €	27.959,95 €
Conductor/a 2ª	29.907,21 €	29.653,89 €
Auxiliar jardinero/a	26.143,02 €	26.302,33 €
Especialista operario/a	27.822,51 €	26.182,68 €
Peón/a	27.187,40 €	26.330,44 €
Limpiador/a	23.435,33 €	24.945,24 €

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).

Tramo de edad	Varón Devengos	Mujer Devengos
Menor de 30	27.894,36 €	27.361,28 €
Entre 31 y 50	29.950,62 €	29.893,24 €
Mayor de 50	31.902,72 €	27.554,19 €

Tabla 22. Salarios según tramos de edad y género

Género	Devengos
Varón	30.720,78 €
Mujer	28.404,28 €

Tabla 23. Salario medio por género.

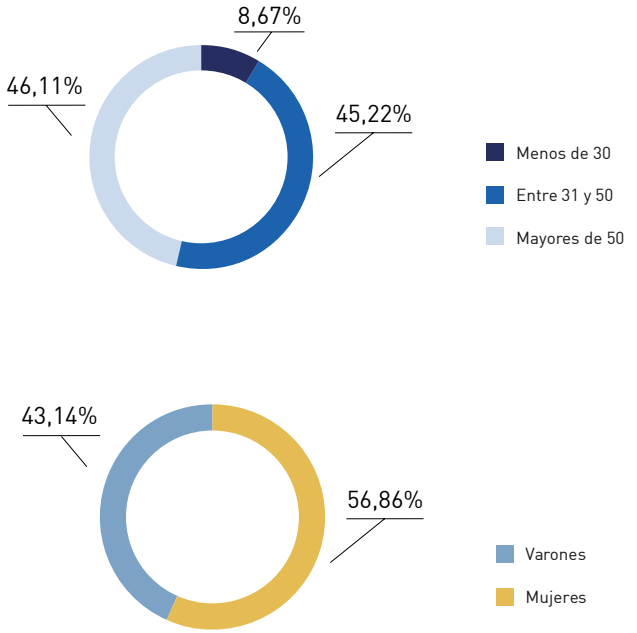
		Cantidad		Porcentaje	
Tramo edad	Categoría	Varón	Mujer	Varón	Mujer
Menor de 30		**7**	**5**	**8,05%**	**5,75%**
	Especialista polivalente	1		1,15%	
	Limpiador/a	1	2	1,15%	2,30%
	Peón/a	5	3	5,75%	3,45%
Entre 31 y 50		**27**	**18**	**31,03%**	**20,69%**
	Auxiliar jardinero/a	2	1	2,30%	1,15%
	Conductor/a 1ª	7	1	8,05%	1,15%
	Conductor/a 2ª	9	1	10,35%	1,15%
	Especialista polivalente	1		1,15%	
	Jardinero/a		1		1,15%
	Jefe/a servicio	1		1,15%	
	Limpiador/a	3	6	3,45%	6,90%
	Peón/a	4	7	4,60%	8,05%
	Técnico/a ayudante		1		1,15%
Mayor de 50		**12**	**18**	**13,79%**	**20,69%**
	Auxiliar jardinero/a	1	2	1,15%	2,30%
	Conductor/a 1ª	2		2,30%	
	Conductor/a 2ª	3		3,45%	
	Especialista polivalente	1		1,15%	
	Limpiador/a	1	12	1,15%	13,79%
	Peón/a	4	4	4,60%	4,60%
Total general		**46**	**41**	**52,87%**	**47,13%**

Tabla 24. Nuevas contrataciones en Rivamadrid 2024 (empleados/as que se contrata por primera vez).

		Cantidad		Porcentaje	
Tramo edad	**Categoría**	**Varón**	**Mujer**	**Varón**	**Mujer**
Menor de 30		**27**	**11**	**6,16%**	**2,51%**
	Auxiliar jardinero/a	1		0,23%	
	Conductor/a 2ª	3		0,68%	
	Cristalero/a	1		0,23%	
	Especialista polivalente	1		0,23%	
	Limpiador/a	7	4	1,60%	0,91%
	Peón/a	9	5	2,05%	1,14%
	Técnico/a ayudante	4	1	0,91%	0,23%
	Técnico/a grado	1	1	0,23%	0,23%
Entre 31 y 50		**104**	**94**	**23,75%**	**21,47%**
	Administrativo/a		2		0,46%
	Auxiliar jardinero/a	15	8	3,42%	1,83%
	Conductor/a 1ª	20	6	4,57%	1,37%
	Conductor/a 2ª	19	3	4,34%	0,68%
	Especialista operario/a	1		0,23%	
	Especialista polivalente	8		1,83%	
	Jardinero/a	6	2	1,37%	0,46%
	Jefe/a servicio	1		0,23%	
	Limpiador/a	17	51	3,88%	11,64%
	Peón/a	13	20	2,97%	4,57%
	Responsable equipo		1		0,23%
	Técnico/a ayudante	3	1	0,68%	0,23%
	Técnico/a grado	1		0,23%	
Mayor de 50		**58**	**144**	**13,23%**	**32,88%**
	Auxiliar jardinero/a	11	10	2,51%	2,28%
	Conductor/a 1ª	3		0,68%	
	Conductor/a 2ª	6	2	1,37%	0,46%
	Cristalero/a	1		0,23%	
	Encargado/a general	1		0,23%	
	Especialista polivalente	4		0,91%	
	Jardinero/a	4	1	0,91%	0,23%
	Limpiador/a	10	115	2,28%	26,26%
	Peón/a	18	16	4,11%	3,65%
Total general		**189**	**249**	**43,14%**	**56,86%**

Tabla 25. Total de nuevos contratos en Rivamadrid 2024 (independientemente de las veces que se contrate un mismo empleado)

Nuevas contrataciones 2024



	2023		2024	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Total en número	148	153	137	128
Total en %	49,17%	50,83%	51,70%	48,30%

Tabla 26. Rotación del personal en Rivamadrid 2023 y 2024.

		Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
Tramo Edad	Categoría	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL
Menor de 30		**6**	**20**	**1**	**5**	**1,37%**	**4,57%**	**0,23%**	**1,14%**
	Auxiliar jardinero/a		1				0,23%		
	Conductor/a 2ª		2				0,46%		
	Cristalero/a	1				0,23%			
	Limpiador/a	3	4	1	1	0,68%	0,91%	0,23%	0,23%
	Oficial/a 2ª		1				0,23%		
	Peón/a	1	8		3	0,23%	1,83%		0,68%
	Técnico/a ayudante	1	3		1	0,23%	0,68%		0,23%
	Técnico/a grado		1				0,23%		
Entre 31 y 50		**28**	**73**	**26**	**65**	**6,40%**	**16,65%**	**5,93%**	**14,85%**
	Auxiliar administrativo/a				1				0,23%
	Auxiliar jardinero/a	2	10		8	0,46%	2,28%		1,83%
	Conductor/a 1ª	4	10	3	2	0,91%	2,28%	0,68%	0,46%
	Conductor/a 2ª	3	10	1	1	0,68%	2,28%	0,23%	0,23%
	Especialista operario/a	1	5		2	0,23%	1,14%		0,46%
	Especialista polivalente	1	6			0,23%	1,37%		
	Jardinero/a		5		1		1,14%		0,23%
	Jefe/a servicio	1				0,23%			
	Limpiador/a	11	7	21	29	2,51%	1,60%	4,79%	6,62%
	Peón/a	1	17	1	16	0,23%	3,88%	0,23%	3,65%
	Técnico/a ayudante	2	3		5	0,46%	0,68%		1,14%
	Técnico/a grado	2				0,46%			
Mayor de 50		**24**	**45**	**75**	**70**	**5,50%**	**10,26%**	**17,13%**	**15,98%**
	Auxiliar administrativo/a				3				0,68%
	Auxiliar jardinero/a	2	9	1	6	0,46%	2,05%	0,23%	1,37%
	Conductor/a 1ª	2	3			0,46%	0,68%		

		Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
Tramo Edad	Categoría	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL
Mayor de 50	Conductor/a 2ª	2	4	2	1	0,46%	0,91%	0,46%	0,23%
	Encargado/a	1				0,23%			
	Encargado/a general	1				0,23%			
	Especialista operario/a	1	3		2	0,23%	0,68%		0,46%
	Especialista polivalente	2	1			0,46%	0,23%		
	Jardinero/a	1	4	1	3	0,23%	0,91%	0,23%	0,68%
	Limpiador/a	7	2	70	43	1,60%	0,46%	15,98%	9,82%
	Mecánico/a	1				0,23%			
	Peón/a	4	17	1	12	0,91%	3,88%	0,23%	2,74%
	Técnico/a ayudante		2				0,46%		
Total general		**58**	**138**	**102**	**140**	**13,27%**	**31,48%**	**23,29%**	**31,97%**

Tabla 28. Promedio anual de plantilla según temporalidad, sexo, edad y categoría en Rivamadrid 2024.

