

**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA**



**ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2020**  
**MADRID DESTINO**

<b>1. MODELO DE NEGOCIO .....</b>	<b>2</b>
<b>2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES .....</b>	<b>6</b>
<b>3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL .....</b>	<b>11</b>
<b>4. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS .....</b>	<b>27</b>
<b>5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....</b>	<b>28</b>
<b>6. SOCIEDAD.....</b>	<b>29</b>
<b>7. CRITERIOS DE ELABORACIÓN.....</b>	<b>37</b>

## 1. MODELO DE NEGOCIO

Madrid Destino Cultura, Turismo y Negocio, (en adelante la Sociedad o Madrid Destino) fue constituida el 2 de septiembre de 2004 bajo la denominación Empresa Municipal Madrid Arte y Cultura S.A., con inicio de sus operaciones el 1 de octubre, como sociedad anónima en España por un periodo de tiempo indefinido, siendo inscrita en el Registro Mercantil de Madrid el 29 de septiembre de 2004.

El 16 de septiembre de 2013, y con efectos contables 1 de enero de 2013, se llevó a cabo la fusión por absorción de Madrid Visitors & Convention Bureau, S.A. (sociedad absorbida) por parte de Madrid Arte y Cultura S.A. (MACSA, en la actualidad Madrid Destino Cultura Turismo y Negocio S.A.) (Sociedad absorbente), por medio de la transmisión en bloque de todo el patrimonio de la sociedad absorbida a la sociedad absorbente, procediendo a extinguir la sociedad absorbida.

El 30 de julio de 2013 el Pleno del Ayuntamiento de Madrid autorizó la disolución de Madrid Espacios y Congresos S.A.U. (en adelante Madrived), sociedad cuyo capital era 100% del Ayuntamiento de Madrid, con efectos 1 de enero de 2014. Asimismo acordó que la gestión del servicio público prestado por Madrived se realizara a través de Madrid Destino, para lo cual se traspasaron a la misma el conjunto de bienes, que conformaban el activo de la sociedad disuelta a 31 de diciembre a excepción de los que permanecieron en el Ayuntamiento de Madrid.

El 27 de noviembre de 2013, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid aceptó, como forma de disolución de la citada sociedad, la cesión global de activos y pasivos sin liquidación a favor del Ayuntamiento de Madrid.

Al estar formada la Sociedad por las actividades que realizaban las tres Sociedades, el ámbito empresarial en el que opera la Sociedad es el cultural en teatros y Centros Culturales, de atracción del Turismo nacional e internacional a Madrid y el ámbito empresarial para la celebración en Madrid de Ferias, Congresos y exposiciones en inmuebles del Ayuntamiento de Madrid.

El objeto social y actividades principales de la Sociedad son:

- La gestión de programas y actividades culturales y artísticas, la promoción de iniciativas públicas y privadas en dicho ámbito.
- La gestión mantenimiento y/o explotación de cualesquiera centros, espacios, recintos, dependencias y/o servicios culturales, cuya gestión le fuera encomendada temporal o indefinidamente, o cuyo uso le fuera cedido por el Ayuntamiento de Madrid, incluida la contratación y ejecución de las obras instalaciones, servicios y suministros para los mismos y la contratación relacionada.
- La gestión de las políticas municipales de promoción e información turística de la Ciudad de Madrid y su proyección de su imagen a nivel nacional e internacional.
- La promoción inmobiliaria.
- Centros que gestiona Madrid Destino:



	<b>NEGOCIO</b>
Pabellones Casa de Campo	Eventos
Campo de Golf “Olivar de la Hinojosa”	Arrendamiento
Parking Hipercor Campo de las Naciones	Arrendamiento
Caja Mágica	Eventos
Palacio de Cibeles	Cultura
Naves de Matadero	Cultura
Matadero	Cultura
Intermediae	Cultura
Cineteca	Cultura
Medialab	Cultura
Teatro Circo Price	Cultura
Teatro Español	Cultura
Teatro Fernán Gómez - CCVilla	Cultura
Centro Conde Duque	Cultura
Daoiz y Velarde	Cultura
Venta del Batán	Cultura
Faro de Moncloa	Cultura
Quinta de los Molinos	Cultura
Casa de la Panadería	Turismo

En virtud del Acuerdo plenario de 30 de julio de 2013, y al haberse cumplido el requisito de la recepción de las obras respectivas en el ejercicio 2020 y, de conformidad con el Decreto de la Alcaldesa de 13 de Mayo de 2019, han quedado desafectados los siguientes Pabellones gestionados por Madrid Destino en el Recinto Ferial de la Casa de Campo: Icona I, Icona II, Valencia y Pabellón del Ministerio de la vivienda de Exposiciones, que conformarán el denominado “campus de la moda”

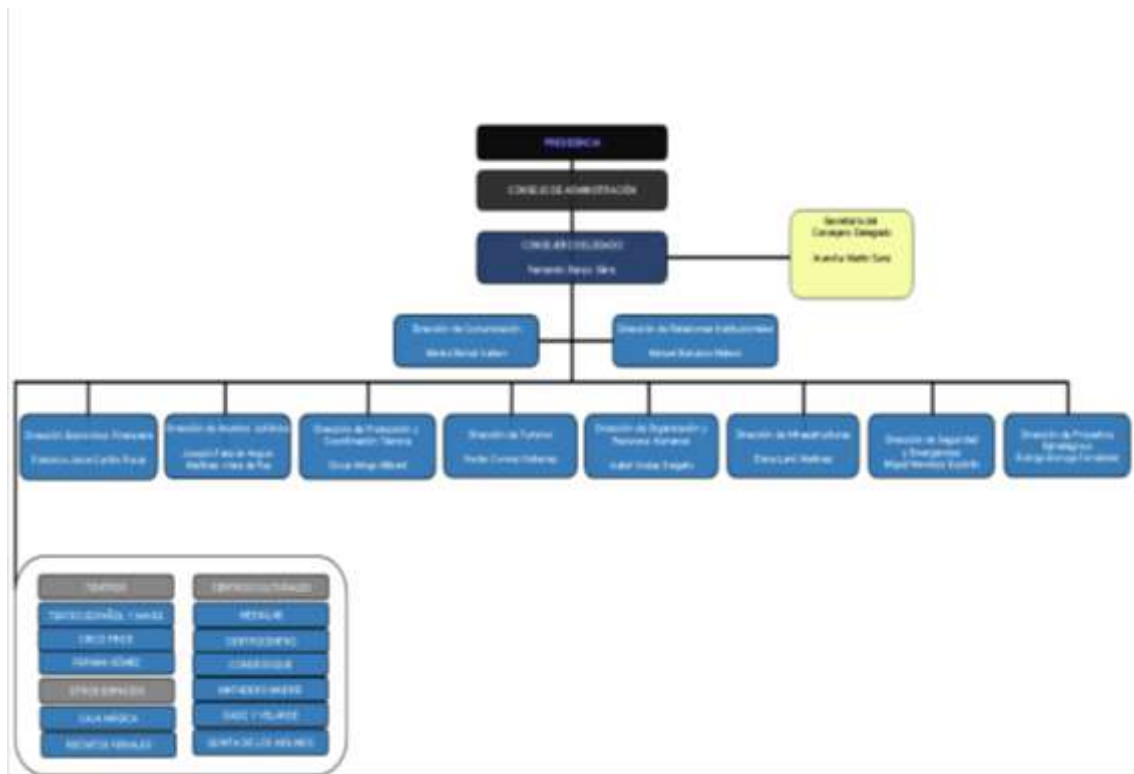
### **Órganos de gobierno y estructura interna de dirección y control**

Los Estatutos sociales atribuyen la dirección y administración de la Sociedad a la Junta General, el Consejo de Administración, la Comisión Ejecutiva y al Consejero Delegado.

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid asume las funciones y competencias de Junta General de la Sociedad, entre las que se encuentran la modificación de Estatutos y la determinación del número de consejeros de la Sociedad, entre otros.

Por su parte, los Estatutos sociales atribuyen al Consejo de Administración la representación, dirección, gestión y administración de la Sociedad. Este órgano está compuesto por un máximo de doce y un mínimo de tres miembros designados y cesados por la Junta General. El cargo de administrador es gratuito, sin derecho a indemnizaciones por asistencia.

El Consejo de Administración puede delegar todas o algunas de sus facultades en uno o varios de sus miembros, salvo las indelegables del artículo 249 bis de la Ley de sociedades de capital. Para ello, podrá proceder a la delegación en uno o varios administradores o en la Comisión Ejecutiva.



La Comisión ejecutiva, constituida en 2012, está conformada por un número de miembros no menor de tres ni mayor de 5.

### Presencia geográfica

El ámbito de actuación principal de la Sociedad se extiende al municipio de Madrid.

### Objetivos y estrategias de la organización

La Sociedad tiene como objetivos estratégicos:

- Generación de procedimientos de comunicación con el Área de Gobierno de Cultura Turismo y Deporte que permitan que la información de los distintos proyectos en ejecución o que se quieren encargar se realice de una manera ordenada y coordinada con la organización de Madrid Destino. Consecuentemente con ello, reforzar la coordinación con la citada Área en la planificación, gestión y evaluación de los programas y actividades.
- Establecimiento de protocolos de tramitación de documentación interna, fijando criterios, fechas de tramitación y formularios obligatorios.
- Potenciación de las líneas de negocio de la Sociedad, estableciendo políticas comerciales que permitan aumentar los ingresos provenientes del mercado, para poder dedicar recursos adicionales a la financiación de las actividades culturales y de promoción turística con el objetivo de disminuir la dependencia de la subvención de explotación.



- Diseño de un Plan de Turismo que permita identificar mercados potenciales y establecimiento de políticas de penetración en estos mercados.
- Consolidación de la organización en Centros y Teatros en aras a conseguir una mayor eficiencia en la gestión de los recursos. Establecer las relaciones entre los Servicios Centrales y los Teatros/Centros.

## Gestión y control de riesgos

Las actividades de la Sociedad están expuestas a diversos riesgos financieros: riesgo de crédito, riesgo de liquidez y riesgo de mercado. El programa de gestión del riesgo global de la Sociedad se centra en la incertidumbre de los mercados financieros y trata de minimizar los efectos potenciales adversos sobre la rentabilidad financiera de la Sociedad. Las operaciones relacionadas con la gestión de riesgos financieros son aprobadas al más alto nivel de decisión y conforme a las normas, políticas y procedimientos establecidos.

- Riesgo de crédito
  - La Sociedad no tiene concentraciones significativas de riesgo de crédito y posee políticas para asegurar que los servicios se presten a clientes con un historial de crédito adecuado. La Sociedad dispone de políticas para limitar el importe del riesgo con cualquier institución financiera. Con carácter general la Sociedad mantiene su tesorería y activos líquidos equivalentes en entidades financieras de elevado nivel crediticio.
  - La Sociedad realiza un cumplimiento adecuado del Decreto de 20 de abril de 2006 del Concejal de Gobierno de Hacienda y Administración Pública por el que se establecen las normas que regulan la colocación de los excedentes de Tesorería de los Organismos Públicos y las sociedades mercantiles del Ayuntamiento de Madrid.
- Riesgo de liquidez
  - La Sociedad lleva a cabo una gestión prudente de sus saldos de tesorería, con el fin de asegurar la liquidez y poder atender los compromisos de pago que se derivan de su actividad. La Sociedad muestra un fondo de maniobra saneado.
- Riesgo de mercado (incluye tipo de interés, tipo de cambio y otros riesgos de precio)
  - Dada la actividad que desarrolla, su estructura financiera actual y la moneda en la que efectúa mayoritariamente sus operaciones (en euros), no se encuentra expuesta al riesgo de tipo de interés, al riesgo de tipo de cambio, ni a otros riesgos de precio.

