

Informe de Gestión. Reporte de Información no Financiera

Limpieza Pública y Protección Ambiental, S.A.M

NO8DO

AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

8 LIPASAM

NO8DO
AYUNTAMIENTO
DE SEVILLA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	Estado de Información Financiera	1
2.	Memoria de Sostenibilidad. Estado de Información no Financiera	4
3.	Sobre este informe	7
3.1.	Análisis de Materialidad.....	7
3.2.	Identificación y priorización de grupos de interés	8
3.3.	Priorización de asuntos relevantes. Materialidad	11
4.	Contenidos generales y buen gobierno	15
4.1.	Datos básicos de LIPASAM.....	15
4.2.	Modelo de negocio. Misión, visión y valores.....	15
4.3.	Estructura y organigrama	16
4.4.	Ética empresarial y buen gobierno	18
4.5.	Riesgos corporativos.....	20
5.	Contenidos económicos	23
5.1.	Desempeño económico e información fiscal.....	23
5.2.	Innovación	24
6.	Contenidos ambientales.....	26
6.1.	Economía circular y uso responsable de recursos	26
6.2.	Lucha contra el cambio climático.....	31
6.3.	Compromiso con el entorno urbano	33
6.3.1.	Actuaciones destacables.....	33
6.3.2.	Evaluación del estado de la ciudad	35
6.3.3.	Actividades inspectoras.....	37
7.	Contenidos sociales	38
7.1.	Diversidad, igualdad e inclusión social	38
7.2.	Calidad del empleo.....	40
7.3.	Salud y Seguridad	42
7.3.1.	Empresa saludable.....	43
7.3.2.	Prevención de riesgos laborales / Seguridad en el trabajo.....	44

7.4. Formación del personal	45
7.5. Acción social, divulgación y educación ambiental.....	51
8. Verificación	54
ANEXO I. Tabla de correspondencia	55
ANEXO II. Información cuantitativa	69
• Desempeño económico.....	69
• Calidad del empleo.....	70
• Formación del personal.....	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Comparación entre ingresos y gastos del ejercicio 2019 con los presupuestos del 2018 y 2019.	2
Tabla 2: Listado de grupos de interés de LIPASAM	8
Tabla 3: Listado de asuntos relevantes de la organización.....	12
Tabla 4: Listado de aspectos materiales de LIPASAM.	14
Tabla 5: Número y gasto de proveedores según ubicación (local o no).....	23
Tabla 6: Inversiones de LIPASAM.....	24
Tabla 7: Cantidad de residuos peligrosos generados en las instalaciones de LIPASAM. (toneladas).....	27
Tabla 8: Recogida selectiva o no selectiva.....	27
Tabla 9: Toneladas de residuo recogido segregado por fracción.....	28
Tabla 10: Tipo de residuo recogido en los puntos limpios.	29
Tabla 11: Consumo energético por tipo de instalación.	30
Tabla 12: Consumo de agua potable y de pozo.	30
Tabla 13: Indicador de consumo de agua de pozo por servicios realizados.	30
Tabla 14: Flota de vehículos de LIPASAM y consumo de la misma por tipo de combustible.....	31
Tabla 15: Flota eléctrica de LIPASAM.....	31
Tabla 16: Emisiones directas e indirectas de LIPASAM. Alcances 1 y 2.	32
Tabla 17: Contador de emisiones CO2 (tCO2e).....	32

Tabla 18: Número de personas con discapacidad en la plantilla. Año 2019.	41
Tabla 19: Número de despidos llevados a cabo durante el año 2019.....	42
Tabla 20: N.º de accidentes con y sin baja, índice de gravedad, frecuencia, gravedad y enfermedades profesionales.	44
Tabla 21: Número de horas de formación por contenido impartido.....	47
Tabla 22: Actividades formativas llevadas a cabo por LIPASAM.	48
Tabla 23: Número de horas de formación por sexo y rango de edad.	49
Tabla 24: Número de personas en prácticas durante el año 2019.....	49
Tabla 25: Asistentes a la formación por sexo.	50
Tabla 26: Asistentes a la formación por tipo de contrato.	51
Tabla 27: Operaciones financieras.	69
Tabla 28: Plantilla segregada por sexo, edad y categoría profesional.	73
Tabla 29: Plantilla segregada por sexo, edad y tipo de contrato.....	75
Tabla 30: Número de horas de formación por sexo e instalación.	76
Tabla 31: Número de horas de formación por sexo y categoría profesional.	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Resultados de priorización de grupos de interés.....	10
Gráfico 2: Resultados de priorización de grupos de interés.....	13
Gráfico 3: Estructura de la organización.....	16
Gráfico 4: Evolución de emisiones GEI por fuente.....	32
Gráfico 5: Evolución de las actividades formativas en el periodo 2017 – 2019.....	48

1. Estado de Información Financiera

Los resultados del ejercicio 2019, han ascendido a la cantidad de 84,12 miles de euros de superávit que, unido al saneamiento derivado de los resultados de años anteriores, ha permitido que los Fondos Propios sigan siendo positivos en 5,11 millones de euros.

Asimismo, los Ingresos Propios por Venta de Servicios y otros ingresos, se han situado durante el ejercicio 2019 en 3,7 millones de euros

A nivel de ejecución presupuestaria, el total de gastos reales (incluidas amortizaciones), frente a lo presupuestado, es de un 100,4 %

Los Gastos de Personal, con 73,7 millones de euros son la partida de gasto más importante de la empresa, habiéndose consumido prácticamente el presupuesto para este capítulo, en el ejercicio 2019, con un 99,3 % de ejecución.

Los Gastos de Aprovisionamientos y otros gastos de explotación han ascendido a un total 25 millones de euros, lo que supone el 102 % de lo presupuestado para este concepto en el ejercicio 2019.

Las Dotaciones para Amortizaciones y el deterioro del inmovilizado ascienden a un total de 5,03 millones de euros, lo que supone una disminución del 11,8 % respecto a las del año anterior, como consecuencia del aumento de los bienes totalmente amortizados en el presente año.

Durante el ejercicio 2019, la Sociedad ha seguido en línea con la continua mejora de la gestión de la tesorería. Este hecho ha permitido que no haya sido necesario la contratación de pólizas de crédito, lo que ha llevado a la práctica eliminación de los gastos financieros.

La cuantía de inversiones ejecutadas y adjudicadas, aplicables a este ejercicio ascienden a 4.370.561,11 millones de euros (un 38,3% menos que en el ejercicio 2018)

El siguiente cuadro presenta la comparación entre ingresos y gastos del ejercicio 2019 con los presupuestos del 2018 y 2019:

		Ejercicio 2019	Presupuesto 2019	Ejercicio 2018	Presupuesto 2018	Variación 2018-2019	% Presupuesto
A)	Operaciones continuadas						
1.	Importe neto de la cifra de negocios	3.728,16	3.729,24	3.984,68	3.729,24	256,52	99,97%
4.	Aprovisionamientos	-12.796,79	-13.177,55	-12.597,11	-13.177,55	199,68	97,11%
5.	Otros ingresos de explotación	98.029,81	97.069,38	97.367,81	97.069,38	-662,00	100,99%
6.	Gastos de personal	-73.682,70	-74.161,71	-73.196,28	-74.161,71	486,42	99,35%
7.	Otros gastos de explotación	-12.307,62	-11.416,81	-11.027,99	-11.416,81	1.279,63	107,80%
8.	Amortización del inmovilizado	-5.031,42	-4.540,02	-5.708,48	-4.540,02	-677,06	110,82%
9.	Imputaciones a subvenciones de capital y otras	2.143,04	2.580,41	1.287,68	2.580,41	-855,36	83,05%
11.	Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado	0,40	0,00	0,00	0,00	-0,4	0,00%
12.	Otros resultados	0,00	0,00	0,00	0,00	0	0,00%
A.1)	Resultado de explotación	82,88	82,94	110,31	82,94	27,43	99,93%
13.	Ingresos financieros	1,24	15,00	1,17	15,00	-0,07	8,27%
14.	Gastos financieros	0,00	-15,00	0,00	-15,00	0	0,00%
A.2)	Resultado financiero (13+14)	1,24	0,00	1,17	0,00	-0,07	0,00%
A.3)	Resultado antes de impuestos (a.1+a.2)	84,12	82,94	111,48	82,94	27,36	101,42%
A.4)	Resultado de operaciones continuadas (a.3+17)	84,12	82,94	111,48	82,94	27,36	101,42%
A.5)	Resultado del ejercicio (a.4+18)	84,12	82,94	111,48	82,94	27,36	101,42%

Tabla 1: Comparación entre ingresos y gastos del ejercicio 2019 con los presupuestos del 2018 y 2019.¹

¹ Las cifras del cuadro anterior se expresan en miles de euros. Como consecuencia de ello, pueden provocarse diferencias por redondeo.

- **Instrumentos financieros**

La gestión de los riesgos financieros de la Sociedad está centralizada en la Dirección Financiera, la cual tiene establecidos los mecanismos necesarios para controlar la exposición a las variaciones en los tipos de interés, así como a los riesgos de crédito y liquidez. A continuación, se indican los principales riesgos financieros que impactan en la sociedad

- Riesgo de crédito

La Sociedad tiene aseguradas sus necesidades a corto plazo a través de los saldos en las cuentas corrientes y los instrumentos de financiación de circulante.

No existe una concentración significativa del riesgo de créditos con terceros.

- Riesgo de liquidez

Con el fin de asegurar la liquidez y poder atender todos los compromisos de pago que se derivan de su actividad, la Sociedad dispone de la tesorería que muestra su balance.

- **Período medio de pago**

El periodo medio de pago a proveedores por operaciones comerciales ha ascendido a 18,78 días, número de días inferior al exigido legalmente

2. Memoria de Sostenibilidad. Estado de Información no Financiera

“La divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. Asimismo, la publicación de esta información resulta esencial para la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente. Una mayor información no financiera por parte de las empresas constituye un factor importante a la hora de garantizar un enfoque más a largo plazo, que debe ser fomentado y tenido en cuenta, además de contribuir a mejorar la transparencia empresarial facilitando la comprensión de la organización y de los negocios de la empresa de que se trate.”²

El presente informe de información no financiera se elabora con el objetivo de dar cumplimiento a la *Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.*

Esta ley establece en que las empresas españolas o grupos de empresas con más de **500 empleados** y que tengan más de **20 millones de euros** en activos y **40 millones de euros** de facturación ya tienen que realizar, además del informe de gestión financiero, un informe que contenga información relativa, por lo menos, a cuestiones **medioambientales** y **sociales**, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.³

En este sentido, la nueva ley determina una estructura para el informe en base a la Directiva Europea de la que se traspone al ordenamiento jurídico español, pero se han añadido apartados para que sea algo más ambiciosa en término de contenidos.

Esta estructura integrará la siguiente información:

- El **modelo de negocio** de la organización.
- Las **políticas** que aplica la organización para la gestión de sus aspectos materiales.

² Guía de actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera, Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España

³ **Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio**

Artículo 49, apartado 5. Las sociedades que formulen cuentas consolidadas deberán incluir en el informe de gestión consolidado el estado de información no financiera consolidado previsto en este apartado siempre que concurren los siguientes requisitos:

a) Que el número medio de trabajadores empleados por las sociedades del grupo durante el ejercicio sea superior a 500.
b) Que o bien, tengan la consideración de entidades de interés público de conformidad con la legislación de auditoría de cuentas, o bien, durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

1.º Que el total de las partidas del activo consolidado sea superior a 20.000.000 de euros.

2.º Que el importe neto de la cifra anual de negocios consolidada supere los 40.000.000 de euros.

3.º Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a doscientos cincuenta.

- Los principales **riesgos** a los que se enfrenta la empresa.
- **Indicadores clave** que cumplan criterios de comparabilidad, materialidad, relevancia y fiabilidad.

En cuanto al contenido del informe, la ley indica el deber de las organizaciones de incluir en el informe los contenidos mínimos que marca el **apartado 6** del artículo 49 del *Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio*.

“El estado de información no financiera consolidado incluirá la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del grupo, y el impacto de su actividad respecto, al menos, a cuestiones medioambientales y sociales, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno, así como relativas al personal, incluidas las medidas que, en su caso, se hayan adoptado para favorecer el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación e inclusión de las personas con discapacidad y la accesibilidad universal.”

En este sentido, el presente informe incluirá información significativa sobre las siguientes cuestiones:

- Información sobre cuestiones **medioambientales**. (Contaminación, economía circular y prevención y gestión de residuos, uso sostenible de recursos, cambio climático, protección de biodiversidad)
- Información sobre cuestiones **sociales** y relativas al **personal**. (Empleo, organización del trabajo, salud y seguridad, relaciones sociales, formación, accesibilidad, igualdad)
- Información sobre el respeto de los **derechos humanos**. (Procedimientos de diligencia debida en la materia, prevención de vulneración de DDHH, medidas para mitigar, gestionar y reparar abusos cometidos, denuncias, eliminación de trabajo infantil y forzoso, etc.)
- Información relativa a la lucha contra la **corrupción** y el **soborno**. (Medidas para prevenir corrupción y soborno, contra el blanqueo de capitales, aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro)
- Información sobre la **sociedad**. (Compromisos con el desarrollo sostenible, subcontratación y proveedores, consumidores, información fiscal)
- Cualquier otra información que sea **significativa**.

Se trata de un primer paso en materia de reporte de información relacionada con la sostenibilidad en sus tres vertientes, es decir, la ambiental, la social y el buen gobierno. El objetivo de LIPASAM es hacer de este informe el precursor de una estrategia a largo plazo en la que se integre la sostenibilidad de forma absoluta en su estrategia.

Se muestra, a lo largo de todo el informe, la correlación de los **Objetivos de Desarrollo sostenible** de **Naciones Unidas (ODS)** sobre los que la compañía tiene influencia y capacidad de mejora en los próximos ejercicios de reporte de información no financiera.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



3. Sobre este informe

A continuación, se presentan los datos del presente informe y la organización:

- **Año de reporte:** 2019
- **Alcance:** El alcance del presente informe será todo lo referente a información no financiera de la empresa pública Limpieza Pública y Protección Ambiental, S.A.M. (LIPASAM).

3.1. Análisis de Materialidad

Se ha considerado este requerimiento como una oportunidad para la implantación de un sistema de gestión de la sostenibilidad en la empresa según las pautas establecidas en el **Global Reporting Initiative (GRI Standard)**. El presente informe es el primer paso de LIPASAM para abordar un proyecto más ambicioso en reportes futuros según este estándar.

De esta forma, los contenidos mínimos indicados en el apartado de introducción se reparten entre lo que se han denominado los “**Asuntos Relevantes**”, los cuales son los siguientes:

- Desempeño económico
- Ética empresarial, buen gobierno
- Riesgos corporativos
- Innovación
- Diversidad, igualdad e inclusión social
- Economía circular y uso responsable de recursos
- Lucha contra el cambio climático
- Protección de la biodiversidad y de los ecosistemas
- Calidad del empleo
- Salud y Seguridad
- Formación del personal
- Cooperación con la comunidad local
- Acción social, divulgación y educación ambiental
- Liderazgo

En el **Anexo I se presenta la tabla de correspondencia** entre los asuntos relevantes y los contenidos mínimos que exige la ley.

Realizada dicha correspondencia, se ha procedido a la realización de un **Análisis de Materialidad** con el fin de definir los **Aspectos Materiales**. En este sentido, el procedimiento seguido ha sido el siguiente:

1. Identificación y priorización de los grupos de interés.
2. Identificación y priorización de los asuntos relevantes.
3. Matriz de materialidad y definición de aspectos materiales.

A continuación, se muestra más detalladamente el proceso realizado:

3.2. Identificación y priorización de grupos de interés

En primer lugar, se ha llevado a cabo una identificación de los grupos de interés, los cuales serán posteriormente priorizados. El listado definitivo de grupos de interés es el siguiente:

Ayuntamiento de Sevilla	Como único accionista de la empresa, incluye a sus representantes, los órganos colegiados de gobierno designados.
Ciudadano/as-clientes	Personas que son usuarias del servicio que presta LIPASAM.
Empleados/as	Personal de la empresa de todos los centros y categorías incluyendo Dirección, Sindicatos, Comités y Asociaciones.
Proveedores	Personas físicas o jurídicas que proveen a LIPASAM de cualquier tipo de productos, servicios y suministros.
Medios de Comunicación	Medios de comunicación locales o sectoriales de carácter informativo y divulgativo que publican contenidos sobre LIPASAM.
Administraciones Públicas	Entidades y organismos reguladores de las actividades de LIPASAM de escala local, autonómica, nacional e internacional.
Empresas y organizaciones del sector	Empresas y organizaciones que prestan igual o similar servicio al que presta LIPASAM.