Despidos

Se han ejecutado dos despidos en el año 2024.

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 2024 informado por sexo, edad y categoría.

Dentro de la plantilla media (597,8), 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.

		Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
Tramo Edad	Categoría	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL
Menor de 30		**8,5**	**6,7**	**2,2**	**3,3**	**1,4%**	**1,1%**	**0,4%**	**0,6%**
	Auxiliar jardinero/a		0,1				0,0%		
	Conductor/a 2ª	1,5	0,7			0,3%	0,1%		
	Cristalero/a	0,3				0,1%			
	Especialista polivalente		0,4				0,1%		
	Limpiador/a	2,3	1,0	1,1	1,9	0,4%	0,2%	0,2%	0,3%
	Oficial/a 2ª	1,0	0,6			0,2%	0,1%		
	Peón/a	2,5	2,1	0,0	0,9	0,4%	0,3%	0,0%	0,2%
	Técnico/a ayudante	0,9	0,9	1,0	0,6	0,2%	0,2%	0,2%	0,1%
	Técnico/a grado		1,0	0,1			0,2%	0,0%	
Entre 31 y 50		**150,0**	**24,7**	**76,7**	**19,5**	**25,1%**	**4,1%**	**12,8%**	**3,3%**
	Administrativo/a	0,1		3,0	0,9	0,0%		0,5%	0,2%
	Almacenero/a	1,0				0,2%			
	Auxiliar administrativo/a			1,0	0,9			0,2%	0,2%
	Auxiliar jardinero/a	15,9	4,3	8,6	1,6	2,7%	0,7%	1,4%	0,3%
	Conductor/a 1ª	15,0	2,7	1,7	0,2	2,5%	0,5%	0,3%	0,0%
	Conductor/a 2ª	14,1	4,7	1,3	0,5	2,4%	0,8%	0,2%	0,1%
	Cristalero/a	2,0				0,3%			
	Director/a	1,0		0,5		0,2%		0,1%	
	Encargado/a	4,9		1,0		0,8%		0,2%	
	Especialista lavadero	1,0				0,2%			
	Especialista operario/a	4,1	2,5		0,9	0,7%	0,4%		0,2%
	Especialista polivalente	7,2	1,2			1,2%	0,2%		
	Gerente			1,0				0,2%	
	Jardinero/a	28,8	1,8	8,0	0,3	4,8%	0,3%	1,3%	0,1%
	Jefe/a servicio	1,3		2,0		0,2%		0,3%	
	Limpiador/a	15,0	1,4	30,1	5,4	2,5%	0,2%	5,0%	0,9%
	Mecánico/a	2,6				0,4%			

		Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
Tramo Edad	Categoría	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL
	Oficial/a administrativo/a			0,8				0,1%	
	Oficial/a grupo_5	9,8		1,0		1,6%		0,2%	
	Oficial/a grupo_6	2,0				0,3%			
	Peón/a	19,8	4,4	10,0	4,0	3,3%	0,7%	1,7%	0,7%
	Responsable equipo				0,1				0,0%
	Técnico/a ayudante	2,8	1,7	0,8	4,7	0,5%	0,3%	0,1%	0,8%
	Técnico/a contable			1,0				0,2%	
	Técnico/a grado	1,8		5,0		0,3%		0,8%	
Mayor de 50		**135,0**	**12,8**	**141,7**	**16,7**	**22,6%**	**2,1%**	**23,7%**	**2,8%**
	Administrativo/a	2,0		4,0		0,3%		0,7%	
	Auxiliar administrativo/a			1,0	1,3			0,2%	0,2%
	Auxiliar jardinero/a	16,8	1,6	7,2	0,9	2,8%	0,3%	1,2%	0,2%
	Conductor/a 1ª	14,6	0,1			2,4%	0,0%		
	Conductor/a 2ª	12,3	0,7	3,2	0,3	2,1%	0,1%	0,5%	0,0%
	Cristalero/a	3,8				0,6%			
	Director/a	1,0		1,5		0,2%		0,2%	
	Encargado/a	8,1		2,0		1,3%		0,3%	
	Encargado/a general	4,0		1,0		0,7%		0,2%	
	Especialista lavadero	1,0				0,2%			
	Especialista operario/a	3,3	1,6	1,0	1,0	0,6%	0,3%	0,2%	0,2%
	Especialista polivalente	7,0	0,3			1,2%	0,0%		
	Jardinero/a	14,7	2,5	5,9	0,9	2,5%	0,4%	1,0%	0,1%
	Jefe/a de área	1,0		1,0		0,2%		0,2%	
	Jefe/a servicio	2,7				0,5%			
	Limpiador/a	9,3	0,4	95,5	9,3	1,5%	0,1%	16,0%	1,6%
	Mecánico/a	3,6				0,6%			
	Oficial/a 2ª	1,0				0,2%			
	Oficial/a administrativo/a			2,2				0,4%	

		Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
Tramo Edad	Categoría	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL	FIJO	EVENTUAL
	Oficial/a grupo_5	7,2		1,0		1,2%		0,2%	
	Oficial/a grupo_6	1,0				0,2%			
	Peón/a	19,8	4,6	13,2	3,1	3,3%	0,8%	2,2%	0,5%
	Responsable equipo			1,0				0,2%	
	Técnico/a ayudante	1,0	1,0			0,2%	0,2%		
	Técnico/a grado			1,0				0,2%	
Total general		**293,5**	**44,2**	**220,6**	**39,5**	**49,1%**	**7,4%**	**36,9%**	**6,6%**

Tabla 29. Promedio anual de personas a tiempo parcial por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2024.

		Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
Tramo Edad	Categoría	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
Menor de 30		7,7	7,5	2,1	3,4	1,3%	1,3%	0,4%	0,6%
	Auxiliar jardinero/a	0,1				0,0%			
	Conductor/a 2ª	0,5	1,7			0,1%	0,3%		
	Cristalero/a	0,3				0,1%			
	Especialista polivalente	0,4				0,1%			
	Limpiador/a		3,3	0,3	2,6		0,5%	0,1%	0,4%
	Oficial/a 2ª	1,6				0,3%			
	Peón/a	2,0	2,6	0,1	0,8	0,3%	0,4%	0,0%	0,1%
	Técnico/a ayudante	1,8		1,6		0,3%		0,3%	
	Técnico/a grado	1,0		0,1		0,2%		0,0%	
Entre 31 y 50		144,1	30,6	62,7	33,5	24,1%	5,1%	10,5%	5,6%
	Administrativo/a	0,1		3,9		0,0%		0,7%	
	Almacenero/a	1,0				0,2%			

		Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
Tramo Edad	Categoría	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
	Auxiliar administrativo/a			1,9				0,3%	
	Auxiliar jardinero/a	20,2		10,2		3,4%		1,7%	
	Conductor/a 1ª	10,5	7,2	1,4	0,5	1,8%	1,2%	0,2%	0,1%
	Conductor/a 2ª	13,3	5,5	0,5	1,3	2,2%	0,9%	0,1%	0,2%
	Cristalero/a	2,0				0,3%			
	Director/a	1,0		0,5		0,2%		0,1%	
	Encargado/a	4,9		1,0		0,8%		0,2%	
	Especialista lavadero	1,0				0,2%			
	Especialista operario/a	6,6		0,9		1,1%		0,2%	
	Especialista polivalente	6,5	1,9			1,1%	0,3%		
	Gerente			1,0				0,2%	
	Jardinero/a	30,6		8,3		5,1%		1,4%	
	Jefe/a servicio	1,3		2,0		0,2%		0,3%	
	Limpiador/a	6,6	9,8	10,2	25,2	1,1%	1,6%	1,7%	4,2%
	Mecánico/a	2,6				0,4%			
	Oficial/a administrativo/a			0,8				0,1%	
	Oficial/a grupo_5	9,8		1,0		1,6%		0,2%	
	Oficial/a grupo_6	2,0				0,3%			
	Peón/a	18,0	6,3	7,5	6,5	3,0%	1,1%	1,3%	1,1%
	Responsable equipo			0,1				0,0%	
	Técnico/a ayudante	4,6		5,5		0,8%		0,9%	
	Técnico/a contable			1,0				0,2%	
	Técnico/a grado	1,8		5,0		0,3%		0,8%	
Mayor de 50		124,0	23,8	98,1	60,3	20,8%	4,0%	16,4%	10,1%
	Administrativo/a	2,0		4,0		0,3%		0,7%	
	Auxiliar administrativo/a			2,3				0,4%	
	Auxiliar jardinero/a	18,3	0,1	8,1		3,1%	0,0%	1,4%	