Cabe añadir la existencia por parte de la Dirección Financiera, de un control de riesgos entre cuyas tareas figuran:

- Identificar, medir y valorar, desde una perspectiva global, los riesgos relevantes a los que se encuentra expuesta la Sociedad en el ejercicio de su actividad.
- Definir los procedimientos y mecanismos de control de los diferentes riesgos.
- Evaluar y valorar las técnicas de mitigación de riesgos empleadas y aquéllas susceptibles de utilización.

- Vigilar y en su caso proponer cambios en la estructura de límites y alertas internas que refuercen el control de los riesgos y su consistencia con el nivel de tolerancia definido por el Consejo.

## **2. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES**

### **Compromiso ambiental**

En 2020 se ha trabajado en el primer Plan de Responsabilidad Social Corporativa de la empresa, que incluye un apartado específico dedicado a la Responsabilidad Ambiental, con el objetivo de alcanzar un modelo de empresa sostenible y respetuosa con el medio ambiente. Está previsto que se apruebe a lo largo de 2021.

En materia medioambiental y de sostenibilidad el proyecto de plan contempla seis Objetivos operativos: reducir residuos, emisiones y consumos; promover el reciclaje; reutilizar los recursos existentes; compra verde y contratación sostenible; formación y sensibilización; y certificaciones y colaboraciones estratégicas, que a su vez cristalizarían en una decena y más de 40 acciones específicas que implican directa e indirectamente a todas sus áreas y departamentos.

De esta manera, el Plan se propone, por un lado, incluir nuevas y ambiciosas líneas de acción empresarial y, por otro, sistematizar y potenciar las acciones que ya venían desarrollándose desde la creación de la Subdirección de Innovación, ahora red denominada Responsabilidad Social Corporativa y Transparencia. En concreto, se continuaría trabajando en la reutilización de materiales y enseres de desecho almacenados mediante convenios y convocatorias abiertas a entidades sin ánimo de lucro, la sensibilización intraempresa, la programación de actividades específicas en fiestas y campañas o la colaboración estrecha con el Área de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Madrid en sus distintas campañas.

### **Principales impactos y riesgos medioambientales**

El proyecto de plan considera que el principal impacto medioambiental que se produce es la generación de residuos, tanto a nivel de gestión interna, como en los espacios de desarrollo de las actividades que se gestionan desde la empresa, como eventos, ferias, congresos, conciertos, cabalgatas y desfiles, etc.

Los indicadores y riesgos específicos están siendo estudiados en el momento de presentación de este informe.

### **Contaminación**

Madrid Destino genera, de manera indirecta, contaminación atmosférica por combustión de energías fósiles, principalmente por el uso de vehículos de motor (desplazamientos a centros de trabajo, logística, traslados, envíos de suministros), desplazamientos en avión (empleados, invitados, artistas, compañías), generadores eléctricos (conciertos y eventos al aire libre), etc.

La contaminación lumínica se produce principalmente por la iluminación de actividades en los distintos eventos al aire libre que se organizan periódicamente.

Con respecto a la contaminación acústica la Sociedad para las actividades incluidas en su objeto, solicita autorización de exención acústica para los conciertos y representaciones al aire libre. En el ejercicio 2020 no se ha recibido queja por haber incumplido los límites establecidos por la autoridad municipal. No obstante, el Plan de RSC se propone limitar la emisión acústica en actividades en exterior con sonido amplificado (música y generadores).

### **Economía circular**

Como consecuencia del estado de alarma y la reducción de actividad que ha ocasionado el Covid-19, este año apenas si se ha podido reutilizar materiales y enseres de origen escénico; no obstante, el Plan de RSC prevé varias acciones específicas para alargar la vida de los recursos internos mediante el inventariado de bienes para una gestión eficiente y controlada.

Además, en el Plan está previsto promover la normalización de la cultura del reciclaje en la empresa, a través de campañas de concienciación y acciones específicas cuyo número y tipología están siendo estudiadas en el momento de presentación de este informe.

### **Uso sostenible de los recursos**

Los consumos de suministros han sufrido una notable disminución con respecto al ejercicio 2019.

El principal origen de este gran descenso de los distintos consumos está directamente relacionado con la pandemia global producida por el Covid-19 y la declaración del estado de alarma, el confinamiento, la implantación general del teletrabajo y la consecuente reducción de actividad en los distintos centros gestionados por la empresa municipal Madrid Destino.

#### Consumo eficiente de materias primas

El papel, supone el consumo más importante del conjunto de las materias primas en la prestación de los servicios, tanto en coste como por su impacto ambiental. Es en este apartado donde más se aprecia el impacto de la implantación del teletrabajo.

	Año 2019	Año 2020
Consumo anual de papel en oficinas (Kg/año)	37.472	5.112

#### Consumo de energía eléctrica

Conforme al Artículo 42 *Cambios de potencia Flexibilización de los contratos de suministro de electricidad para autónomos y empresas*, de las medidas publicadas en el BOE a raíz del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo de 2020, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para



hacer frente al Covid-19, después de realizar el análisis técnico, se realizaron reducciones de potencias eléctricas en Madrid Destino, especialmente en las tarifas 3.1A y 6.1ª.

Estas reducciones de las potencias eléctricas se han producido entre los meses de abril y junio de 2020, coincidiendo con las principales restricciones derivadas del estado de alarma y han supuesto un considerable ahorro para Madrid Destino.

### Consumo de energía eléctrica

	Año 2019*	Año 2020
Consumo anual de energía eléctrica en edificios Madrid Destino (Kwh/año)	11.877.164	8.924.451

\*Los datos que se muestran del ejercicio 2019 corresponden a las cifras reales a diferencia de los presentados en el informe anterior en que eran datos estimativos de cierre.

Para el ejercicio 2020, se ha tenido que estimar el último mes de suministro según datos reales del ejercicio 2019, al no disponer de la facturación de ese periodo.

Los centros en los que se ha registrado una mayor reducción de consumo eléctrico han sido: Caja Mágica, el anillo de distribución eléctrica del Pabellón de Cristal y el Madrid Arena y Satélite en el Recinto Ferial, El centro Cultural de la Villa – teatro Fernán Gómez, el teatro Español y Medialab-Prado.

### Consumo de agua

El agua consumida en la Sociedad proviene de la red de abastecimiento municipal de agua (Canal de Isabel II) y se usa fundamentalmente para abastecimiento y consumo, aseos, operaciones de limpieza y mantenimiento de edificios.

	Año 2019*	Año 2020
Consumo anual de agua en edificios Madrid Destino (m <sup>3</sup> /año)	70.065	93.169

\*Los datos que se muestran del ejercicio 2019 corresponden a las cifras reales a diferencia de los presentados en el informe anterior en que eran datos estimativos de cierre.

Para el ejercicio 2020 se ha tenido que estimar el último mes de suministro según datos reales del ejercicio 2019, al no disponer de la facturación de ese periodo.

Los únicos centros en los que se ha registrado un incremento del consumo de agua han sido Caja Mágica y Medialab. En el caso de Caja Mágica el incremento de consumo se debe a que durante los meses de junio y julio se han producido varias inundaciones en la galería situada en nivel -3; para poder realizar actuaciones de revisión, localización de la incidencia y reparaciones, se procede a vaciar parcialmente el lago, volviendo a rellenar una vez realizadas las actuaciones. La superficie del lago es, aproximadamente, de unos 25.000 m<sup>2</sup>, de forma que el vaciado de unos 50 cm de nivel, en dos ocasiones supone un incremento del consumo de 29.000 m<sup>3</sup> de agua.

Sin embargo, en los tres teatros (Español, Circo Price y Fernán Gómez) el consumo de agua ha disminuido.



## Consumo de gas y gasóleo

	Año 2019*	Año 2020
Consumo anual de gas en edificios Madrid Destino (Kwh/año)	6.781.909	4.797.686

\*Los datos que se muestran del ejercicio 2019 corresponden a las cifras reales a diferencia de los presentados en el informe anterior en que eran datos estimativos de cierre.

Se ha tenido que estimar el último mes de suministro según datos reales del ejercicio 2019, al no disponer de la facturación de ese periodo.

Los centros en los que se ha registrado una mayor reducción de consumo de gas han sido la Caja Mágica y las oficinas de c/ Señores de Luzón.

Los únicos centros en los que se ha registrado ligeros incrementos del consumo de gas han sido el Circo Price, el teatro Español y la Casa de la Panadería. La razón de este ligero incremento es que, si bien, los centros estuvieron cerrados durante el estado de alarma, una vez puestos en funcionamiento se aumentaron las renovaciones de aire para ventilar los espacios atendiendo a los protocolos anticovid. Al calentar más cantidad de aire fría de la calle en lugar de recircular el aire interior atemperado, aumentaron las necesidades energéticas con independencia de que los edificios tuvieran una menor ocupación por la reducción de aforo y la implantación del teletrabajo; cuanto menos gente ocupa un espacio, se necesita más energía para calentarlo.

El consumo de gasóleo, únicamente se produce en el recinto Ferial de la Casa de Campo, especialmente para la calefacción los datos reflejan una gran reducción con respecto al ejercicio anterior debido a la paralización de la actividad durante varios meses como consecuencia del Covid-19.

	Año 2019	Año 2020
Consumo anual de gasóleo C (litros/año)	98.776	40.000

## Medidas tomadas para la mejora de la eficiencia energética

En el ejercicio 2020, dentro de las medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética, destacan especialmente los trabajos realizados en la **iluminación de Cineteca en Matadero Madrid**, donde se han instalado luminarias de led en varias de sus estancias, adecuando los niveles de lúmenes y uniformidad de los mismos, para garantizarlos valores mínimos exigidos por la normativa.

En todas las estancias se han instalado reguladores de luz, lo cual permite ajustar los niveles de iluminación a los realmente necesarios, en función de las necesidades de cada espacio y la luz natural existente en cada momento.

Se ha diversificado lo máximo posible los encendidos de cada una de las estancias, de forma que solo se utilicen las luminarias realmente necesarias.

Todas estas medidas pueden llegar a reducir el consumo real de la instalación en más de un 40%.

Las principales líneas de actuación para mejorar la eficiencia energética son las siguientes:

- Sustitución de luminarias con lámparas de descarga o tubos fluorescentes por luminarias con tecnología led.
- Uso de materiales de aislamiento térmico para reducir el uso de los equipos climatizadores, y en consecuencia el consumo eléctrico.
- Aprovechamiento máximo de la luz natural a través de grandes cristaleras en las fachadas, y el empleo mayoritario del color blanco en el mobiliario y los revestimientos, dado que tiene un alto grado de refracción de la luz, para reducir el uso de la iluminación artificial.

### Uso de energías renovables

En el ejercicio 2020, en relación al uso de energías renovables, se mantiene el obligado cumplimiento de la obtención de un certificado de origen renovable para el 100% de la energía suministrada a los centros de Madrid Destino, mediante acreditación de Certificación de Origen (GdO) expedida por la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia (CNMC), que garantiza el origen de fuentes renovables o de cogeneración de alta eficiencia.