Tabla 2: Listado de grupos de interés de LIPASAM

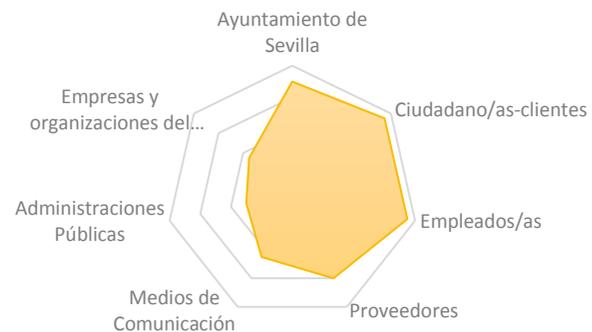
Una vez se dispone de este listado se ha llevado a cabo un proceso de priorización en el que se ha evaluado el grado de influencia de los grupos de interés en la organización y el impacto de la organización en los grupos de interés. Para ello, se han realizado entrevistas personales, encuestas y utilizado diferentes vías para recopilar las opiniones de directivos sobre los grupos de interés según influencia e impacto, tal y como se comentó anteriormente.

Los contactos con los grupos de interés se realizaron durante el primer trimestre del año 2020 obteniendo un total de **73 respuestas**, alcanzándose los siguientes resultados:

INFLUENCIA



IMPACTO



Priorización de GGII



Gráfico 1: Resultados de priorización de grupos de interés.

El objetivo es repetir la experiencia en el año siguiente, esperando que el grado de respuesta sea aún mayor para enriquecer el análisis.

3.3. Priorización de asuntos relevantes. Materialidad

Paralelamente, se ha trabajado en un listado de asuntos relevantes, los cuales se pretende que engloben de manera integral todos los contenidos que se requieren tanto por la Ley 11/2018, como por el estándar GRI.

Este listado se ha desarrollado por consenso entre los distintos departamentos de la empresa, habiéndose realizado una identificación de los temas de los que la organización considera más significativos para reportar información, así como también un benchmarking de lo realizado por empresas del sector, dando como resultado el siguiente listado de **Asuntos Relevantes**:

Asunto	Descripción
Desempeño económico	Valor económico generado y distribuido, sostenibilidad financiera.
Ética empresarial, buen gobierno	Comportamiento ético, lucha contra la corrupción, compliance, etc.
Riesgos corporativos	Evaluación de riesgos asociados a la actividad de la organización (ej. cambio climático: inundaciones, sequías, plagas, olas de calor, precipitaciones, salinización, nivel del mar, etc.).
Innovación	Investigación, desarrollo e innovación en nuevas tecnologías que permitan la optimización de los servicios prestados por la organización.
Economía circular y uso eficiente de recursos	Gestión de los residuos (compostaje, aprovechamiento de biomasa, valorización, codigestión, etc.). Uso sostenible de recursos (agua, electricidad, materiales, etc.)
Lucha contra el cambio climático	Control de emisiones atmosféricas, reducción y compensación de la huella de carbono, evaluación de riesgos y vulnerabilidades frente al cambio climático.
Protección de la biodiversidad y de los ecosistemas	Protección y restauración de los ecosistemas influidos por nuestra actividad, etc.

Asunto	Descripción
Calidad del empleo	Convenio Colectivo, prestaciones al personal, conciliación familiar, tipos de contratos.
Salud y Seguridad	Prevención de Riesgos Laborales, Empresa Saludable.
Formación del personal	Información y comunicación interna. Formación de los empleados. Saber hacer.
Diversidad, igualdad e inclusión social	Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Planes de igualdad. Diversidad en la empresa.
Cooperación con la comunidad local	Acciones e iniciativas de desarrollo local con participación de las comunidades locales. Minimización del desperdicio de alimentos.
Acción social, divulgación y educación ambiental	Actuaciones con carácter social y voluntario, concienciación, sensibilización y educación social y ambiental interna y externa.
Liderazgo	Establecimiento de canales de comunicación trasversales y verticales, definición de roles y responsabilidades y gestión de equipo.

Tabla 3: Listado de asuntos relevantes de la organización.

Como siguiente paso en el **análisis de materialidad**, se ha evaluado el grado de significancia por parte de la organización, así como por parte de los distintos grupos de interés de dichos asuntos relevantes. Este proceso de priorización se llevó a cabo a través de encuestas, obteniéndose un total de 5 respuestas por parte de la organización (directivos) y 73 respuestas por parte de los grupos de interés, pudiendo representarse los resultados en la siguiente matriz de materialidad:

Matriz de materialidad

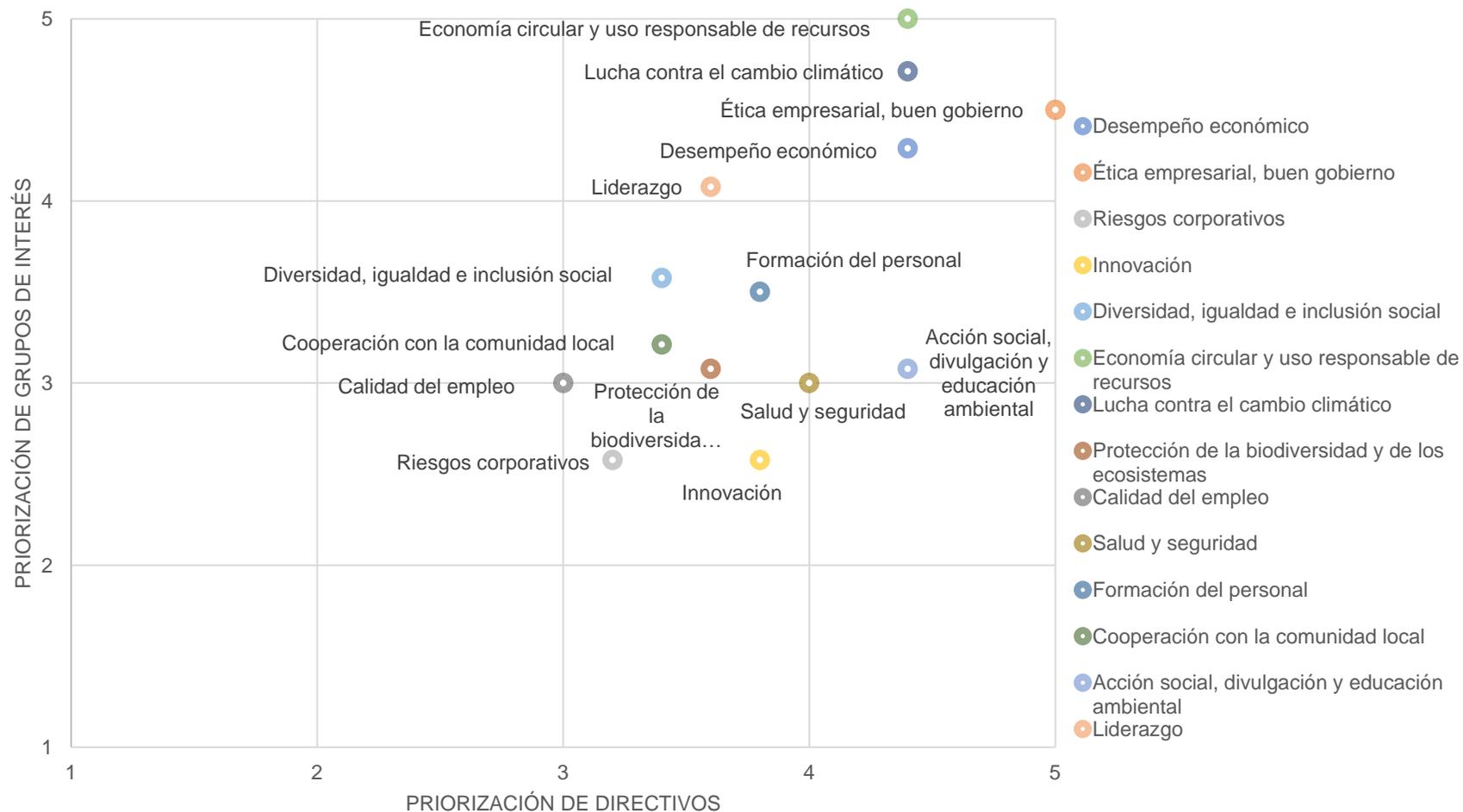


Gráfico 2: Resultados de priorización de grupos de interés.

Asunto	Materialidad
Ética empresarial, buen gobierno	Alta
Economía circular y uso responsable de recursos	Alta
Lucha contra el cambio climático	Alta
Desempeño económico	Alta
Liderazgo	Media
Acción social, divulgación y educación ambiental	Media
Formación del personal	Media
Salud y seguridad	Media
Diversidad, igualdad e inclusión social	Media
Protección de la biodiversidad y de los ecosistemas	Media
Cooperación con la comunidad local	Media
Innovación	Baja
Calidad del empleo	Baja
Riesgos corporativos	Baja

Tabla 4: Listado de aspectos materiales de LIPASAM.

Puede apreciarse que los **aspectos materiales** son los siguientes:

- Ética empresarial, buen gobierno
- Economía circular y uso responsable de recursos
- Lucha contra el cambio climático
- Desempeño económico

Se debe destacar que la presente memoria de sostenibilidad reflejará con más detalle la información referida a estos aspectos indicados como materiales, pero sin dejar de lado el reporte de la información que se considera relevante para la organización sobre aspectos que no han resultado materiales.

4. Contenidos generales y buen gobierno

4.1. Datos básicos de LIPASAM

Se muestra a continuación los datos básicos de LIPASAM:

- **Domicilio social:** C/ Virgen de la Oliva s/n, 41011- Sevilla
- **CIF:** A-41173238
- **Objeto social:**
 - a) Recogida de residuos de competencia municipal
 - b) Recogida de residuos no domésticos: comerciales y de servicios, sanitarios en hospitales, clínicas y ambulatorios, industriales y agrícolas, de construcción y obras menores asimilables a domésticos
 - c) Limpieza de la red viaria de la ciudad.
 - d) Transporte de residuos procedentes de la prestación de los servicios anteriores hasta el lugar donde proceda a su tratamiento.
 - e) Eliminación de residuos, sin perjuicio de su posible aprovechamiento.
 - f) Todas aquellas actividades de competencia u obligación municipal, en orden a la limpieza viaria, recogida, eliminación y aprovechamiento de residuos y protección ambiental.
 - g) La Sociedad actuará como medio propio y servicio técnico del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla y sus Entidades y organismos públicos, en los términos contemplados en la Ley 30/2007⁴, de Contratos del Sector Público, y demás normativas que las complete, desarrolle o sustituya, para cualquier encomienda y en cualesquiera condiciones de adjudicación de contratos en las materias comprendidas en su objeto social.

4.2. Modelo de negocio. Misión, visión y valores.

Tal y como se describe en la Política General de la organización:

“LIPASAM es una sociedad mercantil de capital exclusivamente público, constituida por el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, que tiene como **misión** prestar los servicios públicos básicos de limpieza de la red viaria y espacios públicos de la ciudad, recogida de residuos municipales, transporte de residuos generados por estos servicios y todas

⁴ Derogada por la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.

aquellas actividades relacionadas con su tratamiento que lleve a cabo la empresa, así como otras encaminadas a la protección ambiental.

Nuestra **visión** es conseguir que Sevilla sea una ciudad limpia y así se perciba por la ciudadanía, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las personas, al progreso sostenible y al desarrollo de la sociedad. Por ello, LIPASAM ha de ser un referente a nivel nacional entre las empresas públicas y privadas del sector, mediante la prestación de servicios eficaces, eficientes y avanzados y bajo un comportamiento responsable, desde una perspectiva ambiental, social y ética.

Entre los principales **valores** que la Política General enumera se encuentra el fomento de la participación ciudadana y de otros grupos de interés, subrayando la obligación que pesa sobre los gestores de la organización de atender, respetar y proteger los derechos y las expectativas de todos sus grupos de interés y, de forma especial, los de la ciudadanía, sus trabajadores y trabajadoras y las entidades proveedoras.”

4.3. Estructura y organigrama

La estructura de la organización se divide en seis departamentos de los que dependen las distintas secciones que componen la estructura de la que dispone la misma para prestar el servicio al ciudadano. Esta estructura es la siguiente:

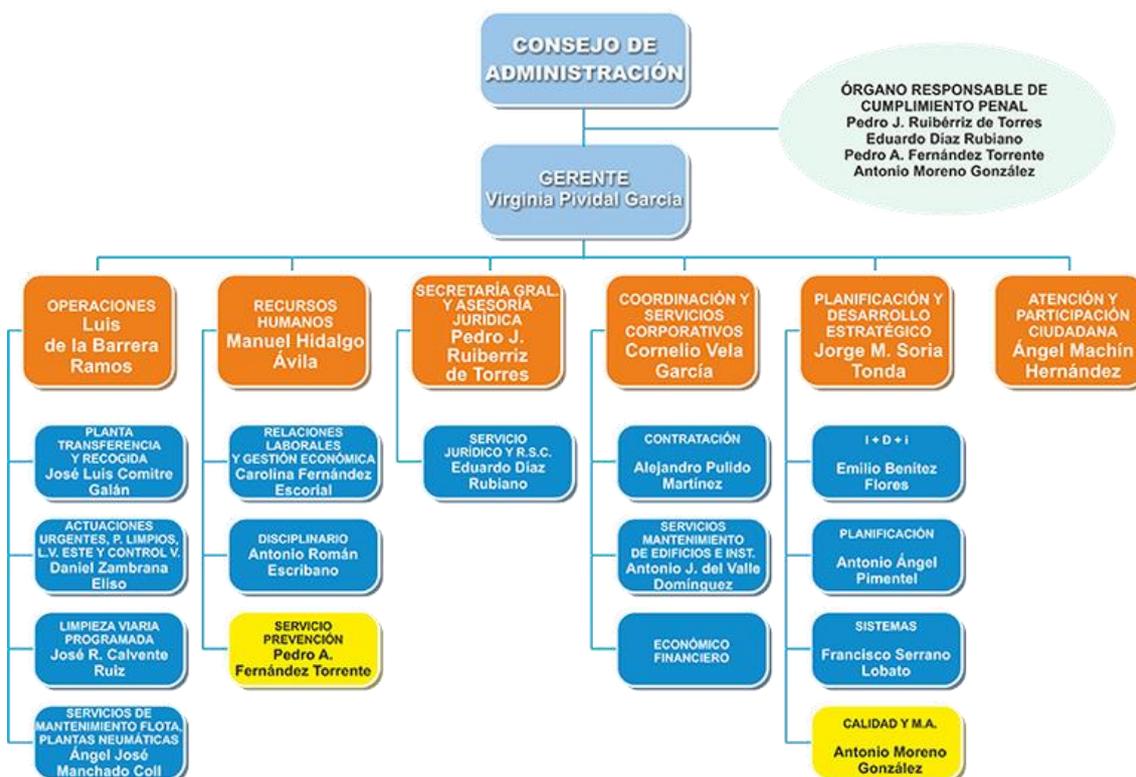


Gráfico 3: Estructura de la organización.

En cuanto el **Consejo de Administración y la Comisión Ejecutiva**, se indican los integrantes según el cargo que ocupan:

- **Presidencia.**
 - D. Juan Espadas Cejas
- **Vicepresidente**
 - D. José Luis David Guevara García
- **Vocales.**
 - D^a. Adela Castaño Diéguez
 - D^a. Isabel Luisa Lara Montes
 - D^a. María Carmen Clarisa Castreño Lucas
 - D. Alfonso Mir del Castillo
 - D^a. Evelia Rincón Cardoso
 - D. Víctor Mora Castaño
 - D. Fernando Rodríguez Galisteo
 - D. Antonio Bazo Mora
 - D. Fernando de Castilla Ruiz
 - D^a Carmen Martínez Guardiola
 - D. Manuel Enrique Figueroa Clemente
- **Secretario.**
 - D. Luis Enrique Flores Domínguez
- **Vicesecretario**
 - D. Pedro J. Ruibérriz de Torres Travesí

Actualmente, no se aplica **ninguna política de diversidad** como tal, aunque en el ejercicio 2019 el **Consejo de Administración** estuvo formado por **15 integrantes**, de los cuales **5 fueron mujeres**, y la **Comisión Ejecutiva** estuvo formada por 5 integrantes, de los cuales **2 fueron mujeres**, la Directora Gerente y la vocal.

- **Presidente:**
 - D. Juan Espadas Cejas
- **Vicepresidente:**
 - D. José Luis David Guevara García
- **Vocal:**
 - D^a. María Carmen Clarisa Castreño Lucas
- **Secretario:**
 - D. Luis Enrique Flores Domínguez
- **Vicesecretario:**
 - D. Pedro J. Ruibérriz de Torres Travesí

- **Asistente con voz y sin voto:**
 - Director/a Gerente de LIPASAM

4.4. Ética empresarial y buen gobierno

Sobre los pilares básicos de la **Política General** se sustentó el Programa de Gestión 2016-2019 aprobado por la Gerencia, el cual definió un elenco de acciones en desarrollo de la misma. En concreto, estableció en su línea estratégica 8, sobre **buen gobierno, transparencia y ética**, el objetivo plurianual de desarrollo e implementación de un *Plan de Responsabilidad Social Corporativa*.

Con fecha 31 de enero de 2018 la Comisión Ejecutiva aprobó el Plan de Responsabilidad Social Corporativa al objeto de establecer el marco de actuación y fijar la planificación adecuada para cumplir los hitos y objetivos en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

De esta forma, entre los compromisos que adquiere LIPASAM destacamos el compromiso de **buen gobierno, transparencia, ética y seguridad de la información**, que se traduce en desarrollar de manera proactiva su compromiso con la observancia de la legislación vigente y las normas internas de obligado cumplimiento, así como otros requisitos que la empresa adopte voluntariamente, atendiendo, respetando y protegiendo los derechos y las expectativas de todos sus grupos de interés y, de forma especial, los de la ciudadanía, los de sus trabajadores y trabajadoras y los de las entidades proveedoras.