		Nº				%			
		Varón		Mujer		Varón		Mujer	
Tramo Edad	Categoría	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
	Conductor/a 1ª	11,0	3,8			1,8%	0,6%		
	Conductor/a 2ª	10,3	2,7	2,3	1,2	1,7%	0,5%	0,4%	0,2%
	Cristalero/a	3,8				0,6%			
	Director/a	1,0		1,5		0,2%		0,3%	
	Encargado/a	6,1	1,9	2,0		1,0%	0,3%	0,3%	
	Encargado/a general	2,9	1,1	1,0		0,5%	0,2%	0,2%	
	Especialista lavadero	1,0				0,2%			
	Especialista operario/a	4,9		1,0	1,0	0,8%		0,2%	0,2%
	Especialista polivalente	6,1	1,2			1,0%	0,2%		
	Jardinero/a	17,2		6,8		2,9%		1,1%	
	Jefe/a de área	1,0		1,0		0,2%		0,2%	
	Jefe/a servicio	1,7	1,0			0,3%	0,2%		
	Limpiador/a	1,9	7,8	50,3	54,5	0,3%	1,3%	8,4%	9,1%
	Mecánico/a	2,6	1,0			0,4%	0,2%		
	Oficial/a 2ª	1,0				0,2%			
	Oficial/a administrativo/a			2,2				0,4%	
	Oficial/a grupo_5	6,2	1,0	1,0		1,0%	0,2%	0,2%	
	Oficial/a grupo_6	1,0				0,2%			
	Peón/a	22,2	2,2	12,7	3,6	3,7%	0,4%	2,1%	0,6%
	Responsable equipo			1,0				0,2%	
	Técnico/a ayudante	2,0				0,3%			
	Técnico/a grado			1,0				0,2%	
Total general		**275,8**	**61,9**	**162,9**	**97,2**	**46,1%**	**10,4%**	**27,3%**	**16,3%**

Tabla 30. Promedio anual de personas según jornada por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2024.

Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2024

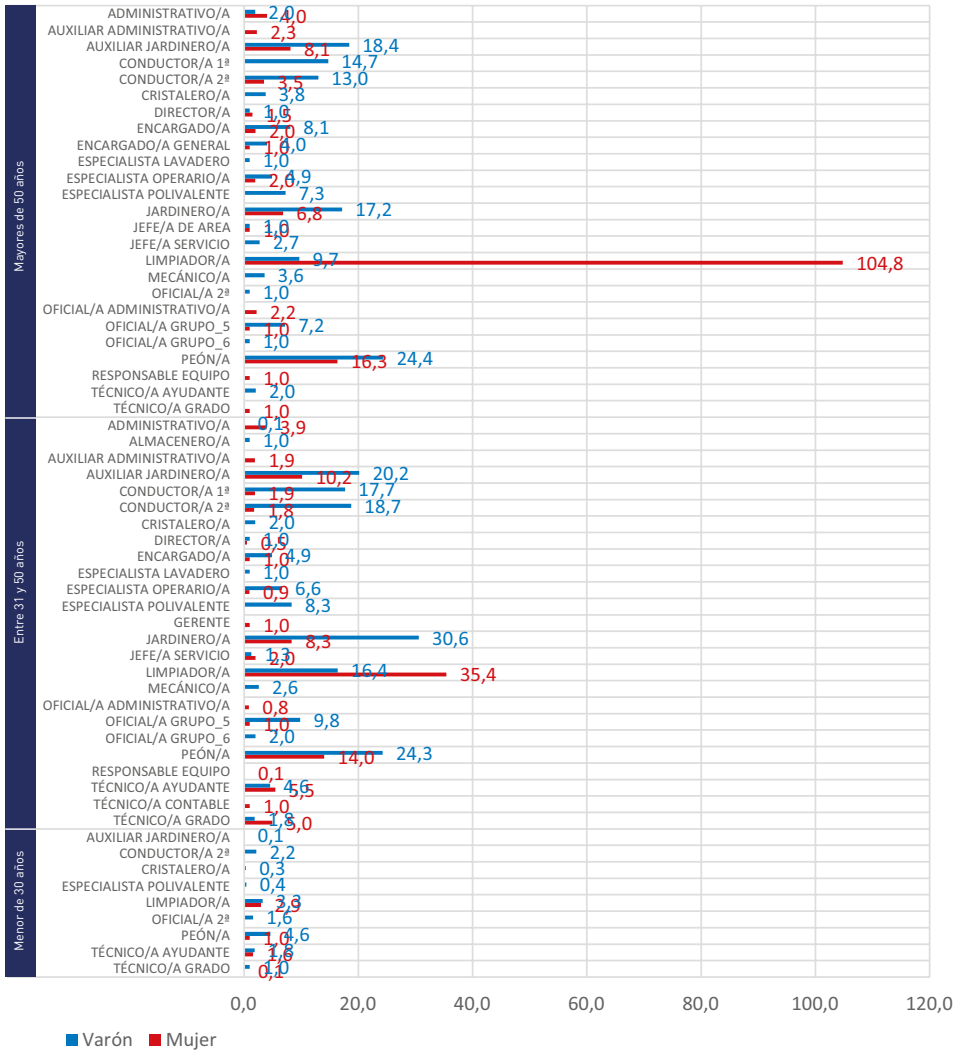


Ilustración 10.

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

Bajas y reincorporaciones por maternidad/paternidad	2023		2024	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Número de empleados con derecho a baja por maternidad/paternidad	10	1	9	2
Número de empleados que han disfrutado del derecho a baja por maternidad/paternidad	10	1	9	2
Número de empleados que han regresado al trabajo tras el permiso parental	10	1	9	2
Número de empleados que han regresado al trabajo después de terminar el permiso parental y que seguían siendo empleados 12 meses después de regresar al trabajo	10	1	9	2
Las tasas de regreso al trabajo y de retención de empleados que se acogieron al permiso parental	100%			

Tabla 31. Permisos maternidad y paternidad en 2023 y 2024.

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

Órganos de Gobierno

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

- **Presidenta del Consejo:** *Dña. Aída Castillejo Parrilla*
- **Consejero Delegado y Vicepresidente:** *D. José Manuel Castro Fernández*
- **Gerente:** *Marta Valero Estremera*

- **Vocales:**
  Juan José González Blas
  José Luis Borrallo Álvarez
  Alberto Cabeza Saco
  Antonio Medina Mollons
  Raúl Toledano Saceda
  Adolfo Sanz Martínez
  Jonathan Moreno Sánchez

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

De pleno derecho (voz y voto)	2023		2024	
Por sexo	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Hombres	6	85,71	6	14,29
Mujeres	1	85,71	1	14,29

Tabla 32. Diversidad en los Órganos de Gobierno.

Sin derecho a voto asisten al Consejo de Administración el Secretario del Ayuntamiento Juan Ramón Garrido Solís (que ejerce las funciones de secretario del Consejo de Administración) y la Interventora del Ayuntamiento Teresa de Jesús Hermida Martín. También cobran las mismas dietas (231,15€).

Organización del trabajo

En Rivamadrid anualmente se lleva a cabo una organización del trabajo con un calendario laboral consensuado y aceptado por Convenio Colectivo. Se puede observar en la tabla 33 los días festivos en Rivamadrid. Se describen de igual manera en otros puntos las horas de absentismo y las medidas de para el disfrute de la conciliación por ambos progenitores.

Fecha festivol	D tipo día festivo	Nombre tipo día festivo	Laborabilidad
01/01/2024 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
06/01/2024 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
28/03/2024 00:00:00	FANL	Festivo autonómico (No laborable)	No
29/03/2024 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
01/05/2024 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
02/05/2024 00:00:00	FANL	Festivo autonómico (No laborable)	No
15/05/2024 00:00:00	FLNL	Festivo local (No laborable)	No
16/05/2024 00:00:00	FLNL	Festivo local (No laborable)	No
25/07/2024 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
15/08/2024 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
12/10/2024 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
01/11/2024 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
06/12/2024 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
24/12/2024 00:00:00	24 y 31 DIC	Día libre convenio (No laborable)	No
25/12/2024 00:00:00	FNNL	Festivo nacional (No laborable)	No
31/12/2024 00:00:00	24 y 31 DIC	Día libre convenio (No laborable)	No

Tabla 33.Calendario festivo en Rivamadrid 2024.