Para el cálculo de las emisiones de CO<sub>2</sub> se ha utilizado la Calculadora del Huella de Carbono de organización, alcance 1 y 2 del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico.

A la fecha de elaboración de este informe, no está disponible la opción de calcular la huella de carbono para el ejercicio 2020, por eso se indica 2019.

HC año de cálculo	1.059,4075 t CO <sub>2</sub> eq
-------------------	---------------------------------

El consumo eléctrico no emite CO<sub>2</sub> gracias a los GdO.

Se han considerado como combustibles fósiles el gasoil y el gas natural.

En el apartado de gases fluorados, se ha introducido la fuga detectada en el sistema de climatización de Medialab-Prado.

### **Cambio climático**

Dentro de las actuaciones relativas la reducción de gases de efecto invernadero realizadas a lo largo del ejercicio 2020 por Madrid Destino, destaca la ejecución de las **obras de acondicionamiento de las instalaciones de la Nave 17 a la galería del District Heating & Cooling de Matadero** para las instalaciones de protección contra incendios, climatización y agua caliente.

La obra de remodelación del sistema de climatización de la Nave 17 ha consistido en sustituir el sistema existente de VRV por uno de agua, de forma que cualquier fuga o avería no supusiera emitir a la atmósfera Gas refrigerante R410A, que contamina el ambiente.

Por otro lado, el sistema existente en Matadero Madrid es centralizado, por lo que se ha conectado el nuevo sistema a la Galería de Instalaciones existentes, no siendo necesario instalar equipos de producción de frío o calor, ya que actualmente ya existen

en el complejo. Esto conlleva un ahorro energético considerable, así como reducción de gasto de mantenimiento y de tiempos de atención de averías.

El nuevo sistema de climatización está compuesto por climatizadores de alta eficiencia con sistema Plug&Play, lo cual garantiza un alto rendimiento y la más alta clasificación energética.

El sistema de distribución de agua es a caudal variable, de forma que las válvulas de los climatizadores abren y cierran en función de las necesidades de cada estancia, y la bomba, con su variador de frecuencia incorporado, puede regular las necesidades en función de cada sala, reduciendo así el consumo energético a lo mínimo indispensable.

Por otro lado, el nuevo sistema de climatización es alimentado por un único cuadro eléctrico de 150A, reduciendo la necesidad máxima de potencia en más de un 30%.

Los recuperadores instalados tienen una eficiencia comprobada de fábrica de más del 80%, muy superior a los anteriormente instalados, lo cual también reduce las necesidades energéticas de la Nave.

### **Biodiversidad**

Entendiendo por Biodiversidad, la “variedad de especies animales y vegetales, de sus ecosistemas en su medio ambiente”, se considera que la actividad acometida por la Sociedad no tiene impacto directo sobre la biodiversidad, aunque al tratarse de edificios de pública concurrencia, se realizan trabajos periódicos de desratización, desinfección y prevención de otras plagas (DDD), así como trabajos de desbroce de las zonas verdes gestionadas.

## **3. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL**

La estrategia de recursos humanos se centra en contar con el mejor equipo de profesionales: un equipo comprometido con la ética corporativa, y con las señas de identidad de una entidad con vocación de servicio público.

La Sociedad promueve el compromiso y la motivación de los equipos a través de iniciativas que fomenten la escucha, una forma de trabajar más eficiente y colaborativa, en la que se favorezca la conciliación personal y profesional, el reconocimiento, así como la creación de un entorno saludable.

### **Empleo**

A 31 de diciembre de 2020, la Sociedad cuenta con una plantilla media compuesta por 596 empleados, de los que un 48 % son hombres y el 52 % mujeres.

#### Distribución de la plantilla

Se presenta en las siguientes tablas la distribución del equipo humano en función del género, edad y categoría profesional



**AÑO 2019**

CATEGORIA	HOMBRES			MUJERES		
	18 - 30 AÑOS	31 - 49 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS	18 - 30 AÑOS	31 - 49 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS
DIRECCION	0	9	14	0	8	11
TECNICOS	2	89	44	2	133	33
OFICIALES	13	70	31	16	22	4
ADMINISTRATIVOS	0	15	8	4	42	25
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>183</b>	<b>97</b>	<b>22</b>	<b>205</b>	<b>73</b>

**AÑO 2020**

CATEGORIA	HOMBRES			MUJERES		
	18 - 30 AÑOS	31 - 49 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS	18 - 30 AÑOS	31 - 49 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS
DIRECCION	0	9	14	0	11	11
TECNICOS	2	76	50	1	145	44
OFICIALES	15	65	35	14	30	6
ADMINISTRATIVOS	0	11	12	4	35	25
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>161</b>	<b>111</b>	<b>19</b>	<b>221</b>	<b>86</b>

\*No se incluye en las tablas el personal artístico que se contrata con motivo de las producciones propias que tienen lugar en los Centros y Teatros de la Empresa y que se rigen por su convenio propio (Convenio Colectivo Actores CAM y Real Decreto de Artistas en Espectáculos Públicos).

Selección y contratación

En las siguientes tablas se registra el promedio anual de cada tipo de contrato, desglosado por género, edad y clasificación profesional.

Promedio tipo contrato por sexo:

**AÑO 2019**

CATEGORIA	HOMBRES				MUJERES			
	CONTRATOS FIJOS		CONTRATOS TEMPORALES		CONTRATOS FIJOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL
DIRECCION	24	0	0	0	18	0	0	0
TECNICOS	102	4	33	0	132	0	53	1
OFICIALES	80	0	21	4	15	0	15	3
ADMINISTRATIVOS	18	2	4	1	53	0	15	9
<b>TOTAL</b>	<b>224</b>	<b>6</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>219</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>12</b>



**AÑO 2020**

CATEGORIA	HOMBRES				MUJERES			
	CONTRATOS FIJOS		CONTRATOS TEMPORALES		CONTRATOS FIJOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL
DIRECCION	23	0	0	0	21	0	0	0
TECNICOS	104	5	17	1	142	0	38	0
OFICIALES	85	2	18	1	21	1	15	1
ADMINISTRATIVOS	18	3	2	0	52	6	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>2</b>	<b>236</b>	<b>7</b>	<b>56</b>	<b>4</b>

\*No se incluye en las tablas el personal artístico que se contrata con motivo de las producciones propias que tienen lugar en los Centros y Teatros de la Empresa y que se rigen por su convenio propio (Convenio Colectivo Actores CAM y Real Decreto de Artistas en Espectáculos Públicos).

**Promedio tipo contrato por edad:**

CATEGORIA	18 - 30 AÑOS				31 - 49 AÑOS				MÁS DE 50 AÑOS			
	CONTRATOS FIJOS		CONTRATOS TEMPORALES		CONTRATOS FIJOS		CONTRATOS TEMPORALES		CONTRATOS FIJOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL
DIRECCION	0	0	0	0	17	0	2	0	26	0	0	0
TECNICOS	0	0	7	0	67	0	66	1	67	4	12	0
OFICIALES	3	0	12	0	64	0	19	5	28	0	6	1
ADMINISTRATIVOS	2	0	2	0	41	1	15	6	28	1	3	3
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>289</b>	<b>1</b>	<b>101</b>	<b>12</b>	<b>149</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>4</b>

**AÑO 2020**

CATEGORIA	18 - 30 AÑOS				31 - 49 AÑOS				MÁS DE 50 AÑOS			
	CONTRATOS FIJOS		CONTRATOS TEMPORALES		CONTRATOS FIJOS		CONTRATOS TEMPORALES		CONTRATOS FIJOS		CONTRATOS TEMPORALES	
	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL
DIRECCION	0	0	0	0	19	0	0	0	26	0	0	0
TECNICOS	0	0	2	1	66	0	41	0	79	5	11	0
OFICIALES	3	0	22	0	69	2	7	1	34	1	4	1
ADMINISTRATIVOS	3	0	1	0	35	5	3	3	32	3	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>289</b>	<b>7</b>	<b>51</b>	<b>4</b>	<b>171</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>1</b>

\*No se incluye en las tablas el personal artístico que se contrata con motivo de las producciones propias que tienen lugar en los Centros y Teatros de la Empresa y que se rigen por su convenio propio (Convenio Colectivo Actores CAM y Real Decreto de Artistas en Espectáculos Públicos).

**Despidos**

Al igual que en 2019, el año 2020 no se han producido ningún despido.

**Remuneraciones**

Remuneraciones medias de la plantilla

Retribuciones medias por género y categoría profesional.



AÑO 2019								
CATEGORIAS	HOMBRES			RETRIBUCION PROMEDIO HOMBRES	MUJERES			RETRIBUCION PROMEDIO MUJERES
	18 - 30 AÑOS	31 - 49 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS		18 - 30 AÑOS	31 - 49 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS	
DIRECCION	0	69.491	70.627	<b>70.190</b>	0	72.278	69.412	<b>70.619</b>
TECNICOS	31.021	44.864	45.563	<b>44.929</b>	36.488	41.485	47.907	<b>42.506</b>
OFICIALES	22.986	34.948	33.946	<b>33.311</b>	24.872	32.912	36.791	<b>31.252</b>
ADMINISTRATIVOS	0	27.521	30.065	<b>28.520</b>	23.425	29.387	29.863	<b>29.266</b>
AÑO 2020								
CATEGORIAS	HOMBRES			RETRIBUCION PROMEDIO HOMBRES	MUJERES			RETRIBUCION PROMEDIO MUJERES
	18 - 30 AÑOS	31 - 49 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS		18 - 30 AÑOS	31 - 49 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS	
DIRECCION	0	64.208	73.651	<b>70.818</b>	0	71.294	71.430	<b>71.358</b>
TECNICOS	27.524	45.671	46.565	<b>45.726</b>	35.615	44.618	50.386	<b>46.085</b>
OFICIALES	26.655	35.446	35.871	<b>34.602</b>	27.278	32.928	36.913	<b>31.285</b>
ADMINISTRATIVOS	0	29.296	32.400	<b>30.848</b>	30.199	31.996	31.894	<b>31.853</b>

\*No se incluye en las tablas el personal artístico que se contrata con motivo de las producciones propias que tienen lugar en los Centros y Teatros de la Empresa y que se rigen por su convenio propio (Convenio Colectivo Actores CAM y Real Decreto de Artistas en Espectáculos Públicos).

### Remuneraciones de los consejeros

Los Consejeros de la Sociedad no perciben ninguna retribución por parte de Madrid Destino.

Dentro de la empresa existe personal con contrato de Alta Dirección. Durante el año 2020 han estado contratados con contratos de Alta Dirección, 7 hombres y 2 mujeres. La remuneración media de dicho personal ha sido la siguiente:

	Año 2019	Año 2020
HOMBRES	55.982,26 €	72.403,50 €
MUJERES	54.498,73 €	80.131,54 €

El incremento en la remuneración de las mujeres de alta dirección en el año 2020 en comparación con el año 2019, se debe a que en la remuneración del año 2019 se incluyó la retribución correspondiente a medio año de uno de los puestos de alta dirección (mujer), ya que este puesto se incorporó a Madrid Destino en julio de 2019, percibiendo ese año la retribución correspondiente al periodo julio-diciembre 2019, sin embargo en la remuneración correspondiente al año 2020 está incluida la remuneración percibida por todo el año de este puesto, al prestar ya durante todo el año 2020 servicios en la empresa.