Con fecha 21 de diciembre de 2016 la Comisión Ejecutiva aprobó el Modelo de organización y gestión para la prevención y detección de delitos en el que se incluyó el **Código Ético** cuyo objetivo es desarrollar la política de responsabilidad social de LIPASAM, delimitando el marco jurídico y ético, al que debe ajustarse la empresa y las personas que la integran.

El objetivo del **Código Ético** es desarrollar la política de responsabilidad social de LIPASAM delimitando el marco de referencia, jurídico y ético, al que deben ajustarse tanto el comportamiento de la empresa como el de todas las personas que la integran, siendo por tanto un vehículo de incorporación a la cultura empresarial del comportamiento profesional ético y responsable en el desempeño de las actividades de la empresa y una herramienta más que contribuya al adecuado desarrollo de las relaciones entre LIPASAM y todos sus grupos de interés para mantener y mejorar nuestra reputación.⁵

En este documento se recogen los principales **valores y principios de comportamiento** de la organización, los cuales son los siguientes:

1. **Respeto a la dignidad de las personas y a sus derechos inherentes.** Las actuaciones respetarán sin fisuras el contenido de la Declaración Universal

⁵ Código ético: https://www.lipasam.es/img/rsc/codigo_etico-v1.pdf

de los Derechos Humanos, del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de los convenios y tratados internacionales, especialmente los emanados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo. Posteriormente, se proporciona un listado con los Derechos Humanos junto con las políticas desarrolladas para su cumplimiento.

2. **Cumplimiento de la ley.** Las actividades cumplirán estrictamente y sin excepciones las obligaciones derivadas de la aplicación de la Constitución Española y el resto del ordenamiento jurídico aplicable en el Estado Español.
3. **Integridad ética.** Las actividades y conductas se basarán en los valores de responsabilidad, honestidad y transparencia, evitando cualquier forma de corrupción e implicándose en la identificación e inmediata comunicación de acciones éticamente cuestionables.

Asimismo, se recogen los principales **compromisos éticos corporativos**, que son los siguientes:

1. Respeto de los derechos fundamentales.
2. Eliminación de la discriminación.
3. Apoyo a la erradicación del trabajo infantil.
4. Reconocimiento efectivo de los derechos a la libertad de afiliación sindical y a la negociación colectiva.
5. Eliminación de toda forma de trabajo forzoso.
6. Seguridad y Salud en el Trabajo.
7. Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
8. Lucha contra la corrupción.
9. Transparencia en la gestión y en la información.
10. Confidencialidad.
11. Protección del patrimonio.
12. Respeto al medio ambiente.

Además, la organización dispone de un **código de conducta** que dicta lo siguiente para que todas las actuaciones de LIPASAM se ajusten a lo dispuesto en el Código Ético:

1. Respeto a la Constitución y al ordenamiento jurídico.
2. Defensa del interés general y prevención de conflictos de intereses.
3. Evitación de prácticas corruptas.
4. Respeto, lealtad y buena fe.
5. Eliminación de cualquier forma de discriminación.
6. Honestidad, honradez y rectitud.
7. Transparencia en la información y en la gestión.

8. Desempeño diligente y eficaz.
9. Protección del sigilo profesional y custodia de documentos.
10. Compromiso con la calidad y la mejora continua.

En referencia con el respeto de la organización por los **Derechos Humanos**⁶, desde LIPASAM se han desarrollado diferentes planes, políticas y códigos para dar cumplimiento a todos y cada uno de estos. Se muestran a continuación todas estas actuaciones:

- Desarrollo y aprobación del Código Ético y del Código de Conducta.
- Desarrollo y aprobación del Convenio Colectivo de la organización. Algunos ejemplos de actuaciones que se detallan en apartados posteriores:
 - Conciliación familiar.
 - Desconexión laboral.
 - Modificación de la jornada según necesidades del trabajador.
- Plan de igualdad entre hombres y mujeres.
- Plan de formación.

Además, destacar que LIPASAM cuenta con una Mapa de Riesgos Penales revisado en 2019 por un despacho de abogados independiente que contempla distintos riesgos penales relacionados con la corrupción, estableciéndose una relación entre los tipos penales que puede provocar el riesgo y la estructura organizativa y los principales procesos de LIPASAM en los que existe relación con dichos tipos delictivos.

En este sentido se establecen unos controles generales de prevención que afectan a toda la organización y a todas las actividades y unos controles específicos de prevención que se relacionan con los tipos delictivos concretos. Además, se ha revisado la evaluación inicial en el Mapa de Riesgos de todas las actividades de LIPASAM, el cual se podrá ver en el apartado correspondiente.

De esta forma, el número total de operaciones evaluadas ha sido de seis (6) en total, que representan el 100% de las áreas de actuación de la empresa.

En cuanto a los **riesgos significativos relacionados con la corrupción**, específica y directamente son los delitos de tráfico de influencias, delitos de cohecho y delito de corrupción en los negocios, cuyas conductas se relacionan en el mapa de riesgos penales de LIPASAM.

4.5. Riesgos corporativos

⁶ Listado de los derechos humanos: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Con el fin de minimizar las desviaciones en la actividad diaria de LIPASAM, se ha realizado un análisis de riesgos corporativos en el marco del Sistema de Gestión implantado en la organización.

En este sentido, se ha aplicado una metodología de identificación de posibles riesgos que evalúa los mismos desgregados por cada proceso de la organización.

En cada uno de los procesos se han identificado periódicamente los posibles riesgos y se han listado las actuaciones que se han llevado o se tiene previsto llevar a cabo para su mitigación, así como las oportunidades de actuación que se pueden realizar. Además, se asigna un orden de prioridad a cada una de estas actuaciones en función del plazo de actuación establecido.

Por último, y para que se pueda realizar un seguimiento del cumplimiento de dichas actuaciones de mitigación de riesgos corporativos, se establece un año objetivo en el que debe haberse ejecutado la misma.

Dentro del ciclo de gestión de riesgos descrito anteriormente, Lipasam incorpora una dimensión temporal que le permite identificar, valorar y gestionar riesgos que pueden tener un impacto en el negocio en el medio o largo plazo y que requieren medidas de mitigación o respuestas específicas.

En este sentido, es destacable la **prevención frente a enfermedades infecciosas** que realiza la organización. La aparición del Coronavirus COVID-19 en China en enero de 2020 y su reciente expansión global a un gran número de países, ha motivado que el brote vírico haya sido calificado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde el pasado 11 de marzo.

Teniendo en consideración la complejidad de los mercados a causa de la globalización de los mismos y la ausencia, por el momento, de un tratamiento médico eficaz contra el virus, las consecuencias para la economía en general, y para las operaciones de la organización en particular, son inciertas y van a depender en gran medida de la evolución y extensión de la pandemia en los próximos meses, así como de la capacidad de reacción y adaptación de todos los agentes económicos impactados.

La Dirección de Lipasam está realizando un seguimiento puntual de la evolución de los acontecimientos y del impacto de los mismos en las operaciones de la compañía, en sus empleados y en sus clientes y proveedores, aplicando una serie de protocolos de intervención alineados con las recomendaciones e instrucciones de las autoridades sanitarias y administrativas competentes.

Desde que se conoció la existencia de este brote vírico, hemos llevado a cabo un seguimiento continuo de su impacto presente, y de sus potenciales efectos a corto y medio plazo. Nuestra primera preocupación ha sido siempre la de garantizar la salud y el bienestar de todos nuestros grupos de interés.

Hemos puesto en marcha un plan de contingencia global en nuestros centros de trabajo para proteger a nuestros empleados frente a los posibles riesgos de contagio y propagación del virus COVID-19, en el que se incluyen distintas medidas preventivas,

organizativas y de coordinación sanitaria, aplicables en función de la gravedad de los distintos escenarios previstos.

A fecha de formulación del presente informe es prematuro realizar una valoración detallada o cuantificación de los posibles impactos que tendrá el COVID-19 sobre la organización, debido a la incertidumbre sobre sus consecuencias, a corto, medio y largo plazo.

5. Contenidos económicos

5.1. Desempeño económico e información fiscal

En el presente apartado se describe la dimensión económica de la sostenibilidad, la cual guarda relación con los impactos de LIPASAM en las condiciones económicas de sus grupos de interés y en los sistemas económicos a nivel local, nacional y global.

En primer lugar, se hace referencia a la Tabla 1 en la que se representa la información relativa a las operaciones económicas de la organización durante el año 2019.

Asimismo, y puntualizando en la política de compras de la organización⁷, LIPASAM durante este mismo año ha contratado a un total de 452 proveedores, distribuyendo un volumen de compras de 33.299.201,46 €. De este total de proveedores, un 68% corresponden a proveedores locales y el resto a no locales, entendiéndose como local a los que tienen sede en el municipio de Sevilla.

Por otro lado, en relación con el volumen de compras a los proveedores, el 63% se ha distribuido a proveedores locales y el resto (37%) a no locales, tal y como se presenta en la siguiente tabla:

Concepto	Compras totales (€)	Local (%)	No local (%)
N.º proveedores 2019	452	68,00%	32,00%
Volumen compras 2019	33.299.201,46 €	63,00%	37,00%
N.º proveedores 2018	458	68%	32%
Volumen compras 2018	35.267.772,29 €	55%	45%

Tabla 5: Número y gasto de proveedores según ubicación (local o no).

Del mismo modo, se presenta a continuación el impacto económico directo de LIPASAM. Este puede definirse como un cambio en el potencial de producción de la economía que influye en el bienestar de una comunidad o un grupo de interés y en las previsiones de desarrollo a largo plazo.

Los impactos económicos indirectos pueden ser monetarios o no monetarios y son especialmente importantes de evaluar con respecto a las economías de las comunidades locales y regionales.

⁷ El Ayuntamiento de Sevilla dispone de unas directrices para la Contratación Pública Responsable que puede consultarle en la siguiente dirección:
<https://www.sevilla.org/servicios/contratacion/archivos/clausulas-sociales.pdf>

Inversiones consolidadas (miles de euros)			
Concepto	2017	2018	2019
Inversiones intangibles	0	2.902	0
Inversiones materiales	5.702.281	7.091.640	4.370.561
Inversiones financieras	0	0	0
Total inversiones consolidadas	5.702.281	7.094.542	4.370.561

Tabla 6: Inversiones de LIPASAM.

Por último, y en relación con la información fiscal, desde Lipasam se cumple con todas las obligaciones de tributación fiscal que corresponden, tal y como puede consultarse en la nota número 13 de las cuentas anuales auditadas.

Del mismo modo, a través de la nota 10 de las cuentas anuales auditadas, puede consultarse el movimiento habido en materia de subvenciones a lo largo de los ejercicios 2019 y 2018, que en resumen ha sido:

- **Saldo Inicial:**
 - 2018: 6.863.347,11 €
 - 2019: 6.004.012,88 €
- **Saldo Final:**
 - 2018: 5.807.781,98 €
 - 2019: 6.863.347,11 €

5.2. Innovación

LIPASAM es una organización dinámica que apuesta de manera continua por la búsqueda y el desarrollo de mejoras tecnológicas y de procesos, promoviendo la innovación y la transferencia de conocimiento. De esta forma se persigue aumentar la diversidad de los servicios y su calidad a la vez que se reducen los costes.

En la Política General de la organización, ya mencionada en apartados anteriores, se da un papel primordial a la innovación. En este sentido, el Programa de Gestión 2016 – 2019 de dicha Política incluye entre sus líneas prioritarias una referente a la innovación y la gestión de la I+D+i, con el objetivo de sistematizar las actividades de I+D+i, estimular la **generación de ideas** innovadoras y canalizar su puesta en valor.

Asimismo, LIPASAM integra las actividades y procesos de I+D+i en su sistema integrado de gestión de la calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, certificado de conformidad con las normas ISO 9001, 14001 y OHSAS 18001, respectivamente⁸. En este sentido, LIPASAM establece los **objetivos** siguientes en materia de I+D+i:

- a) Integrar la **cultura de la innovación** y la mejora continua en todos los niveles.

⁸ Enlace a web: <https://www.lipasam.es/lipasam-sostenible/modelo-de-gestion-de-la-innovacion.pdf>

- b) Sistematizar las actividades** de I+D+i asegurando que en su ejecución se cumpla con los requisitos aplicables.
- c) Fomentar y canalizar la creatividad**, la participación y la generación de ideas.
- d) Promover las actividades de I+D+i** encaminadas a la mejora continua.
- e)** Establecer **alianzas estratégicas** con entidades externas a la organización.
- f) Implantar las herramientas** para la gestión del conocimiento.
- g)** Impulsar la **formación en materia de I+D+i**.
- h)** Asegurar la **protección y explotación de resultados**.

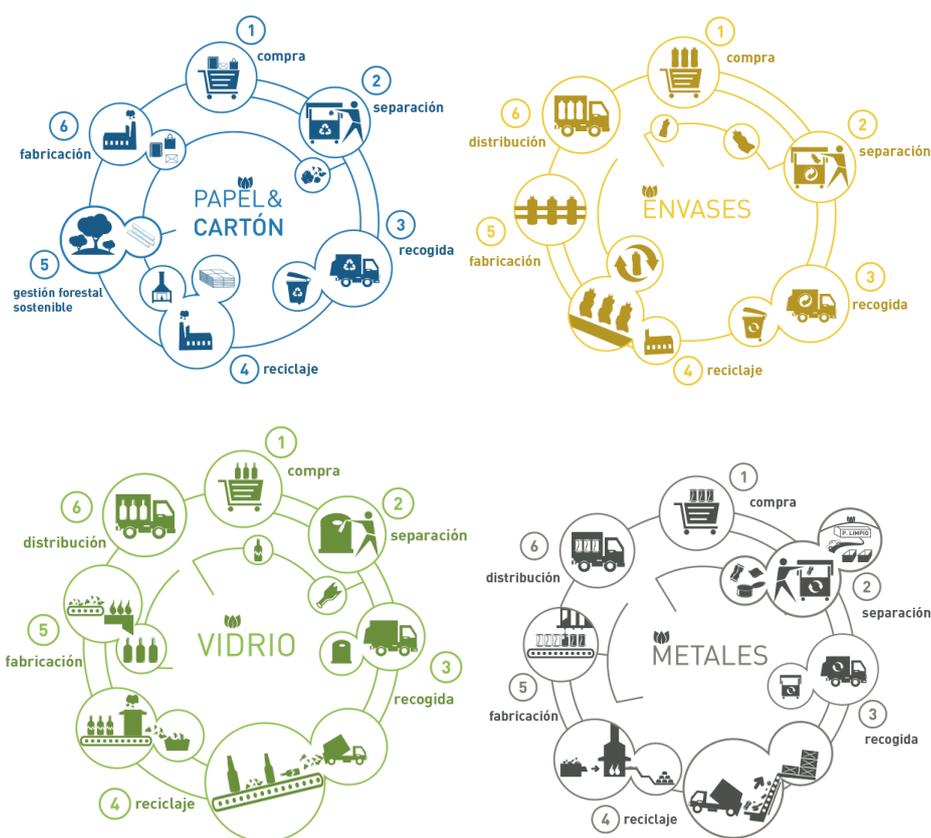
Cabe destacar entre los diversos proyectos ejecutados durante el 2019:

- Implantación de la recogida selectiva de agujas hipodérmicas en los Ecopuntos.
- Prueba piloto de co-digestión de las aguas de proceso de la planta de transferencia en digestores de EDAR de Tablada.
- Actuaciones correspondientes a la Estrategia de Desarrollo Urbano Sostenible Integrado para la zona Norte de Sevilla (DUSI). Financiado con fondos FEDER.
- “Supercontenedor”, cuyo objetivo es mitigar la percepción de olores que se generan en los contenedores de la fracción Orgánica. Proyecto cofinanciado por Corporación Tecnológica de Andalucía.
- “Cityloops”, para la optimización de la recogida y tratamiento de los residuos orgánicos selectivos y los residuos de construcción y demolición. Proyecto financiado por la iniciativa europea Horizonte 2020.
- Recicla RAEE 3A: Intercambio de experiencias y buenas prácticas, desarrollo de guías, recomendaciones y manuales para incrementar el nivel de eficiencia en la gestión de RAEE en todo su ciclo de vida. Proyecto financiado con la iniciativa europea POCTEP.
- Desarrollo de un contenedor de la fracción envases ligeros con apertura electrónica. Proyecto financiado por ECOEMBES – ANEPMA.

6. Contenidos ambientales

6.1. Economía circular y uso responsable de recursos

La actividad humana genera una gran cantidad de residuos que es necesario gestionar de manera adecuada. Cualquier desperdicio de comida, papel inservible, botellas o envases de plástico, vidrio o metal, sigue un destino diferente desde que son adquiridos en tiendas o distribuidoras hasta que son reciclados. En las siguientes infografías se puede visualizar el ciclo seguido por los principales residuos generados en Sevilla y con posibilidad de ser reciclados por LIPASAM, es decir, papel y cartón, envases de plástico, envases de vidrio y envases de metal.