5.2.2 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Desde empresa saludable, promovemos medidas socialmente responsables, encaminadas a fomentar entornos saludables que favorezcan el desarrollo profesional de los y las trabajadoras. La plantilla de profesionales es para Rivamadrid el activo más importante por ello, su salud y seguridad son factores claves

de los procesos de gestión de Personal. Buscamos que nuestro personal pueda mejorar su calidad de vida, a la vez que desarrollan su labor.
Este es el principal objetivo que perseguimos desde Empresa Saludable través de iniciativas como:

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

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

Continuación de la certificación ISO 45001 en 2023 norma internacional para sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. El equipo auditor de TÜV ha destacado la madurez de nuestro sistema de gestión, lo que ha permitido continuar con la acción e integración de la actividad preventiva en toda la organización.

Continuación de la certificación de "Empresa Saludable" en 2023 en función de lo establecido por la OMS (Organización Mundial de la Salud) en la que los auditores de TÜV han destacado nuestra evolución y mejoras. El estándar de Empresa Saludable reconoce a las organizaciones comprometidas en la promoción y mejora continuada de la salud, la seguridad, el bienestar de los empleados y la sostenibilidad del ambiente de trabajo. Por ello, se nos otorga en NIVEL ORO.

Continuación de la evaluación del Trabajo a distancia en 2023 a partir de Cuestionarios de Condiciones de Trabajo, elaborados y gestionados por el Servicio de Prevención Propio para favorecer la salud en el entorno laboral fuera de la sede, estableciendo a partir de su análisis, las recomendaciones de salud y seguridad, así como las medidas preventivas necesarias.

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

Se adjunta tabla con los datos de las reuniones del CSS en 2023 y 2024:

	2023	2024
Nº total reuniones del Comité de Seguridad y Salud	6	5
Nº reuniones extraordinarias del Comité de Seguridad y Salud	5	0

Tabla 34.Reuniones del CSS en Rivamadrid 2023 y 2024.

En 2024 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 2023, cumpliéndose el número de reuniones establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Accesibilidad e Integración Universal

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

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

Se observa en la tabla 31 con los datos del personal con discapacidad reconocida, por tipo de minusvalía, categoría profesional y en función del número de hombres y mujeres en 2023 y 2024:

		2023		2024	
Tipo de minusvalía	Categoría profesional	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					

Tabla 35.Tipo de minusvalía por sexo y categoría en Rivamadrid 2023 y 2024.

Accidentabilidad y absentismo por accidente del personal propio

	2023		2024	
Accidentalidad y absentismo en el personal propio	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Número de accidentes	44	24	52	30
Con fallecimiento	0	0	0	0
Con baja	16	9	27	21
Sin baja	28	15	25	9
Número de fallecimientos	0	0	0	0
Absentismo jornadas totales	366	157	352	366
Número de jornadas perdidas no trabajadas (1)	366	157	352	366
Número de personas equivalentes (1)/365	0,5	0,4	0,9	1,0

	2023		2024	
Accidentalidad y absentismo en el personal de contratas	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

Tabla 36.Accidentabilidad y absentismo por accidente del personal propio y de contratas en Rivamadrid 2023 y 2024.

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

Hay que destacar que no se ha reconocido ninguna **Enfermedad Profesional** durante el año 2024. Se mantienen los datos en referencia al personal con minusvalía y los de enfermedad profesional, no habiéndose reconocido ninguna enfermedad profesional durante el año 2024.

Índices de Accidentabilidad

En la tabla 37 se muestran los datos de los índices de Incidencia y Gravedad correspondientes al 2023 y 2024, tanto a nivel general, teniendo en cuenta a toda la plantilla como disgregado por género.

	TOTAL		MUJER		HOMBRE	
ÍNDICES	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Índice incidencia	40,6	80,3	33,4	80,8	26	79,9
Índice gravedad	0,5	50,3	0,7	51,8	0,7	51,1
Índice frecuencia	26	0,8	21,4	0,9	29,6	0,7
Índice duración media	20,9	15,3	17,4	17,4	22,9	13

Tabla 37.Datos de Incidencia y Gravedad de Seguridad y Salud en Rivamadrid 2023 y 2024.

En general, el total de accidentes ha disminuido en 2024 en comparación con 2023, también si se analizan los datos entre los géneros hombre y mujer en los que también se observa disminución debido a que se ha hecho hincapié en formaciones específicas en seguridad y salud.

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 2024, 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. 23-24-25 de Convenio Colectivo Rivamadrid.
- Horas de conciliación 35 h art. 25 apartado F de Convenio Colectivo.
- Foco en la desconexión digital como Empresa del sector público que se construye de forma participativa y proyectando también las necesidades de la sociedad. Nos preocupa la correcta utilización de las nuevas tecnologías y abogamos por un uso racional de las mismas. Por ello, uno de nuestros focos es la desconexión digital. Esta iniciativa se configura, por tanto, como una herramienta primordial de la conciliación de la vida laboral y familiar/ personal, cuyo objetivo es garantizar un adecuado descanso, sin menoscabo del principio de flexibilidad que promueve Rivamadrid. Así aparece reflejado en el acuerdo firmado por empleado-a / Empresa en clausula literal:

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

Acuerdos de negociación colectiva

Rivamadrid ya firmó durante 2022 el Convenio Colectivo con los Representantes de los Trabajadores, el cual se mantiene vigente hasta 2025. Además, mantiene un diálogo fluido y constante con los representantes de los trabajadores a través de reuniones periódicas de comisiones de convenio (por ejemplo, Comisión Mixta de interpretación, Comisión de Selección en empleo, Comisión de igualdad, Comité de Seguridad y Salud, etc.), además de mantener distintos canales, entre los que destaca GESTIONA como aplicación para realizar consultas, peticiones, etc. de una manera digital, ágil y ordenada.

Diversidad e igualdad

Compromiso 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 2023 sigue vigente el Plan de Igualdad de Rivamadrid, se han celebrado numerosas medidas que ayudarán a equilibrar, asumiendo y comprometiendo una cultura más inclusiva:

- El carácter mixto mujeres-hombres en todos los puestos, en particular los puestos donde 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, hemos ido incorporando mejoras en los procedimientos y realizando las necesarias revisiones y análisis periódicos.

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

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

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

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

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

Contra la violencia de género

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

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

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

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

Medidas de seguridad y salud para los consumidores

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

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 los representantes delos trabajadores en una comisión específica de formación.

En el **Plan de Formación Anual** se abarcan todas las áreas de competencia necesarias para asumir un papel cada vez más eficaz en la gestión del mantenimiento de la ciudad, incluyendo formación técnica- oficios para los distintos servicios y áreas, tendente a conseguir tanto el manejo de maquinaria, aprendizaje de sistemas con tecnología como a la especialización en los distintos oficios, formación en habilidades para mejora de las competencias transversales en la organización, formación en ofimática para toda la plantilla al objeto de conseguir adecuar la digitalización de la plantilla para acometer los retos que nos depara la evolución empresarial y formación en ámbitos relativos a transformación cultural , certificaciones y *compliance*.

En las tablas que se muestran a continuación se puede observar el Plan de Formación 2024 general y de Seguridad y Salud en el Trabajo por tipo de formación impartida, categoría profesional especificada en horas por hombre y mujer.

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

FORMACIÓN	2023	2024	2023	2024	2023	2024
	HORAS HOMBRE		HORAS MUJER		TOTAL HORAS	
	2.239,67	3.548,00	1.170,01	1.723,00	3.409,68	5.271,00

GRUPO PROFESIONAL	2023	2024	2023	2024	2023	2024
	HORAS HOMBRE		HORAS MUJER		TOTAL HORAS	
Jefes de Servicio	8	44	14	34	22	78
Operarios 1	857	1942,5	395	408	1.252	2350,5
Operarios 2	359,67	712	471	850,5	830,67	1562,5
Personal Cualificado	805	598	151	288	956	886
Personal Directivo	0	9	0	9	0	18
Técnicos Medios / Mandos Intermedios	569,5	242,5	199,5	133,5	769	376

GRUPO PROFESIONAL	2023	2024	2023	2024	2023	2024
	HORAS HOMBRE		HORAS MUJER		TOTAL HORAS	
Jefes de Servicio	0,23%	0,84%	0,41%	0,65%	0,64%	1,49%
Operarios 1	25,13%	36,85%	11,59%	7,74%	36,72%	44,59%
Operarios 2	10,55%	13,51%	13,81%	16,14%	24,36%	29,65%
Personal Cualificado	23,61%	11,35%	4,43%	5,46%	28,04%	16,81%
Personal Directivo	0	0,17%	0	0,17%	0	0,34%
Técnicos Medios / Mandos Intermedios	6,16%	4,64%	4,08%	2,56%	10,24%	7,20%

Tabla 38. Horas de formación hombre y mujer por grupo profesional 2023 y 2024.

Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Recurso Preventivo 1º GRUPO 2da parte. 38,5 horas	Operarios 1	178,5	0	178,5
	Operarios 2	0	38,5	38,5
	Personal Cualificado	77	0	77
	Total	**255,5**	**38,5**	**294**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Recurso Preventivo 2º y 3º GRUPO. 60 horas	Operarios 1	1020	226	1246
	Operarios 2	53	113	166
	Personal Cualificado	173	0	173
	Total	**1246**	**339**	**1585**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Trabajo en Equipo. 15 horas	Jefes de Servicio	30	15	45
	Operarios 1	15	0	15
	Operarios 2	0	15	15
	Personal Cualificado	30	60	90
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	30	30	60
	Total	**105**	**120**	**225**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Ofimática Nivel Intermedio. 10 horas	Operarios 1	10	10	20
	Operarios 2	10	10	20
	Personal Cualificado	10	10	20
	Total	**30**	**30**	**60**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Ofimática Nivel Avanzada. 10 horas	Operarios 1	10	10	20
	Operarios 2	10	10	20
	Personal Cualificado	0	10	10
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	10	10
	Total	**20**	**40**	**60**

Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Riesgos Psicosociales. 4 horas	Jefes de Servicio	4	0	4
	Operarios 1	4	0	4
	Operarios 2	4	0	4
Riesgos Psicosociales. 4 horas	Personal Cualificado	8	16	24
	Personal Directivo	0	4	4
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	12	16	28
	Total	**32**	**36**	**68**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Access. 10 horas	Operarios 2	10	0	10
	Personal Cualificado	0	40	40
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	10	5	15
	Total	**20**	**45**	**65**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Trabajo en Altura. 10 horas	Operarios 2	10	60	70
	Personal Cualificado	10	0	10
	Total	20	60	80
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Seguridad Vial. 12 horas	Operarios 1	24	24	48
	Operarios 2	24	36	60
	Total	**48**	**60**	**108**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Primeros Auxilios. 10 horas	Operarios 1	40	0	40
	Operarios 2	40	60	100
	Personal Cualificado	20	10	30
	Total	**100**	**70**	**170**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Control de las Emociones en la atención a la ciudadanía. 12 horas	Operarios 1	84	36	120
	Operarios 2	72	12	84
	Personal Cualificado	24	0	24
	Total	**180**	**48**	**228**

Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Plataformas Elevadoras. 10 horas	Operarios 1	20	0	20
	Operarios 2	50	10	60
	Personal Cualificado	30	0	30
	Total	**100**	**10**	**110**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Gestión de Proyectos. 15 horas	Personal Cualificado	0	90	90
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	15	30	45
	Total	**15**	**120**	**135**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Jornada formativa de Control biológico y presentación de la Guía de enemigos naturales de las plagas en espacios verdes urbanos. 2 horas	Personal Cualificado	14	2	16
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	10	0	10
	Total	**24**	**2**	**26**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Endoterapia. 21 horas	Operarios 1	63	21	84
	Operarios 2	42	21	63
	Total	**105**	**42**	**147**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Retroexcavadora. 10 horas	Operarios 1	30	10	40
	Operarios 2	20	10	30
	Personal Cualificado	20	0	20
	Total	**70**	**20**	**90**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Ergonomía Postural. 4 horas	Operarios 1	20	8	28
	Operarios 2	20	44	64
	Personal Cualificado	4	0	4
	Total	**44**	**52**	**96**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Riego Básico. 21 horas	Operarios 1	42	0	42
	Operarios 2	84	84	168
	Total	**126**	**84**	**210**

Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Armonización de Datos entre el Siltr@ y el Cegid People net Payroll: Un enfoque Metodológico. 3 horas	Personal Cualificado	0	3	3
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	6	6
	Total	**0**	**9**	**9**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Punto Limpio. 1 hora	Operarios 1	1	0	1
	Operarios 2	5	6	11
	Personal Cualificado	1	0	1
	Total	**7**	**6**	**13**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Extinción de Incendios. 6 horas	Operarios 2	6	0	6
	Personal Cualificado	0	6	6
	Personal Directivo	6	0	6
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	6	0	6
	Total	**18**	**6**	**24**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Power BI. 20 horas	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	80	0	80
	Total	**80**	**0**	**80**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Charla de Cáncer de Piel. 2 horas	Operarios 1	8	4	12
	Operarios 2	12	16	28
	Personal Cualificado	2	4	6
	Total	**22**	**24**	**46**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Presentación 190: herramientas y dudas frecuentes. 3 horas	Personal Cualificado	0	3	3
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	0	3	3
	Total	**0**	**6**	**6**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Conferencia sobre Diversidad de Árboles Urbanos (UTD5). 14 horas	Jefe de Servicio	0	14	14
	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	14	0	14
	Total	**14**	**14**	**28**

Formación impartida	Categoría profesional	Horas Hombre	Horas Mujer	Total horas
Taller Práctico Contratación Pública. 1,5 horas	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	1,5	1,5	3
	Total	**1,5**	**1,5**	**3**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
13º Seminario de Composta en Red. Cáceres 2024. 12 horas	Técnicos Medios / Mandos Intermedios	12	0	12
	Total	**12**	**0**	**12**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
Contenedores. 2 horas	Personal Cualificado	4	0	4
	Total	**4**	**0**	**4**
Formación impartida	**Categoría profesional**	**Horas Hombre**	**Horas Mujer**	**Total horas**
CAP. 35 horas	Personal Cualificado	70	0	70
	Total	**70**	**0**	**70**

Tabla 39.Formación impartida en Rivamadrid durante 2024.

	Salario Base	Plus Convenio	Paga Verano	Paga Navidad 2	Total 2024	Prima Asistencia	Plus Tóxico / Responsab.	Plus Disponibilidad	Plus Complem. Carnet C	TOTAL TABLA SALARIAL	Ratio vs SMI
Gerente	4.127,56		4.127,56	4.127,56	57.785,80					57.785,80	364,0%
Director	4.674,98		4.674,98	4.674,98	65.449,69					65.449,69	412,3%
Jefe de Administración	3.566,18		3.566,18	3.566,18	49.926,48					49.926,48	314,5%
Jefe de Personal	3.566,18		3.566,18	3.566,18	49.926,48					49.926,48	314,5%
Jefe de Servicio	2.162,51	373,85	2.536,36	2.349,44	35.322,16	2.162,51	1.946,26	6.428,61		45.859,54	288,9%
Jefe Servicio Contabilidad	2.162,51	373,85	2.536,36	2.349,44	35.322,16	2.162,51		6.428,61		43.913,28	276,6%
Encargado General	1.933,60	326,32	2.259,91	2.096,76	31.475,62	1.933,60	1.740,24	5.758,96		40.908,42	257,7%
Encargado Gral. Compras	1.813,86	326,60	2.140,46	1.977,16	29.803,12	1.813,86		5.758,96		37.375,93	235,4%
Encargado	1.707,07	263,14	1.970,21	1.838,64	27.451,42	1.707,07	1.536,36	3.471,86		34.166,71	215,2%
Encargado Taller	1.707,07	263,14	1.970,21	1.838,64	27.451,42	1.707,07	1.536,36	3.471,86		34.166,71	215,2%
Técnico Diplomado	2.022,74	370,89	2.393,63	2.208,18	33.325,32	2.022,74		6.397,70		41.745,75	262,9%
Técnico Contable	1.864,64	230,48	2.095,12	1.979,88	29.216,41	1.864,64		4.193,02		35.274,07	222,2%
Técnico Ayudante	1.890,27	315,08	2.205,35	2.047,81	30.717,39	1.890,27	567,08			33.174,74	209,0%
Oficial Administrativo	1.767,97	124,88	1.892,84	1.830,40	26.437,37	1.767,97	530,39			28.735,73	181,0%
Administrativo	1.712,66	108,14	1.820,80	1.766,73	25.437,13	1.712,66	513,8			27.663,59	174,2%
Auxiliar. Administrativo	1.611,78	92,19	1.703,96	1.657,87	23.809,38	1.611,78	483,53			25.904,68	163,2%