### Análisis de la brecha salarial

La brecha salarial correspondiente al año 2020, calculada como la diferencia que existe entre el total de la retribución promedio de los hombres frente al total de la retribución promedio de las mujeres ha sido:

	Año 2019	Año 2020
Brecha salarial ajustada	<b>1,87%</b>	<b>0,78%</b>



La diferencia salarial promedio hombres y mujeres por categoría profesional es la siguiente:

	Año 2019	Año 2020
Categoría profesional	Diferencia (%)	Diferencia (%)
DIRECCION	-0,61	-0,76
TECNICOS	5,39	-0,78
OFICIALES	6,18	10,60
ADMINISTRATIVOS	-2,61	-3,15

#### Políticas de desconexión laboral

La Sociedad no dispone de políticas de desconexión laboral.

#### Empleados con discapacidad

En 2020, la Sociedad contaba con 9 personas con discapacidad integradas en su equipo.

	Año 2019	Año 2020
MUJERES	6	6
HOMBRES	3	3

#### **Organización del tiempo de trabajo**

##### Organización del tiempo de trabajo

La organización del tiempo de trabajo en la Sociedad se apoya en la legislación vigente en la materia, regulándose internamente mediante los siguientes preceptos:

- Convenio Colectivo: Madrid Destino se rige actualmente por un Convenio Colectivo propio de empresa (Convenio Colectivo de la empresa Madrid Destino, Cultura, Turismo y Negocio, S.A), que entró en vigor en fecha 27 de julio de 2019. Dicho convenio regula las relaciones laborales y las condiciones de trabajo de la Empresa Madrid Destino con el conjunto de sus trabajadores.
- Empleados cubiertos por convenio colectivo: Todos los empleados de la empresa están cubiertos por el Convenio Colectivo, excepto el personal de Alta Dirección. Por tanto, el 98,54 % de los trabajadores están cubiertos por Convenio Colectivo y un 1,46 % no está cubierto por Convenio Colectivo.
- Dialogo social: El dialogo social, correspondiente a la información, consulta y negociación se articula con los representantes de los trabajadores. En Madrid Destino hay un Comité de Empresa integrado por 17 miembros.

Así mismo, a los representantes de los trabajadores se les informa trimestralmente:

- Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial.





-De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

Y se les remite información sobre:

- El balance, la cuenta de resultados y la memoria de cuentas anuales.
- Los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Entrega de la copia básica de todos los contratos celebrados.

Por último hay que señalar que, de acuerdo con el procedimiento de selección establecido en MD, el Comité de Empresa participa en el órgano de selección en los procesos de selección que tienen lugar en la empresa.

### Absentismo

El número de horas de absentismo del año 2020 han sido de 60.242 horas, de una jornada total anual de 912.660 horas.

	Año 2019	Año 2020
<b>Horas absentismo</b>	96.410	60.242
<b>Jornada total anual</b>	946.050	912.660

La disminución en las horas de absentismos del año 2020 en relación con las del año 2019 se ha producido fundamentalmente debido a la pandemia del Covid-19; a este respecto debe tenerse en cuenta que desde el 14 de marzo, fecha en la que declara el estado de alarma, se estableció en Madrid Destino el teletrabajo de forma extraordinaria y excepcional adaptado a la situación de alerta sanitaria que se declaró.

### Conciliación de la vida laboral y personal/familiar

La política de conciliación viene regulada en el Convenio Colectivo de Madrid Destino vigente en la empresa, así como en las medidas establecidas en este punto por el Plan de Igualdad. Algunas de las medidas más destacadas que se incluyen en la política de conciliación de Madrid Destino son:

- Concesión de 10 días de libre disposición para asuntos propios.
- 23 días periodo vacacional, ampliándose por cumplimiento años de antigüedad en la empresa.
- Garantía de los 14 festivos establecidos en el calendario laboral, en caso de que alguno de dichos días coincida con el día de libranza del trabajador se compensa con días de libre disposición.
- Reducción de la jornada de trabajo en 1 hora durante la semana de San Isidro y en el periodo comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre. Así mismo, los trabajadores/as que tengan a su cargo hijos/as o personas sujetas a su tutela o acogimiento de hasta 12 años, o personas dependientes a su cargo, pueden ampliar este periodo desde el 1 de junio al 30 de septiembre.



- Concesión de una semana adicional con cargo a la empresa en los permisos de maternidad y paternidad.
- Permiso de lactancia: permiso de dos horas de ausencia retribuida. Posibilidad de sustituirlo por acumulación en jornadas completas en cuyo caso disfrutan 30 días naturales de descanso acumulado.
- Excedencia por cuidado de hijo o familiar: ampliación del plazo de reserva de puesto de trabajo a dos años.
- Establecimiento de un conjunto de ayudas sociales: ayuda por nacimiento de hijos/as trabajadores/as, ayudas gastos estudios hijos/as trabajadores/as, ayudas asistenciales y ayudas para familiares con discapacidad.

## **Salud y Seguridad**

### Política de Prevención

La Dirección de la empresa ha definido la Política de Seguridad apropiada, a la naturaleza, magnitud y riesgos de las actividades, productos y servicios que realiza Madrid Destino, tomando el compromiso de desarrollar las actividades con el máximo respeto a la Seguridad Laboral, tratando de minimizar los riesgos que pudieran derivar en problemas para la seguridad y salud de los trabajadores.

Para ello, toda la organización de la empresa asume las siguientes líneas de actuación en política de Seguridad y Salud Laboral:

- 1.- Cumplir y hacer cumplir en todo momento y, cuando sea posible, superar las exigencias de la legislación y la normativa de Seguridad vigente.
- 2.- Tomar todas las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, eliminando riesgos.
- 3.- Proporcionar la formación adecuada a nuestros trabajadores para fomentar la concienciación y responsabilidad respecto a los riesgos laborales.
- 4.- Promoción de la mejora continuada de las condiciones de trabajo, así como medidas de prevención primarias, basadas en la evaluación de riesgos, incluidos los psicosociales y procedimientos de prevención y resolución de situaciones de acoso y violencia.
- 5.- Compromiso de prevenir los comportamientos constitutivos de acoso y de actuar frente a las reclamaciones que puedan producirse, de acuerdo a los principios declarados en el "Protocolo de Actuación frente al acoso en el entorno laboral de Madrid Destino".
- 6.- Trabajar con nuestros suministradores en la mejora de sus productos y en su adecuación a la política de Prevención de Riesgos de la Empresa.
- 7.- Aplicar a los subcontratistas que trabajen en el centro las mismas medidas de Seguridad y Prevención de Riesgos que se aplican al personal propio de la empresa.

8.- Disponer de procedimientos de actuación en caso de accidente que pueda tener consecuencias en la Seguridad y Salud de nuestros trabajadores. Con especial atención a la situación de las personas especialmente sensibles.

9.- Involucrar a nuestros mandos y trabajadores, al objeto de que todo el personal de la Empresa colabore en la aplicación y desarrollo de la Política Preventiva.

10.- Para todo ello se aplicarán principios y prácticas de Seguridad y Salud Laboral para llevar a cabo estos compromisos, proporcionando el marco para establecer y revisar objetivos y metas.

11.- La Política de Seguridad y Salud Laboral es conocida por todo el personal, está a disposición del público y es revisada por la Dirección en función de la evolución del marco legislativo, de la sensibilidad social y de las auditorias de seguridad realizadas.

12.- Desarrollar, aplicar y mantener un modelo de gestión de la prevención destinado a la mejora continua de las condiciones de trabajo.

La anterior política de prevención se encuentra en revisión junto con el resto del contenido que forma parte del Plan de Prevención para incluir los cambios organizativos que se han producido en la empresa.

#### Modalidad Preventiva

Madrid Destino tiene actualmente organizados los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas, a través de una modalidad preventiva mixta, asumiendo por el Servicio de Prevención Propio, las especialidades de Seguridad en el Trabajo y Ergonomía y Psicología Aplicada y contratando con un Servicio de Prevención Ajeno las especialidades de Higiene Industrial y Medicina del Trabajo.

El 2020 ha sido un año de transición para realizar el cambio de competencias de los Servicios de Prevención Ajenos contratados a la organización preventiva mixta comentada anteriormente, en este periodo, asimismo, se ha realizado la dotación de medios humanos y materiales necesarios.

Inicialmente se estimó que este periodo de transición finalizaría el 15 de mayo de 2020, pero debido a la pandemia este plazo finalizó el 16 de noviembre de 2020 con la realización del Acta de Constitución del Servicio de Prevención Propio.

#### Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Durante 2020 el número de accidentes laborales sufridos por trabajadores de la Sociedad ha ascendido a 20, siendo todos ellos de carácter leve, (11 con baja y 9 sin baja) con un índice de frecuencia global de accidentes de trabajo con baja y sin baja de **20,44**.

	Año 2019	Año 2020
Índice frecuencia global de accidentes de trabajo	32,84	20,44

Año 2019	Año 2020
----------	----------



Índice frecuencia de accidentes de trabajo con baja

8,76

9,62

El ligero aumento en este índice en el 2020 se debe a que en el 2019 la mayor parte de los accidentes fueron sin baja y en el 2020 el número de los accidentes con baja fue algo mayor que el de los sin baja.

El índice de frecuencia es un indicador acerca del número de siniestros ocurridos en un periodo de tiempo, en el cual los trabajadores se encontraron expuestos al riesgo de sufrir un accidente de trabajo. El índice de frecuencia corresponde al número total de accidentes con lesiones por cada millón de horas-hombre de exposición al riesgo, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de Frecuencia} = \frac{\text{Nº de Accidentes}}{\text{Nº de horas trabajadas}} * 10^6$$

No deben incluirse los accidentes *in itinere*, al haberse producido fuera de las horas de trabajo.

A continuación, se presenta el detalle, desagregados por género y gravedad:

Accidentes de trabajo	Año 2019		Año 2020	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Leves	22	12	13	7
Graves	0	0	0	0

Durante el 2020 no se ha producido ninguna enfermedad profesional.

## Formación

Madrid Destino consciente del impacto que la formación puede tener en el desarrollo de sus trabajadores y, en consecuencia, en el de la propia organización, se ha planteado la necesidad de elaborar un Plan de Formación Interna que integre toda una serie de acciones formativas bien coordinadas. De esta forma, durante el año 2020, Madrid Destino ha llevado a cabo un proceso de elaboración de un Plan de Formación para el conjunto de trabajadores de la empresa, cuya implantación tendrá lugar en el año 2021 con la impartición de las distintas acciones formativas que integran dicho Plan.

Por ello, en el año 2020 no se ha impartido formación.

## Incidencia del Covid-19 en la política de RRHH

Con motivo de la pandemia del Covid-19, durante el año 2020, se han llevado a cabo las siguientes medidas y actuaciones preventivas dentro de la política de RRHH de Madrid Destino:



- Establecimiento del teletrabajo como medida prioritaria, excepto en aquellos puestos de trabajo que por su naturaleza no permitían realizar el trabajo a distancia.
- Flexibilización del horario, permitiendo la asistencia presencial al centro de trabajo un mínimo de dos días a la semana, dependiendo de las necesidades organizativas de cada centro de trabajo, pudiéndose trabajar a distancia el resto de los días de la semana.
- Facilitar la concesión de permisos no retribuidos, excedencias y reducciones de jornada por motivos de conciliación entre la vida familiar y laboral (Plan MECUIDA).
- Elaboración de procedimientos de actuación para evitar la propagación del Covid-19 y notas informativas para su divulgación.
- Contratación de servicios y suministros necesarios relacionados con el Covid-19.
- Colocación de medidas de protección colectiva, señalización de normas y recorridos seguros, etc.
- Reevaluaciones de trabajadores especialmente sensibles frente al Covid-19 y adaptaciones de puestos.
- Realización de reconocimientos médicos específicos y realización de test de anticuerpos.
- Asesoramiento y seguimiento de los casos Covid comunicados en los centros de Madrid Destino.
- Desinfecciones de centros.
- Distribución de EPIs, protecciones colectivas y material desinfectante.