En este sentido, LIPASAM **asume el objetivo** de conseguir una Sevilla eficiente en el uso de recursos, en sintonía con el concepto de **Economía Circular** y la jerarquía europea en materia de gestión de residuos, apostando de manera continua por la búsqueda y el desarrollo de mejoras tecnológicas y de procesos y promoviendo la innovación y la transferencia de conocimiento.

De esta forma, la organización muestra su compromiso con el concepto de Economía Circular día a día. Se muestran algunos datos que reflejan dicho compromiso y la

actividad de la organización para la correcta gestión de los residuos, la limpieza viaria y la creación de conciencia con el entorno.

- **Gestión de residuos**

- Minimización de **residuos peligrosos** generados. LIPASAM dispone de un Plan de Minimización de Residuos Peligrosos. La implementación de sus medidas se ha concretado en la reducción de residuos peligrosos siguientes:

Talleres	2017	2018	2019
Parque Central	34.276	29.407	28.635
Parque Este	5.289	6.290	4.247
Parque Los Príncipes	3.746	5.702	3.559
Parque Torneo	4.775	5.490	4.572
Total	48.086	46.889	41.013

Tabla 7: Cantidad de residuos peligrosos generados en las instalaciones de LIPASAM. (toneladas)

- **Recogida selectiva.**

Cabe destacar que la recogida selectiva frente a la total se sitúa en un 18,16% lo que muestra una tendencia de crecimiento continuo tal y como se puede apreciar en la siguiente tabla:

Toneladas	2017	2018	2019
Recogida selectiva	50.180	55.342	61.798
Recogida no selectiva	275.908	278.351	278.545
Total	326.088	333.693	340.343
% selectiva	15,38%	16,58%	18,16%

Tabla 8: Recogida selectiva o no selectiva.

En la siguiente tabla se disgregan las distintas fracciones de residuo que se han recogido desde el año 2017. Se puede destacar, por un lado, que la recogida selectiva de papel y cartón, envases ligeros y biorresiduos crece un 10,4% respecto del año anterior y que, por otro lado, ese crecimiento es del 54,5% respecto del 2014, año en el que se produce el punto de inflexión.

Toneladas	2017	2018	2019	LER
Materia Orgánica y Resto	257.493	258.563	259.013	200301
Residuos de construcción y demolición (RCD)	19.864	19.389	22.342	170107
Muebles, voluminosos y enseres de vía pública	15.877	17.838	16.420	200307
Papel/Cartón	9.132	11.372	12.635	200101
Vidrio Envases	8.594	9.552	10.359	150107
Envases Ligeros	6.455	7.400	8.301	150105
Maderas	3.160	3.242	3.433	200138
Materia orgánica	538	1.563	1.776	200108
Otros de Puntos Limpios	1.532	1.407	1.630	200307
Solares Directos y otros (Transportes Directos a Montemarta Cónica)	1.006	542	1.482	170904
Textiles	1.530	1.551	1.226	200110
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos (RAEE)	341	354	488	Varios
Poda limpia (recogida selectiva)	166	233	446	200201
Chatarra metálica	317	318	348	200140
Aceite Doméstico	68	64	109	200125
Otros Residuos	547	296	336	Varios
Total	326.620	333.684	340.344	-

Tabla 9: Toneladas de residuo recogido segregado por fracción.

Por otro lado, en referencia a los Ecopuntos, se puede destacar la influencia positiva en el ciudadano en relación con la mejora de la recogida selectiva. Cabe significar también que a finales de 2019 había 14 dispositivos de este tipo instalados, lo que corresponde a 3 más que en el año 2018 y que los litros por día recogidos de media han sido de 1.204 en el año 2018 y de 2.430 en el 2019, lo que supone una duplicación de la recogida.

En cuanto a los residuos recogidos en los distintos puntos limpios de LIPASAM, en el año 2019 se recogieron un total de 25.775 toneladas, lo que supone un récord histórico y un incremento del 4,4% respecto del 2018, que se recogieron 24.695 toneladas.

Kg recogidos en los puntos limpios	2018	2019	% 18-19
Absorbentes (residuos de sepiolita)	555	1.033	86,10%
Aceite doméstico	11.695	9.502	-18,80%
Aceites industriales usados	30.175	33.100	9,70%
Aerosoles	0	149	-
Agujas usadas	160	1.247	679,40%
Baterías usadas	717	254	-64,60%
Cristales no envases	72.640	74.440	2,50%
Disolventes	11.275	15.294	35,60%
Envases Ecopuntos	0	4.906	-
Envases vacíos que han contenido RP's	13.495	16.656	23,40%
Escombros (RCD)	18.340.216	18.523.532	1,00%
Filtros de aceite usados	1.225	2.365	93,10%
Fluorescentes	6.848	7.990	16,70%
Maderas	3.241.783	3.433.479	5,90%
Metales/chatarra	317.560	347.540	9,40%
Mezcla de combustibles	0	60	-
Papel/cartón	578.900	636.520	10,00%
Pilas usadas	12.032	19.332	60,70%
Pinturas	45.275	63.735	40,80%
Radiografías/Material fotográfico	2.837	5.303	86,90%
Residuos de aparatos eléctricos y electrónicos	354.213	488.379	37,90%
Poda	218.260	430.260	97,10%
Termómetros	6	7	13,90%
Textiles	16.265	15.350,00	-5,60%
Tóner	12.611	14.381	14,00%
Otros residuos en general	1.406.800	1.630.080	15,90%
Total	24.695.543	25.774.893	4,40%

Tabla 10: Tipo de residuo recogido en los puntos limpios.

De la tabla anterior se puede destacar, entre otros, los incrementos en la recogida selectiva de aceites vegetales, RAEE, pilas usadas o podas.

Asimismo, el promedio diario de entradas de usuarios a los puntos limpios se situó en 562 personas, esto es un 9,3% más que en el año 2018.

- **Consumo responsable de recursos.**
 - **Consumo de electricidad.** El consumo eléctrico se ha reducido en un 1% respecto de 2018. Se debe tener en cuenta la tendencia a incorporar gradualmente vehículos eléctricos.

MWh	2017	2018	2019	% 18-19
Parques	1.929,00	1.890,10	1.890,99	0,05%
Otros Centros	2,30	4,60	8,08	43,07%
Puntos limpios	54,00	52,70	53,29	1,11%
Plantas	2.742,10	3.193,90	3.025,97	-5,55%
Total	4.727,4	5.141,3	4.968,35	-1,03%

Tabla 11: Consumo energético por tipo de instalación.

- **Consumo de agua de red y de pozo.** El consumo de agua crece en un 16%, siendo la reducción del agua potable consumida de un 11,11%.

Volumen (m ³)	2018	2019	% 2018/2019
Agua potable	19.841,00	17.637,00	-11,11%
Agua de pozo	147.493,00	176.514,00	19,68%
Total	167.334,00	194.151,00	16,03%
% agua de pozo	88,14%	90,92%	-

Tabla 12: Consumo de agua potable y de pozo.

El incremento en el consumo de agua de pozo por servicio se debe, en parte, al incremento de los servicios de baldeo.

Indicador	2018	2019
m³ agua pozo / servicio	4,42	5,75

Tabla 13: Indicador de consumo de agua de pozo por servicios realizados.

- **Consumo de combustible.** Se ha reducido en un 7,94% respecto de 2018, lo que corresponde a un total de 230.026,16 litros de combustible.

Tipo de combustible	Consumo 2018 (Litros)	Consumo 2019 (Litros)	Unidades (vehículos)
Total Gasoil	2.880.567	2.659.562	517
Total Gasolina	14.985	5.924	13
Total	2.895.512	2.665.486	530

Tabla 14: Flota de vehículos de LIPASAM y consumo de la misma por tipo de combustible.

- **Modernización de flota e instalaciones**

- Flota de vehículos eléctricos. En su compromiso con la lucha contra el cambio climático, se realiza una incorporación gradual de vehículos eléctricos. Se trata de una iniciativa que se está ejecutando año tras año debido al mayor coste de inversión. En 2019 se han adquirido un total de 15 vehículos eléctricos entre motocarros eléctricos, turismos y barredoras.

Vehículos eléctricos	2017	2018	2019
Minicabeza tractora con equipo de presión agua	4	4	4
Triciclos eléctricos	210	209	209
Motocarros eléctricos	12	22	32
Hidrolimpiador	0	1	1
Turismos eléctricos	0	0	3
Barredoras eléctricas	0	0	2
Total	226	236	251

Tabla 15: Flota eléctrica de LIPASAM.

6.2. Lucha contra el cambio climático

Siguiendo la senda del compromiso de LIPASAM con la Economía Circular y la protección medioambiental, la cual está implícita en su objeto social, se dedica este apartado para destacar las actuaciones de la organización para contribuir a la lucha contra el cambio climático y con ello contribuir al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 13 de “Acción Climática”.

En este sentido, LIPASAM ha realizado varias actuaciones que influyen directamente en la reducción de la huella de carbono, la cual se ha calculado desde el año 2016 obteniendo los siguientes resultados:

Alcance	2016	2017	2018
Alcance 1	7.481	7.232	7.526
Alcance 2	1.453	1.215	1.215
Total	8.935	8.447	8.741

Tabla 16: Emisiones directas e indirectas de LIPASAM. Alcances 1 y 2.

Se muestra a continuación los datos desagregados de los datos de alcances 1 (emisiones directas por consumo de combustibles fósiles y fugas de gases refrigerantes) y 2 (emisiones indirectas por consumo eléctrico o de calor) de la huella de carbono de LIPASAM para el último año calculado:

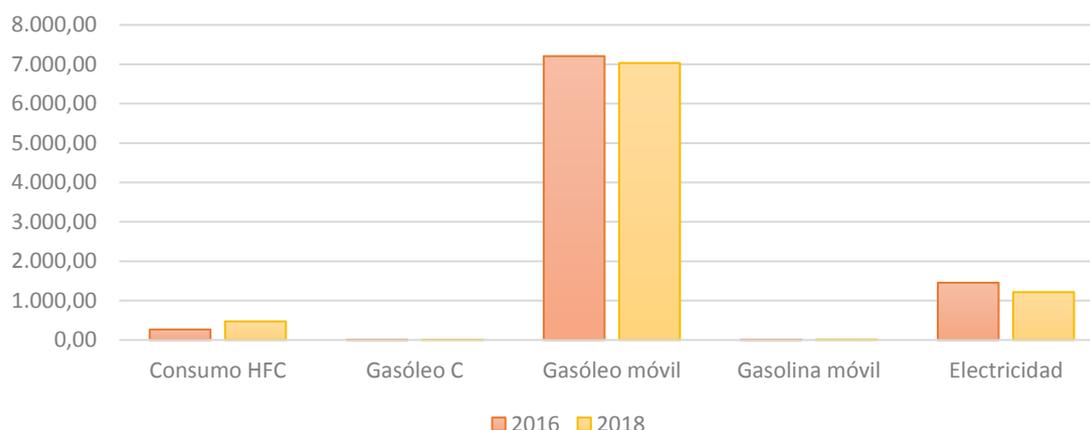


Gráfico 4: Evolución de emisiones GEI por fuente

Asimismo, y de forma complementaria al cálculo de la huella de carbono de la organización, se ha desarrollado un contador de las emisiones CO₂ evitadas por la correcta gestión de los residuos⁹.

tCO ₂ evitadas	2015	2016	2017	2018	2019	%
Papel / Cartón	5.101	5.467	5.790	7.210	7.967	10,50%
Plástico	5.478	5.507	5.597	6.347	6.760	6,51%
Metales	1.786	1.922	2.002	2.033	2.495	22,73%
Vidrio	1.568	1.595	1.619	1.910	2.072	8,48%
Total	13.933	14.491	15.008	17.500	19.294	10,25%

Tabla 17: Contador de emisiones CO₂ (tCO₂e).

⁹ Enlace a contador: <https://www.lipasam.es/lipasam-sostenible/datos-ambientales/en-que-consiste-el-contador-de-emisiones>

6.3. Compromiso con el entorno urbano

6.3.1. Actuaciones destacables

En su compromiso con el entorno urbano y con la prestación de un servicio de calidad al ciudadano, LIPASAM ha llevado a cabo varias actuaciones durante el año 2019, de las cuales se pueden destacar las siguientes:

- Incremento de los kilómetros de baldeo en 2019 (22.686) en un 27,7% respecto de 2018 (17.764). En particular, los de alta presión se han visto aumentados en un 89% (900 frente a 476).
- Se han incrementado los kilómetros de barrido mixto¹⁰ en un 6,3% respecto de 2018, lo que supone pasar de 42.814 km a 45.516 km.
- Se han incrementado los kilómetros de brigadas de parque¹¹ en un 35,9% respecto de 2018, lo que supone pasar de 23.314 km a 31.683 km. Este incremento se debe a la necesidad de atender puntos de contenedores, es decir, residuos fuera de los contenedores y abandono de muebles y enseres.
- Se produce un crecimiento de kilómetros atendidos por tratamiento mecanizados, para paliar el déficit de personal, disminuyendo los barridos manuales.
- La productividad de la limpieza viaria, en términos de km/hora de personal crece un 6% respecto de 2018, lo que supone pasar de 0,34 a 0,36.

Por otro lado, se ha actuado sobre el **mobiliario urbano** siempre buscando la mejora continua en la prestación del servicio. De dichas actuaciones pueden destacarse las siguientes:

- La renovación/sustitución de 1.224 contenedores de carga lateral en barrios tales como Macarena, Torreblanca, Sevilla Este, Alcosa y Cartuja, entre otros.
- La sustitución de 43 contenedores soterrados con plataforma hidráulica por 27 contenedores automatizados, de mayor capacidad y la puesta en servicio de contenedores soterrados en el Polígono Sur.
- La puesta en servicio de un segundo recorrido de recogida de biorresiduos, con un total de 142 contenedores.

Por último, se muestra a continuación las **actuaciones en los grandes eventos** de Sevilla por parte de LIPASAM:

- **Cabalgatas de los Reyes Magos 2019**, cuyos dispositivos especiales recogieron un total de **70.420 kg**.
- **Semana Santa**. La recogida selectiva ascendió a **1.278.003 kg**, un 1,07% menos que el año anterior. Cabe destacar la ampliación del refuerzo de los repasos en el entorno de la Plaza de la Alfalfa y la reprogramación de los servicios del seguimiento de las Hermandades del Martes Santo.

¹⁰ Barrido manual con apoyo de maquinaria.

¹¹ Recogida de residuos con vehículos de media carga y de caja abierta.

- **Feria de Abril 2019.** Como novedad, este año se ha comenzado a realizar, a modo de prueba piloto, la recogida selectiva de envases ligeros, concretamente entre las calles Antonio Bienvenida y Remeros de Sevilla. La recogida selectiva ascendió a **557.870 kg** lo que ha supuesto un aumento del **17,6%** (vidrio, papel y cartón, envases ligeros y aceite vegetal).
- **Velá de Santa Ana.** Asimismo, en la Velá de Triana 2019 se recogieron un total de **6.174 kg** de residuos de forma selectiva.
- **Otros servicios especiales.** En cuanto a los demás servicios especiales prestados por LIPASAM, a lo largo de 2019 se han llevado a cabo **14.196 actuaciones especiales**, lo que supone un incremento de actividad del **8,7% respecto de 2018**.

Globalmente, se han recogido un total de 9.038.135 kg.

Son de destacar las más de **7.000 actuaciones** de limpieza, entre las que podemos destacar las actuaciones realizadas en el Polígono Sur, mercadillos ambulantes, “puntos negros” de suciedad, borrado de pintadas, retirada de carteles, etc. y más de 3.400 actuaciones en eventos (culturales, musicales, deportivos, sociales, religiosos, etc.) y 1.700 en movidas juveniles.

Cabe señalar las actuaciones de limpieza desarrolladas durante los eventos de Virgen de los Reyes, Corpus Christi, Fiestas navideñas, Maratón, etc.

- **Plan de Retirada de Naranjas 2019.** Estas actuaciones fueron ejecutadas por 46 operarios y 16 vehículos, retirándose un total de 95.430 kg de naranjas caídas al suelo entre el 11 de febrero y el 11 de marzo de 2019.
- **Limpieza de Solares.** LIPASAM ha limpiado un total de 300 solares que representan más de 1.200.000 m².
- **Plan para la Limpieza y Desbroce de Vegetación.** LIPASAM ha venido realizando la limpieza y desbroce de hierbas a lo largo de todo el año 2019.
- **Nuevo Punto Limpio para la Zona Suroeste de la Ciudad.** Durante 2019 han concluido las gestiones necesarias con la Autoridad Portuaria de Sevilla, Gerencia Municipal de Urbanismo y Consejería con competencias en materia de Medio Ambiente para la implantación de un nuevo punto limpio en la ciudad, lo que permitiría el inicio de las obras en el primer trimestre de 2020.
- **Plan especial de limpieza y reparación de contenedores.** El Plan Especial de Limpieza de ubicaciones de mobiliario urbano, ha consistido en la retirada de residuos y limpieza de las ubicaciones de contenedores y el lavado exterior de los mismos, incluyendo la retirada de pintadas y pegatinas, y se ha desarrollado entre los meses de noviembre de 2019 y enero de 2020. Se han limpiado un total de 16.155 (lo que supone que la mayor parte de los contenedores se han limpiado 2 veces) y se han reparado 2.069 unidades.
- **Recogida de ropa.** Se ha incrementado en el año 2019 de la contenerización, pasándose de 383 a 462 contenedores respecto de 2018.
- **Plan especial de baldeo.** Se ha realizado un Plan Especial de Baldeo con baldeadora de Alta Presión, durante los meses de verano. Se dotó a cada uno

de los Parques Auxiliares de la maquinaria correspondiente, para poder realizar los tratamientos de baldeo de aceras con alta presión¹² y baldeo mecánico de calzadas¹³. De esta forma se han incrementado significativamente la longitud de viales limpiados con agua.