	Salario Base	Plus Convenio	Paga Verano	Paga Navidad 2	Total 2024	Prima Asistencia	Plus Tóxico / Responsab.	Plus Disponibilidad	Plus Complem. Carnet C	TOTAL TABLA SALARIAL	Ratio vs SMI
Oficial Jardinero	1.574,43	258,26	1.832,69	1.703,56	25.528,51	1.574,43	1.889,31			28.992,25	182,6%
Oficial Instalador Riego	1.574,43	258,26	1.832,69	1.703,56	25.528,51	1.574,43	1.889,31			28.992,25	182,6%
Oficial Poda	1.574,43	258,26	1.832,69	1.703,56	25.528,51	1.574,43	1.889,31			28.992,25	182,6%
Jardinero	1.384,35	148,53	1.532,88	1.458,62	21.386,09	1.384,35	1.661,22			24.431,67	153,9%
Auxiliar. Jardinero	1.320,69	143,32	1.464,00	1.392,34	20.424,37	1.320,69	1.584,82			23.329,87	147,0%
Peón Jardinero	1.256,00	143,32	1.399,31	1.327,66	19.518,74	1.256,00	1.507,20			22.281,94	140,3%
Encargado Grupo	1.363,44	105,07	1.468,50	1.415,97	20.506,52	1.363,44	654,45			22.524,41	141,9%
Responsable Equipo	1.320,69	143,32	1.464,00	1.392,34	20.424,37	1.320,69	633,93			22.378,98	141,0%
Cristalero	1.320,69	143,32	1.464,00	1.392,34	20.424,37	1.320,69	1.584,82			23.329,87	147,0%
Especialista-Operario Mantenimiento	1.320,69	143,32	1.464,00	1.392,34	20.424,37	1.320,69	1.584,82			23.329,87	147,0%
Especialista Polivalente Mantenimiento	1.361,92	152,86	1.514,78	1.438,35	21.130,52	1.361,92	1.634,31			24.126,75	152,0%
Especialista Lavadero	1.256,00	143,32	1.399,31	1.327,66	19.518,74	1.256,00	3.014,39		2.266,22	26.055,35	164,1%
Limpiador/a	1.256,00	143,32	1.399,31	1.327,66	19.518,74	1.256,00	602,88			21.377,62	134,7%
Peón-Operario Mantenimiento	1.256,00	143,32	1.399,31	1.327,66	19.518,74	1.256,00	1.507,20			22.281,94	140,3%
Peón Polivalente de Servicios Generales	1.256,00	143,32	1.399,31	1.327,66	19.518,74	1.256,00	3.014,39			23.789,13	149,8%
Mecánico	1.596,93	267,08	1.864,01	1.730,47	25.962,57	1.596,93	3.832,64			31.392,14	197,7%
Conductor 1ª	1.596,93	267,08	1.864,01	1.730,47	25.962,57	1.596,93	3.832,64			31.392,14	197,7%
Conductor 2ª	1.361,92	152,86	1.514,78	1.438,35	21.130,52	1.361,92	3.268,62			25.761,06	162,3%
Oficial 2ª mecánico-gruista	1.361,92	152,86	1.514,78	1.438,35	21.130,52	1.361,92	3.268,62			25.761,06	162,3%
Peón L.V./R.S.U.	1.256,00	143,32	1.399,31	1.327,66	19.518,74	1.256,00	3.014,39			23.789,13	149,8%
Almacenero	1.337,64	172,96	1.510,60	1.424,12	21.061,91	1.337,64	401,29			22.800,83	143,6%

Tabla 40. Tabla salarial Rivamadrid 2024 y ratio vs.SMI 2024.

5.2.4 AFILIACIÓN A ASOCIACIONES

Rivamadrid durante 2023 y 2024 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 2023 ni 2024.

Matriz de alianzas					
Alianzas	**Descripción**	**Como se crea el valor**	**Duración**	**Coste membresía 2023**	**Coste membresía 2024**
Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid	Coordinación activa en los procesos de gestión.	Asistencia técnica Apoyo en la gestión e inversiones.	Permanente	0€	0€
ANEPMA (Asociación nacional de empresas públicas de medioambiente)	Participación en el equipo gestor, asistencia, colaboraciones, buenas prácticas e información relevante.	Asistencia técnica Mejoras Aprendizaje.	Permanente	2.862,56€	2.951,30€
AEPJP (Asociación española de parques y jardines públicos)	Participación en el equipo gestor como vocal de la asociación, colaboraciones, buenas prácticas e información relevante.	Asistencia técnica Mejoras Aprendizaje.	Permanente	570,00€	513,00€
Pacto Mundial	Adhesión y presentación de informe COP anua.l	Buenas prácticas Cumplimiento 10 principios.	Permanente	0€	1200,00€

Tabla 41. Matriz de alianzas Rivamadrid.

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 2023 y 2024:

Valor económico directo generado, distribuido y retenido	2023	2024
Ingresos Totales (ventas y otros ingresos)	28.382.880,77 €	30.571.558,62
Retribución a empleados	-20.418.164,16 €	-21.139.242,69
Otros gastos de explotación	-4.502.790,50 €	-5.990.093,72
Aprovisionamientos	-1.785.262,93 €	-1906.482,61
Dotaciones para amortizaciones de inmovilizado	-1.379.084,68 €	-1.282.837,75
Gastos financieros y gastos asimilados	-88.313,56 €	-95.066,56
Otros Gastos	-190.287,74 €	-67.033,88

Tabla 42. Valor económico generado, distribuido y retenido 2023 y 2024.

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 2023 y 2024 se recogen en la siguiente tabla:

Subvención/ incentivos	Organismo	Descripción	Importe 2023	Importe 2024
Transferencia de Capital (para inversión).	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.	Inversiones del ejercicio ejecutadas.	490.478,72 €	795.288,07 €
Transferencia Corriente.	Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid.	Desarrollo de las actuaciones detalladas en el PAIF.	24.886.905,57 €	27.397.351,20 €
Transferencia Corriente.	Comunidad de Madrid.	Contrataciones temporales desempleados (programas CAM, garantía juvenil y 1ª experiencia, etc).	380.055,21 €	502.612,65 €

Tabla 43.Subvenciones 2023 y 2024.

Beneficios obtenidos:

En cuanto a beneficios obtenidos, el dato se obtiene del documento "Cuenta de explotación". Los resultados antes de impuestos en 2023 fueron 21.044,85€ y 80.898,10 en 2024. El cálculo de estos resultados se obtiene del software de contabilidad y finanzas SAGE.

Impuestos sobre beneficios:

Impuestos sobre beneficios: 245,27 € Estos datos aparecen en el Informe de gestión y Memoria que acompañan a la auditoría de cuentas anuales (concretamente punto 12 información fiscal de la memoria). Dichas memorias forman parte del documento "Cuentas anuales" de la organización, colgada en la página web en el apartado "Transparencia" y también en la "Memoria de actividad". El resultado del ejercicio para 2024 sería: 80.652,83 € (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.

Tipo de inversión	Descripción	Importe 2023	Descripción	Importe 2024
Vehículos	Dos recolectores carga trasera, un recolector carga lateral, un furgón hidrolimpiador, dos vehículos trampilla caja abierta, un vehículo quitanieves, un triciclo eléctrico capotado, un tractor cortacésped.	1.203.844,00 €	Dos vehículos tipo furgón, dos vehículos caja abierta con trampilla, tres vehículos ligeros tipo piaggio. Reforma grúa municipal, transformación carrozado antiguo vehículo SPI	355.311,85 €
Programa economía circular	Área Compostaje y básculas de pesaje	67.165,35 €	Báscula pesaje	5.193,80 €
Contenedores	Contenedores recogida de residuos	215.989,46 €	Contenedores recogida de residuos	199.916,94 €
Utillaje y maquinaria	Pequeño utillaje y maquinaria	75.997,75 €	Pequeño utillaje maquinaria	173.862,54 €
Software y hardware	16 ordenadores portátiles + monitores y teclados, dos tablet	15.234,84 €	2 impresoras y suministros informáticos	10.744,77 €
Instalaciones varias	Instalaciones varias (vallado parcelas y bancadas servicio Bicinrivas)	81.852,99 €	Vallado para diferentes áreas del municipio de Rivas	14.895,87 €

Tipo de inversión	Descripción	Importe 2023	Descripción	Importe 2024
Mobiliario urbano	Área Infantil e instalación de sombreado.	73.408,31 €	Papeleras y mesas picnic.	26.938,37 €
Mobiliario oficina	Mobiliario oficina.	741,88 €	Mobiliario oficina.	2.295,29 €
Otro inmovilizado	38 bicicletas y 7 triciclos + GPS Servicio Bicinrivas), 5 fuentes con pedal y dos jaulas de malla para contenedores.	144.878,88 €	Máquina climatización cantón, una escalera especial para camiones cisterna.	6.128,66 €
Total		**1.879.113,46 €**		**795.288,08 €**

Tabla 44.Tipo de inversión 2023 y 2024.

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:

Tipo	Localización	% Volumen total 2023	% Volumen total 2024
Tasa vertedero y gestión de residuos.	España	35,75 %	50,16%
Mantenimiento, reparaciones y conservación.	España	13,03 %	6,97%
Aprovisionamientos varios.	España	31,87 %	28,12%
Combustibles (gas-oil, gasolina, gas automoción).	España	10,24 %	8,23%
Alquileres.	España	1,28 %	0,25%

Tabla 45.Proveedores Rivamadrid.

