



INFORME DE SOSTENIBILIDAD 2025



© Guaguas Municipales 2025

Informe de sostenibilidad realizado con el
apoyo técnico de EBV Consulting & Learning
(Excellence & Business Value, S.L.)

Diseño y maquetación
Mientrastanto- Agencia de publicidad creativa

Índice

I. CARTA DEL PRESIDENTE	2
II. QUIÉNES SOMOS	5
1. La empresa	6
2. Los hitos que han marcado nuestra historia	7
3. Guaguas Municipales en cifras	8
4. Estructura organizativa	10
5. Nuestra ciudad: Las Palmas de Gran Canaria	12
III. COMPROMISO CON LA MOVILIDAD SOSTENIBLE	13
1. Nuestro propósito: Misión, Visión y Valores	14
2. Análisis de Doble Materialidad	16
3. Relación con nuestros grupos de interés y alianzas para el desarrollo sostenible	18
4. Compromiso con la sostenibilidad y la Agenda 2030 de Naciones Unidas	21
IV. NUESTROS RESULTADOS DE SOSTENIBILIDAD	24
1. Ejes de Sostenibilidad	25
EJE 1: Descarbonización	26
EJE 2: Modelo de red sostenible	38
EJE 3: Equilibrio financiero	48
EJE 4: Talento, conocimiento y bienestar	59
2. Relación de los Ejes de Sostenibilidad con los ODS	89
V. TABLA DE REFERENCIAS	103



I. Carta del Presidente

Carta del Presidente

La movilidad que funciona es aquella que se vuelve invisible. En esa discreción reside su potencia transformadora. En Guaguas Municipales entendemos que nuestra tarea no es simplemente transportar ciudadanos: es garantizar que nuestra ciudad suceda. Trabajamos para recuperar la soberanía sobre nuestro tiempo y para que la distancia deje de ser una brecha social y se convierta en el tejido que nos une.

Hablar hoy de sostenibilidad no es apelar a un concepto abstracto o lejano, es ejercer una responsabilidad ética con nuestro territorio. Cada decisión que tomamos es una apuesta por la salud de nuestra gente, por la pureza de nuestro aire y por la dignidad de nuestros barrios. Para nosotros, la sostenibilidad no es una etiqueta externa, es nuestra forma de entender el compromiso público y la defensa de lo que es de todos.

En este modelo de convivencia, el transporte público no es una alternativa secundaria: es la espina dorsal de una sociedad de iguales. Es la infraestructura básica que garantiza que el acceso al trabajo, a la formación o a la cultura no dependa del código postal ni de la renta, sino de un derecho compartido: el de movernos con libertad por una ciudad que nos pertenece a todos por igual.

La transformación que lideramos es tecnológica, pero sobre todo es una conquista cultural. Cambiar nuestra movilidad significa repensar cómo queremos vivir. Se trata de reducir emisiones, sí, pero también de suturar las desigualdades entre barrios. Cada guagua en ruta es una herramienta de cohesión: cose nuestra geografía urbana y democratiza las oportunidades.

Avanzamos con la convicción de que la movilidad sostenible no se impone por decreto, se construye desde abajo. Se levanta con inversión pública y planificación estratégica, pero su verdadero corazón es el compromiso de quienes, día tras día, hacen posible este servicio. Ellos y ellas son el motor humano de nuestra identidad colectiva.

Nuestra visión es clara: hacer de Las Palmas de Gran Canaria una ciudad amable, autosuficiente y justa. Una ciudad donde el transporte público sea la primera elección consciente de quien apuesta por el bien común. Donde cada trayecto sea un acto de respeto hacia el entorno que compartimos.

Este Informe de Sostenibilidad es el balance de un esfuerzo compartido y una hoja de ruta. No son solo datos, es una declaración de propósitos. Les invito a leerlo con la mirada de quien se sabe parte de una ciudad en movimiento, con espíritu crítico y con la certeza de que el cambio real, el que perdura, es el que transforma lo cotidiano.



D. Pedro Quevedo Iturbe

*Presidente del Consejo de
Administración de Guaguas
Municipales*

*Concejal de Transporte Público
Colectivo de Las Palmas de
Gran Canaria*



II. Quiénes somos

1. La empresa

Guaguas Municipales alcanza su función de servicio público eficaz y eficiente, después de atravesar momentos de incertidumbre global. **Somos la empresa municipal de transportes de Las Palmas de Gran Canaria**, una compañía constituida con 100% de recursos públicos, con más de **800** profesionales, que presta el servicio de transporte colectivo urbano en la ciudad.

Guaguas Municipales cuenta actualmente con una flota de **279** vehículos que prestan servicio en un total de **47** líneas que son explotadas directamente por la empresa. **42 de estas líneas son diurnas** (40 convencionales y 2 exprés), **2 líneas que operan a medianoche** y **3 líneas que operan de noche**. La longitud total de la red alcanza casi los **864** kilómetros y tiene un total de **837** paradas. La Empresa Municipal de Transporte presta servicio los 365 días del año durante las 24 horas.

En cuanto al capital humano, a 31 de diciembre de 2025, **Guaguas Municipales** cuenta con una plantilla de **840** empleados, distribuida de la siguiente forma:

Alta dirección	1 empleado
Personal directivo	19 empleados
Personal técnico	17 empleados
Personal de mando	45 empleados
Personal de oficio	758 empleados

Guaguas Municipales se presenta cada día ante la sociedad con el objetivo prioritario de ofrecerse como una potente y eficaz solución de movilidad para los ciudadanos. Para mantenernos en la vanguardia, acometemos un proceso cíclico de renovación y modernización de la flota, así como de todos nuestros sistemas de gestión. Apostamos firmemente por la implantación de nuevos proyectos tecnológicos con los que realizaremos un importante avance tanto en el servicio como en la información y atención a los clientes, especialmente a personas que requieren de una atención especial.

En nuestro proceso histórico, iniciado con la municipalización de 1979, tras mantener un esfuerzo constante de modernización, **la empresa ha consolidado paso a paso una tendencia de equilibrio, que se manifestó en 2025 con un extraordinario incremento de viajeros, que superó la barrera de los 56 millones**. En concreto, **se alcanzó un total de 56.589.875 de viajeros**.

Guaguas Municipales se sitúa hoy como una empresa con experiencia, arraigada e implicada con la sociedad en la que presta servicio (a través del apoyo a proyectos de valor social) y de probada solvencia en su servicio. **La empresa cuenta con la confianza de millones de viajeros** y esto le coloca en una situación ideal en el objetivo de abordar el proyecto de integrar en su sistema un nuevo modelo de transporte público para la ciudad: la MetroGuagua.

La puesta en marcha de la MetroGuagua, con el apoyo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canarias, reafirmará la decidida apuesta por la movilidad sostenible, que supondrá la posibilidad de dar un salto cualitativo en el transporte público del municipio y, por tanto, un importante camino para garantizar un futuro de estabilidad y prosperidad para la empresa.

Guaguas Municipales, empresa adherida al Pacto Mundial de Naciones Unidas, hace una apuesta sólida por un modelo de gestión en consonancia con los tiempos que corren, en equilibrio económico, social y medioambiental, y basado en la seguridad y la calidad como elementos fundamentales del servicio

1.2. Actividades e instalaciones

La empresa tiene por objeto la explotación, organización y prestación del Servicio Público de Transporte Colectivo de Viajeros que, dentro del término municipal, se realiza con la actual red de guaguas, y de aquellos que se creen, rescaten, se incorporen o reviertan, dentro de la competencia que el Ayuntamiento tiene atribuida en materia de transporte público, sea cualquiera el tipo de vehículo o su medio de tracción o emplazamiento. Por lo tanto, **Guaguas Municipales es la proveedora de transporte público colectivo de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria**.

Cuenta con instalaciones propias en el parque empresarial de El Sebadal, en la calle Arequipa, donde dispone de su sede central, y donde tiene alojadas sus oficinas, talleres y cocheras, con estacionamiento para más de dos centenares de vehículos.

En diferentes localizaciones de la ciudad, como corresponde a una red de servicio público urbano de nuestra magnitud, **Guaguas Municipales** cuenta con oficinas comerciales propias y servicios municipales en el Parque de Santa Catalina, estación de guaguas del Teatro (junto al Teatro Pérez Galdós), Obelisco y oficina del distrito de Ciudad Alta.

Del mismo modo, cuenta con instalaciones para sus trabajadores, asociadas a diferentes terminales de transporte, en la plaza Manuel Becerra, Intercambiador de Santa Catalina, Guiniguada, Auditorio, Hoya de la Plata, Tamaraceite y Teatro.

2. Los hitos que han marcado nuestra historia

2.1. Solera e historia

A medio camino entre finales de los años 20 y comienzos de los 30 del siglo pasado, las guaguas entran por primera vez en las páginas de la historia de la capital grancanaria, después de que el transporte de viajeros surgiera con la llegada del tranvía de tracción a vapor y más tarde propulsado con motores eléctricos.

En los primeros años de su irrupción en el paisaje urbano, las guaguas convivían con los tranvías y cubrían las necesidades de movilidad circulando por las vías sin necesidad de tener paradas fijas y sin emitir billetes a los viajeros. Posteriormente, con el desarrollo de nuevas áreas urbanas y el incremento de la demanda, el servicio se expandió hasta convertirse en una red de líneas.

Guaguas Municipales, que se conoce como tal desde 1986, aunque su municipalización se produjo en 1979, se sitúa hoy como una empresa con experiencia, arraigo y de probada solvencia en su servicio. La empresa cuenta con la confianza de miles de ciudadanos, de todas las generaciones, y esto la sitúa en el escenario de liderar el proyecto más transformador del transporte público en la ciudad: la MetroGuagua.

2.2. En nuestros días

Guaguas Municipales ha tomado un claro liderazgo en la movilidad colectiva e inteligente de la ciudad y se sitúa como una solución eficaz para los residentes y visitantes. Impulsada por las políticas públicas de bonificación del transporte para los clientes frecuentes, la compañía de transporte está próxima a cruzar el umbral de los 60 millones de viajeros anuales, lo que ha representado todo un desafío organizativo y logístico.

En línea con la estrategia municipal, con el empeño de apoyar la Agenda 2030 de Naciones Unidas, la sociedad municipal integra como prioritario el concepto de sostenibilidad en la visión, misión, valores y estrategia de empresa, de tal forma que la aspiración de la compañía se fundamente en ofrecer a la sociedad un transporte público seguro, accesible, puntual, frecuente y sostenible.

Ahondando en estos propósitos, el proyecto de la MetroGuagua, que atiende al futuro inmediato de la sociedad municipal, continúa su nivel de maduración, con muchos de los tramos en pleno proceso de ejecución o finalizados, al tiempo que se desarrollan infraestructuras paralelas, auspiciadas por el programa europeo Spine, para mejorar las prestaciones y conexiones en puntos como el Auditorio, Siete Palmas y La Ballena.