- **Plan de limpieza intensiva de pavimentos blancos.** Durante las últimas semanas del mes de julio y la primera de agosto se realizó la limpieza intensiva de pavimentos blancos de la Ronda Histórica. La limpieza se realizó con máquina quitaceras.
- **Programación de verano en el marco del plan integral para reducción de la afección por ruido.** Se ha continuado realizando los cambios en las programaciones de Limpieza Viaria en el período de verano, dentro del marco del plan de acción integral para la reducción de la afección por ruido de la actividad de LIPASAM.

Las quejas por ruidos generados durante la realización de los servicios en horario nocturno han pasado de 446 en el año 2018 a 285 en 2019, lo que supone una reducción del 36%.

6.3.2. Evaluación del estado de la ciudad

LIPASAM, en su compromiso con el mantenimiento de la limpieza de las vías urbanas de Sevilla, realiza la evaluación continua de la calidad de la limpieza de la ciudad. Esta actividad trata de cuantificar limpieza de manera objetiva, y con una metodología homogénea y trazable, **desde la perspectiva ciudadana**, así como analizar las causas y circunstancias que lo motivan.

Esta evaluación se inició a finales de 2014, y supone una herramienta robusta de apoyo, en el proceso de toma de decisiones sistemáticas para la implementación de acciones de mejora de la limpieza. Son objeto de la evaluación todas las calles y plazas que cubren los equipos de LIPASAM inspeccionándose toda la ciudad cada 15 días, durante el año completo.

De esta forma, las distintas variables objetivas observadas en las inspecciones son agrupadas en índices de calidad (de percepción) agrupados por distritos y barrios.

En 2019, tanto el índice de calidad como el índice LIPASAM, mejoraron con respecto a 2018. En concreto, el índice de calidad se situó de media en 7,54, lo que supone un crecimiento de un 2,0% respecto de 2018. La media del índice de LIPASAM fue en 2019 de 7,46, esto es, un 2,2% superior a 2018.

Por otro lado, y en relación con el **Estudio de Notoriedad, Imagen y Valoración del Servicio de LIPASAM**, se han obtenido una serie de resultados que muestran que los y las entrevistadas valoran de forma positiva el servicio global ofrecido por LIPASAM que obtiene una puntuación de **6,89 sobre 10**. La valoración media ha sido muy similar a la obtenida en 2018 (6,97).

¹² Realizado con un vehículo de baldeo dotado de equipo con alta presión de agua.

¹³ Realizado con un vehículo de baldeo sin estar dotado de equipo de alta presión de agua.

Además, se debe destacar que la valoración obtenida por los servicios de LIPASAM en todos los Distritos Municipales es positiva.

Se han realizado entrevistas presenciales a **2.303 ciudadanos y ciudadanas** de Sevilla. De ellos, el perfil de personas que tienen una mejor consideración de LIPASAM son mujeres (si bien el sexo no presenta diferencias significativas), de edades comprendidas entre los 18 y los 29 años, con estudios superiores, estudiantes en la actualidad y en hogares formados por jóvenes independientes.

Los y las entrevistadas reconocen en LIPASAM **un buen y eficaz servicio**, una actuación positiva en actuaciones en eventos y momentos relevantes y una **preocupación por aspectos medioambientales**. Como **contrapunto** se observa que la frecuencia de la limpieza es el aspecto de LIPASAM que mayor número de percepciones negativa reúne.

Por último, LIPASAM tiene establecido un sistema de gestión de las comunicaciones externas (entre las que se incluyen las reclamaciones y quejas recibidas), cuya responsabilidad corresponde al Área de Atención y Participación Ciudadana.

Dichas comunicaciones se reciben a través de distintos canales de comunicación:

- 010 Servicio de Atención Telefónica
- Atención Presencial Oficinas LIPASAM
- Portal Web. Buzón de sugerencias¹⁴
- Redes Sociales (@AytoSevilla y @RetoLipasam)
- Distritos Municipales
- Policía Local
- Ayuntamiento/Alcaldía, Delegaciones y Servicios Municipales. Defensor del Ciudadano
- Puntos de Atención al Ciudadano en los Distritos Municipales
- 072 Reur
- Defensor del Pueblo

En cuanto a las **opiniones y sugerencias** aportadas por los ciudadanos y ciudadanas, se pueden destacar las siguientes:

- **Situaciones especialmente molestas:** Presencia de excrementos de animales en la calle (57,5%) y el hecho de encontrar residuos fuera de contenedores y papeleras (27,1%).
- **Aspectos de susceptible mejora:** Mejora de la eficacia de la limpieza (18,5%), incremento del personal de la plantilla (11,5%) y aumento de la frecuencia de la limpieza (9%).

¹⁴ Al Buzón de reclamaciones, sugerencias y solicitudes, disponible en el Portal Web de LIPASAM, se puede acceder a través del siguiente enlace:

<https://www.lipasam.es/contacto/buzon/buzon-de-sugerencias>

- El **comportamiento y respeto de la ciudadanía** con la limpieza de la vía pública, vuelve a recibir un **suspenso** por parte de las personas entrevistadas (4,76 en 2019, 4,65 en 2018). Los comportamientos incívicos que los ciudadanos perciben como más frecuentes en la ciudad son el no recoger los excrementos caninos (58,2%), tirar residuos al suelo o no usar las papeleras (51,5%).

Las comunicaciones se gestionan mediante el uso de una aplicación informática en SAP. En función de su tipología, la aplicación direcciona automáticamente la incidencia al Área, Departamento o Servicio de la empresa que tiene la competencia para su tratamiento, y donde una vez valorada la incidencia, se ponen en marcha las actuaciones que procedan.

Una vez realizadas dichas actuaciones, quedan registradas en la aplicación, y desde el Área de Atención al Ciudadano se remite al usuario información sobre la resolución de la incidencia cursada, si se ha aportado vías de contacto y se ha solicitado respuesta.

Las comunicaciones y quejas que se reciben tanto a través del perfil de Ayuntamiento, como a través de #Retolipasam, son objeto de atención prioritaria. De forma inmediata se trasladan a servicios, a través de un grupo de trabajo interno en Facebook, se atienden de forma inmediata, y se reporta respuesta al ciudadano a través de la misma vía.

6.3.3. Actividades inspectoras

En el año 2019 se han realizado un total de **40.001 actuaciones** por el equipo de control viario de LIPASAM, lo que ha supuesto un incremento del 7,3% de actuaciones respecto del 2018.

Son de destacar las más de **21.500 actuaciones** para evitar el abandono de residuos en la vía pública (un 24% más que en 2018), así como las casi **6.000 actuaciones** en los establecimientos de hostelería.

Han experimentado un importante crecimiento las actuaciones vinculadas a puntos conflictivos provocados por acciones incívicas y denunciados por la ciudadanía **4.859**, un 78% más que en 2018.

7. Contenidos sociales

7.1. Diversidad, igualdad e inclusión social

El punto de referencia en el camino hacia la igualdad en LIPASAM fue la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en particular la Ley 12/2007, de noviembre, para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía. Se comenzó a partir de la creación de la Comisión de Igualdad, la cual elaboró un "Reglamento de funcionamiento".

Para ello, se llevó a cabo un estudio diagnóstico en materia de igualdad de los años 2006-2009 en el que se incluyó distribución de la plantilla por sexo, categorías, servicios, formación, estudios de promociones, etc. Estos datos dieron una fotografía objetiva y porcentual de la situación respecto a la igualdad de los Recursos Humanos de la empresa, facilitando a la elaboración del I Plan de igualdad en LIPASAM.

El **Plan de igualdad entre hombres y mujeres lleva vigente** desde el 18 de octubre del año 2010 de acuerdo con lo previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Dicho Plan de igualdad fue actualizado y figura como Anexo V al Convenio Colectivo vigente para los años 2016-2019. Para velar por el cumplimiento del mismo, LIPASAM tiene constituida una comisión de igualdad de carácter paritario.

Las **materias y objetivos** de dicho plan son:

- **Selección y contratación:** para garantizar la objetividad y fomentar la igualdad de Oportunidades y la no discriminación en la selección y acceso al trabajo.
- **Promoción:** garantizando la objetividad y fomentando la igualdad de Oportunidades y la no discriminación en las promociones y acceso al puesto de trabajo.
- **Conciliación de la vida personal y laboral:** reforzar las medidas que permitan compatibilizar la vida personal y familiar de los hombres y las mujeres con el desarrollo laboral y profesional.
- **Formación:** promover y garantizar la igualdad en el acceso a la formación y concienciar y formar en materia de igualdad.
- **Protocolo de Prevención y actuación ante el Acoso:** prevenir el acoso sexual o por razón de género en la empresa. Para prevenir el acoso laboral LIPASAM elaboró y aprobó en el año 2009 una Instrucción de trabajo¹⁵ donde se determina el **protocolo a seguir para prevenir el riesgo de acoso laboral** entre sus trabajadores. Dicha Instrucción fue actualizada y ratificada con fecha de aprobación el 9 de mayo de 2017.
- **Retribución y ayudas sociales:** asegurar la equidad interna y facilitar la información en ayudas sociales a los empleados y empleadas de la empresa.

¹⁵ Dicha Instrucción fue actualizada el 9/5/2017.

- **Comunicación:** lograr una comunicación interna y facilitar la información externa que promueva una imagen igualitaria entre hombres y mujeres, sin marcar estereotipos en sus roles, así como uso del lenguaje y las imágenes no sexistas.
- **Prevención de Riesgos:** incorporar la perspectiva de género a la política y herramientas de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas y biológicas de la población trabajadora en el desarrollo del trabajo.
- **Instalaciones:** lograr presencia más equitativa en materia de género en los distintos centros de trabajo y sus actividades, adaptándose para hombres y mujeres todos los centros (vestuarios)
- **Sistemas de información y de almacenamiento de datos:** actualizar y adaptar los sistemas informáticos de manera que sea posible disponer de la información desagregada por sexos.

Igualmente, LIPASAM, a través de su **Política General** y de su **Código Ético**, tiene fijadas sus acciones encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación. Del año 2019, y en esta materia, podemos destacar lo siguiente:

- Nombramiento de una nueva Comisión de igualdad.
- Elaboración del II Reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de igualdad.
- Cartelería sobre hitos importantes en esta materia:
 - Campaña 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres.
 - Campaña 23 de septiembre, Día Internacional contra la Prostitución, la Trata y el Tráfico de personas con fines de explotación sexual. "Con la prostitución, callarse no es de valientes. Yo no soy cómplice"
 - Campaña 25 de noviembre, Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres, "Raíces Moradas, brotes de igualdad".
- Información a la plantilla mediante los tabloneros digitales en materia de igualdad y Corresponsabilidad.
- Certificado de adhesión a la Campaña "Práctica la igualdad, Marca la Diferencia", del programa Adelante, con el compromiso de los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación. Fundación Cepaim, y financiado por el FSE y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e igualdad. Compromiso:
 - Promover la igualdad de género y promocionar acciones de sensibilización hacia los hombres para involucrarles en la lucha por la igualdad de género y en aquellas políticas de igualdad que la organización desarrolle.
 - Promover la incorporación sociolaboral de las mujeres que se encuentran en colectivos más vulnerables, a través de actuaciones que fomenten la

igualdad de género y la conciliación de la vida personal y laboral, y evitando la discriminación múltiple.

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres con medidas, planes, actividades tanto a nivel externo o interno (plantilla, empresas proveedoras, clientes, etc.)
 - Incorporar acciones donde se involucre a los hombres como agentes de cambio.
 - Integrar en esas medidas y políticas, la diversidad afectivo-sexual, garantizando en las mismas el pleno reconocimiento de las diferentes formas de familias existente en la sociedad actual.
 - Integrar en esas medidas y políticas, la gestión de la diversidad en todas sus variables, evitando la discriminación por motivos de origen étnico/racial, cultural, capacidad, edad, etc.
 - Defender los principios de este compromiso, difundiendo el mismo a través de empresas socias, proveedoras y de la plantilla.
 - Informar sobre las acciones en materia de igualdad que se realicen, a la sociedad, empresas con las que colabora, contando con colaboraciones.
- Jornadas de Desarrollo Sostenible 2019, jornada de Sensibilización "por tu futuro, acepta el reto: **ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible)**". Esta acción se ha llevado a cabo en colaboración con Cruz Roja Española y financiado el proyecto por el Ayuntamiento de Sevilla. Estas jornadas crearon un debate sobre la concienciación de la importancia de estar cada vez más cerca de las personas vulnerables a través de acciones de carácter preventivo, asistencial, rehabilitador y de desarrollo.

7.2. Calidad del empleo

LIPASAM, en su compromiso con la responsabilidad social y con el cuidado de las condiciones óptimas para sus empleados, puede garantizar que los mismos están protegidos conforme a la regulación establecida en el Convenio Colectivo¹⁶ de LIPASAM, bajo cuyo ámbito de aplicación se encuentran todos los trabajadores/as que presten servicios retribuidos por cuenta y dentro del ámbito de su organización y Dirección, vinculados directamente a LIPASAM.

A continuación, se pueden apreciar algunas de las actuaciones que refrendan estas afirmaciones:

- a) En cuanto al número total de personal en plantilla, se puede apreciar en la Tabla 28 del Anexo II la distribución de la misma por edad y sexo. El mayor número corresponde a hombres; no obstante, los datos de años anteriores indican un ascenso en el número de mujeres contratadas.

¹⁶ Enlace al Convenio Colectivo de LIPASAM:

https://www.lipasam.es/img/transparencia/14/convenio_publicado.pdf

- b) Del mismo modo, se indica una tabla con el número de personas contratadas por sexo y que tienen algún tipo de discapacidad, ya sea en el intervalo de 33% a 65% o un grado mayor de 65%. Los datos

Se debe destacar que LIPASAM dispone de una **Bolsa de Empleo** con un grupo específico reservado para personal con discapacidad para su posible contratación.

Grado de discapacidad. 2018	Hombres	Mujeres	Total
Grado entre 33% y 65%	32	14	46
Grado igual o superior a 65%	-	1	1
Total	32	15	47
% Total plantilla	2,6%	3,8%	2,9%

Grado de discapacidad. 2019	Hombres	Mujeres	Total
Grado entre 33% y 65%	44	15	59
Grado igual o superior a 65%	4	0	4
Total	48	15	63,00
% Total plantilla	3,78%	4,52%	3,93%

Tabla 18: Número de personas con discapacidad en la plantilla. Año 2018 y 2019.

- c) Por otro lado, y centrando la atención en el número total y la distribución de las modalidades de contrato, se puede extraer de la Tabla 29 del Anexo II que el mayor porcentaje de contrataciones corresponde a “Tipo carácter indefinido”, contribuyendo de esta forma a un sistema de contratación que aporte seguridad y estabilidad a los trabajadores.

Además, estos contratos pueden disgregarse por rangos de edad, información muy relevante para hacer constar que, aun siendo la gran mayoría de los contratos de personas en un rango de edad de 40 a 60 años, hay una cantidad significativa de contratos fijos de personas de menos de 40 años y más de 60, lo que refleja el compromiso de la organización con estos intervalos de edad que tienen mayor dificultad para encontrar nuevas oportunidades laborales.

- d) En cuanto al número de despidos que se han producido en la organización en el año 2019, han sido un total de 2, el doble que el año anterior que se despidió a un peón varón de 46 años:

Categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Peón	2	0	2
de 40 a 50	1	0	1
de 60 a 65	1	0	1

Tabla 19: Número de despidos llevados a cabo durante el año 2019.

- e) Siguiendo lo establecido en el Convenio Colectivo, las remuneraciones no varían ni por sexo, ni por edad, ni por la clasificación profesional, ya que se aplica indiferentemente de dichas variables. Por lo tanto, es destacable que en LIPASAM **no se realiza ningún tipo de discriminación** por razón de sexo, no existiendo diferencia o **brecha salarial** y las mismas son establecidas por el Convenio Colectivo.¹⁷
- f) Asimismo, y en la línea de hacer ver el compromiso de LIPASAM para conseguir un alto nivel de calidad en el empleo, la organización cuenta con políticas de desconexión laboral, organización del tiempo de trabajo, conciliación familiar, relaciones sociales y organización del diálogo social.¹⁸

Algunas de las medidas adoptadas por la empresa destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y ejercicio corresponsable por parte de los progenitores son¹⁹.

- Reducciones de jornada por guarda legal,
- La implementación del permiso de paternidad de conformidad al Estatuto de los Trabajadores, y aprobación por la comisión paritaria entre la dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores.
- Modificaciones de las condiciones de trabajo fijadas por el el Art. 16 del vigente Convenio Colectivo, favoreciendo el cambio de centro de trabajo, servicio, turno o sistema de rotación para facilitar la conciliación familiar.