Responsabilidad civil ambiental:

Rivamadrid cuenta con una póliza de seguros ambiental 0962370002450 con vigencia del 01/04/2024 al 01/05/2025, en la que se aseguran las siguientes coberturas en materia de medioambiente:

COBERTURAS **SUMA ASEGURADA/SUBLÍMITES**

RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL **CONTRATADA**

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

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

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

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 finan-

ciero 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 2023 y 2024, 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 "Condiciones especiales de ejecución" en el que se exponen 5 criterios sociales y 5 ambientales y obligamos que al menos cumplan 1 de los mismos.

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

Diligencia debida

En diligencia debida, cada año en Rivamadrid se lleva a cabo la revisión de la matriz de riesgos penales, en consonancia con la ley 1/2019 con la tipología de riesgos penales, derechos, cohecho, corrupción, hacienda, diseño de la prueba, etc. La última revisión de 2022 fue el 28/10/2022, habiéndose realizado 2 en el año en curso. Se realizó una revisión de controles de la matriz de riesgos penales en 2023.

También, se elabora una memoria anual de *"Compliance"* cuyo informe fue entregado el 15/09/2023 y se expuso en el siguiente Consejo llevado a cabo tras esa fecha. Dicha información no está actualizada al año 2024 debido al cambio de la persona responsable en el cargo de *Chief Compliance Officer*. Se reportará de nuevo su estado en la memoria de 2025.

5.3.3 PRIVACIDAD DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

En línea con las acciones de 2023, Rivamadrid ha mantenido durante 2024 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 2024. 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 2023 ni durante 2024 se han registrado casos de incumplimiento o incidentes de tipo social o económicos.

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

En el marco de las operaciones llevadas a cabo durante el año 2024, se ha continuado con la implementación de actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en diversas áreas.

ACCIONES EN EL ÁMBITO OPERACIONAL DE **RECOGIDA DE RESIDUOS**

Digitalización y planificación del servicio

Desde el ámbito operacional de recogida de residuos, limpieza viaria y limpieza de edificios, se ha iniciado la implantación de un sistema orientado a la digitalización y optimización de la planificación del servicio. Este sistema obtiene los datos del personal directamente desde la ERP de Recursos Humanos, lo que permite reducir errores y tiempos administrativos. Además, facilita la generación de órdenes de trabajo, la asignación de recursos necesarios y la automatización de incidencias relacionadas con el personal, como la aplicación de pluses o ajustes de categoría.
Esta herramienta mejora la gestión del servicio, optimizando el control del personal por centros y permitiendo un análisis detallado de los datos vinculados a la prestación del servicio y al absentismo. Asimismo, posibilita la automatización de ciertos pluses asociados y la inclusión manual de otros de manera más eficiente.

Desarrollo de Aplicación para la Limpieza de recintos

En el área de limpieza viaria, se ha desarrollado una aplicación específica para la limpieza de recintos. Esta herramienta permite a los operarios gestionar incidencias encontradas durante su jornada laboral de manera intuitiva, incluyendo un mapa con las rutas asignadas.

La aplicación permite reportar desperfectos en contenedores para su traslado al equipo de mantenimiento, así como informar sobre vertidos para que el área de Vigilancia Ambiental pueda rastrear su origen y aplicar las medidas necesarias. Los datos recopilados se analizan mediante informes en Power BI, facilitando la identificación de posibles mejoras en el servicio.

Innovación en el Área de Limpieza de Edificios

En el área de limpieza de edificios, y en particular en el servicio de quitapintadas, se ha iniciado un estudio para modificar los productos utilizados, apostando por alternativas más ecológicas y con menor impacto en la salud y el medioambiente.

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

La gráfica que podemos ver a continuación muestra el Resumen de los Objetivos Estratégicos 2024, evaluando el desempeño de la organización en cinco áreas clave:

- Gestión de eficiencia y recursos.
- Impulso tecnológico.
- Crecimiento económico.
- Clima laboral.
- Sostenibilidad.

A través de la medición del número de proyectos, empleados involucrados, objetivos individuales y porcentaje de logro, se obtiene una visión integral del avance en cada objetivo.

Los resultados reflejan un alto nivel de cumplimiento, con todos los objetivos alcanzando tasas de logro superiores al 97%, destacando especialmente el área de crecimiento económico con un 99,37% de éxito. Sin embargo, se identifican áreas de oportunidad, como la gestión de sostenibilidad, que presenta la menor tasa de logro (97,41%).

El nuevo enfoque de Rivamadrid para el período 2025-2027 va a consistir en la elaboración e implementación de un Plan Estratégico alineado con el Ayuntamiento de Rivas Vaciamadrid y con la Agenda 2030. Este plan tendrá como objetivo abordar de manera específica los puntos críticos identificados, con el fin de seguir contribuyendo a una gestión pública eficiente, sostenible y de calidad.

Resumen Objetivos Estratégicos 2024

Ilustración 11. Gráfica de objetivos estratégicos y su consecución en Rivamadrid 2024.

7.
ANEXOS

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

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	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	33-58
3	1,2	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	305-6-a	La producción, las importaciones y las exportaciones de SAO en toneladas métricas de CFC-11 (triclorofluorometano) equivalente.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	306-2-a	El peso total de los residuos peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	306-2-c	Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
3	1,2	306-3-b	La siguiente información adicional para cada derrame, de los que informara la organización en sus estados financieros.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	306-3-c	Impactos de los derrames significativos.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	306-4-b	El porcentaje de residuos peligrosos transportados a otros países.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	306-4-c	Los Estándares, las metodologías y las suposiciones utilizados.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
3	1,2	306-5-d	Para cada operación de disposición enumerada en los Contenidos 306-5-b y 306-5-c, el desglose del peso total en toneladas métricas de residuos peligrosos y de residuos no peligrosos destinados a desecho: i. En el sitio. ii. Fuera del sitio.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
3	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	33-58
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	33-58
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	33-58
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	33-58
3	4	403-9-b	Para todos los trabajadores/as que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización: 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 tipos más frecuentes 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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
3	4	403-9-c	Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, indicando: i. Cómo se determinan dichos peligros. ii. Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias durante el periodo objeto del informe. iii. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar estos peligros y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.	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	33-58
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	33-58
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	6-8
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	33-58
5	4	202-1	La 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	33-58
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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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	33-58
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	33-58
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	33-58
5		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	33-58
5	4	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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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	33-58
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	33-58
5	4	405-2-a	La 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	33-58
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	33-58
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	33-58
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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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	33-58
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	33-64
7	1,2	302-1	Consumo energético dentro de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
7	1,2	302-2	Consumo energético fuera de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
7	1,2	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
7	1,2	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
7	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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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	33-58
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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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	33-58
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	33-58
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	33-64
8	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	33-58
8	4	202-2-a	Tanto por ciento de altos ejecutivos contratados son locales.	LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN/NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	33-58
8	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	33-64

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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	33-58
8	1,2	301-1-a	Materiales usados por peso o volumen.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
8	1,2	301-2-a	Porcentaje de materiales de entrada reciclados utilizados para fabricar los productos primarios de la organización. productos y servicios.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
8	1,2	301-3	Productos recuperados y sus materiales de embalaje.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
8	1,2	302-1	Consumo energético dentro de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
8	1,2	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
8	1,2	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
8	1,2	306-2-a	El peso total de los residuos peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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	33-58
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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
8	4	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	33-58
8	4	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	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	33-58
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	33-58
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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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	33-58
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	33-58
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	33-58
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	33-58
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	33-58
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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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	33-58
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	33-58
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	33-58
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	33-58
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	33-58
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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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	33-58
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	33-58
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	33-58
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	33-58
8	4	405-2-b	La definición utilizada para "ubicación con operaciones significativas".	DERECHOS HUMANOS/ NORMAS LABORALES	II_INFORMACIÓN SOBRE CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL III_INFORMACIÓN SOBRE EL RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS IV_INFORMATIVA RELATIVA A LA LUCHA CONTRA CORRUPCIÓN Y SOBORNO V_INFORMACIÓN SOBRE LA SOCIEDAD	33-58
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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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	33-58
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	33-58
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	33-58
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	33-64
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	33-64
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	33-58