### **Accesibilidad universal de las personas con discapacidad**

En 2017 Madrid Destino hace firme su compromiso de conseguir la plena participación de todas las personas con discapacidad o con cualquier necesidad de apoyo en el ámbito cultural. Para ello estableció dentro de sus objetivos la mejora de la Accesibilidad Universal y Cognitiva de los diferentes espacios, actividades y eventos, así como la implementación de medidas de apoyo y el fomento a la inserción laboral de personas con discapacidad en la contratación artística de las distintas programaciones culturales de centros y campañas y en los diferentes servicios que la empresa pública licita, además mantener la cuota del 2% de personal con discapacidad en la propia plantilla tal y como establece la Ley General de derechos de las personas con discapacidad para empresas con más de cincuenta trabajadores.

Desde entonces, la Entidad ha implementado una estrategia transversal e integral que ha tomado en cuenta las características concretas de los diferentes servicios que presta la empresa para dar un valor añadido a todos ellos, especialmente en la vertiente cultural y artística, con una especial sensibilidad en el tratamiento de dichas medidas. Por todo ello, en los años 2018 y 2019 la Empresa ha obtenido el reconocimiento de diferentes entidades, como ILUNION por el compromiso de Madrid Destino con la Accesibilidad Universal y la atención a las personas con discapacidad o el Ayuntamiento de Alcobendas y Asifor Ingeniera con el Premio Prevenemerg 2019 a Madrid Destino por la "Implantación de medidas preventivas y de seguridad en eventos al aire libre y edificios municipales" generando eventos accesibles y seguros para todas las personas, que dan muestra de los avances en esta materia.

Durante el año 2020 se ha continuado desarrollando y consiguiendo estos objetivos, mediante la metodología transversal de trabajo en red de forma coordinada y colaborativa con los diferentes centros y departamentos de la empresa, que ha sido esencial para desarrollar la incorporación de unas medidas adaptadas a las necesidades de las personas y la propia idiosincrasia artística. Ello ha permitido la mejora de la

calidad de la propia programación por ser más abierta, diversa y plural y ha propiciado un impacto final en el aumento de la calidad de vida de las personas con discapacidad, además de posibilitar el disfrute de la cultura como ciudadanos de pleno derecho.

Estas medidas se han ido incorporando principalmente en los centros y campañas, festivales y grandes eventos del año, impulsándose y diseñándose desde el área de accesibilidad e inclusión actividades inclusivas de calidad para personas con discapacidad, tales como conciertos y talleres interpretados en Lengua de Signos, audiodescripciones y subtítulo de obras de teatro, circo, danza y performance, implementando servicios individuales de bucle magnético para los usuarios de audífono y/o implante coclear o sonido amplificado para personas con pérdidas auditivas, e incorporando en muchos de sus espectáculos musicales la tecnología innovadora de vibración que permite a las personas sordas sentir y disfrutar la música a través la vibración de los dispositivos.

Para que la experiencia cultural sea completa, también se han organizado paseos escénicos para personas con discapacidad visual e intelectual, que han permitido un acercamiento distinto a la actividad a través del tacto del vestuario y el atrezzo o interactuando de forma directa con los actores y actrices y resto del equipo artístico, posibilitando de este modo tener mayor conocimiento del espectáculo para poder ser disfrutado en su totalidad. En este sentido, durante el primer trimestre, la producción de programas de mano en braille o adaptados, lectura fácil y pictogramas de las distintas actividades contenidas en la programación, ha permitido que la actividad fuera accesible en su totalidad.

Con el fin de ir generando una estabilidad y mantenimiento de las medidas de accesibilidad en los centros y campañas que gestiona Madrid Destino, la empresa ha realizado en estos años una gran inversión en compra de equipos de accesibilidad, incluyendo en el 2020 la compra de 3 maletas con dispositivos de ayuda auditiva que podrán ser usados a demanda de los diferentes centros. Dicha inversión en tecnologías accesibles y su actualización constante es una muestra del creciente compromiso con la accesibilidad, que no puede ser ajena a los avances que las TIC brindan en este sentido.

La comunicación y transmisión de una información clara y accesible también ha sido uno de los objetivos prioritarios del área, en todas las webs de las campañas se ha añadido una pestaña de accesibilidad específica a través de la cual se ha podido conocer qué adaptaciones de accesibilidad contaba cada actividad a través de la descripción de los iconos visuales de fácil comprensión por los usuarios de cada una de las medidas incorporadas. Para facilitar el acceso a dicha información de las personas con discapacidad sensorial se han elaborado tarjetas en braille y con códigos QRs redirigidos a la información sobre la accesibilidad de web de las campañas. Asimismo, se han elaborado vídeos accesibles para la difusión y promoción de las distintas actividades en redes sociales en los que toda la información se ha interpretado en Lengua de Signos, locutado y subtítulo. La estrategia de una comunicación accesible de la actividad realizada por la Entidad redonda no solo en hacer una cultura más accesible e inclusiva, sino en transmitir una cultura de la accesibilidad a toda la ciudadanía, haciendo visibles, sensibilizando y poniendo en valor de forma pedagógica las diferentes formas de sentir, transmitir, o prestar un servicio.

En el contexto de la pandemia, y para garantizar el acceso a la cultura en estas especiales circunstancias, durante los meses de confinamiento también se ha promovido la accesibilidad en los contenidos culturales online que se ha ido programando desde la empresa, incluyendo medidas de accesibilidad en los formatos

digitales como audiodescripciones en abierto, subtítulo adaptado e interpretación en lengua de signos.

Cabe destacar en este sentido la incorporación de protocolos anticovid ajustados en cada una de las medidas de accesibilidad incorporadas, como por ejemplo, a través de procedimientos de desinfección en los paseos escénicos previos y de los diversos equipos de ayuda auditiva y mochilas vibratorias, o bien con la incorporación de tecnologías seguras a través de las cuales el público con discapacidad ha podido participar de los eventos con medidas de accesibilidad implementadas desde sus dispositivos móviles.

Por otro lado, y tomando como premisa de trabajo la accesibilidad como eje transversal para dotar a los diferentes espacios de las máximas garantías de seguridad, se ha trabajado conjuntamente con el departamento de Seguridad de la empresa en la implementación de un Protocolo de Evacuación para Personas con Discapacidad tanto en eventos como en los distintos espacios que gestiona la empresa. En esta línea de trabajo, desde la Subdirección de Autoprotección y CAE, se han realizado e instalado planos braille en los centros dependientes de Madrid Destino con el fin de seguir potenciando la autonomía y la seguridad de las personas con discapacidad visual dentro de las instalaciones de la empresa.

Asimismo, durante 2020 se ha continuado en el avance de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, impulsando la incorporación de artistas y colectivos del mundo de las artes y la discapacidad en las distintas programaciones y teniendo la perspectiva presente en la contratación de los diferentes servicios que se contratan desde la Subdirección de RSC y Transparencia. Del mismo modo, se ha continuado trabajando en el apoyo a la inserción para el mantenimiento en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad intelectual en el perfil de acomodación insertadas en el Centro Cultural Conde Duque y en el Teatro Fernán Gómez Centro Cultural de la Villa a través de la licitación que la empresa sacó a concurso público a finales del 2018 y que fue pionera en el ámbito de las administraciones públicas, pues por primera vez se solicitó el trabajo a través de la metodología de empleo con apoyo y la planificación centrada en la persona como elemento de obligado cumplimiento para poder concursar.

El Turismo accesible es también un desafío para la ciudad de Madrid, como destino referente a nivel internacional. Durante el 2020, como viene siendo habitual, se ha revisado el Plan de Turismo Accesible del Ayuntamiento de Madrid recogiendo todas las líneas de actuación en materia de accesibilidad turística, como son la puesta en marcha de acciones de concienciación y sensibilización del sector turístico madrileño; el desarrollo de la accesibilidad en los centros y puntos de información turística de la capital; así como la realización de nuevos proyectos y acciones dirigidas a potenciar la promoción y consolidación de Madrid como un destino turístico accesible, siendo relevante continuar y redoblar esfuerzos en un futuro en el impulso de un sector turístico accesible e inclusivo para la recuperación y apoyo al sector en colaboración con los colectivos representantes del sector.

Durante los últimos años, Madrid Destino ha participado FITUR con ponencias sobre las buenas prácticas realizadas desde la accesibilidad universal en materia de Cultural y Turística. Asimismo, la iniciativa Visitas Guiadas Accesibles, programa de recorridos turísticos gratuitos por el casco histórico de Madrid para personas con discapacidad y sus acompañantes, fue galardonada con el Premio al Mejor Producto de Turismo Activo de Fitur 2019.

Teniendo en cuenta también el contexto de la pandemia, el Centro de Turismo de Plaza Mayor y los cinco quioscos de información turística (Plaza de Callao, Palacio Real, Reina Sofía, Paseo del Prado y Bernabéu) han recibido el 17 de junio de 2020 el Sello Safe Tourism Certified, según la Norma: Especificación UNE0066-10 Mayo 20 para Oficinas de Información Turística que otorga el Instituto para la Calidad Turística Española. Madrid ha sido la primera gran ciudad en conseguir esta distinción en sus oficinas de información turística.

Asimismo, un año más el Centro de Turismo de la Plaza Mayor cuenta con la Certificación de Accesibilidad Universal del Centro de Turismo de la Plaza Mayor, según la norma UNE 170.001-2:2007 de Accesibilidad Universal. En el resto de puntos de información, se han realizado mejoras de accesibilidad en los quioscos de información turística Reina Sofía y Palacio Real mediante la instalación de sendas rampas y se ha continuado con la puesta a disposición de los usuarios de las oficinas de turismo los recursos informativos especiales desarrollados para personas con discapacidad: la guía Madrid Accesible en 7 días, el mapa para personas ciegas y el mapa para personas con visión baja.

Por último, destacar la gran participación y relevancia que durante el 2020 ha tenido la Empresa en eventos referentes de entidades públicas y privadas ligados a la comunicación de buenas prácticas sobre accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad. A través del Área de Accesibilidad e Inclusión, se han presentado diversas ponencias y comunicaciones dando a conocer el trabajo de Madrid Destino en esta materia, participando, entre otros, en la I Semana de la Accesibilidad de Ayuntamiento de Madrid o el II Congreso Internacional en Destinos Turísticos Inteligentes promovido por la Generalitat Valencia junto con Predif, entidad de personas con discapacidad física y orgánica.

## **Igualdad**

Madrid Destino cuenta desde el 1 de septiembre de 2018 con un Plan de igualdad de Oportunidades con vigencia a tres años y que contiene medidas que abordan áreas tales como la paridad e igualdad real en la estructura interna de la empresa; la selección, promoción y acceso al empleo; la formación y sensibilización; la conciliación y corresponsabilidad; la retribución salarial; los riesgos laborales, salud laboral, acoso sexual y por razón de sexo; la cultura organizativa, así como la comunicación interna y el clima laboral; la detección y acción contra la violencia de género.