7.3. Salud y Seguridad

¹⁷ Enlace al portal de transparencia: <https://www.lipasam.es/transparencia/informacion-institucional/relacion-de-puestos-de-trabajo>

¹⁸ En el art 8º del Convenio colectivo suscrito con la representación legal de los trabajadores, vigente para los años 2016-2019 y publicado en el BOP Sevilla nº195 de 18/7/16, se define la organización del trabajo. Igualmente, en el citado convenio se prevén medidas encaminadas a facilitar la conciliación familiar, se definen las relaciones sociales y la organización del dialogo social.

¹⁹ Entre las medidas encaminadas para facilitar las relaciones sociales se incluyen las comisiones y órganos paritarios compuestos por personas designadas por la dirección de la empresa por una parte, y la representación legal de los trabajadores por otra. Los comités de seguridad y salud, la comisión paritaria del convenio, la comisión de igualdad, la de contratación, la de taller, la de cambios y habilitaciones y la comisión de formación se reúnen de forma periódica elaborando actas con los acuerdos adoptados.

7.3.1. Empresa saludable

En coherencia con el compromiso de LIPASAM expresado en su Política Interna y Programa de Gestión, la optimización del bienestar de sus trabajadores y trabajadoras está presente en la iniciativa de promoción de la salud.

LIPASAM desea con esta acción, poner a disposición de la organización un instrumento del área de gestión empresarial como Prevención de Riesgos Laborales y un instrumento verdaderamente útil para avanzar en la gestión de la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

Para LIPASAM, una **empresa saludable** es aquella en la que sus integrantes contribuyen a promover la seguridad y salud y el bienestar de todos y la propia sostenibilidad de la organización, mediante políticas activas que mantengan y promuevan entornos seguros, y tareas que conlleven evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y fomentar conductas saludables, dentro de un proceso de mejora continua.

Esta iniciativa de gestión proactiva e integral de la salud está dirigida al 100% de la plantilla.

- **Motivación** de la política de salud corporativa:
 - Promover la salud de los miembros de la empresa para capacitar a las personas en el control y mejora de su estado de salud y alcanzar un bienestar mental y social.
 - Promocionar y establecer prácticas y metodologías que promuevan y protejan la salud de todos y cada uno de los integrantes de la empresa.
 - Mejorar el ambiente laboral, mayor satisfacción de todos sus miembros, incremento del grado de felicidad.
 - Mejorar la motivación y el compromiso.
 - Reducir los accidentes y enfermedades y en consecuencia mejorar la salud y el bienestar de las personas.
- **Razones** han llevado a LIPASAM a optar por un modelo de empresa saludable:
 - Trabajadores más sanos, motivados y satisfechos.
 - Orgullo de pertenencia a la empresa.
 - Mejorar el clima y la organización de la empresa.
 - Felicidad de sus trabajadores.
 - Reducir el absentismo.
 - Disminuir la accidentabilidad, y las enfermedades relacionadas con el trabajo.
 - Mejora de la imagen corporativa.
 - Creación de entornos saludables, seguros y sostenibles.

- Ser referentes en el sector y un aporte a la sociedad.

En este sentido, LIPASAM ha puesto en marcha distintas actuaciones para conseguir alcanzar los objetivos anteriormente marcados, tales como:

- Fomento de hábitos de vida saludables: Creciendo en salud.
- Talleres de higiene postural para la columna vertebral.
- Programa de prevención y asistencia ante el consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo.
- Estudio Universidad de Sevilla: Actividad física y condición física en personas adultas.
- Declaración de Luxemburgo. Adhesión a la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo.

7.3.2. Prevención de riesgos laborales / Seguridad en el trabajo

Del mismo modo, y destacando el compromiso de la organización con mantener unos elevados niveles de seguridad y salud de sus trabajadores, se puede destacar la siguiente información sobre el número de accidentes ocurridos en el año 2019, ya sean con o sin baja, así como una serie de datos que corroboran dicho compromiso, tales como el índice de gravedad, la frecuencia de accidentes con baja, la gravedad de los mismos y el número de enfermedades profesionales.

	Hombres	Mujeres	Total
Accidentes de trabajo CON BAJA	185	70	255
Accidentes de trabajo SIN BAJA	172	51	223
Índice de gravedad²⁰	3,13	3,50	3,20
Frecuencia (con baja)	99	158	110
Gravedad	1	1	2
Enfermedades profesionales	1	1	2

Tabla 20: N.º de accidentes con y sin baja, índice de gravedad, frecuencia, gravedad y enfermedades profesionales.

Por otro lado, y en referencia a las **medidas tomadas** en materia de seguridad y salud en el trabajo, puede destacarse el objetivo de reducir un 3% anual el ritmo de crecimiento

²⁰ A modo explicativo, el índice de gravedad está calculado como el número de accidentes ocurridos por cada 1.000 trabajadores, la frecuencia como el número de accidentes por cada 1.000.000 horas de trabajo y la gravedad como número de días perdidos por cada 1.000 horas – persona de exposición al riesgo.

previsto del número de procesos de **Instrucción Técnica** por contingencias profesionales (objetivo 2017 – 2019).

Para alcanzar este objetivo se han establecido distintos hitos, de los cuales se muestran algunos de los que están realizados o en curso:

- Mandos intermedios, Sensibilización y formación en la observación preventiva de puestos de trabajo, investigación de accidentes e incidentes laborales. Iniciales y periódicas.
- Seguimiento y medición del desempeño. Incrementar el número de visitas de seguridad del SPP respecto de los centros/subcentros con mayores registros del indicador.
- Información, análisis y medidas sobre los resultados mensuales de los indicadores asociados al objetivo. Con responsables de unidades funcionales, así como en el seno del Comité de Seguridad y Salud y la colaboración de personal técnico de Mutua y Servicio de Prevención Ajeno.
- Plan de control del absentismo. Elaboración, realización y seguimiento.
- Campaña de sensibilización por centros/subcentros.
- Intervención Psicosocial: Mejora del clima de seguridad y la cultura preventiva.
- II Taller Escuela de Espalda / Prevención de TME.

Como conclusión acerca de la consecución del objetivo, comparando las 257 bajas por contingencias profesionales materializadas en 2019, de las cuales 255 han sido por accidente y 2 por Enfermedad Profesional, con el periodo del año anterior 2018, se ha materializado un descenso del **6,55 %**, esto es, **18** procesos de baja menos.

La previsión de número de procesos de IT por contingencias profesionales para 2019, calculado en función de PIB y edad media de la plantilla, era de 280, por lo que el objetivo de reducción del 3% era de 271. El resultado de 257 supone una reducción del 6,55%, lo que **supone el cumplimiento del objetivo en 2019**.

Por último, destacar la elaboración por parte del Servicio de Prevención Propio (SPP) de las Memorias Anuales, así como las del actual Servicio de Prevención Ajeno (SPA) donde se detallan las actuaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo junto con sus indicadores.

7.4. Formación del personal

En la línea de la creación de empleo de calidad, LIPASAM tiene un firme compromiso con sus empleados en relación con la formación. En el año 2019, se ha elaborado un **plan formativo ambicioso** y completo cuyas funciones principales han sido:

- **Adaptación** a la evolución de los puestos de trabajo, mejora de competencias y cualificaciones.
- **Promoción** que permita a muchos trabajadores/as evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejora su situación.
- **Prevención** para anticipar las posibles consecuencias negativas que provocan el desconocimiento de los riesgos laborales.
- **Cualificación** la característica más importante de este plan de formación ha sido su vinculación con el sistema laboral y la adecuación a un conocimiento real en el puesto de trabajo, su evolución y avances tecnológicos.

Por otro lado, las **líneas estratégicas** son:

- Alineación con la estrategia de la empresa.
- Adaptación a las necesidades reales de cada puesto de trabajo.
- Evolución hacia la especialización del puesto.
- Potenciación de la formación interna.
- Responsabilidad del mando en la formación de sus equipos.
- Compromiso del colaborador en su aprendizaje.
- Exigencia de la empresa en la aplicación de lo aprendido.

La **misión** de este proyecto ha sido garantizar una formación de calidad, que permita el logro de los fines y objetivos de LIPASAM. Los **objetivos** para el año 2019 han sido:

- Capacitar a todas las personas que forman LIPASAM para el adecuado desempeño de sus funciones y tareas en el marco de los principios.
- Mejorar las competencias personales y sociales de las personas en situación de baja cualificación.
- Dar respuestas a las nuevas necesidades formativas que surjan.
- Fortalecer un adecuado desarrollo organizacional a través de la formación.
- Mejorar las estructuras de coordinación en el ámbito de la formación.

En el año 2019 se ha conseguido establecer un plan integral orientado al desarrollo de actividades formativas y de sensibilización en la plantilla con objeto de potenciar el compromiso con la mejora de la prestación de los servicios a la ciudadanía. Se han alcanzado los **siguientes hitos**:

1. **Competencias formativas.** Capacitar a los responsables de la línea de operaciones (jefes de servicios, encargados y capataces), de recursos personales (actitudes y habilidades claves), para ayudarles a prestar el desempeño de su trabajo con un servicio de calidad y excelencia en los clientes internos (trabajadores) y clientes externos (ciudadanía).

- 1.1. **Competencias personales.** Con el fin para trasladar información acerca de los recursos personales que pueden ayudar a prestar el desempeño de su trabajo con un servicio de calidad y excelencia. Se han impartido un total de **2.430 horas** de formación con un total de **64 cursos**.
 - 1.2. **Competencias preventivas.** Con el objetivo crear conciencia sobre las consecuencias del accidente e incidente de trabajo y desarrollar actitudes preventivas positivas y conocer las distintas responsabilidades legales en materias de PRL. Se han impartido un total de **773 horas** de formación repartidas en un total de **13 acciones formativas**.
 - 1.3. **Gestión del tiempo.** Con los objetivos de desarrollar la propia estrategia de gestión del trabajo diario y mejora de la organización basada en el uso eficiente del tiempo. Se han impartido un total de **564 horas** de formación repartidas entre **5 cursos**.
2. **Escuela de formación interna.** Se ha llevado a cabo una transferencia de conocimiento, ampliando las capacidades, potenciando la innovación y aptitudes técnicas y específicas para todo el personal de Operaciones en las siguientes materias:

Contenido	N. Asistentes	Horas	N. Acciones
Conocimiento y manejo de vehículos de limpieza viaria y especiales	657	2.151	151
Conocimiento y manejo de vehículos de recogida residuos	341	1727	78
Conocimiento y manejo de los trabajos de desbrozadoras	96	150,5	3
Prevención de delitos, código ético y canal de denuncias	1.539	769,5	95
Calidad y excelencia dispositivo cabalgata Reyes Magos 2019	57	399	2

Tabla 21: Número de horas de formación por contenido impartido.

En este sentido, se han impartido un total de **18.970,17 horas de formación** a mujeres y hombres repartidos por todas las divisiones y categorías profesionales, tal y como se puede apreciar en la Tabla 30 del Anexo II.

En dicha tabla se presentan las horas de formación por división haciendo una **disgregación por sexo e instalación**. Como puede apreciarse, las horas de formación en hombres es significativamente superior a las horas impartidas a mujeres en términos absolutos. En términos relativos, se establece un indicador de horas por persona en el que las mujeres disponen de 3,76 horas / persona y los hombres 4,25 horas / persona.

Se muestra a continuación la evolución del número de acciones formativas, número de asistentes y horas impartidas de formación en el período 2017-2019:

Actividades formativas	2017	2018	2019	Incremento
N. Acciones formativas	300	399	563	41,10%
N. de asistentes formados	1.635	2.179	4.553	108,95%
Horas de formación	11.393,00	12.772,00	18.970,17	48,53%

Tabla 22: Actividades formativas llevadas a cabo por LIPASAM.

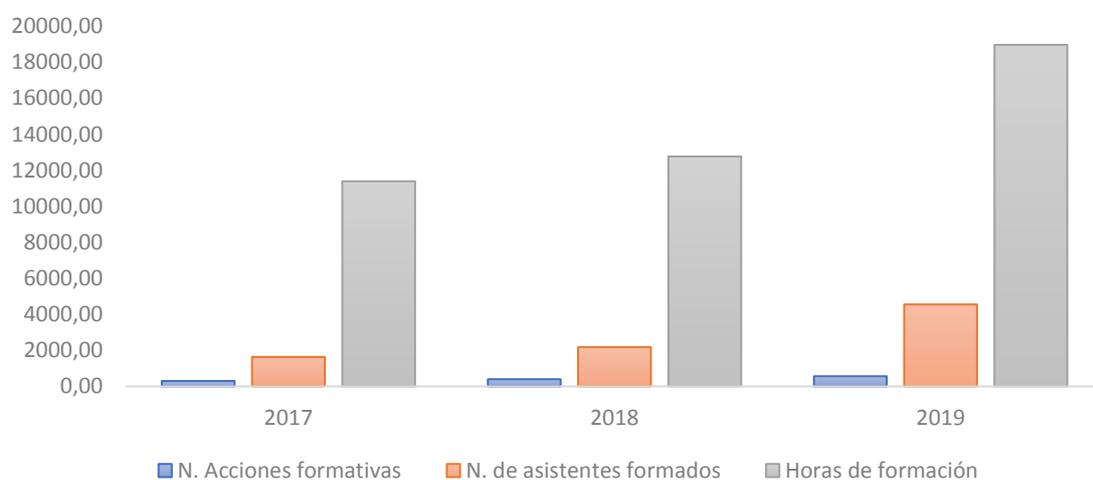


Gráfico 5: Evolución de las actividades formativas en el periodo 2017 – 2019

En segundo lugar, se realiza una **disgregación por categoría profesional**. Se trata de un dato interesante de cara de destacar en qué áreas y categorías se invierten más esfuerzos en materia de formación. Dicha información está disponible en la Tabla 31 del Anexo II.

Asimismo, se presenta la información sobre asistentes a jornadas de formación desagregada por rangos de edad y sexo. Como puede apreciarse, LIPASAM tiene un firme compromiso en materia de formación de las mujeres y los hombres contratados de todas las edades.

Los mayores esfuerzos e inversiones en formación se han llevado a cabo en los rangos de edad de 41-50 y 51-60 años, lo que es un dato destacable ya que se muestra el claro compromiso de la organización en la actualización de conocimientos de sus empleados de rangos de edad más avanzados.

Además, se debe resaltar el gran esfuerzo en formación que se ha llevado a cabo en el rango de edad 31-40 con un total de 263 asistencias de mujeres y 834 de hombres, lo que supone un total de 1.097 asistencias.

Rango de edad	Mujeres	Hombres	Total
20-30	9	51	60
31-40	263	834	1.097
41-50	364	1.593	1.957
51-60	167	1.169	1.336
61-67	7	96	103
Totales	810	3.743	4.553

Tabla 23: Número de horas de formación por sexo y rango de edad.

Por otro lado, y focalizando las actuaciones de formación llevadas a cabo en personas que no son parte de la plantilla de LIPASAM, se dispone de un **programa de prácticas** y becas. En esta línea se ha establecido el siguiente programa metodológico:

- Impulsar y firmar convenios de colaboración con entidades.
- Integrar en las diferentes actividades de la empresa el programa de prácticas.
- Establecer un programa de formación/acogida a los alumno/as.
- Establecer un programa específico de actividades asociadas a cada práctica acorde a los estudios realizados.
- Evaluación del alumno/a al termino de las prácticas.

Se muestra a continuación el número de convenios llevados a cabo en el año 2019:

Año	N.º Personas
2019	15

Tabla 24: Número de personas en prácticas durante el año 2019.

Por último, y en relación con la comunicación y formación sobre **políticas y procedimientos anticorrupción**, se muestra la siguiente información:

- N.º total y porcentaje de miembros de órganos de gobierno, empleados y socios que se ha **comunicado las políticas y procedimientos anticorrupción**:
 - Miembros de gobierno: 13 que representan el 100% del consejo de administración.
 - Empleados: 1.539 personas.
 - Socios: Se comparte vía web para que esté a disposición pública dicha información.
- Número total y porcentaje de miembros de órganos de gobierno y empleados que hayan **recibido formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción**.

- Miembros de gobierno: Inicialmente se dio formación a 13 miembros del Consejo de Administración, es decir, el 100% de los mismos, pero de esos sólo continúan siendo miembros un total de 5, los cuales representan el 38% del actual Consejo de Administración, cuya formación tuvo antes de las elecciones municipales celebradas a mediados de año en toda España, motivo por el que está pendiente la formación de los nuevos miembros, la cual tendrá lugar en el año 2020.
- Empleados: En total a 1.539 personas que unidos a los que recibieron formación en el ejercicio anterior representan un total de 1.729 personas²¹.

En el año 2018 se desarrollaron **5 grupos formativos** con la acción "Código ético y Canal de denuncias", y un total de 177 personas asistentes, con diversas categorías profesionales.

En el año 2019, se han desarrollado **95 grupos formativos** con la acción "Prevención de Delitos, Código Ético y Canal de denuncias", y un total de **1.539 personas asistentes**, con diversas categorías profesionales. Las sesiones formativas se llevaron a cabo por sección y turno con un total de horas formativas de **769,5**.