Guaguas Municipales se encuentra inmersa en un proceso permanente de contratación de personal. Este hecho ha provocado que la empresa se siga manteniendo como un notable agente dinamizador de empleo en la ciudad, donde los aspirantes perciben a la compañía como un lugar con garantías, con excelentes condiciones y estabilidad.

Este último año, la empresa de transporte continúa implementando un paquete de proyectos financiados por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, en el marco de los denominados fondos Next Generation de la Unión Europea, donde forma parte de una agrupación de municipios con San Sebastián, Palma y Málaga, en un programa denominado Innobus-Tur para la digitalización del transporte.

La compañía pública, por tanto, se revela como una organización que se instala en la senda del crecimiento, con un seguimiento continuo de la evolución de la demanda, una mirada amplia a la innovación tecnológica y a las necesidades que se van generando en la ciudad, con el fin último de prestar un mejor servicio al cliente.

3. Guaguas Municipales en cifras

Recuperado el servicio después de la pandemia sanitaria, **Guaguas Municipales** ha alcanzado la **cifra máxima de viajeros de los últimos 20 años en 2025, llegando a un total de 56,6 millones de viajeros**, lo que supone un incremento del 3,20% con respecto a 2024. Esta cifra se explica por el impacto de la gratuidad del transporte, que ha provocado un incremento acelerado de viajeros en el transporte público colectivo de la ciudad.

2021:	30.003.094 viajeros
2022:	35.225.423 viajeros
2023:	47.975.942 viajeros
2024:	54.832.505 viajeros
2025:	56.589.875 viajeros



3.1. Datos operativos

	49 líneas 44 diurnas 2 medianoche 3 nocturnas
	11.622.879 km recorridos
	837 paradas
	100% paradas adaptadas a personas con discapacidad visual a través del sistema Navilens
	24,09 km carril-bus
	57 reclamaciones por millón de viajeros
	ISC + del 8 y NPS de 9 Índice de satisfacción de clientes

3.2. Nuestro equipo

El equipo humano de la Empresa Municipal de Transporte está formado por **840 trabajadores** que realizan diariamente una importante labor en el desarrollo de transporte urbano público. La empresa está constituida en diferentes departamentos y cada función está encomendada para dar una adecuada prestación a estos servicios.

Del total de trabajadores de **Guaguas Municipales**, **705 son conductores**, **22 son mandos de movimiento**, **68 pertenecen al área de dirección y administración**, y **45 son personal de taller**, que son los responsables del mantenimiento diario de las guaguas que conforman la actual flota.



4. Estructura organizativa

El Comité de Dirección de **Guaguas Municipales, S.A. (GMSA)** está formado por un conjunto de profesionales independientes provenientes de distintos campos. La diversidad del Comité de Dirección es evidente en todos sus aspectos: género (mujeres y hombres), experiencia profesional (economistas, ingenieros y otros profesionales de múltiples especialidades necesarias para la correcta gestión de una empresa), edad (entre 30 y 60 años) y formación (académica, técnica).

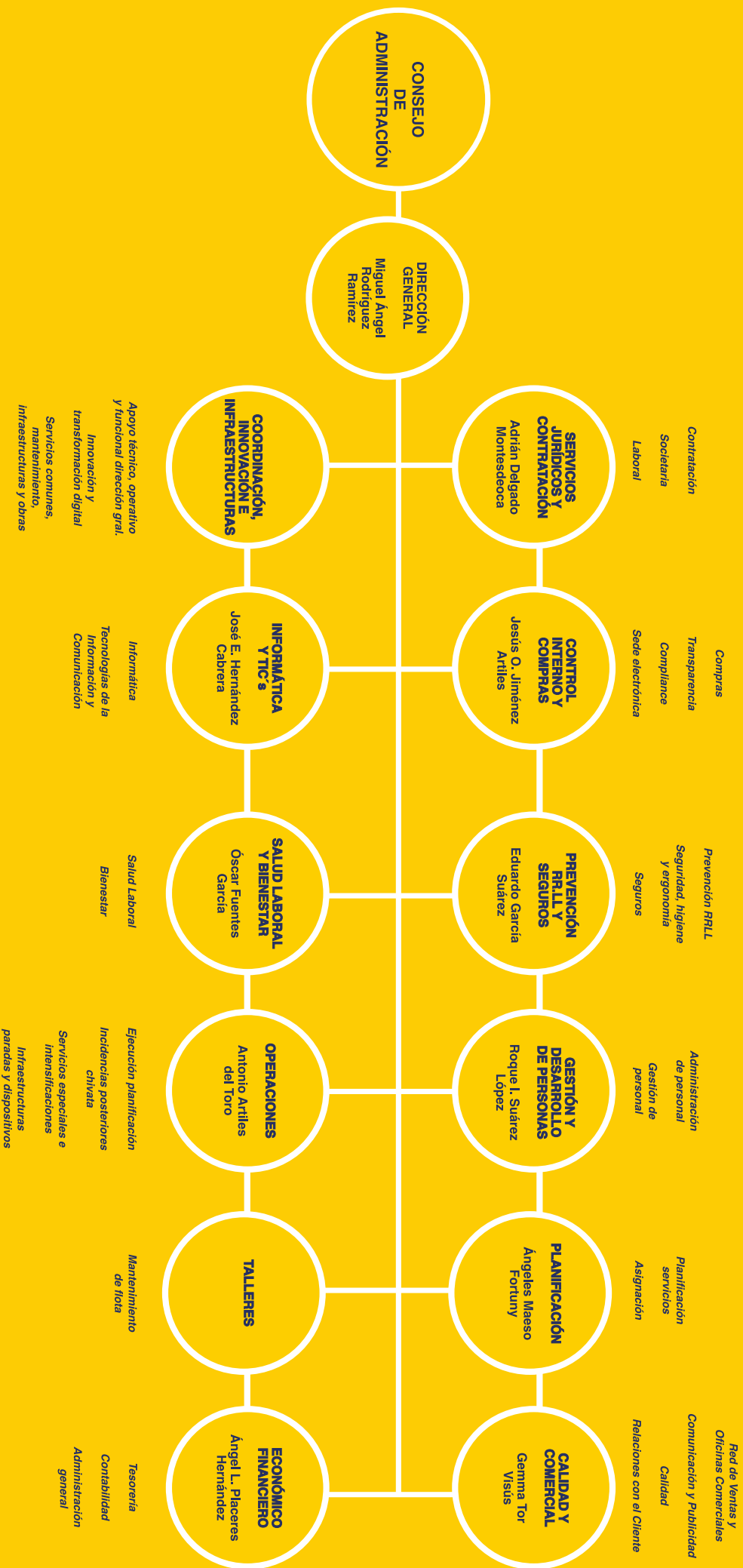
La selección y renovación de miembros se realiza conforme a los criterios establecidos por la Gerencia de **Guaguas Municipales**, con el objetivo de dotar a la compañía de un órgano rector implicado en los fines de **Guaguas Municipales** impulsor de su actividad y el consiguiente control de la misma.

El director del Comité realiza las funciones de Gerencia de **Guaguas Municipales** y reporta al Consejo

de Administración, que es el órgano de máxima representación y responsabilidad de la compañía.

El modelo de dirección y gestión de **Guaguas Municipales** está basado en la permanente innovación, atento a las nuevas tendencias y a la creación de nuevos servicios, en revisión permanente de procesos y modelos organizativos, cuyo propósito es ayudar a evolucionar de forma constante y cada vez más dinámica y ágilmente a las nuevas y cambiantes realidades a las que la compañía debe enfrentarse, desempeñando un papel cada vez más relevante en la movilidad de Las Palmas de Gran Canaria.

A continuación, se representa el Organigrama General de **Guaguas Municipales, S.A.**



5. Nuestra ciudad: Las Palmas de Gran Canaria

La ciudad de Las Palmas de Gran Canaria es la capital de la provincia de Las Palmas y comparte la capitalidad de la Comunidad Autónoma de Canarias con Santa Cruz de Tenerife. Con más de 380.000 habitantes, distribuidos en sus 100 km², es la ciudad más poblada de la Comunidad Autónoma.

La ciudad está situada en el norte de la isla de Gran Canaria y alberga uno de los principales puertos de España: el **Puerto de la Luz**, reconocido como el más importante de Canarias y el cuarto en España en términos de tráfico portuario. Los municipios colindantes forman un área metropolitana con más de 600.000 habitantes, siendo la más grande de Canarias y la novena de España.

En el ámbito de la movilidad, con los últimos datos disponibles de la encuesta realizada en 2020, se registraba que tres de cada cuatro hogares disponen de coche, mayoritariamente de gasolina, siendo la media de vehículos del hogar de 1,4. El número de desplazamientos totales en la ciudad fue de 730.780, lo que supone unos 2,5 desplazamientos diarios por persona, frente a una media de 2,1 hace una década. El transporte privado es el modo que tiene una mayor cuota de mercado, agrupando el 49% de la movilidad (381.890 desplazamientos/día), frente a un 14% del transporte público (112.144 desplazamientos/día).

En 2021, el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria realizó un inventario de emisiones de la ciudad. El estudio recoge los datos de emisiones de CO₂ divididos por sectores: edificios residenciales, comerciales, municipales y del sector terciario, transporte público y privado, residuos y producción de electricidad. De los datos obtenidos, el transporte privado ocupó el mayor porcentaje de emisiones de CO₂, con un 37% del total de emisiones, seguido de los edificios residenciales. Esto refleja la importancia de ofrecer un servicio de transporte público que sea capaz de trasladar la movilidad en medios privados hacia los medios públicos colectivos, reduciendo el impacto ambiental de los desplazamientos de las personas que se mueven a diario en la ciudad.

En 2025 se ha iniciado la actualización del Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS) de la ciudad. En este marco, se han llevado a cabo encuestas y procesos de recogida de datos, así como diversas reuniones de participación ciudadana con los grupos de interés. Actualmente, se continúa avanzando en la elaboración del diagnóstico y en la definición de las propuestas de actuación.

The background of the slide is a detailed, light yellow map of Bogotá, Colombia, showing its characteristic grid-like street pattern and winding roads. The map is centered and covers the entire area of the slide.

III. Compromiso con la movilidad sostenible

1.

Nuestro propósito: Misión, Visión y Valores

Misión

Guaguas Municipales es la compañía pública de transporte de referencia en Las Palmas de Gran Canaria, que facilita la mejor solución de movilidad colectiva para residentes y visitantes de la ciudad. Como actor clave, ofrecemos una red de transporte segura, accesible y eficaz, que contribuye a consolidar el derecho a una movilidad urbana sostenible.