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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	33-64
11	1,2	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
11	1,2	306-2-a	El peso total de los residuos peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
11	1,2	306-2-c	Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
11	1,2	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
11	1,21	306-4-b	El porcentaje de residuos peligrosos transportados a otros países.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
11	1,2	306-4-c	Los Estándares, las metodologías y las suposiciones utilizados.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
11	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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	301-1-a	Materiales usados por peso o volumen.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	301-2-a	Porcentaje de materiales de entrada reciclados utilizados para fabricar los productos primarios de la organización. productos y servicios.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	301-3-a	Porcentaje de productos recuperados y sus materiales de embalaje para cada categoría de producto.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	302-1	Consumo energético dentro de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,21	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	305-6-a	La producción, las importaciones y las exportaciones de SAO en toneladas métricas de CFC-11 (triclorofluorometano) equivalente.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	306-2-a	El peso total de los residuos peligrosos, desglosado de acuerdo con los siguientes métodos de eliminación cuando proceda.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	306-2-c	Cómo se ha decidido el método de eliminación de los residuos.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	306-3-b	La siguiente información adicional para cada derrame, de los que informara la organización en sus estados financieros.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	306-3-c	Impactos de los derrames significativos.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	306-4-b	El porcentaje de residuos peligrosos transportados a otros países.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
12	1,2	306-4-c	Los Estándares, las metodologías y las suposiciones utilizados.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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	18-29
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	33-64
13	1,2	302-1	Consumo energético dentro de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
13	1,2	302-2-a	El consumo energético fuera de la organización, en julios o múltiplos.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
13	1,2	302-3-a	El ratio de intensidad energética de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
13	1,2	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
13	1,2	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
13	1,2	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
13	1,2	305-4-a	El ratio de intensidad de las emisiones de GEI de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
15	1,2	304-1-a	La organización informante debe presentar la siguiente información: 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: i. Ubicación geográfica. ii. Tierras subsuperficiales y subterráneas que puedan ser propiedad, estar arrendadas o ser gestionadas por la organización. iii. Posición con respecto al área protegida (dentro del área, junto al área o con parcelas en el área protegida) o zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida. iv. Tipo de operación (oficina, fabricación, producción o extracción). v. Tamaño del centro de operaciones en km2 (u otra unidad, si corresponde). vi. Valor de la biodiversidad, caracterizado por los atributos del área protegida o de la zona de gran valor para la biodiversidad fuera del área protegida (ecosistemas terrestres, marinos o de agua dulce). vii. Valor de la biodiversidad, caracterizado por aparecer en listas de carácter protegido (como las categorías de gestión de áreas protegidas de la UICN, la Convención de Ramsar y las legislaciones nacionales).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
15	1,2	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29

ODS	OBJETIVO ESTRATÉGICO RVM	ÍNDICE GRI	TÍTULO GRI	10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL	CONTENIDO LEY 11/2018	PÁGINA
15	1,2	304-3	Hábitats protegidos o restaurados.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
15	1,2	306-3-a	El número y el volumen total de los derrames significativos registrados.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
15	1,2	306-3-b	La siguiente información adicional para cada derrame, de los que informara la organización en sus estados financieros.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
15	1,2	306-3-c	Impactos de los derrames significativos.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
15	1,2	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
15	1,2	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
15	1,2	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3).	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
15	1,2	305-4-a	El ratio de intensidad de las emisiones de GEI de la organización.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
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 CO_2 equivalente.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29
15	1,2	305-7	Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire.	MEDIOAMBIENTE	I_CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES	18-29

Tabla 46. Correlación ODS-GRI-OBJETIVO ESTRATÉGICO DE RIVAMADRID.

ÍNDICE DE IMÁGENES

Ilustración 1. Centros de trabajo de RIVAMADRID. Fuente: Google Maps 6
Ilustración 2. Organigrama RIVAMADRID. Fuente: elaboración propia..... 7
Ilustración 3. Ecosistema RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor..... 10
Ilustración 4. Megatendencias globales que afectan a RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor..... 10
Ilustración 5. Megatendencias del sector público que afectan a RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor..... 11
Ilustración 6. Mercados de influencia en RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor..... 11
Ilustración 7. Ámbitos de influencia para RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor. 11
Ilustración 8. Grupos de interés de RIVAMADRID. Fuente: Tu Consultor. 13
Ilustración 9. Avisos de la aplicación MTC por mes y año. 17
Ilustración 10. Plantilla media por sexo, rango de edad y categoría en 2024. 45
Ilustración 11. Gráfica de objetivos estratégicos y su consecución en Rivamadrid 2024. 66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Centros de trabajo Rivamadrid 5
Tabla 2. Nº de empleados y gastos de gestión 2023 y 2024..... 6
Tabla 3. Nº de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada 2023 y 2024 6
Tabla 4. Certificaciones y normativas internacionales de Rivamadrid. 9
Tabla 5. Matriz de canales de comunicación con los grupos de interés de Rivamadrid 14
Tabla 6. Matriz de doble materialidad Rivamadrid 15
Tabla 7. Avisos de la aplicación MTC de Rivamadrid..... 16
Tabla 8. Avisos de aplicación MTC de Rivamadrid por categoría..... 17
Tabla 9. Residuos gestionados por Rivamadrid en 2024..... 19

Tabla 10. Consumos de combustibles en Rivamadrid 2023 y 2024 ... 22
Tabla 11. Consumo eléctrico en Rivamadrid 2023 y 2024 ... 22
Tabla 12. Ratios de intensidad energética en Rivamadrid 2023 y 2024 ... 23
Tabla 13. Origen de extracción de agua en Rivamadrid 2023 y 2024 ... 24
Tabla 14. Alcance 1 en Rivamadrid 2023 y 2024 ... 27
Tabla 15. Alcance 2 en Rivamadrid 2023 y 2024 ... 28
Tabla 16. Total de emisiones de CO2 en Rivamadrid 2023 y 2024 ... 28
Tabla 17. Toneladas de residuos no peligrosos en Rivamadrid 2023 y 2024 ... 30
Tabla 18. Toneladas de residuos peligrosos generados en la Sede Rivamadrid en 2024 ... 31
Tabla 19. Toneladas de residuos peligrosos en los Puntos Limpios Fundición y Severo Ochoa 2024 ... 31
Tabla 20. Salario base y remuneración entre hombres y mujeres 2023 y 2024 ... 35
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) ... 36
Tabla 22. Salarios según tramos de edad y género ... 36
Tabla 23. Salario medio por género ... 36
Tabla 24. Nuevas contrataciones en Rivamadrid 2024 (empleados/as que se contrata por primera vez) ... 36
Tabla 25.Total de nuevos contratos en Rivamadrid 2024 (independientemente de las veces que se contrate un mismo empleado) ... 37
Tabla 26. Rotación del personal en Rivamadrid 2023 y 2024 ... 37
Tabla 27. Finalizaciones de contratos en Rivamadrid 2024 ... 37
Tabla 28. Promedio anual de plantilla según temporalidad, sexo, edad y categoría en Rivamadrid 2024 ... 38
Tabla 29. Promedio anual de personas a tiempo parcial por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2024 ... 40
Tabla 30. Promedio anual de personas según jornada por rango de edad, sexo y categoría en Rivamadrid 2024 ... 42

Tabla 31. Permisos maternidad y paternidad en 2023 y 2024 45
Tabla 32. Diversidad en los Órganos de Gobierno 46
Tabla 33.Calendario festivo en Rivamadrid 2024 46
Tabla 34.Reuniones del CSS en Rivamadrid 2023 y 2024 47
Tabla 35.Tipo de minusvalía por sexo y categoría en Rivamadrid 2023 y 2024 48
Tabla 36.Accidentabilidad y absentismo por accidente del personal propio y de contratas en Rivamadrid 2023 y 2024 48
Tabla 37.Datos de Incidencia y Gravedad de Seguridad y Salud en Rivamadrid 2023 y 2024 49
Tabla 38.Horas de formación hombre y mujer por grupo profesional 2023 y 2024 52
Tabla 39.Formación impartida en Rivamadrid durante 2024 53
Tabla 40. Tabla salarial Rivamadrid 2024 y ratio vs. SMI 2024 57
Tabla 41. Matriz de alianzas Rivamadrid 41
Tabla 42. Valor económico generado, distribuido y retenido 2023 y 2024 41
Tabla 43.Subvenciones 2023 y 2024 60
Tabla 44.Tipo de inversión 2023 y 2024 60
Tabla 45.Proveedores Rivamadrid 61
Tabla 46. Correlación ODS-GRI-OBJETIVO ESTRATÉGICO DE RIVAMADRID 67

RIVAMADRID
EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A.

RIVAS VACIAMADRID

@rivamadrid.es @canalRivamadrid Rivamadrid Canal Rivamadrid

C/ Mariano Fortuny, 2. 28522 Rivas Vaciamadrid | Teléfono: 91 499 03 30 | buzon@rivamadrid.es | www.rivamadrid.es