El desarrollo de las medidas reflejadas en el mencionado Plan ha sido fundamental en la redacción del I Convenio Colectivo único de 2019, que ha recogido y ampliado muchas de ellas. Cabe destacar el trabajo interno desarrollado en las políticas de conciliación y de corresponsabilidad, a través de medidas como “los Días Sin Colegio”. Dicha medida ha tenido su reconocimiento externo, habiendo sido Madrid Destino galardonada en marzo de 2020 como empresa ganadora con el Reconocimiento de Buenas Prácticas en RSC de la 1º Semana de la Responsabilidad Social Global.

Asimismo, y en cumplimiento del Decreto de 16 de noviembre de 2018 por el que se crea la Comisión de Transversalidad de Género, Madrid Destino cuenta con una Unidad de Transversalidad, compuesto por la Alta Dirección y la Subdirección de Responsabilidad Social Corporativa. Este Comité o Unidad, con el apoyo técnico de la



mencionada Subdirección y el área de Políticas de Género, tienen como misión articular la colaboración entre el Área de Gobierno de Igualdad, Familia y Bienestar Social y la Empresa para el desarrollo de las siguientes funciones:

- Diagnosticar y analizar la situación y posición de mujeres y hombres para la detección de desigualdades de género/brechas de género.
- Llevar a cabo el diseño, la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Actuación Bienal de la Unidad de Igualdad de Género.
- Impulsar la formación y sensibilización del personal mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.
- Coordinar y articular el despliegue de las políticas específicas de igualdad promovidas desde el Área de Gobierno competente.
- Participar del proyecto transversal municipal “Madrid Ciudad Corresponsable” para la detección de Buenas Prácticas en materia de conciliación.

Asimismo, Madrid Destino es entidad participante desde 2020 del proyecto europeo “Men in Care”, en colaboración con la UNED, para el estudio y la aplicación de buenas prácticas de cuidado y conciliación en las empresas.

Con ese enfoque transversal y dual de trabajo en materia de Igualdad, en 2020, y pese a las limitaciones existentes, se han desarrollado medidas de fomento de la Igualdad y Diversidad en la Cultura a través del acceso de las mujeres a la programación artística mediante medidas coordinadas de difusión y comunicación, así como acciones en audiencias y a través del trabajo en favor de la paridad en la contratación artística. Se ha contado con la colaboración activa de la Dirección General de Conciliación y Cooperación Institucional para la Igualdad de Oportunidades.

Teniendo en cuenta el contexto de la pandemia y su especial impacto en las mujeres víctimas de violencia, Madrid Destino ha continuado en 2020 con la línea de fomento de su participación social y resiliencia a través de la cultura, en línea con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de la Ciudad de Madrid 2018-2020. Por su especial sensibilidad en esta materia, Madrid Destino fue reconocida en 2018 con dos premios de diferentes entidades de referencia en la consecución de una sociedad libre de violencia de género e igualitaria, obteniendo el premio anual de la Fundación Ana Bella “Empresa agente de cambio contra la violencia” y el premio de la Asociación Mujeres Unidas contra el Maltrato, siendo especialmente reconocida la iniciativa para la contratación de supervivientes de violencia de género en campañas y centros culturales, “Libres y Autónomas” que cumplirá tres años en febrero de 2021, si bien el contexto de la pandemia ha dificultado su implementación durante 2020. No obstante, durante este año se ha trabajado en coordinación con la Subdirección General de Violencia de Género municipal, diseñando actividades online *ad hoc* con las usuarias de la red SAVG en coordinación con las diferentes campañas y centros culturales, así como se ha colaborado activamente en la difusión de campañas de sensibilización municipales. La especial vulnerabilidad de la infancia, hijos e hijas de las víctimas de esta violencia, ha sido también objeto de trabajo a través de iniciativas para el acceso gratuito de los hijos e hijas de mujeres en riesgo de exclusión social de los recursos municipales en actividades de contenido infantil, que han disfrutado más de un centenar de usuarios y usuarias en diferentes espacios y campañas.

Por último, mencionar que la Sociedad cuenta con un protocolo de actuación frente al acoso en el entorno laboral.

## Implementación de medidas del Covid-19

Febrero 2020:

Desde que se declara el estado de pandemia se comienza a trabajar en la definición de protocolos y medidas a adoptar durante el periodo del estado de alarma y para la reincorporación del personal en función de las indicaciones de las autoridades sanitarias y el Ayuntamiento de Madrid.

Se facilita el acceso a los correos electrónicos corporativos a toda la plantilla para que puedan acceder desde sus domicilios.

Marzo 2020:

Se solicita por parte de la Dirección de RRHH al resto de Direcciones y gerencias informen sobre cualquier caso Covid-19 que se pueda dar entre sus equipos y algún trabajador de sus direcciones debe acudir al centro de trabajo para tener trazabilidad de las personas que acuden a los centros de trabajo.

Se les indica cómo proceder en caso de caso confirmado Covid-19.

Desde este momento, se registran los casos ocurridos en la empresa, se da asesoramiento a los trabajadores afectados y se reporta la información de forma periódica de los casos Covid-19 que se producen entre trabajadores, tanto a los directores y gerentes como a los representantes de los trabajadores.

Tras indicaciones dadas por las autoridades sanitarias se realiza la evaluación de riesgos del personal que teletrabaja.

Abril 2020:

Se inicia el análisis de las medidas que se deben adoptar de para la reincorporación al trabajo presencial en Madrid Destino: dotación de los medios de protección (mascarillas, pantallas, guantes, etc.), de mamparas para favorecer el mantenimiento de la distancia social y dotación de productos desinfectantes y geles hidroalcohólicos, termómetros, papeleras con pedal, así como el establecimiento de protocolos y medias preventivas a aplicar.

A nivel organizativo se analiza junto a las direcciones y gerencias, para la reincorporación al trabajo presencial, el orden de prioridad de las personas que tienen que incorporarse presencialmente en base a la presencialidad de su trabajo y en función de la disposición de medios informáticos. Se indican los términos en los que se deben incorporar para que la misma sea gradual y se evite aglomeración de personas en los centros de trabajo.

Se comienza la evaluación de los trabajadores especialmente sensibles al Covid-19 según las indicaciones dadas por las autoridades sanitarias para poder establecer las medidas preventivas de cara a la reincorporación de este personal.

Se inicia también el proceso de contratación para la realización de test serológicos a toda la plantilla antes de la incorporación

Se facilitan los equipos de protección al personal que presta servicios de manera presencial.

Se comienza la elaboración del plan de acción para la reincorporación con la participación de los representantes de los trabajadores.

Mayo 2020:

Se realizan las comunicaciones oportunas sobre las desinfecciones realizadas en los centros de Madrid Destino así como información de los protocolos establecidos fruto del trabajo realizado.

Se informa a los responsables de las medidas preventivas a implantar para el personal especialmente sensible tras valoración por el servicio médico de vigilancia de la salud de cara a la reincorporación del personal.

Se comienza la realización de test serológicos a la plantilla, que se continuarán en junio y cada vez que se incorpora algún.

Se elabora el procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales adaptados al Covid-19.

Se elabora el procedimiento de actuación para los servicios de atención turística.

Se comienza a trabajar en el Plan de contingencia, continuidad y vuelta a la actividad frente al (coronavirus) Covid-19.

Se designan los responsables de entrega de medios de protección Covid-19 en cada centro.

Se inicia las señalizaciones de recorridos en los centros de trabajo junto con toda la señalización Covid-19 y mamparas de separación entre puestos, así mismo se establecen los aforos para cada estancia de los centros de trabajo.

Junio 2020:

Se aprueba el Plan de contingencia, continuidad y vuelta a la actividad frente al (coronavirus) Covid-19 y es comunicado a toda la plantilla.

Se finaliza la implantación de las señalizaciones de recorridos en los centros de trabajo junto con toda la señalización Covid-19, se finaliza la colocación de mamparas entre puestos.

Se elabora un documento de medidas de incorporación por centro, adaptado a las necesidades de cada centro.

Se comienza a trabajar en las Medidas de Incorporación para la actividad cultural en los centros con protocolos que afectan a artistas y público que tendrá varias versiones hasta tener el definitivo.

Se informa a la plantilla que a partir de 22 de junio estarán abiertas las instalaciones para iniciar la vuelta al trabajo presencial.

Julio 2020:

Se aprueba el primer documento destinado al público y artistas que se irá actualizando en función de las necesidades de los centros.

Desde la incorporación del personal se distribuyen medios de protección Covid-19 a los centros en función de las necesidades y se continúa con la información de casos Covid-19 a los representantes de los trabajadores y directores/gerentes de forma periódica. Se siguen realizando test a todas las personas que se incorporan en la empresa. Se sigue evaluando a los trabajadores especialmente sensibles al Covid-19 que nos comunican.

Se ha mantenido comunicación constante con los representantes de los trabajadores en materia preventiva a través de los comités de seguridad y salud que se han celebrado.

## **4. RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

### **Impactos y riesgos**

La cultura corporativa de Madrid Destino, así como el relevante papel que juega como Empresa Pública en la vida cultural y artística de la ciudad ha tenido su reflejo en diversas iniciativas que han buscado reflejar el compromiso de la entidad con el respeto y la promoción de los Derechos Humanos en su ámbito de actuación y minimizar cualquier vulneración de los mismos.

La cultura corporativa de Madrid Destino en materia de respeto y promoción de los Derechos Humanos, de igualdad de trato y de no discriminación, se alinea con lo establecido por los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas, tanto en su vertiente social como medioambiental. Para ello, la Entidad aspira a trascender el mero cumplimiento normativo en lo relativo a accesibilidad, inclusión, igualdad de género, de trato y de oportunidades o sostenibilidad del Medio Ambiente, para aplicar criterios de mejora continua de la calidad en estos ámbitos, que redundan en la excelencia de todos los servicios que presta la entidad.

En el compromiso con la no vulneración de los derechos de las personas con discapacidad en su acceso a la cultura, Madrid Destino desarrolla no sólo una actuación integral de fomento de la accesibilidad y la inclusión, como se desarrolla en este Informe, sino que, a través de los canales formales establecidos al efecto, la Entidad promueve la transparencia y escucha de las demandas e inquietudes de la ciudadanía para la detección de oportunidades de mejora, calidad y excelencia de sus servicios y las necesidades que le son transmitidas.

Asimismo, el año 2020 arrancó con una nueva línea de actuación a través de la Subdirección de Responsabilidad Social Corporativa, dirigida especialmente a las Personas Mayores en situación de soledad, trabajando conjuntamente con la Dirección General de Personas Mayores del Ayuntamiento de Madrid y las entidades especializadas del Tercer Sector. Estas alianzas se han materializado en el fomento del acceso y la participación de estas en la vida cultural, de ocio y artística de la ciudad. Se han impulsado trabajos escénicos, talleres de creación intergeneracional y visitas a los diferentes Centros y Campañas.

En el contexto de la pandemia y teniendo en cuenta la especial vulnerabilidad de las personas mayores, en la línea de acción del Consistorio, Madrid Destino ha redoblado esfuerzos a través de su colaboración con la ONG Grandes Amigos para fomentar el acceso seguro a la cultura de las personas mayores, así como la difusión interna y externa de diferentes iniciativas de voluntariado y atención a personas mayores en situación de soledad no deseada.