Visión

Hacer que Guaguas Municipales incremente su cuota dentro de la movilidad de la ciudad a través de una red más moderna, eficiente, segura, accesible y limpia (descarbonizada). Generar infraestructuras físicas y tecnológicas para el impulso de nuestros servicios, de la mano de las Administraciones Públicas, al tiempo que liberar todo el potencial del equipo de personas para asumir los desafíos que presenta una ciudad moderna y en desarrollo.

Valores

Los valores que deben estar presentes son:



INTEGRIDAD



COMPROMISO Y ESTAR
INVOLUCRADO EN LA ESTRATEGIA
DE LA EMPRESA



ILUSIÓN



MOTIVACIÓN



RESPECTO Y
ACEPTACIÓN DE
LA DIVERSIDAD



FLEXIBILIDAD



CULTURA PREVENTIVA
Y DE LA SALUD

1.1. Código de Conducta

El objeto de este código es el de establecer las líneas generales que han de regir la conducta tanto de los representantes legales, como de los directivos y los empleados de **Guaguas Municipales**, con la finalidad de que el comportamiento de todos ellos se adecúe a las mayores exigencias éticas y se adapte siempre a todas las normas legales y reglamentarias que sean de aplicación.

Los principios y los valores con los que **Guaguas Municipales** está comprometida, y que inspiran su Código de Conducta, pueden agruparse en los siguientes bloques:

Este Código de Conducta debe ser cumplido por todas las personas que forman la organización, y se hace público para que todo grupo de interés que esté en contacto con **Guaguas Municipales** pueda tener conocimiento de ello y reconocer que los profesionales que trabajan en y para **Guaguas Municipales** deben actuar en base a él.



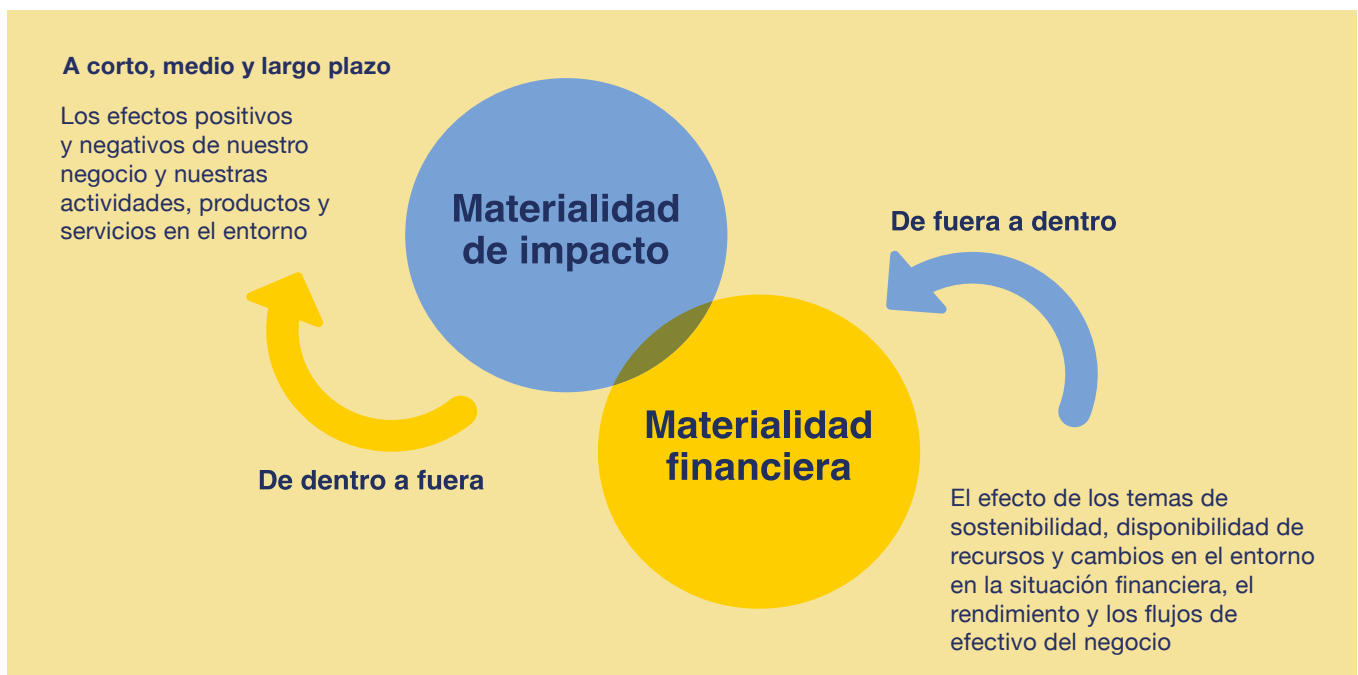
2. Análisis de Doble Materialidad

El análisis de doble materialidad tiene dos dimensiones:

- Materialidad de impacto.
- Materialidad financiera.

Al realizar este análisis, la organización debe tener en cuenta cómo afecta a su entorno (materialidad de impacto) y cómo el entorno de sostenibilidad

le afecta en términos económico-financieros (materialidad financiera). El resultado del análisis de doble materialidad es el listado de impactos ESG, y riesgos y oportunidades financieros, relevantes para la organización. Estos impactos, riesgos y oportunidades son la base para identificar las cuestiones de sostenibilidad, y los requisitos de divulgación, que identifican las NEIS para el reporting en el Estado de Sostenibilidad.



En primera instancia, **Guaguas Municipales** estaba afectada por la Directiva y en ese contexto se comenzó con el análisis de doble materialidad para avanzar en el “reporting” con la nueva normativa. Sin embargo, el 16 de diciembre de 2025, la Comisión, el Parlamento y el Consejo Europeo acordaron un conjunto de reformas orientadas a simplificar obligaciones, reforzando la seguridad jurídica y preservando la competitividad sin renunciar a la ambición climática y social. Entre los cambios más relevantes destaca el nuevo umbral de aplicación de la CSRD, centrado ahora en grandes

empresas con más de 1.000 empleados y un volumen de negocios netos superior a 450 millones de euros.

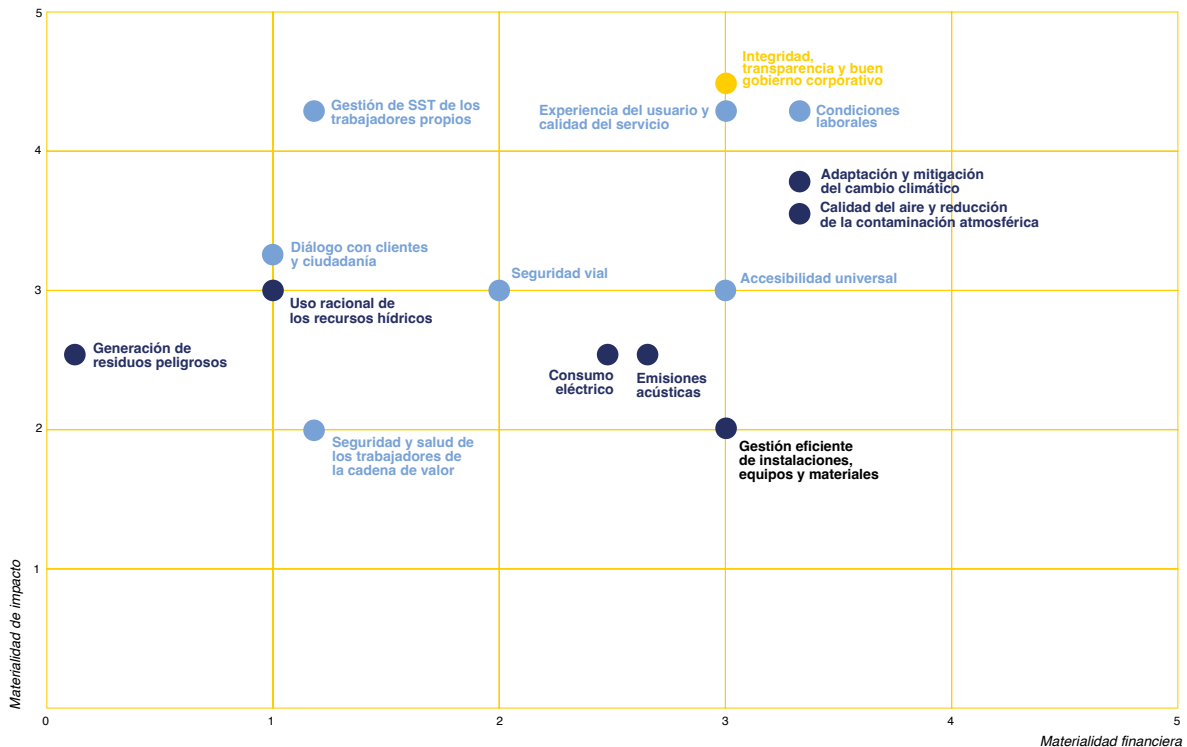
Esto implica que, en consecuencia, la CSRD no resulta actualmente aplicable a Guaguas Municipales, si bien sus principios continúan siendo una referencia relevante para fortalecer la gestión y el reporte de sostenibilidad de la empresa.

Tras el análisis, a continuación, se presentan los principales hallazgos aplicados a los asuntos

ambientales, sociales y de gobernanza vinculados a la actividad de la empresa. Se agrupan todos los asuntos materiales analizados de acuerdo con cada una de las NEIS. Los resultados han sido representados gráficamente a través de un mapa de materialidad, que sintetiza la relevancia relativa de cada asunto material, desde la perspectiva de impacto en el entorno y de los efectos financieros para la empresa.

Tras realizar este análisis, se ha obtenido una matriz y un mapa de doble materialidad, donde se reflejan los **quince asuntos materiales para Guaguas Municipales**.

Asuntos materiales estratégicos



El análisis identifica como asunto de mayor relevancia, tanto por su impacto social como financiero, **la preservación de las condiciones laborales de la plantilla, destacando el compromiso de la empresa con el bienestar, la conciliación laboral y la formación continua**. Junto a este, alcanza una elevada materialidad de impacto **la experiencia y calidad del servicio**, alineada con el Plan Estratégico y el objetivo OE.05, así como **la gestión de la seguridad y salud en el trabajo**, configurando el núcleo de mayor relevancia del ámbito social.

Desde la perspectiva ambiental, **los asuntos financieros más relevantes se vinculan a las emisiones de GEI y contaminantes y al proceso de electrificación de la flota**. Guaguas Municipales valora su papel en la reducción de emisiones mediante el fomento del transporte público, al tiempo que identifica riesgos financieros asociados a la elevada inversión necesaria y al aumento del

coste de la electricidad. Con una menor materialidad financiera, pero relevante para la empresa, se identifican el consumo de agua, la generación de residuos peligrosos y la gestión eficiente de equipos, instalaciones y materiales, incluyendo aquellas inversiones estratégicas como las del proyecto de la MetroGuagua.