Los **objetivos cubiertos** por dicha acción formativa han sido:

- Conocer penalmente la responsabilidad de ciertos delitos cometidos por sus empleados.
- Conocer que es el canal de denuncias en LIPASAM.
- Concretar el Código ético de LIPASAM.

Se muestra a continuación la información desagregada de la asistencia a dichas formaciones en materia de políticas y procedimientos anticorrupción:

Sexo	N.º personas
Femenino	326
Masculino	1.213
Total general	1.539

Tabla 25: Asistentes a la formación por sexo.

Tipo de contrato	N.º personas
Eventual	656
Fijo	883
Total general	1.539

²¹ Personas contratadas tanto por con contrato indefinido como eventuales. Durante los dos años se ha contado con la participación de 1.729 personas en total.

Tabla 26: Asistentes a la formación por tipo de contrato.

7.5. Acción social, divulgación y educación ambiental

Uno de los pilares en los que se sustenta la organización es en la interacción con los ciudadanos, creando una conciencia ambiental que ayude a mantener una ciudad sostenible desde el punto de vista de limpieza de las calles, gestión de los residuos y protección del medio.

Por lo tanto, en el año 2019 y siguiendo en la línea en la que se lleva actuando durante años, LIPASAM ha organizado y dinamizado numerosas actividades participativas e informativas en materia ambiental, las cuales han contado con un total de **22.855 participantes**. Se muestran los programas de participación desarrollados:

- Recicla en tu Distrito de Sevilla. 8.355 participantes.
 - Charlas Informativas a participantes en Talleres de Distritos Municipales²².
- Recicla en Sevilla con LIPASAM. 2.824 participantes.
 - Visitas Escolares al centro de Educación Ambiental de LIPASAM.
- Recicla en las Aulas de Sevilla. 6.579 participantes.
 - Actuaciones Educativas en centros Escolares.
- Brigada Medioambiental. 5.097 participantes.
 - Actuaciones Educativas en Barrios.²³

Las actividades tuvieron como **objetivos generales**:

- Favorecer la mejora de la calidad de vida de la población de nuestras ciudades.
- Concienciar de la importancia de la contribución de la ciudadanía al proceso del reciclaje y a la sostenibilidad de la ciudad.
- Potenciar la Educación Ambiental, en materia de residuos y limpieza viaria, en el ámbito educativo y en toda la ciudadanía en general, para promover comportamientos y actitudes responsables, a fin de conseguir una ciudad más limpia, saludable y sostenible.
- Hacer de Sevilla/LIPASAM el motor de un proyecto que aglutine acción social, formación y medio ambiente, ofreciendo su saber y su apoyo para que, en un futuro, sea la propia ciudadanía quien eduque en el respeto al Medio Ambiente.
- Promover hábitos de respeto y civismo.

Algunos de los **objetivos sobre limpieza viaria** son:

- Promover la recogida de excrementos caninos.
- Identificar las ordenanzas municipales.

²² Actividad Coordinada con los Distritos Municipales de Sevilla

²³ Actividad Coordinada con los Distritos Municipales de Sevilla y las Entidades Vecinales

- Implicar a los centros educativos en la labor de cuidar y mantener limpia la ciudad.
- Crear espíritu crítico, así como el compromiso de respeto al entorno más inmediato.

Algunos de los **objetivos sobre gestión de residuos** son:

- Explicación sobre los contenedores.
- Reforzar conceptos sobre reciclaje e incidir en el impacto de los impropios dentro de los ciclos de reciclaje.
- Dar a conocer las funciones que cumplan con los puntos limpios y los tipos de residuos que deber ser depositados en los mismos.

Por otro lado, destacan junto a las de carácter educativo, las campañas de publicidad (en el caso de LIPASAM de concienciación o sensibilización) que se llevan a cabo de forma continua y que se encuadran en un **Plan Anual de Medios de Comunicación**.

El objetivo es informar a los ciudadanos y grupos de interés, sobre los servicios que lleva a cabo LIPASAM y solicitar su colaboración activa en el mantenimiento de una ciudad limpia y respetuosa con el Medio Ambiente.

Durante 2019 se han llevado a cabo **siete campañas**, para cuya difusión se ha utilizado la **práctica totalidad de los medios de comunicación locales**, es decir, prensa impresa y digital, emisoras de radio, emisora de televisión local y soportes de publicidad exterior, tales como MUPIS, Marquesinas de paradas bus, autobuses de transporte urbano.

Las campañas centraron en aquellos aspectos de la colaboración ciudadana con mayor incidencia sobre el estado de limpieza y la realización de los servicios. Durante 2019 han sido los siguientes:

- Uso correcto de los contenedores
- Separación en origen y recogida selectiva de residuos
- Recogida de muebles y enseres
- Incidencia del botellón en la limpieza de los espacios públicos
- Colaboración ciudadana durante la semana santa
- Colaboración ciudadana durante la Feria de Sevilla
- Colaboración ciudadana durante las fiestas navideñas/difusión de las actividades educativas puestas en marcha por LIPASAM, con motivo de la celebración de las fiestas navideñas.

Las campañas se difunden igualmente a través de Internet y Redes Sociales, mediante su publicación en el Portal Web de LIPASAM²⁴, a través de los perfiles @Ayto_Sevilla y @RetoLIPASAM y la realización de acciones de marketing digital para optimizar el

²⁴ Enlace a web: <https://www.lipasam.es/colaboracion-ciudadana/campanas-de-mentalizacion>

posicionamiento de la información. El importe de las citadas campañas ha ascendido a **383.142,75 €**, dato menor al del año 2018 (482.126,52 €.)

Al margen de ello, durante 2019 se han desarrollado distintas **campañas informativas específicas** con motivo de la implantación de nuevos servicios o infraestructuras o para solicitar la colaboración ciudadana en el uso de sistemas y equipamientos para la recogida de residuos existentes. Estas son campañas para cuyo desarrollo se ponen en marcha actuaciones de marketing directo en contacto con la ciudadanía. Han sido las siguientes:

- Campaña Informativa con motivo de la implantación de la Recogida Diferenciada de Biorresiduos en los barrios de Bellavista, Jardines de Hércules, Pineda, Elcano, Pedro Salvador, Los Bermejales y Heliópolis.
- Campaña Informativa con motivo de la instalación de **tres nuevos Ecopuntos** en la zona de actuación del Proyecto EDUSI.
- Campaña Informativa sobre el uso correcto del Sistema Fijo de Recogida Neumática de Residuos.
- Campaña Informativa con motivo de la entrada en servicio de los nuevos contenedores soterrados en el Polígono Sur.

Con ello, durante 2019 se han invertido en el desarrollo de campañas y acciones informativas, y de sensibilización ciudadana, un total de **515.474,59 euros**, dato mayor que el año anterior, que se invirtió un total de 506.039,67 euros.

8. Verificación

Apartado 6 del artículo 49 del Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio.

“Será de obligado cumplimiento que el informe sobre la información no financiera deba ser presentado como punto separado del orden del día para su aprobación en la junta general de accionistas de las sociedades.

La información incluida en el estado de información no financiera será verificada por un prestador independiente de servicios de verificación.”

Apartado 7 del artículo 49 del Real Decreto de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio.

“Este informe se pondrá a disposición del público de forma gratuita y será fácilmente accesible en el sitio web de la sociedad dentro de los seis meses posteriores a la fecha de finalización del año financiero y por un período de cinco años.”

ANEXO I. Tabla de correspondencia

Con el fin de favorecer la comparabilidad de los indicadores que se muestran en la presente memoria de sostenibilidad, se ha desarrollado una tabla de correspondencia entre los requisitos de la Ley 11/2018, del 28 de diciembre con los contenidos de GRI, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como de los principios del Pacto Mundial.

De esta forma, se muestra a continuación la **tabla de correspondencia**:

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
Modelo de negocio	Breve descripción del modelo de negocio, que incluirá: 1. Su entorno empresarial. 2. Su organización y estructura. 3. Los mercados en los que opera 4. Sus objetivos y estrategias. 5. Los principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución.	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	15	Contenidos generales y buen gobierno	-	-	-
		102-3	Ubicación de la sede			-	-	-
		102-4	Ubicación de las operaciones			-	-	-
		102-6	Mercados servidos			-	-	-
		102-7	Tamaño de la organización			-	-	-
		102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades			-	-	-
General	Mención en el informe al marco de reporting nacional, europeo o internacional utilizado para la selección de indicadores clave de resultados no financieros incluidos en cada uno de los apartados	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI	7	Sobre este informe	-	-	-
Políticas	Una descripción de las políticas que aplica la organización respecto a dichas cuestiones, que incluirá: 1. Los procedimientos de diligencia debida aplicados para la identificación, evaluación, prevención y atenuación de riesgos e impactos significativos. 2. Los procedimientos de verificación y control, incluyendo qué medidas se han adoptado.	102-35	Gobernanza: Políticas de remuneración	15	Contenidos generales y buen gobierno	-	-	-
		103	Enfoque de gestión			-	-	-

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
Resultados de las políticas. Indicadores clave	Los resultados de esas políticas debiendo incluir indicadores clave de resultados no financieros pertinentes que permitan: 1. El seguimiento y evaluación de los progresos y; 2. Que favorezcan la comparabilidad entre sociedades y sectores, de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia utilizados para cada materia.	103	Enfoque de gestión			-	-	-
Riesgos	Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo, entre ellas, cuando sea pertinente y proporcionado, sus relaciones comerciales, productos o servicios que puedan tener efectos negativos en esos ámbitos, y cómo el grupo gestiona dichos riesgos, explicando los procedimientos utilizados para detectarlos y evaluarlos de acuerdo con los marcos nacionales, europeos o internacionales de referencia para cada materia. Debe incluirse información sobre los impactos que se hayan detectado, ofreciendo un desglose de los mismos, en particular sobre los principales riesgos a corto, medio y largo plazo.	102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades	20	Riesgos corporativos	-	-	-
		413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo			-	-	-
		407-1	Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.			-	-	-
		408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil			-	-	-
		409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.			8	-	-

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
Cuestiones medioambientales. Medioambiente	1. Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente y en su caso, la salud y la seguridad, los procedimientos de evaluación o certificación ambiental; 2. Los recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales; 3. La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales.	103	Enfoque de gestión	26	Contenidos ambientales	12, 13, 15	8, 9	-
		102-11	Principio o enfoque de precaución			15	8, 9	-
		201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.			1, 13	8, 9	-
		307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental			12	8, 9	-
		308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con los criterios ambientales.			12	8, 9	-
		308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas			12	8, 9	-
Cuestiones medioambientales. Contaminación	1. medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente el medio ambiente; 2. teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica.	103	Enfoque de gestión	31	Lucha contra el cambio climático	13	8, 9	-
		305-5	Reducción de las emisiones de GEI			13	8, 9	-
Cuestiones medioambientales. Economía circular y gestión de residuos	1. medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos;	103	Enfoque de gestión	26	Economía circular y uso responsable de recursos	12	8, 9	-
		103	Enfoque de gestión			12	8, 9	-

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
	2. acciones para combatir el desperdicio de alimentos.	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación			12	8, 9	-
		306-4	Transporte de residuos peligrosos			12	8, 9	-
Cuestiones medioambientales. Uso sostenible de recursos	1. el consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales;	303-1	Extracción de agua por fuente	26	Economía circular y uso responsable de recursos	12	8, 9	-
		303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua			12	8, 9	-
		303-3	Agua reciclada y reutilizada			12	8, 9	-
	2. consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso;	103	Enfoque de gestión	26	Economía circular y uso responsable de recursos	12	8, 9	-
		301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.			12	8, 9	-
		302-2	Insumos reciclados.			12	8, 9	-
		302-3	Productos reutilizados y materiales de envasado			12	8, 9	-
	3. consumo, directo e indirecto, de energía, medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética y el uso de energías renovables.	103	Enfoque de gestión	26	Economía circular y uso responsable de recursos	7	8, 9	-
		302-1	Consumo energético dentro de la organización			7, 12	8, 9	-
		302-2	Consumo energético fuera de la organización			7, 12	8, 9	-
		302-3	Intensidad energética			7, 12	8, 9	-
		302-4	Reducción del consumo energético			7, 12	8, 9	-

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
		302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios			7, 12	8, 9	-
Cuestiones medioambientales. Cambio climático	1. los elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce;	103	Enfoque de gestión	31	Lucha contra el cambio climático	13	8, 9	-
		305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)			13	8, 9	-
		305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)			13	8, 9	-
		305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)			13	8, 9	-
		305-4	Intensidad de las emisiones de GEI			13	8, 9	-
		305-5	Reducción de las emisiones de GEI			13	8, 9	-
	2. las medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático;	103	Enfoque de gestión			13	8, 9	-
3. las metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin.	103	Enfoque de gestión	13	8, 9	-			
Cuestiones medioambientales. Biodiversidad	1. medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad;	103	Enfoque de gestión	33	Compromiso con el entorno urbano	15	8, 9	-
	2. impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.	304-2	Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad			15	8, 9	-

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
Cuestiones sociales. Empleo	1. número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional;	103	Enfoque de gestión	40	Calidad del empleo	8	-	-
		102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores			8	-	-
		401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal			8	-	-
		405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados			8	-	-
	2. número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo,	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	40		8	-	-
	3. promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional,	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	40		8	-	-
		405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados			8	-	-
	4. número de despidos por sexo, edad y clasificación profesional;	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	40		8	-	No se indican los datos de nuevas contrataciones ni rotación del personal por no ser contenidos obligatorios de la Ley 11/2018
	5. las remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor;	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	40		8	-	-

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
	6. brecha salarial, la remuneración de puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad,	102-35	Gobernanza: Políticas de remuneración	40		8	-	-
		102-36	Gobernanza: Procesos para determinar la remuneración			8	-	-
		103	Enfoque de gestión			8	-	-
		201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación			8	-	-
		202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local			8	-	-
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			8	-	-
	7. la remuneración media de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo,	102-35	Gobernanza: Políticas de remuneración	40		8	-	-
		102-36	Gobernanza: Procesos para determinar la remuneración			8	-	-
		102-38	Gobernanza: Ratio de compensación total anual			8	-	-
		102-39	Gobernanza: Ratio del incremento porcentual de la compensación total anual			8	-	-

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
		201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación			8	-	-
		202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local			8	-	-
		405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres			8	-	-
	8. implantación de políticas de desconexión laboral,	103	Enfoque de gestión	40		8	-	-
	9. empleados con discapacidad.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	40		8	-	-
Cuestiones sociales. Organización del trabajo	1. organización del tiempo de trabajo;	103	Enfoque de gestión	38	Calidad del empleo	8	-	-
	2. número de horas de absentismo;	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo, número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional			8	-	-
	3. medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.	103	Enfoque de gestión			8	-	-

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
Cuestiones sociales. Salud y seguridad	1. condiciones de salud y seguridad en el trabajo;	103	Enfoque de gestión	42	Salud y Seguridad	8	-	-
	2. accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad,	403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo, número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional			8	-	-
	3. enfermedades profesionales; desagregado por sexo.	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad			8	-	-
Cuestiones sociales. Relaciones sociales	1. organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos;	103	Enfoque de gestión	40	Calidad del empleo	8	-	-
				45	Formación del personal			
	2. porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país;	102-41	Acuerdos de negociación colectiva	40	Calidad del empleo	8	-	-
	3. el balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	42	Salud y Seguridad	8	-	-
		403-4	Temas de salud y seguridad tratados en acuerdos formales con sindicatos	40	Calidad del empleo	8	-	-
Cuestiones sociales. Formación	1. las políticas implementadas en el campo de la formación;	103	Enfoque de gestión	45	Formación del personal	4	-	-

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión	
	2. la cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	404-1	Promedio de horas de formación al año por empleado			4	-	-	
Cuestiones sociales. Accesibilidad	1. Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	103	Enfoque de gestión			4	6	-	
Cuestiones sociales. Igualdad	1. medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;	103	Enfoque de gestión	18	Ética empresarial y buen gobierno	5	6	-	
	2. planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres), medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad;			40		Calidad del empleo	5	6	-
	3. la política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.						5	6	-
Derechos humanos	1. Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos;	103	Enfoque de gestión	18	Ética empresarial y buen gobierno	17	1, 2	-	
	2. prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos;					17	1, 2	-	
	3. denuncias por casos de vulneración de derechos humanos;	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas			17	1, 2	-	
	4. promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva;					17	1, 2, 3	-	

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
	5. la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación;					17	1, 2, 6	-
	6. la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.			17	1, 2, 4	-
	7. la abolición efectiva del trabajo infantil.	408-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil			17	1, 2, 5	-
Corrupción y soborno	1. medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno;	103	Enfoque de gestión	18	Ética empresarial y buen gobierno	16	10	-
		201-1	Valor Económico Directo Generado y Distribuido			16	10	-
		205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción			16	10	-
		205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas			16	10	-
	2. medidas para luchar contra el blanqueo de capitales,	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción			16	10	-
	3. aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo			16	10	-

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
		415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos			16	10	-
Sociedad. Compromiso con el desarrollo sostenible	1. el impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local;	103	Enfoque de gestión	33 51	Compromiso con el entorno urbano Acción social, divulgación y educación ambiental	17	-	-
		413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo			17	-	-
	2. el impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio;	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo			17	-	-
	3. las relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos;	102-43	Enfoques para participación de los grupos de interés			17	-	-
		413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo			17	-	-
	4. las acciones de asociación o patrocinio.	102-12	Iniciativas externas			17	-	-
		102-13	Afiliación a asociaciones			17	-	-
	Sociedad. Subcontratación y proveedores	1. la inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales; 2. consideración en las relaciones	102-9			Cadena de suministro	23	Contenidos económicos
103			Enfoque de gestión	12	-	-		

Ley 11/2018	Contenidos	GRI	Descripción GRI	Página	Título de apartado	ODS	Pacto mundial	Justificación de omisión
	con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental;	204-1	Proporción de gasto en proveedores locales			12	-	-
		308	Evaluación ambiental de proveedores			12	-	-
		414	Evaluación social de proveedores			12	-	-
	3. sistemas de supervisión y auditorias y resultados de las mismas.	103	Enfoque de gestión			12	-	-
Sociedad. Consumidores	1. medidas para la salud y la seguridad de los consumidores;	103	Enfoque de gestión	23	Contenidos económicos	12	-	-
	2. sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.			35		12	-	-
Sociedad. Información fiscal	1. los beneficios obtenidos país por país;	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	23	Contenidos económicos	-	-	-
	2. los impuestos sobre beneficios pagados y;					-	-	-
	3. las subvenciones públicas recibidas.	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno			-	-	-

ANEXO II. Información cuantitativa

El objetivo principal del presente Anexo es el de mostrar la información cuantitativa más específica sobre los indicadores elegidos para el reporte de la información no financiera. Para ello, se seguirá el mismo orden que el índice de contenidos del documento.