Igualmente es importante señalar que durante los meses de crisis sanitaria, ha cobrado especial relevancia la incorporación de medidas de seguridad frente al Covid-19 incorporando protocolos anticovid que garantizaran la calidad de los servicios e infraestructuras, aplicando una especial atención en la implantación de medidas para que las personas con discapacidad y en riesgo de exclusión social, además de las personas mayores, pudieran continuar disfrutando de una cultura accesible y segura en las actuales circunstancias.

Igualmente, el trabajo coordinado con el Área de Gobierno de Familias, Igualdad y Bienestar Social ha permitido que en 2020 se hayan podido diseñar espacios y contenidos culturales que han facilitado el acceso de infancias vulnerables a la programación infantil navideña.

Cabe finalmente destacar que políticas de Responsabilidad Social en la empresa y la vinculación e implicación de la plantilla se reflejaron también con el nacimiento a finales de 2019 de la iniciativa Madrid, Destino Solidario, a través de la cual se impulsó el voluntariado corporativo para colaborar en la recaudación y distribución de recursos de primera necesidad en comedores sociales, centros de acogida y entidades de los Servicios Sociales municipales. En enero de 2020 se repartieron más de doscientos kilos de alimentos y productos de higiene básica gracias al voluntariado y la colaboración de todos los equipos.

Madrid Destino no ha recibido denuncias por vulneraciones de los derechos humanos fundamentales.

## **5. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

El Código de Buenas Prácticas Administrativas del Ayuntamiento de Madrid aprobado por la Junta de Gobierno el 4 de diciembre de 2008, incluye en su ámbito de aplicación a las sociedades mercantiles del Ayuntamiento de Madrid, entre las que se encuentra MADRID DESTINO CULTURA, TURISMO Y NEGOCIO, S.A. La Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid en su sesión de 27 de octubre de 2011 aprobó impulsar la iniciativa de las empresas municipales de implantación de la Responsabilidad Social Corporativa, como vía específica para el cumplimiento del Código de Buenas Prácticas Administrativas del Ayuntamiento de Madrid. También es de aplicación a la Sociedad mercantil municipal la Ordenanza de Transparencia de la Ciudad de Madrid aprobada

en el acuerdo de 27 de julio de 2016 por el Pleno del Ayuntamiento de Madrid, ya que en su artículo 2.1 c) se incluye a MADRID DESTINO en su ámbito de aplicación.

En el mismo sentido y en aras de reforzar y concretar la vigente legislación municipal de aplicación a la entidad, MADRID DESTINO ha aprobado durante su Consejo de Administración el 24 de julio de 2020 su Código Ético con el objeto de establecer los principios que han de regir la actividad de sus empleados y colaboradores, así como garantizar un comportamiento ético y responsable en el desempeño profesional de su actividad. El principal enfoque que han de tener cada una de las personas que integran MADRID DESTINO, con independencia del puesto o funciones que ocupen en la Sociedad, es el interés general, adquiriendo el compromiso fehaciente de la correcta gestión pública.

Con el fin de consolidar en MADRID DESTINO una conducta de la entidad basada en el respeto, la honestidad, la integridad, y la transparencia, la Sociedad mercantil municipal ha aprobado su Código Ético y ha puesto a disposición tanto en su página web como en su intranet un Canal Ético, al objeto de permitir la realización de consultas y denuncias sobre posibles incumplimientos de las normas previstas en el Código Ético y el resto de normativa aplicable a la Entidad.

El Consejo de Administración de MADRID DESTINO aprobó junto al Código Ético mencionado el Procedimiento de Gestión del Canal Ético, publicado igualmente tanto en la web de entidad como en su intranet. El 23 de julio de 2020, en el mismo acto de constitución del Comité de Cumplimiento Normativo, se nombró al Gestor del Canal Ético.

Cualquier relación jurídica de terceros con MADRID DESTINO conlleva la exigencia de la observancia Código Ético para los contratistas, proveedores y sus empleados. La Sociedad informa a los clientes, asesores, patrocinadores y proveedores que prestan servicio a MADRID DESTINO. Todos ellos, además de ser informados por la entidad para poder conocer el Código Ético, deben aceptar que, en las relaciones profesionales o de negocios con la Sociedad, la conducta de MADRID DESTINO y de las personas físicas destinatarias de este Código se rige por lo establecido en el mismo.

En el marco del cumplimiento normativo, la Sociedad está comprometida con el buen funcionamiento de la administración, con el mantenimiento de la integridad en los negocios y con el rechazo de la corrupción.

### **Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro**

No se realizan aportaciones a estas entidades, no pudiendo Madrid Destino hacer donaciones a ninguna persona física o jurídica.

## **6. SOCIEDAD**

La Sociedad tiene por objeto, la gestión de programas y actividades culturales, formativas y artísticas, la organización, apoyo y difusión de las mismas, la promoción de iniciativas públicas y privadas en dicho ámbito, incluyendo la colaboración con entidades públicas y privadas de carácter nacional e internacional, el asesoramiento, la

realización de estudios, la formación de artistas y técnicos relacionados con dichas actividades y la prestación de todos los servicios e infraestructuras integrantes o complementarios de estos programas y actividades.

A través de su actividad, la Sociedad contribuye la gestión de las políticas municipales de promoción e información turística de la ciudad de Madrid, la proyección de su imagen a nivel nacional e internacional y la gestión y explotación de derechos de propiedad intelectual derivados de las obras susceptibles de generar tales derechos resultantes de las anteriores actividades. Sin embargo, la Sociedad no ha desarrollado un estudio específico de medición del impacto de la actividad en el empleo. En esta línea, la Sociedad tiene concertados convenios con diferentes universidades para propiciar que los alumnos de estas universidades realicen prácticas en la Sociedad.

Incluye también en su objeto a promoción inmobiliaria y la gestión, mantenimiento y/o explotación de cualesquiera inmuebles cuya gestión tenga encomendada.

### **Acciones de asociación o patrocinio**

La Sociedad ha llevado a cabo 38 acciones de patrocinio en el 2020 para la promoción cultural y del turismo en la ciudad de Madrid.

	Año 2019	Año 2020
Acciones de Patrocinio	42	38

En relación a las acciones de patrocinio cabe diferenciar las acciones de patrocinio de actividades propias, que suponen un ingreso y la financiación de las actividades promovidas por la Sociedad, de las acciones de patrocinio de actividades de terceros, que suponen un gasto.

En cuanto a las acciones de patrocinio de actividades propias, tanto culturales, como de dinamización del turismo de la ciudad de Madrid, la Sociedad ha desarrollado 15 acciones de patrocinio a las que hay que sumar 1 acción adicional previamente comprometida que no ha sido computada al no haber sido ejecutada al haberse cancelado por imposibilidad de ejecución derivada de las restricciones socio sanitarias del Covid-19.

Por lo que se refiere a las acciones de patrocinio de gasto, en su mayor parte han sido acciones de patrocinio de eventos y actividades de terceros de especial interés e impacto en la promoción turística de la ciudad de la ciudad de Madrid.

En relación a este ámbito, se han realizado un total de 20 actividades y/o eventos patrocinados de especial interés e impacto en la promoción turística de la ciudad de la ciudad de Madrid, a los que hay que añadir el patrocinio de un producto relacionado la conectividad aérea de la ciudad de Madrid que tuvo que ser resuelto y no ha sido computado. Las acciones de patrocinio de actividades y eventos de interés turístico que han sido ejecutadas en 2020 se han formalizado a través de 1 Convenio de Patrocinio, 4 procedimientos de contratación negociados sin publicidad y 15 expedientes de gasto menor.

Adicionalmente a los eventos y actividades de interés de promoción turística, hay que añadir 3 acciones de patrocinio a nivel institucional y corporativo de actividades de interés cultural. Estas acciones de patrocinio se han formalizado a través de 1 Convenio

de Patrocinio, 2 procedimientos de contratación negociados sin publicidad y 14 expedientes de gasto menor.

### **Subcontratación y proveedores**

Madrid Destino, Cultura, Turismo y Negocio S.A, forma parte del Sector Público y, sin tener el carácter de Administración Pública, se considera un Poder Adjudicador, por lo que le resultan de aplicación las normas que se establecen en ella para los poderes adjudicadores.

El 9 de marzo de 2018 entró en vigor la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del sector Público (LCSP).

Regularmente se remite la información de todos los contratos sujetos a la LCSP, incluidos los de gasto menor, tanto trimestral como anualmente, al Registro de Contratos (RECON) todo ello de conformidad tanto con las Resoluciones de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid como, en cuanto a los contratos menores, con la Instrucción 1/2018 del Área de Gobierno de Economía y Hacienda del Ayuntamiento de Madrid.

Se han elaborado protocolos de actuación para los procedimientos de contratación menor y para los negociados sin publicidad, en los que se encuadran los contratos que tienen por objeto la creación o adquisición de una obra de arte o representación artística única o aquellos que se basan en derechos exclusivos, incluidos los de propiedad intelectual, muy frecuentes en el cumplimiento del objeto social de Madrid Destino.

Se han incrementado notablemente los contratos menores por incluir contrataciones de servicios artísticos únicos por debajo de su umbral.

El precitado compromiso con el adecuado cumplimiento normativo ha comportado también la necesaria implementación de medidas para adaptarnos a sus exigencias e incluirlas, en su caso, en los clausulados contractuales.

La incorporación de la cláusulas sociales en los diferentes procedimientos de contratación de Madrid Destino Cultura Turismo y Negocio, S.A., se realiza teniendo en consideración lo establecido tanto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público (en adelante, la "LCSP") con carácter general y, de manera particular, lo señalado en el Decreto de 19 de enero de 2016 del Delegado de Economía y Hacienda del Ayuntamiento de Madrid, por el que se aprueba la Instrucción 1/2016 relativa a la incorporación de Cláusulas Sociales en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Madrid, sus Organismos Autónomos y Entidades del Sector Público Municipal (en adelante, la "Instrucción").

En consecuencia y siguiendo la normativa citada, la incorporación de las cláusulas sociales sigue la siguiente estructura:

- Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares: se incorporan una serie de cláusulas sociales que son comunes para toda la tipología de contratos, es decir, obras, servicios y suministros.
- Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares: en este caso, la incorporación de las cláusulas sociales se adapta a la tipología de contratos (obras, servicios y suministros).



En el caso de que las cláusulas sociales se incorporen como criterios de valoración, es preciso destacar que deben estar vinculados con el objeto del contrato en todo caso. Así lo contempla el artículo 145.2 de la LCSP, al señalar que los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor relación calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales o sociales, vinculados al objeto del contrato.

En este Pliego se incorporan asimismo las denominadas condiciones especiales de ejecución, que también se contemplan y/o se adaptan dependiendo de que se trate de un contrato de obras, de servicios, o de suministro.

Por condición especial de ejecución se entiende aquéllas obligaciones de carácter social o medioambiental, cuyo cumplimiento no puede eludir el adjudicatario y que afectan a la fase de ejecución del contrato. Al igual que en el caso anterior, deben estar vinculadas al objeto del contrato.

Merece especial atención la incorporación de las cláusulas sociales y de las condiciones especiales de ejecución en los contratos de servicios considerados como de perspectiva social.

De conformidad con la Instrucción, son aquéllos en los que concurren los siguientes requisitos:

- Que, de acuerdo con su estudio económico, el componente de mano de obra sea esencial.
- Que el pliego de prescripciones técnicas particulares describa y detalle la relación de personal adscrito o necesario para la prestación del servicio o gestión del servicio público.
- Y que en la memoria de necesidad del contrato se justifique que dicha relación de personal y sus condiciones son las idóneas para la prestación del servicio.