En el ámbito social y de gobernanza, **Guaguas Municipales** destaca la comunicación participativa y transparente con usuarios y colectivos, así como poner en consideración la relevancia de la cadena de suministro y la accesibilidad a infraestructuras y servicios. Estas últimas consideraciones llevan implícitas acciones financieras derivadas de las mejoras de acceso e inclusión. A su vez, la empresa identifica como asunto material global la **integridad, la transparencia y el buen gobierno corporativo**, como base de su compromiso ético y el cumplimiento normativo, reforzando su posición como operador público.

3. Relación con nuestros grupos de interés y alianzas para el desarrollo sostenible

Hemos clasificado nuestros grupos de interés (partes interesadas) atendiendo a los distintos tipos de interacción que tenemos con cada uno de ellos y a la capacidad de influencia recíproca, dichos han sido tenidos en cuenta en el análisis y la planificación estratégica de la empresa para el periodo 2024- 2027.

En el análisis que se ha realizado sobre cada grupo, hemos identificado sus requisitos, necesidades y expectativas, además de potenciales oportunidades y riesgos que surgen de nuestra relación con ellos. A continuación, presentamos nuestros principales grupos de interés.

Clientes

Los clientes son los destinatarios de la prestación del servicio que oferta la empresa. Se incluye en este grupo tanto a viajeros particulares, como a los grandes centros generadores de viajeros (destacando la ULPGC, y las zonas hospitalarias y comerciales de la ciudad), y las asociaciones vecinales y grupos organizados de la sociedad (ONCE, CERMI).

Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canarias

El Ayuntamiento ejerce las funciones de Presidencia del Consejo de Administración, siendo el único accionista y propietario de la empresa.

Cabildo de Gran Canaria

La AUTGC es la gestora de medidas y políticas de transporte en la isla.

Trabajadores y representante

El capital humano es un activo muy importante para la empresa. Son los encargados de desarrollar el trabajo para prestar el servicio ofertado.

Organismos e instituciones reguladoras

Son aquellos organismos públicos que regulan aspectos relacionados con nuestra actividad, como los Ministerios de Sanidad o Transición Ecológica, o las distintas Consejerías del Gobierno de Canarias y del Cabildo de Gran Canaria.

Actores críticos vinculados a la MetroGuagua

Son los agentes que posibilitan el desarrollo del proyecto de MetroGuagua, ya sea a través de financiación (Banco Europeo de Inversiones), a través del apoyo técnico (GEURSA), o a través de la cogestión de la vía pública (Servicio de Tráfico).

Partners

Desarrollamos proyectos en colaboración con otras entidades, de cara a mejorar siempre el servicio.

Proveedores

Los proveedores nos suministran materiales, herramientas, vehículos y servicios para optimizar el servicio que ofrecemos.

Otros operadores insulares del transporte

Son tanto competidores como colaboradores a la hora de proveer el servicio en distintos barrios de la ciudad en los que Guaguas Municipales no presta servicio. Además, aportan clientes del resto del territorio insular.

Policía local y otras fuerzas de seguridad

Como agentes de autoridad con competencias en seguridad vial y control del tráfico en la ciudad, existe una relación directa de interacción en el lugar donde se desempeña la principal labor, que es la carretera.

Asociaciones del sector de la movilidad

Se incluyen representantes de distintos colectivos como la asociación de empleados autónomos del taxi, la Federación Regional Canaria de Empresarios Importadores y Concesionarios de Automóviles (Fredica), LPAenbici, o la Sociedad Municipal de Aparcamientos de Las Palmas de Gran Canaria (SAGULPA). Con todos ellos, Guaguas Municipales necesita mantener un diálogo permanente y fluido.

Entidades colaboradoras

Son entidades con las que Guaguas Municipales firma acuerdos de colaboración con frecuencia, como Cruz Roja, Cáritas Diocesana o las Fundaciones Adecco y La Caixa, entre otras.

Sociedad civil

Se incluye tanto la ciudadanía, como aquellos organismos con los que Guaguas Municipales coopera y colabora, ya sea para establecer líneas según las necesidades de estos organismos, como para desarrollar y participar en proyectos de cooperación y formación.

Medios de comunicación

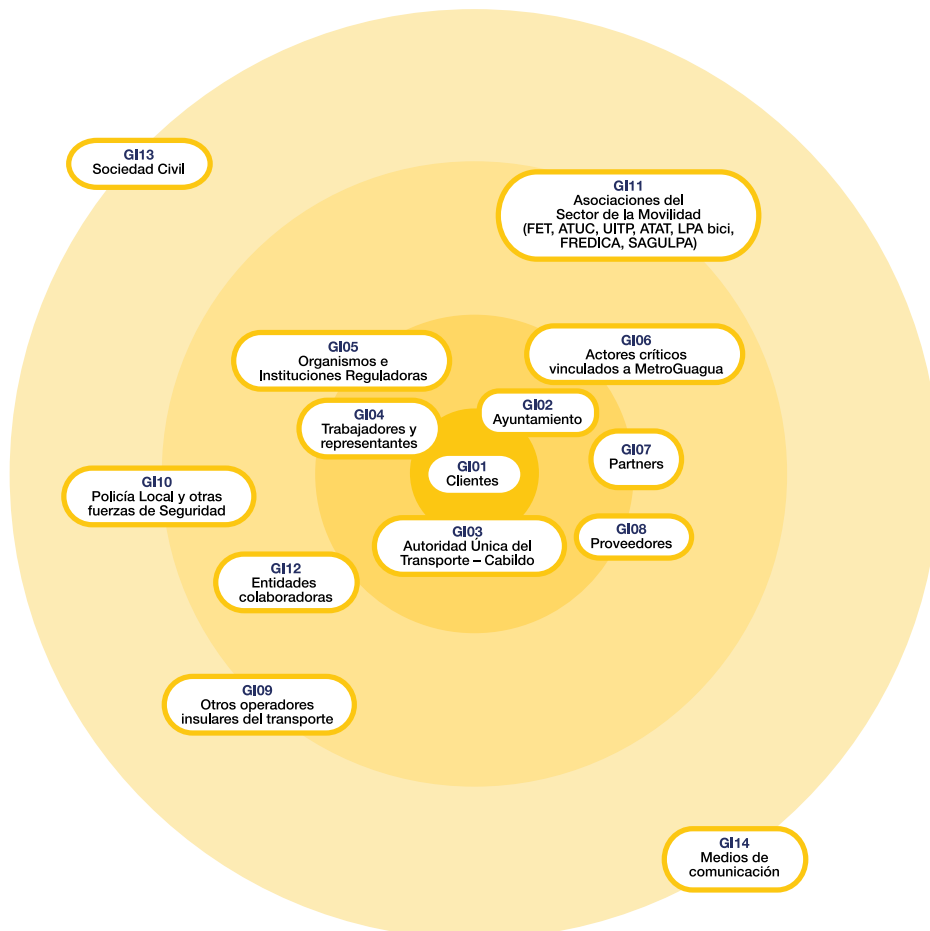
Se hacen eco de las noticias a comunicar y facilitan otras de interés. Incluye la prensa digital e impresa, la televisión, radio, redes sociales, etc.

Asimismo, la compañía es miembro de varias entidades del sector del transporte y servicios para el transporte como asociado y/o partícipe, entre las que se encuentran las siguientes:

- Federación de Empresarios del Transporte (asociado y miembro de su Junta Directiva)
- Asociación de regulares de viajeros de Canarias (asociado y miembro de su Junta Directiva)
- ATUC Movilidad Sostenible (asociado y miembro de su Junta Directiva)
- Unión Internacional de Transporte Público (UITP) (asociado)
- Asociación de Empresas Públicas Locales de Interés General (asociado)
- Clúster de Transporte y Logística de Canarias (asociado)
- Gexco, S.L. (partícipe en un 33,33%)
- Red Canaria de Transportes Integrales, S.L. (partícipe en un 33,33%)

En un periodo como el actual, donde los procesos de digitalización mantienen a todos más conectados, es vital en **Guaguas Municipales** poner especial atención y analizar todas las funciones comunicativas, para el público interno (los empleados) y toda la gama del externo: clientes, instituciones públicas, privadas, proveedores, partners, colectivos de diferente índole, etc. Por ello, periódicamente, la compañía abre una ventana de reflexión para consolidar o sugerir **nuevas estrategias de comunicación** que se adapten mejor a los objetivos planteados y a sus grupos de interés.

De este análisis de relaciones con los grupos de interés, surge una lista de diferentes **canales de comunicación** que utiliza **Guaguas Municipales** para el sostenimiento de relaciones con los diferentes actores sociales. Aquí mencionamos algunos de los más relevantes: medios de comunicación tradicionales (radio, prensa, tv, revistas...), página web, app Guaguas LPA, redes sociales y medios propios (publicidad en guaguas, en el interior...), junto a circulares y avisos, portal del empleado o la herramienta WhatsApp informa.



4. Compromiso con la sostenibilidad y la Agenda 2030 de Naciones Unidas

En 2015, los 193 estados miembro de las Naciones Unidas aprobaron la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, donde se establecían 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que marcarán el camino a seguir para la transformación global del modelo económico hacia un sistema más sostenible. Si bien estos 17 ODS fueron presentados como un instrumento para que los gobiernos guíen sus políticas e iniciativas legislativas, las organizaciones de todo el mundo han estado integrando las preocupaciones derivadas de esos ODS en sus estrategias y actividades.

Con el afán de apoyar la Agenda 2030 y sus metas, **Guaguas Municipales** ha integrado la sostenibilidad en la misión, visión, valores y estrategia de la empresa, creando así un marco para el desarrollo de la movilidad sostenible en la ciudad. Este enfoque de movilidad sostenible está alineado, en particular, con el **ODS 11. Ciudades y Comunidades Sostenibles**, y, más concretamente, con la meta 11.2 que pretende proporcionar de aquí a 2030 “sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos”.



En junio de 2021, **Guaguas Municipales** dio un paso más en su camino hacia la sostenibilidad con la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, adquiriendo el compromiso anual de presentar un Informe de Progreso (Communication On Progress, COP) con los resultados obtenidos en relación a los Principios del Pacto Mundial y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Al inicio de cada Eje de Sostenibilidad se presentan los Principios del Pacto

Mundial y los ODS a los que contribuye **Guaguas Municipales** con la actividad y proyectos que desarrolla.