- **Desempeño económico**

		Ejercicio 2017	Presupuesto 2017	Ejercicio 2018	Presupuesto 2018
A)	Operaciones continuadas				
1.	Importe neto de la cifra de negocios	3.651,63	3.729,24	3.984,68	3.729,24
4.	Aprovisionamientos	-12.952,72	-13.231,96	-12.597,11	-13.177,55
5.	Otros ingresos de explotación	94.807,13	94.844,24	97.367,81	97.069,38
6.	Gastos de personal	-71.715,44	-71.936,56	-73.196,28	-74.161,71
7.	Otros gastos de explotación	-10.647,09	-12.454,63	-11.027,99	-11.416,81
8.	Amortización del inmovilizado	-5.050,48	-4.925,87	-5.708,48	-4.540,02
9.	Imputaciones a subvenciones de capital y otras	1.994,32	1.922,28	1.287,68	2.580,41
11.	Deterioro y resultado por enajenaciones del inmovilizado	0,00	0,00	0,00	0,00
12.	Otros resultados	0,00	2.065,00	0,00	0,00
A.1)	Resultado de explotación	87,35	11,74	110,31	82,94
13.	Ingresos financieros	0,00	50,00	1,17	15,00
14.	Gastos financieros	-6,09	-50,00	0,00	-15,00
A.2)	Resultado financiero (13+14)	-6,09	0,00	1,17	0,00
A.3)	Resultado antes de impuestos (a.1+a.2)	81,26	11,74	111,48	82,94
A.4)	Resultado de operaciones continuadas (a.3+17)	81,26	11,74	111,48	82,94
A.5)	Resultado del ejercicio (a.4+18)	81,26	11,74	111,48	82,94

Tabla 27: Operaciones financieras.

- Calidad del empleo

Categoría profesional y edad	Mujeres	Hombres	Total	Categoría profesional y edad	Mujeres	Hombres	Total
Almacenero	2	6,46	8,46	Marinero	0	1	1
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	1,99	1,99	de 30 a 40	0	0	0
de 40 a 50	2	4	6	de 40 a 50	0	0	0
de 50 a 60	0	0	0	de 50 a 60	0	1	1
de 60 a 65	0	0,47	0,47	de 60 a 65	0	0	0
Más de 65	0		0	Más de 65	0	0	0
Auxiliar Administrativo	6,67	2,83	9,5	Oficial 1ª Taller	0	27,62	27,62
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	0	0	0
de 40 a 50	3,67	1	4,67	de 40 a 50	0	11,57	11,57
de 50 a 60	2	1,83	3,83	de 50 a 60	0	9,98	9,98
de 60 a 65	1	0	1	de 60 a 65	0	6,07	6,07
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Auxiliar de Servicio	3	16,97	19,97	Oficial 1ª Taller Polivalente	0	13,79	13,79
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	0	0	0
de 40 a 50	2	8,99	10,99	de 40 a 50	0	6	6
de 50 a 60	1	5,98	6,98	de 50 a 60	0	5,99	5,99
de 60 a 65	0	2	2	de 60 a 65	0	1,8	1,8
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Auxiliar Técnico	0	0,83	0,83	Oficial 1ª. Conductor.	10,99	207,34	218,33
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	3	17	20
de 40 a 50	0	0	0	de 40 a 50	6,99	76,94	83,93
de 50 a 60	0	0,83	0,83	de 50 a 60	1	96,66	97,66
de 60 a 65	0	0	0	de 60 a 65	0	16,74	16,74
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0

Categoría profesional y edad	Mujeres	Hombres	Total	Categoría profesional y edad	Mujeres	Hombres	Total
Ayudante de Inspección	1	2,99	3,99	Oficial 2ª Taller	0	0,25	0,25
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	0,99	0,99	de 30 a 40	0	0	0
de 40 a 50	1	2	3	de 40 a 50	0	0	0
de 50 a 60	0	0	0	de 50 a 60	0	0	0
de 60 a 65	0	0	0	de 60 a 65	0	0,25	0,25
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Ayudante de Planta	0	3,79	3,79	Oficial 3ª Taller	0,47	81,91	82,38
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0,68	0,68
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	0,47	28,23	28,7
de 40 a 50	0	0	0	de 40 a 50	0	37	37
de 50 a 60	0	2,29	2,29	de 50 a 60	0	15,75	15,75
de 60 a 65	0	1,5	1,5	de 60 a 65	0	0,25	0,25
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Capataz	7	36,95	43,95	Oficial Administrativo	8,54	2,34	10,88
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	5	5	de 30 a 40	0,17	0	0,17
de 40 a 50	4	14	18	de 40 a 50	1,34	0	1,34
de 50 a 60	3	14,17	17,17	de 50 a 60	6	2,34	8,34
de 60 a 65	0	3,78	3,78	de 60 a 65	1,03	0	1,03
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Director de Servicio	0	4,25	4,25	Oficial C	1	10,25	11,25
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	0	1	1
de 40 a 50	0	2	2	de 40 a 50	0	0	0
de 50 a 60	0	1	1	de 50 a 60	1	7	8
de 60 a 65	0	1,25	1,25	de 60 a 65	0	2,25	2,25
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Encargado	0	11,84	11,84	Oficial Lavadero	0	0,25	0,25
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0

Categoría profesional y edad	Mujeres	Hombres	Total	Categoría profesional y edad	Mujeres	Hombres	Total
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	0	0	0
de 40 a 50	0	5	5	de 40 a 50	0	0	0
de 50 a 60	0	6,84	6,84	de 50 a 60	0	0	0
de 60 a 65	0	0	0	de 60 a 65	0	0,25	0,25
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Gerente	1	0	1	Oficial Técnico	0	7	7
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	0	1	1
de 40 a 50	0	0	0	de 40 a 50	0	2	2
de 50 a 60	1	0	1	de 50 a 60	0	4	4
de 60 a 65	0	0	0	de 60 a 65	0	0	0
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Inspector	1	12,25	13,25	Oficial V.L.	30,25	138,89	169,14
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	1	1
de 30 a 40	0	2	2	de 30 a 40	2	13,99	15,99
de 40 a 50	1	4	5	de 40 a 50	13,01	52,69	65,7
de 50 a 60	0	5	5	de 50 a 60	12,99	64,96	77,95
de 60 a 65	0	1,25	1,25	de 60 a 65	2,25	6,25	8,5
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Jefe Administrativo	0	1	1	Operador de Planta de Transferencia	0	7	7
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	0	1	1
de 40 a 50	0	0	0	de 40 a 50	0	1	1
de 50 a 60	0	1	1	de 50 a 60	0	5	5
de 60 a 65	0	0	0	de 60 a 65	0	0	0
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Jefe de equipo de Taller	0	0,25	0,25	Patrón	0	1	1
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	0	0	0

Categoría profesional y edad	Mujeres	Hombres	Total	Categoría profesional y edad	Mujeres	Hombres	Total
de 40 a 50	0	0	0	de 40 a 50	0	1	1
de 50 a 60	0	0	0	de 50 a 60	0	0	0
de 60 a 65	0	0,25	0,25	de 60 a 65	0	0	0
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Jefe de Servicio	1	13,17	14,17	Peón	250,13	632,67	882,8
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	1	3,6	4,6
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	63,76	141,14	204,9
de 40 a 50	0	4	4	de 40 a 50	112,47	219,24	331,71
de 50 a 60	1	3,96	4,96	de 50 a 60	60,45	204	264,45
de 60 a 65	0	4,21	4,21	de 60 a 65	9,27	56	65,27
Más de 65	0	1	1	Más de 65	3,18	8,69	11,87
Jefe Técnico	0,34	3,25	3,59	Técnico de Gestión	7,73	16,97	24,7
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	1	0,97	1,97
de 30 a 40	0,17	0	0,17	de 30 a 40	5,9	3	8,9
de 40 a 50	0	1	1	de 40 a 50	0	4	4
de 50 a 60	0,17	1	1,17	de 50 a 60	0,83	8	8,83
de 60 a 65	0	1,25	1,25	de 60 a 65	0	1	1
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Maestro	0	4,02	4,02	Total general	332,12	1269,13	1601,25
Menos de 30	0	0	0				
de 30 a 40	0	0	0				
de 40 a 50	0	3,02	3,02				
de 50 a 60	0	1	1				
de 60 a 65	0	0	0				
Más de 65	0	0	0				

Tabla 28: Plantilla segregada por sexo, edad y categoría profesional.

Tipo de contrato y edad	Mujeres	Hombres	Total	Tipo de contrato y edad	Mujeres	Hombres	Total
Indef. T. comp. Ordinario	216,19	993,85	1.210,04	Dur. temp. T. Comp. Relevo	1,12	12,26	13,38
Menos de 30	1	2	3	Menos de 30	1	0	1
de 30 a 40	40,75	117,67	158,42	de 30 a 40	0,12	3,7	3,82
de 40 a 50	100,71	381,81	482,52	de 40 a 50	0	5	5
de 50 a 60	61,47	406,41	467,88	de 50 a 60	0	3,56	3,56
de 60 a 65	9,85	78,26	88,11	de 60 a 65	0	0	0
Más de 65	2,41	7,7	10,11	Más de 65	0	0	0
Dur. temp. T. Comp. Eventual	11,04	87,16	98,2	Dur. temp. T. Parc. Jub. Ant.	0,28	17,76	18,04
Menos de 30	0	2,28	2,28	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	24,07	26,18	de 30 a 40	0	0	0
de 40 a 50	0	28,96	34	de 40 a 50	0	0	0
de 50 a 60	0	26,96	30,85	de 50 a 60	0	0	0
de 60 a 65	0	4,89	4,89	de 60 a 65	0	0	0
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0,28	17,76	18,04
Dur. temp. T. Comp. Interinidad	2,62	22,91	25,53	Dur. temp. T. Parc. Relevo	6,79	36,3	43,09
Menos de 30	0	0	0	Menos de 30	0	1	1
de 30 a 40	0,96	8,28	9,24	de 30 a 40	4,79	11	15,79
de 40 a 50	1,21	9,83	11,04	de 40 a 50	0	7,76	7,76
de 50 a 60	0,45	3,35	3,8	de 50 a 60	2	12	14
de 60 a 65	0	1,45	1,45	de 60 a 65	0	4,54	4,54
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Dur. temp. T. Comp. Obras	0,16	0,67	0,83	Indef. T. Compl. Fijo Disc	93,92	97,92	191,84
Menos de 30	0,16	0,67	0,83	Menos de 30	0	0	0
de 30 a 40	0	0	0	de 30 a 40	26,58	50,62	77,2
de 40 a 50	0	0	0	de 40 a 50	40,52	28,09	68,61
de 50 a 60	0	0	0	de 50 a 60	22,63	17,3	39,93
de 60 a 65	0	0	0	de 60 a 65	4,19	1,91	6,1
Más de 65	0	0	0	Más de 65	0	0	0
Dur. temp. T. Comp. Práctica	0	0,3	0,3	Total general	332,12	1.269,13	1.601,25

Tipo de contrato y edad	Mujeres	Hombres	Total	Tipo de contrato y edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 30	0	0,3	0,3				
de 30 a 40	0	0	0				
de 40 a 50	0	0	0				
de 50 a 60	0	0	0				
de 60 a 65	0	0	0				
Más de 65	0	0	0				

Tabla 29: Plantilla segregada por sexo, edad y tipo de contrato.

- Formación del personal²⁵

Instalación	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º personas	Horas	N.º personas	Horas	N.º personas	Horas
Central Neumática P. Montano	0	0	27	81,5	27	81,50
Eventos Especiales	38	19,5	44	27,5	82	47,00
Oficinas Centrales	110	964,25	213	1.378,42	323	2.342,67
Parque Central	75	467	660	3.321,5	735	3.788,50
Parque de los Príncipes	77	315,5	274	925	351	1.240,50
Parque Este	139	362,5	606	2.173,5	745	2.536,00
Parque Norte	143	316	347	1239	490	1.555,00
Parque San Pablo	52	157,5	160	536,5	212	694,00
Parque Sur	62	143,5	441	1.357,5	503	1.501,00
Parque Torneo	103	209	499	1.847,5	602	2.056,50
Planta de Transferencia	1	7	63	224	64	231,00
Punto Limpio Las Jacarandas	3	28,5	1	12	4	40,50
Punto Limpio Los Naranjos	0	0	4	56	4	56,00

²⁵ Nota. Número de Personas: total de participantes en acciones formativas. El total de personas por categorías figura en el cuadro de Calidad del Empleo

Instalación	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º personas	Horas	N.º personas	Horas	N.º personas	Horas
Punto Limpio Los Olivos	0	0	6	68,5	6	68,50
Punto Limpio Los Pinos	0	0	2	28	2	28,00
Taller Aux. Instalaciones fijas	0	0	38	142	38	142,00

Instalación	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º personas	Horas	N.º personas	Horas	N.º personas	Horas
Taller Aux. Parque Este	0	0	23	113	23	113,00
Taller Aux. Parque Príncipes	0	0	41	189,5	41	189,50
Taller Aux. Parque Torneo	0	0	43	262,5	43	262,50
Taller Central-Parque Central	7	57,5	251	1939	258	1.996,50
Totales	810,00	3.047,75	3.743,00	15.922,42	4.553,00	18.970,17

Tabla 30: Número de horas de formación por sexo e instalación.

Categoría profesional	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º personas	Horas	N.º personas	Horas	N.º personas	Horas
Almacenero	5	36,50	16	74,50	21	111,00
Auxiliar Administrativo	21	217,00	10	96,00	31	313,00
Auxiliar de Servicio	10	101,50	56	524,00	66	625,50
Auxiliar Técnico	0	0,00	4	48,00	4	48,00
Ayudante de Planta	0	0,00	4	11,00	4	11,00
Capataz	93	535,00	496	2.753,50	589	3.288,50
Director de Servicio	0	0,00	4	56,00	4	56,00
Encargado	0	0,00	132	643,50	132	643,50
Inspector	0	0,00	22	136,00	22	136,00

Categoría profesional	Mujeres		Hombres		Total	
	N.º personas	Horas	N.º personas	Horas	N.º personas	Horas
Jefe Administrativo	0	0,00	2	14,00	2	14,00
Jefe de Servicio	2	5,00	75	378,42	77	383,42
Jefe Técnico	1	3,00	23	111,50	24	114,50
Maestro	0	0,00	59	323,50	59	323,50
Marinero	0	0,00	1	0,50	1	0,50
Oficial 1ª Taller	0	0,00	64	422,50	64	422,50
Oficial 1ª Taller Polivalente	0	0,00	41	409,00	41	409,00
Oficial 1ª. Conductor.	37	193,00	610	3.425,50	647	3.618,50
Oficial 3ª Taller	2	7,00	219	1.327,50	221	1.334,50
Oficial Administrativo	22	202,00	2	14,00	24	216,00
Oficial C	1	0,50	8	6,50	9	7,00
Oficial Técnico	0	0,00	20	118,00	20	118,00
Oficial V.L.	60	156,00	314	892,50	374	1.048,50
Operador de Planta de Transferencia	0	0,00	15	20,00	15	20,00
Patrón	0	0,00	2	50,50	2	50,50
Peón	512	1.239,00	1.489	3.652,50	2.001	4.891,50
Técnico de gestión	44	352,25	55	413,50	99	765,75
Totales	810,00	3.047,75	3.743,00	15.922,42	4.553,00	18.970,17

Tabla 31: Número de horas de formación por sexo y categoría profesional.