En el caso de contratos de servicios de perspectiva social, la incorporación tanto de las cláusulas sociales como de las condiciones especiales de ejecución cobra mayor relevancia, y el grado de exigencia de la Instrucción es mayor respecto a los contratos de obra o de suministro.

Por último, es necesario destacar que el incumplimiento por parte del adjudicatario, tanto de las cláusulas sociales como de las condiciones especiales de ejecución, implica la imposición de penalidades. Dichas penalidades se señalan de manera particular para cada procedimiento de contratación en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y su incumplimiento puede implicar, incluso, la resolución del contrato, tal y como señala el artículo 211. 1 f) de la LCSP.

En relación con la subcontratación, la posibilidad o no de ejecutar determinadas partes o trabajos, en atención a su especial naturaleza, directamente por el propio licitador o por un participante de la UTE debe recogerse expresamente en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

La infracción de las condiciones de la subcontratación, así como la falta de acreditación de la aptitud del subcontratista o de las circunstancias determinantes de la situación de emergencia o de las que hacen urgente la subcontratación, lleva aparejada la imposición de penalidades incluida la resolución contractual.

En todo caso los subcontratistas quedarán obligados sólo ante el contratista principal que asumirá, por tanto, la total responsabilidad de la ejecución del contrato frente a Madrid Destino, con arreglo estricto a los pliegos de cláusulas administrativas

particulares, y a los términos del contrato, incluido el cumplimiento de las obligaciones en materia medioambiental, social o laboral a que se refiere el artículo 201 LCSP.

Todas las condiciones especiales de ejecución que formen parte del contrato serán exigidas igualmente a todos los subcontratistas que participen en la ejecución del mismo.

El contratista deberá acreditar que el subcontratista no se encuentra incurso en prohibición de contratar de acuerdo con el artículo 71 LCSP. Dicha acreditación podrá hacerse efectiva mediante declaración responsable del subcontratista.

El contratista principal deberá notificar por escrito al órgano de contratación cualquier modificación que sufra esta información durante la ejecución del contrato principal, y toda la información necesaria sobre los nuevos subcontratistas.

## **Consumidores**

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la información pública y Buen Gobierno, la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid y el Acuerdo de 27 de julio de 2016 del Pleno del Ayuntamiento de Madrid por el que se aprueba la Ordenanza de Transparencia de la Ciudad de Madrid, establecen la necesidad de que las Administraciones Públicas o las entidades participadas por estas garanticen la publicidad y el acceso a la información por parte de la ciudadanía. Madrid Destino, como sociedad mercantil municipal cuyo capital social pertenece en su totalidad al Ayuntamiento de Madrid, se constituye como sujeto obligado por la normativa mencionada.

La transparencia se ejerce, principalmente, en dos ámbitos:

a) Publicidad activa: es la obligación, por parte de las Administraciones Públicas y sus entidades e instituciones dependientes, de publicar de manera permanente y actualizada determinada información pública exigida por la ley en sus portales de transparencia o sitios web, con el fin de garantizar la transparencia de su actividad.

En el año 2020, además de la actualización periódica de contenidos, se han incorporado nuevos apartados a la sección de transparencia del portal web de Madrid Destino. Así, entre otros, cabe destacar el nuevo apartado de Buen gobierno, que incluye el Canal ético y diversa información relativa a este tipo de políticas, o la incorporación de estadísticas referentes a RRHH y al uso del propio portal web.

b) Acceso a la información pública: consiste en el derecho de cualquier persona a solicitar y obtener información pública, contenidos o documentos, cualquiera que sea su soporte o formato, que obren en poder de la empresa y que hayan sido elaborados o adquiridos en el ejercicio de sus funciones.

Así mismo, cabe mencionar que el artículo 20 de la Ley 19/2013 señala que el plazo máximo para emitir la resolución en la que se conceda o deniegue el acceso a la información es de un mes, desde la recepción de la solicitud por el órgano competente para resolver. Por su parte, el art. 42 de la Ley 10/2019 fija que las “resoluciones sobre las solicitudes de acceso se adoptarán y notificarán en el plazo máximo de veinte días desde su recepción”.

En el 2020 el tiempo medio de respuesta ha sido de 18,29 días naturales, cifra que se sitúa entre los 20,37 días de 2019 y los 14,86 de 2018. Estos datos son

significativamente más bajos que los correspondientes a los ejercicios 2017 (28,8) y 2016 (30,8).

Según los análisis realizados, la declaración del estado de alarma por la pandemia provocada por el Covid-19 no ha sido un elemento determinante para condicionar los tiempos medios de respuesta, aunque puede haber influido, pero sí para reducir considerablemente el número de solicitudes recibidas ya que éstas tienen como objeto en la mayoría de los casos actividades que en 2020 no han podido celebrarse.

En esta línea, las causas que motivan el aumento o disminución de los tiempos medios de respuesta son diversas. Entre éstas se encuentra el grado de complejidad de las solicitudes, elemento que supedita el proceso de asignación del expediente a la Sociedad municipal por parte del Ayuntamiento de Madrid. Además, esta cuestión también influye en la recopilación de la información, en la que pueden intervenir varios Departamentos de Madrid Destino.

En el marco de la promoción y garantía de este derecho, los datos relativos a los expedientes iniciados por solicitudes de acceso a la información pública durante todo el ejercicio son los siguientes:

EXPEDIENTES	Año 2019	Año 2020
Iniciados	50	9
Resueltos	54	7*
Pendientes de resolución	1	3**

\* Uno de los expedientes resueltos se había iniciado en 2019

\*\* Los tres expedientes se han iniciado en la última quincena de diciembre y no han sido resueltos a fecha de elaboración de este Informe.

SEGÚN IDENTIFICACIÓN	Año 2019	Año 2020
Identificado	46	9
No identificado	4	9

PERSONALIDAD SOLICITANTE	Año 2019	Año 2020
Física	45	7
Jurídica	1	2

SEXO SOLICITANTE	Año 2019	Año 2020
Hombres	26	4
Mujeres	19	5



RESOLUCIÓN	Año 2019	Año 2020
Estimación	34	4
Estimación parcial	13	3
Inadmisión	5	0
Denegación	0	0
Desistimiento	2	0
Archivo	0	0

TIEMPO DE RESPUESTA (DÍAS)	Año 2019	Año 2020
Media	20,37	18,29
Mediana	21,00	22,00

TEMÁTICA	Año 2019	Año 2020
Económico Financiero	17	2
Legislación y justicia	2	3
Medios de comunicación	2	0
Recursos humanos	8	0
Turismo	2	0
Urbanismo e infraestructuras	3	1
Empleo	0	0
Cultura	12	0
Gestión municipal	4	3
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>9</b>

#### Sistema de sugerencias y reclamaciones (SYR)

Junto con las funciones relacionadas con el acceso a la información pública y la publicidad activa desarrolladas anteriormente, Madrid Destino posee un servicio para la tramitación de sugerencias y reclamaciones.

En este sentido, la Sociedad municipal tramita las sugerencias y reclamaciones relativas a alguna de las competencias de esta que han sido registradas en el Sistema de Gestión del Ayuntamiento de Madrid. Adicionalmente, resuelve las que se realizan a través de las hojas de reclamaciones existentes en los centros culturales y teatros y las que se reciben a través de las direcciones de correo electrónico: [atencion.usuario@madriddestino.com](mailto:atencion.usuario@madriddestino.com) y [registro@madrid-destino.com](mailto:registro@madrid-destino.com).

Durante el año 2020, se han registrado un total de 93 entradas. De este número, 9 no fueron admitidas, al no referirse a servicios prestados por esta Empresa Municipal. En

términos comparados, esta cuantía supone una reducción del 72% respecto del año anterior.

Las áreas de Transparencia y Atención a la ciudadanía continuarán desarrollando iniciativas que contribuyan a la mejora de los servicios públicos que presta la Sociedad municipal. Para ello, además de realizar análisis en torno a las áreas de mejora manifestadas; implementarán, desde una perspectiva proactiva, actuaciones que tengan como objetivo la búsqueda de mayores niveles de excelencia que redunden directamente en la ciudadanía.

Debido a la situación generada por el Covid-19:

- Se ha reducido un 72% el número de entradas respecto del año anterior, debido al confinamiento estricto y las restricciones de movilidad.
- Ha aumentado considerablemente la media del tiempo de tramitación y por lo tanto el medio de respuesta.

ENTRADAS	AÑO 2019	AÑO 2020
TOTAL ENTRADAS	362	102
NO ADMITIDAS	19	9
<b>TOTAL ENTRADAS SYR</b>	<b>343</b>	<b>93</b>
TIPO DE ENTRADAS	Año 2019	Año 2020
FELICITACIONES	34	5
RECLAMACIONES	260	64
SUGERENCIAS	49	21
PETICIONES INFORMACIÓN	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>343</b>	<b>93</b>

CANALES DE ENTRADA	Año 2019		Año 2020	
INTERNET – PLATAFORMA SYR	263	77%	70	75%
PRESENCIAL - HOJAS DE RECLAMACIONES	35	10%	17	18%
OTROS ORG. MPALES. Y OTRAS ADM. PÚBLICAS	45	33%	6	6%
<b>TOTAL</b>	<b>343</b>		<b>93</b>	

PRINCIPALES MATERIAS TRATADAS		Año 2019	Año 2020
MATERIA	SUBMATERIA	NÚMERO	NÚMERO
INSTALACIONES	MATADERO	99	10
	CAJA MÁGICA	20	3
	CINETECA	0	0
	CONDE DUQUE	19	7
TURISMO	VISITAS GUIADAS	52	0
CULTURA	CAMPAÑAS	27	24
	JOBOS	19	15



ESTADO TRAMITACIÓN	Año 2019		Año 2020	
	CONTESTADA	252	73%	76
EN TRAMITACIÓN	72	21%	17	17%
NO ADMITIDAS	19	6%	9	9%
<b>TOTAL</b>	<b>343</b>		<b>102</b>	

TIEMPO DE TRAMITACIÓN	Año 2019	Año 2020
Tiempo Medio (días naturales)	10	100
Porcentaje contestado en menos de 10 días	63%	27%
Porcentaje contestado en menos de 15 días	75%	32%
Porcentaje contestado antes de 30 días	85%	44%

## Fiscalidad y administraciones públicas

	Año 2019	Año 2020
<b>Beneficios obtenidos (€)</b>	919.846	4.965.790
<b>Impuesto sociedades (€)</b>	35.112	300.079
<b>Subvenciones recibidas (€)</b>	82.118.433	69.183.882

El importe de subvenciones recoge:

- La subvención general de explotación de la sociedad para el ejercicio 2020 incluyendo las modificaciones de crédito recibidas a lo largo del año.
- Otras subvenciones de terceros.
- Subvención de capital para 2020, recogido en el balance de la sociedad.

## 7. CRITERIOS DE ELABORACIÓN

Este informe incluye la información necesaria para comprender la evolución, los resultados, la situación de la compañía y el impacto de su actividad respecto a cuestiones medioambientales y sociales, así como las relativas al personal, al respeto de los Derechos Humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

De conformidad con lo establecido en 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, este informe complementa la información ofrecida en el Informe de Gestión.

En su elaboración se ha tenido en cuenta la normativa anteriormente citada tomando como referencia los Estándares GRI de forma orientativa.