En este sentido, la implantación de políticas de movilidad impacta en diversos Objetivos de Desarrollo Sostenible y **Guaguas Municipales** son su actividad, logra contribuir a los siguientes:

4.1. Objetivos de desarrollo sostenible y principios del pacto mundial a los que contribuye guaguas

Objetivos de Desarrollo Sostenible

- ODS 1.** Fin de la pobreza
- ODS 3.** Salud y bienestar
- ODS 4.** Educación de calidad
- ODS 5.** Igualdad de género
- ODS 7.** Energía asequible y no contaminante
- ODS 8.** Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 9.** Industria, innovación e infraestructuras
- ODS 10.** Reducción de las desigualdades
- ODS 11.** Ciudades y comunidades sostenibles
- ODS 12.** Producción y consumo responsables
- ODS 13.** Acción por el Clima
- ODS 16.** Paz, justicia e instituciones sólidas
- ODS 17.** Alianzas para lograr los Objetivos

Principios del Pacto Mundial

- Principio 1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2.** Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
- Principio 3.** Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4.** Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Principio 5.** Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Principio 6.** Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
- Principio 7.** Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio 8.** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9.** Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
- Principio 10.** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

4.2. ¿Cómo ha integrado guaguas el enfoque de desarrollo sostenible en su estrategia?

En nuestra misión hacemos referencia a la mejora de la movilidad de la ciudad en Las Palmas de Gran Canaria, al carácter de servicio público y sostenible y a la contribución a la mejora de la calidad de vida y a la sostenibilidad del medio ambiente en Las Palmas de Gran Canaria.

Desde el mismo propósito se encuentra ya integrado el enfoque de sostenibilidad.

En la visión se establece la meta de ser líder en el sector de la movilidad, y prestar un servicio con niveles excelentes de seguridad y confort.

Además, se adquiere el compromiso de ser el actor clave en la movilidad sostenible y en la mejora de las condiciones de vida de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

Guaguas Municipales ha desarrollado su nuevo Plan Estratégico para el periodo 2024-2027. Para ello se ha realizado un análisis de requisitos, necesidades y expectativas, riesgos y oportunidades de todos los Grupos de interés. Se han priorizado los aspectos más relevantes y han sido trasladado a la estrategia de **Guaguas Municipales** mediante los objetivos estratégicos que se materializarán a través de iniciativas.

Bajo la premisa de apoyar el desarrollo sostenible, los objetivos estratégicos planteados incorporan temáticas que también son objeto de interés por parte de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Con el afán de esclarecer la relación entre los objetivos estratégicos diseñados y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, presentamos cómo **Guaguas Municipales** apoya diversos ODS de forma directa a través de su estrategia.



IV. Nuestros resultados de sostenibilidad

1. Ejes de Sostenibilidad

A partir de los temas clave detectados en el Análisis de Materialidad realizado previamente al análisis de Doble Materialidad, **Guaguas Municipales** ha establecido **CUATRO EJES DE SOSTENIBILIDAD** que orientan las acciones de la organización en los tres ámbitos de la sostenibilidad: económico y buen gobierno, social y ambiental.

Estos Ejes se presentan a continuación, con aquellos proyectos que la organización ha llevado a cabo en cada ámbito, los resultados alcanzados, y los ODS y principios del Pacto Mundial a los que se ha contribuido con ello.

/Ejes de Sostenibilidad y objetivos estratégicos

Eje 1: Descarbonización

OE.02 Descarbonizar la flota

OE.04 Seguir ganando reputación como empresa socialmente responsable, moderna, atractiva e innovadora

OE.07 Dotar de flota e infraestructura adecuada y mejorar mantenimiento

Eje 2: Modelo de red sostenible

OE.01 Liderar la movilidad sostenible

OE.05 Ofrecer una experiencia global excelente y fidelizar clientes

OE.08 Implantar el nuevo modelo de movilidad de alta calidad, velocidad y capacidad

Eje 3: Equilibrio financiero

OE.03 Garantizar el equilibrio financiero

OE.06 Reforzar la comunicación y coordinación con las Administraciones Públicas y otros grupos de interés

OE.09 Proporcionar información eficaz y relevante

Eje 4: Talento, conocimiento y bienestar

OE.10 Alinear perfiles, competencias y modelos de organización con la estrategia

OE.11 Desplegar un modelo de cultura colaborativa y comunicación ágil

OE.12 Proporcionar seguridad y bienestar a los trabajadores

OE.13 Optimizar los sistemas de gestión de la información y desarrollo tecnológico

EJE 1

Descarbonización

Guaguas Municipales está firmemente comprometida con la sostenibilidad y la lucha contra el cambio climático. A través de este eje nos proponemos establecer un sólido plan de renovación de flota que nos encamine a la reducción óptima de emisiones, adoptando tecnologías limpias y eficientes.

Con el propósito de avanzar en el cumplimiento del eje marcado, se han implementado los siguientes objetivos:

- **OE.02.** Descarbonizar la flota.
- **OE.04.** Seguir ganando reputación como empresa socialmente responsable, moderna, atractiva e innovadora.
- **OE.07.** Dotar de flota e infraestructura adecuada y mejorar su mantenimiento.



Principio 7 > Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8 > Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9 > Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Guaguas Municipales, por su actividad, tiene impactos a nivel ambiental que requieren de una atención pormenorizada y una gestión con foco en la sostenibilidad. El impacto principal es en la atmósfera, con las emisiones de CO2 de los vehículos, pero también se consideran los residuos generados y su tratamiento, el consumo de recursos y el impacto acústico de las guaguas. **Por ello, nos hemos comprometido en gestionar y minimizar estos impactos y contribuir a una ciudad más sostenible.**

Guaguas Municipales lleva años trabajando en medir, evaluar y controlar sus impactos ambientales. Nuestra conciencia ambiental nos ha llevado al desarrollo e implantación de un Sistema de Gestión Ambiental, según la Norma internacionalmente reconocida ISO 14001. Hemos integrado objetivos específicos en materia ambiental dentro de nuestra planificación estratégica, y contamos con políticas y proyectos centrados en la reducción de emisiones contaminantes (mediante nuestro plan de renovación de la flota hacia vehículos más *eco-friendly*), la gestión controlada y seguimiento de los residuos peligrosos, la eficiencia en el consumo energético (alumbrado, aire acondicionado, maquinaria), la reutilización de agua del tren de lavado, y acciones de economía circular (reciclado de plástico y papel).

La integración de criterios de eficiencia y sostenibilidad es la base sobre la que se establecen los **principales compromisos de Guaguas Municipales**: [\(gráfica 1\)](#)

Para realizar el seguimiento de sus impactos ambientales, **Guaguas Municipales** realiza anualmente una evaluación de aspectos ambientales. En 2025, fueron significativos los siguientes aspectos ambientales:

- **Situación normal/anormal:**
 - > Consumo agua y vertidos
 - > Consumo energía eléctrica
 - > Emisiones atmosféricas
- **Situación de emergencia:**
 - > Consumos de agua (apagado)
 - > Residuos de incendio
 - > Emisiones de combustión incendio
 - > Emisiones de CO2 medios extinción
 - > Derrames de productos o residuos peligrosos

Gráfica 1

	Cumplir con la legislación vigente.
	Promover el uso responsable de los recursos.
	Gestionar los residuos generados siguiendo el modelo de jerarquización de residuos: priorizando la prevención y evitando en lo posible su eliminación.
	Adoptar medidas para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero.
	Trabajar activamente en la identificación de oportunidad de mejora.
	Alentar al personal a través de la formación y la sensibilización, para que participe activamente en la aplicación de estos compromisos.

Esto se traslada a que el impacto directo ambiental de la actividad de **Guaguas Municipales** está asociado principalmente con la operativa generada por nuestra flota, en donde se valora el nivel de emisiones de gases contaminantes de los vehículos y los residuos peligrosos derivados del uso y mantenimiento de los vehículos (aceites y lubricantes usados, filtros de aceites, envases de plástico con sustancias peligrosas, baterías usadas, lodos de separador de agua, líquidos refrigerantes y anticongelantes, residuos eléctricos y electrónicos, etc.).

El impacto directo ambiental también se asocia con la operativa de nuestras oficinas centrales, donde se valoran especialmente los aspectos de reciclaje y de consumo de energía, cuidándose el cumplimiento de determinadas normas relativas a la utilización de los recursos energéticos (electricidad básicamente), y reciclado de papel y otros materiales. **Guaguas Municipales** no ha identificado incumplimientos de las leyes o normativas en materia de medio ambiente en el ejercicio de su actividad económica durante el año 2025.

1.

Cambio Climático: Atención a las emisiones de Gases de Efecto Invernadero

Guaguas Municipales es consciente del impacto derivado de la contaminación atmosférica generada por su flota de vehículos y está teniendo en cuenta la repercusión de este impacto en el medioambiente, implementando las acciones necesarias para reducir la emisión de gases contaminantes a la atmósfera, como por ejemplo, adquiriendo vehículos menos contaminantes en el proceso de reducción de la antigüedad media de la flota de vehículos, organizando cursos de conducción eficiente a la plantilla que reduzcan el consumo de gasóleo, fomentando los cursos de sensibilización a los colegios del uso racional de los medios de transporte, etc.

En su Plan Estratégico, **Guaguas Municipales**, a través de su Plan de renovación de la flota y de su Plan de Reducción de Emisiones GEI, **se ha comprometido a alinear sus emisiones de GEI con el Acuerdo de París sobre reducción del calentamiento global**, contribuyendo así a limitar el cambio climático.

La principal emisión de elementos contaminantes generados por la actividad de **Guaguas Municipales** se corresponde con el monóxido de carbono emitido por los tubos de escape de los vehículos que componen su flota. A fin de reducir las cantidades de emisión de este gas, **Guaguas Municipales** está procediendo a la renovación de su flota con la adquisición de vehículos menos contaminantes (EURO VI, vehículos híbridos y vehículos eléctricos). **Actualmente la empresa dispone de 15 guaguas eléctricas en su flota y de un total de 16 guaguas híbridas.**

Guaguas Municipales ha seguido trabajando en la obtención de datos que permitan la medición del impacto de la huella de carbono de su actividad. Este esfuerzo se hace evidente en 2025, con la **verificación de su huella de carbono de 2022, 2023 y 2024 por parte de una entidad externa acreditada según el GHG Protocol.**

Los datos recabados se presentan en la siguiente tabla, representando el Alcance 1 las emisiones de GEI asociadas al consumo de combustible y Adblue de la flota de vehículos, los gases refrigerantes y el consumo de combustible de maquinaria; y el Alcance 2 la huella por consumo eléctrico.

Para el presente se han utilizado los factores de emisión correspondientes al año 2024 para el cálculo de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) de alcance 1 y 2, aun cuando los datos de actividad corresponden al ejercicio 2025. Esta decisión responde a la necesidad de asegurar la consistencia y la fiabilidad de la información reportada. Si bien la empresa ha realizado el informe de cálculo de huella de carbono correspondiente al año 2025, este documento aún presenta ciertos aspectos metodológicos y de datos que se encuentran en proceso de revisión y mejora.

Por tanto, y en aras de evitar la divulgación de información que pudiera resultar inexacta o no validada, se ha optado por mantener los factores de emisión de 2024, los cuales ya han sido verificados y utilizados en ciclos anteriores de reporte. Una vez se haya finalizado la revisión técnica del informe de huella de carbono de 2025 y se hayan corregido los posibles errores identificados, se actualizarán los cálculos correspondientes en futuras publicaciones o informes complementarios, garantizando así la trazabilidad y mejora continua del proceso de medición y reporte de emisiones.

Para el análisis de la huella de carbono se ha establecido como año base el ejercicio 2023, ya que derivado de la gratuidad del transporte que opera desde el 1 de enero de 2023, se considera más adecuado para la organización dado que se registró un incremento de viajeros del 36% respecto al año 2022.

En 2025 se registra un incremento global de las emisiones respecto a 2024, aunque, en contraste, las emisiones de alcance 2 presentan una reducción total en el mismo periodo. El aumento se explica principalmente por el crecimiento de las emisiones directas (alcance 1), que se incrementan en un 13,37%, como consecuencia del mayor consumo de combustibles y gases asociado al aumento de la actividad operativa durante el ejercicio.

Las emisiones indirectas derivadas del consumo eléctrico (Alcance 2), por su parte, han disminuido completamente. Esta reducción considerable responde a que se ha podido acreditar el origen renovable del total de la energía consumida (al haberse emitido las redenciones de Garantías de Origen (GdO) por parte de la CNMC). A pesar del aumento en el consumo de electricidad, consecuencia de la incorporación de nuevos vehículos eléctricos a la flota, no se han generado emisiones de CO₂, ya que se ha garantizado que toda la energía eléctrica utilizada proviene de fuentes renovables. (tabla 1)

Si relativizamos el dato al número de kilómetros recorridos cada año, observamos que **la huella de carbono ha aumentado más de un 11% por kilómetro efectuado:** (tabla 2)

Tabla 1

Toneladas de CO ₂ equivalentes (tCO ₂ eq)	2022 ¹	2023 ¹ (año base)	2024 ¹	2025 ²	Δ 2025-2024	Δ% 2025-2024
Alcance 1	16.978,56	19.683,99	18.956,52	21.491,41	2.534,89	13,37%
Alcance 2	62,69	58,78	81,00	0,00	-81,00	-100%
TOTAL	17.041,26	19.742,78	19.037,52	21.491,41³	2.453,89	12,89 %

Tabla 2

	2022	2023	2024	2025	%Δ 2025-2024
Kilómetros recorridos por las guaguas¹	11.045.703	12.107.780	11.432.021	11.622.879	1,67%
Total de emisiones de CO₂ (tCO₂ eq)	17.041,26	19.742,78	19.037,52	21.491,41	12,89%
Emisiones de CO₂ por kilómetro recorrido³ (tCO₂eq) Z)/Z/ km)	0,001543	0,001631	0,001673	0,001849	11,04%

¹ Estas huellas de carbono tras ser verificadas por una entidad externa acreditada han sufrido modificaciones respecto a las reportadas en anteriores Informes de Sostenibilidad.

² Este se trata de un cálculo preliminar en el que se utilizaron los factores de emisión del año 2024, puesto que, a la fecha de realización del cálculo, el MITERD todavía no había publicado los datos correspondientes a 2025.

³ La diferencia entre el total de la Huella de Carbono presentado en el Informe frente a la comparación con el presentado en el EINF se debe a que, a fecha de elaboración de este Informe, se consiguió acreditar el origen renovable del total de la energía consumida.

2.

Contaminación Acústica

Cumplimos con los índices acústicos y valores de inmisión medidos en base al R.D. 1367/2007, de 19 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 37/2003, de 17 de noviembre, del Ruido, en lo referente a zonificación acústica, objetivos de calidad y emisiones acústicas, además de con los límites marcados por la Ordenanza Municipal para la protección del medioambiente urbano frente a ruidos y vibraciones en Las Palmas de Gran Canaria. Los resultados del último informe de medición de ruido ambiental registraron unos valores conformes a la legislación vigente.

3.

Consumo de energía y apuesta por las renovables

En relación con el consumo de energía de nuestros centros e instalaciones, **las fuentes de generación de energía provienen una parte de la red eléctrica (contratada a una comercializadora) y la otra parte de la planta fotovoltaica de Guaguas Municipales**

(autoconsumo). Actualmente el 100% del consumo eléctrico (contratado y de autoconsumo) proviene de fuentes renovables. (tabla 3)

Durante el 2025 se produjo un incremento notable en el consumo total de electricidad, que incluye tanto la energía contratada como la generada por la planta fotovoltaica propia, del 17,88% con respecto al ejercicio 2024. En este periodo, la proporción de autoconsumo representó el 1,79% del consumo total eléctrico, destacando el crecimiento del 12,54% en el consumo de electricidad procedente de la planta fotovoltaica durante 2025.

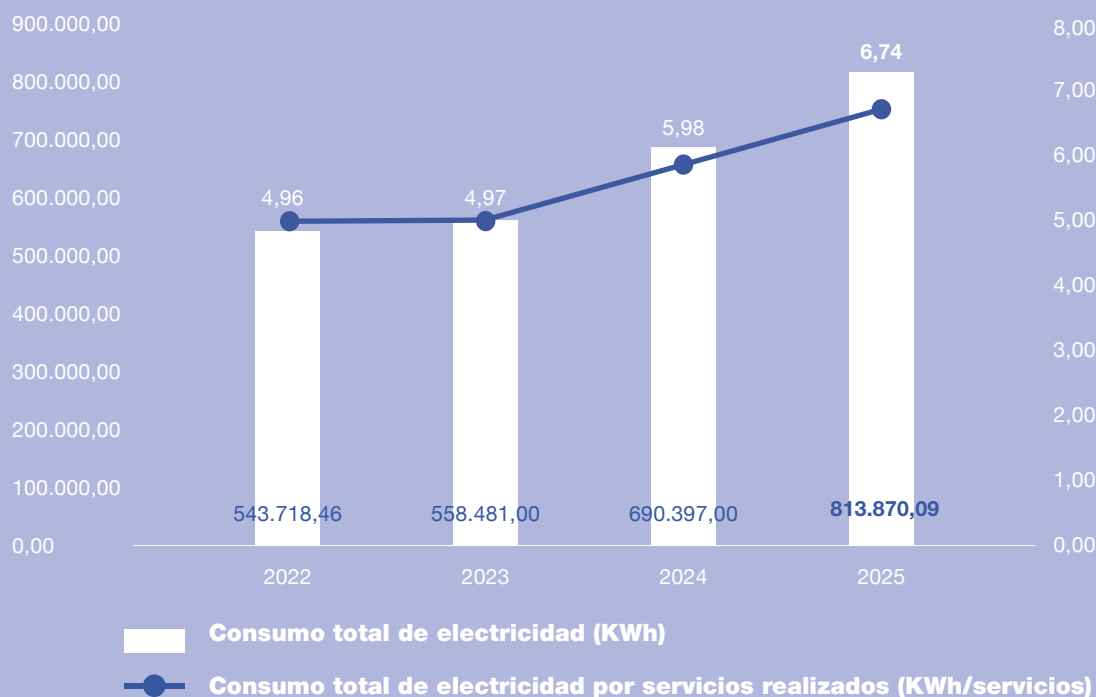
El incremento del consumo de la energía eléctrica en 2025 con respecto a 2024 se debe, principalmente, a la incorporación de 10 vehículos eléctricos de 9,5 m y la necesidad de recargar eléctricamente estos vehículos.

En relación con los indicadores sobre la eficiencia energética de **Guaguas Municipales**, se realiza el cálculo del consumo relativo **entre energía consumida y los servicios realizados anualmente** (contabilizados como la cantidad de servicios prestados en turnos de mañana, tarde y noche) donde observamos un incremento de **un 12,71% entre 2025 y 2024.** (gráfica 2)

Tabla 3

	2022	2023	2024	2025	Δ% 2025-2024
Consumo de electricidad contratada (kWh)	529.017,00	543.084,00	677.658,00	799.534,00	17,98%
Consumo de electricidad proveniente de la planta fotovoltaica propia (autoconsumo) (kWh)	14.701,46	15.397,00	12.739,46	14.336,09	12,54%
Consumo total de electricidad (kWh)	543.718,46	558.481,00	690.397,46	813.870,09	17,88%
Promedio consumo (kWh)	44.084,75	45.527,00	56.471,50	66.627,83	17,98%
<i>Proporción de autoconsumo sobre el consumo total eléctrico</i>	<i>2,70%</i>	<i>2,76%</i>	<i>1,88%</i>	<i>1,79%</i>	<i>-4,62%</i>

Gráfica 2

Evolución del consumo total de electricidad (kWh)
y por servicios realizados (kWh/servicios)

4.

Energías renovables

Guaguas Municipales, en su apuesta por energías limpias, ecológicas, sostenibles y renovables, cuenta con objetivo para reducir las emisiones a través de la búsqueda de generación de energía limpia. Nuestro objetivo no es sólo contar con vehículos e instalaciones que conlleven un consumo energético disminuido y cuyo impacto en la atmósfera sea menor, sino también ser capaces de producir nuestra propia energía limpia y avanzar hacia un modelo de autoconsumo cercano al 100% de las necesidades de las instalaciones y los vehículos.

En 2018 instalamos, con recursos propios, 34 módulos solares policristalinos de IBC Solar de 265W en las oficinas centrales, como apuesta por la energía limpia de autoconsumo. El funcionamiento de la instalación comenzó el 4 de enero de 2019 y generó 14.383,70 kWh durante el año, por encima del valor estimado inicialmente (13.861,21 kWh/año). Durante el año 2022, la generación de energía fue de 14.701,46 kWh. En 2023, esta cifra se incrementó hasta alcanzar los 15.397 kWh, con una producción media diaria de

34,15 kWh. Por su parte, en el ejercicio de 2024, la producción total de energía ascendió a 12.739,46 kWh. **En el ejercicio de 2025, la energía producida total ascendió a 14.336,09 kWh.**

El aumento en el autoconsumo está directamente relacionado con la reparación de la avería en el inversor eléctrico que se sufrió en 2024, lo que permitió recuperar la total operatividad de la instalación fotovoltaica a lo largo de todo el año 2025.

El ahorro energético producido por la planta fotovoltaica para 2025 **fue de 11.118 kg de CO₂, equivalente a una reducción de CO₂ similar a la que hubieran absorbido 6.486 pinos canarios** (estimado durante la vida útil de la planta fotovoltaica).

En 2021 estaba previsto aumentar el tamaño de la instalación fotovoltaica hasta cubrir por completo la cubierta de las oficinas de la sede central, con el objetivo de emplearse en el autoconsumo de las instalaciones; si bien debido a la situación excepcional de 2021 y 2022 este proyecto pospuso. Durante 2023 se finalizó la redacción del proyecto para la ampliación de la instalación tanto en las cocheras como en las terminales de la empresa.

Por circunstancias ajenas a la empresa, la repotenciación programada para 2025 en las instalaciones de la sede central, así como la colocación de nuevas plantas fotovoltaicas en las terminales propiedad de **Guaguas Municipales**, se ha reprogramado para los primeros meses de 2026. Actualmente, las instalaciones ya están legalizadas ante la Consejería de Transición Ecológica y Energía.

5.

Gestión sostenible de los residuos: Economía circular

Guaguas Municipales cuenta con un procedimiento interno para la gestión de los residuos que genera por sus actividades, en el cual se detallan las metodologías para la clasificación y disposición de los residuos. A continuación, se detalla el volumen en kilogramos de residuos peligrosos gestionados por las empresas autorizadas para cada tipo que se ha generado en el ejercicio 2025, y su correspondiente comparativa con 2024: (tabla 4)

En 2025, éstos son los residuos peligrosos que han generado un volumen superior a la tonelada: (gráfica 3)

Durante el año 2025 se ha reducido en un 10,28% la cantidad de residuos peligrosos generados. Este descenso se atribuye principalmente a la reducción del consumo de aceites lubricantes (-17,0%), derivada de una menor generación de pérdidas gracias a la mejora en la eficiencia del mantenimiento de los vehículos. Asimismo, se observa una disminución del 10% en los envases de plástico con sustancias peligrosas, asociada a un mejor aprovechamiento del material, lo que contribuye a una menor generación de este residuo. Por otro lado, los lodos procedentes del separador de agua se han reducido en un 26,5%. No obstante, esta variación está condicionada por una menor frecuencia en las retiradas de este residuo, siendo la última realizada en octubre de 2025 y quedando pendiente una nueva retirada prevista para febrero de 2026.

No obstante, no todos los residuos han experimentado una disminución. Durante este ejercicio 2025, la generación de filtros de aceite y otros de automóviles ha aumentado un 18,8%. Este incremento está directamente relacionado con el mayor número de

guaguas que han pasado por el taller interno de la empresa. Como consecuencia de este cambio, también se ha producido un aumento en el consumo de baterías, que ha crecido un 19,3%. A esto se suma la subida en la generación de residuos de botes de spray (aerosoles), justificada por el incremento de tareas de limpieza de piezas durante las labores de mantenimiento, presentando un aumento del 55,2%. (gráfica 4 y gráfica 5)

Dentro del Plan de minimización de residuos vigente para el periodo 2022-2025, se han establecido acciones específicas orientadas a los siguientes residuos: lodos, aceites lubricantes y baterías. En la actualidad, **Guaguas Municipales** está llevando a cabo el proceso de cierre de dicho plan. Sin embargo, los resultados obtenidos no han alcanzado las expectativas iniciales, ya que el cambio de política en la gestión de mantenimiento del taller ha revertido en poder obtener los resultados previstos.

Es importante considerar que, en el año de aprobación del plan, aún no estaba vigente la medida de gratuidad. Esta iniciativa ha provocado un incremento significativo en el número de viajeros, lo que ha supuesto un esfuerzo adicional para la flota de vehículos. Como consecuencia, no ha sido posible retirar del servicio aquellos vehículos que, en condiciones normales, se hubieran dado de baja, prolongando su uso y dificultando la reducción de residuos prevista. Por último, cabe destacar la incorporación de vehículos eléctricos a la flota de la compañía, tomando en consideración que el mantenimiento de estos vehículos se realiza también en el taller interno de **Guaguas Municipales**.

En cuanto a **los residuos no peligrosos para el año 2025** tenemos los siguientes resultados: (tabla 5)

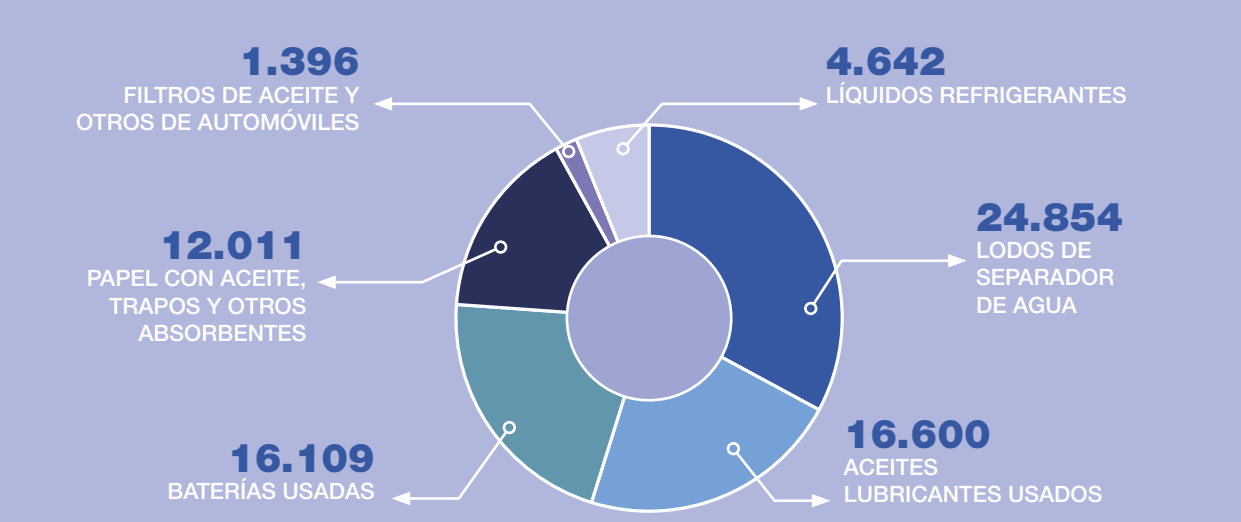
Para este año 2025, el volumen total de residuos no peligrosos se ha reducido hasta los 140.628 kg frente a los 166.846 kg registrados en 2024. Esta disminución, del 15,71%, se ha debido principalmente reducciones muy significativas en los residuos de equipos electrónicos (pasando de 3.688 a 72 kg; -98,05%), cartón (de 4.330 a 3.270 kg; -24,48%), el tratamiento de hierro y acero (con una reducción del 92,19%) o el plástico no reciclable (con una reducción total del 100%).

No obstante, aumentan algunas categorías como los residuos de plásticos (de 514 a 609 kg; 18,48%) o el tratamiento de metales procedentes de automoción (alcanzando los 26.216 kg, un aumento del 15,99%)

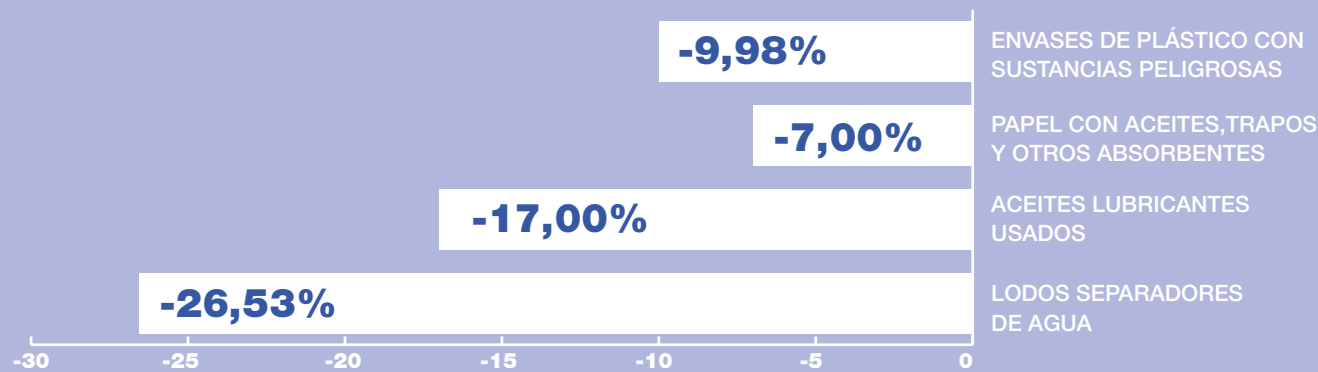
Tabla 4

RESIDUOS PELIGROSOS	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	AÑO 2025	Δ% 2025-2024
LODOS DE SEPARADOR AGUA	23.420	45.945	33.827	24.854	-26,53%
ACEITES LUBRICANTES USADOS	13.600	15.050	20.000	16.600	-17,00%
BATERÍAS USADAS	6.761	8.863	13.502	16.109	19,31%
PAPEL CON ACEITE, TRAPOS, OTROS ABSORBENTES	6.834	9.367	12.914	12.011	-7,00%
TÓNER	-	15	0	14	0,0%
FILTOS DE ACEITE Y OTROS DE AUTOMÓVILES	1.096	1.474	1.175	1.396	18,81%
ENVASES DE PLÁSTICO CON SUSTANCIAS PELIGROSAS	351	18	581	523	-9,98%
RESIDUOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS	165	0	0	0	0,00%
BOTES DE SPRAY (AEROSOL)	136	290	221	343	55,20%
SANITARIOS (CORTANTES Y PUNZANTES)	17	17	8	22	162,13%
TUBOS FLUORESCENTES Y BOMBILLAS	16	0	0	0	0,00%
BIDÓN METÁLICO VACÍO USADO	0	0	185	442	138,92%
PILAS ALCALINAS	0	0	0	0	0,00%
LÍQUIDOS REFRIGERANTES	0	4.844	3.222	4.642	44,07%
LODOS DE PINTURA Y BARNIZ	0	0	143	-	-
TOTAL KG RESIDUOS PELIGROSOS	52.396	85.883	85.778	76.956	-10,28%

Gráfica 3 Kg. Residuos peligrosos en 2024 (más de 1 tonelada)



Gráfica 4 Residuos peligrosos que se han reducido en 2025



Gráfica 5 Residuos peligrosos que se han incrementado en 2025

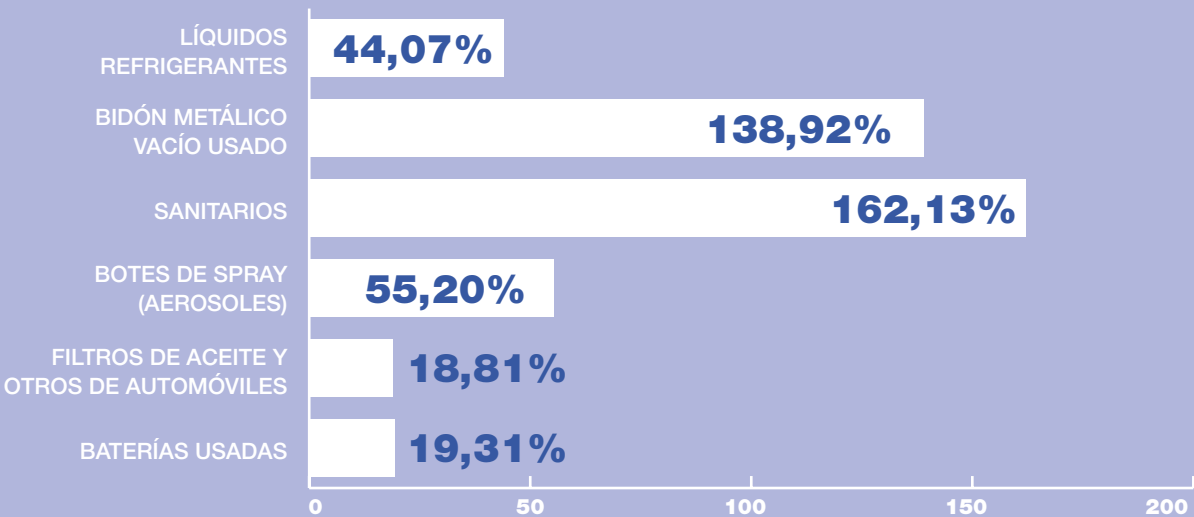


Tabla 5 Residuos peligrosos que se han reducido en 2024

RESIDUOS NO PELIGROSOS	2023	2024	2025	% 2025-2024
Cartón	3.534	4.330	3.270	-24,48%
Plásticos	997	514	609	18,48%
Plástico no reciclable	0	330	0	-100,00%
Residuos de tareas de mantenimiento flota	2.023	4.775	4.656	-2,49%
Residuos de equipos electrónicos	914	3.688	72	-98,05%
Residuos de rehabilitación de obras	0	2.789	0	-100,00%
Tratamiento envases de madera, palets	3.767	9.022	3.122	-65,40%
Tratamiento metales procedentes de automoción	20.394	22.602	26.216	15,99%
Tratamiento hierro y acero	0	12.796	1.000	-92,19%
Chatarra unidades dadas de baja	52.835	106.000	100.500	-5,19%
TRA. ROPA (RNP)	0	0	418	-
TRA. OTROS METALES	0	0	765	-
Total RNP (kg)	84.464	166.846	140.628	-15,71%

6.

Consumo responsable de agua

Guaguas Municipales emplea el agua principalmente para el lavado de su flota de vehículos, así como para el consumo asociado a las oficinas administrativas. El agua proviene de la red municipal (almacenada en el aljibe) y de la estación de reciclado de agua de la que disponemos.

A continuación, se muestra la tabla del consumo del punto principal de abastecimiento de agua de las cocheras de **Guaguas Municipales**.(tabla 6)

El consumo general de agua en 2025 ha disminuido considerablemente casi un 12% con respecto al ejercicio anterior, es decir 610 m3. Esta diferencia del consumo se debe a que uno de los aljibes, que presentaba una avería en el año 2024, se ha quedado fuera de servicio y, por ende, se ha eliminado la pérdida de agua que tenía un impacto importante y negativo sobre el cálculo de la diferencia.

En relación con los cálculos de agua limpia y reciclada, se informa que, tras realizar un análisis técnico exhaustivo de la configuración de la instalación de los contadores, se han detectado diversas anomalías. El principal inconveniente identificado es que la mayoría de los contadores han alcanzado el final de su vida útil, lo que hace imprescindible su sustitución para garantizar la obtención de lecturas precisas y fiables.

Actualmente, se ha solicitado un presupuesto para proceder a la adecuación integral de la instalación de todos los contadores, una medida indispensable para poder llevar a cabo los cálculos pertinentes. Ante esta circunstancia y con el objetivo de aportar en todo momento datos contrastables y rigurosos, no es posible presentar la tabla correspondiente a los valores de agua limpia para el tren de lavado y reciclada.

Una vez se ejecuten los trabajos de adecuación de las instalaciones hidráulicas en la sede central de **Guaguas Municipales**, se podrá disponer de los datos necesarios y cumplimentar la citada tabla. En cualquier caso, la comparativa para el año 2026 solo podrá realizarse respecto a 2024, ya que, por las razones expuestas anteriormente, no se cuenta con datos disponibles para 2025.

7.

Consumo responsable de otros recursos

Con relación a los recursos consumidos por **Guaguas Municipales** durante el año 2025, destacan los siguientes resultados:

Durante el año 2025, se ha observado un ligero incremento en el consumo de gasóleo en comparación con 2024, mientras que el consumo de aceite de motor ha permanecido estable.(tabla 7)

En 2025 se presentó un incremento en el consumo de fluorescentes, que aumentó en casi un 25%. Asimismo, el consumo de papel registró un crecimiento del 4,31%.(tabla 8)

El consumo relativo de neumáticos presentó un incremento considerable del 34,70%, mientras que el consumo de baterías registró, a su vez, un aumento cercano al 28% en comparación con 2024. (tabla 9)

Tabla 6

	2023	2024	2025	%Δ 2025-2024
Agua de aljibe (m³)	3.844	5.200	4.590	-11,73%

Tabla 7

Consumos relativos (Litros/kilómetros totales)	2023	2024	2025	Δ% 2025-2024
Gasóleo	0,559	0,576	0,577	0,16%
Aceite Motor	0,0020	0,0019	0,0019	0,00%

Tabla 8

Consumos absolutos (unidades)	2023	2024	2025	Δ% 2025-2024
Fluorescentes	205	177	221	24,86%
Papel	5.128	4.691	4.893	4,31%

Tabla 9

Consumos relativos (Unidades/Nº vehículos totales)	2023	2024	2025	Δ% 2025-2024
Neumáticos	4,21	3,66	4,93	34,70%
Baterías	0,71	0,97	1,24	27,84%

EJE 2

Modelo de red sostenible

A través de este eje, en **Guaguas Municipales** trabajamos para que cada desplazamiento supere la simple traslación de un punto a otro y se convierta en una experiencia positiva, personalizada y satisfactoria. Para lograrlo, se impulsa la mejora continua del servicio, la adaptación de la oferta a las necesidades de los usuarios y el fortalecimiento de su fidelización. Además, **Guaguas Municipales** apuesta por la innovación tecnológica como herramienta clave para optimizar la gestión de la flota, mejorar las rutas e incrementar la calidad de la información ofrecida al usuario. Con este eje, la empresa refuerza su liderazgo en el ámbito del transporte público y contribuye al avance hacia una ciudad más conectada y digital.

Con el propósito de avanzar en el cumplimiento del eje marcado, se han implementado los siguientes objetivos:

- **OE.01.** Liderar la movilidad sostenible.
- **OE.05.** Ofrecer una experiencia global excelente y fidelizar clientes.
- **OE.08.** Implantar el nuevo modelo de movilidad de alta calidad, velocidad y capacidad.



Principio 1 > Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

La movilidad segura, inclusiva y sostenible se obtiene mediante la mejora de la red de líneas y creación de nuevas, la mejora continua de las infraestructuras y de la accesibilidad a las mismas y a las guaguas, el desarrollo de soluciones innovadoras como la MetroGuagua, y el cuidado de la salud y seguridad de usuarios del transporte y de la vía.

1.

MetroGuagua

El Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, a través del Plan de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS), está trabajando para modernizar la ciudad y transformarla en una urbe mejor conectada, más ecológica, productiva y accesible. El Plan de Movilidad tiene entre sus objetivos recuperar espacios de uso público, actualizar el aspecto urbanístico de la ciudad, favorecer el transporte sostenible y dar mayor protagonismo al peatón.

El proyecto del sistema rápido de transporte denominado MetroGuagua constituye un gran avance para el sistema de movilidad de la ciudad, y un aumento de la cuota de mercado del transporte público, mejorando la prestación del servicio para el cliente. La creación de la línea troncal recomendada por el PMUS es de importancia crucial para el impulso del transporte público en la capital y su posicionamiento como líder de la movilidad en Las Palmas de Gran Canaria. Su implementación en tiempo y forma es vital para conseguir un servicio de calidad y cumplir con los compromisos adquiridos, tanto con las Administraciones y la ciudadanía como con la entidad financiera que avala dicho proyecto (BEI).

La MetroGuagua o Bus Rapid Transit (BRT) es un sistema de transporte público colectivo que combina la capacidad y la velocidad del tren ligero o del metro, junto con la flexibilidad y la simplicidad de un sistema de guaguas. Tras estudiar diferentes opciones, el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria ha optado por la implantación del BRT por ser la alternativa más sostenible, económica y respetuosa con el medio ambiente. Permitirá complementar el resto de las líneas de **Guaguas Municipales** y mejorar el sistema de transporte público de la ciudad, dando respuesta a las necesidades de todos los ciudadanos.

La MetroGuagua es una pieza estratégica dentro del PMUS de la ciudad que ayudará a ordenar el tráfico, descongestionar el centro y favorecer un modelo de transporte intermodal, en el que cada persona decide con qué medio quiere desplazarse según sus necesidades específicas. El despliegue del carril exclusivo para la MetroGuagua conlleva un plan de remodelación que va a permitir mejorar la accesibilidad, ganar nuevos espacios para los peatones y crear nuevas zonas verdes, de ocio y descanso.

Recorrerá 11,7 km⁴ a lo largo de la ciudad y dispondrá de 36 paradas y 1 nueva estación en Hoya de la Plata, que está pendiente de ejecutar durante el cuarto trimestre de 2026 y una terminal en Manuel Becerra, cuyo proyecto está pendiente de redacción. Actualmente, en cuanto a los tramos, se han finalizado 5 de ellos y está pendiente la ejecución de otros tres tramos más.

Uno de los objetivos principales de la estrategia de **Guaguas Municipales** es la mejora permanente de las infraestructuras y su accesibilidad. Así, trabajamos en acondicionar nuestras infraestructuras para eliminar las posibles barreras que puedan existir en su uso por parte de nuestros trabajadores, clientes y suministradores.

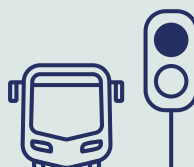
En particular es importante proceder a la mejora de las paradas de transporte público en la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, para conseguir un transporte público rápido, accesible, fluido y con una frecuencia competitiva. Las paradas de transporte público se constituyen como el primer y último elemento en la experiencia del viajero y suponen una parte fundamental a la hora de facilitar la accesibilidad de los viajeros al transporte público, influyendo además en la fluidez del servicio según la configuración de la misma en el entorno viario.

El incremento de viajeros, experimentado por el servicio de transporte público, trae consigo la necesidad de adaptar la oferta para hacer frente a la demanda. La infraestructura de terminales o paradas preferentes de la que se dispone actualmente limita el poder incrementar servicios de ciertas líneas sin que la operativa o la seguridad se vea comprometida (espacio limitado, problemas de seguridad con peatones, zonas acondicionadas para los conductores, etc.).

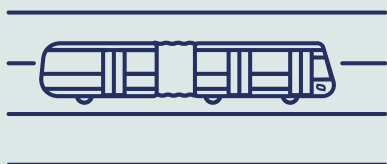
⁴11,7 km de ida y 11,7 km de vuelta



Carril-guagua exclusivo, lo que evita afecciones por la congestión de tráfico.



Prioridad de la guaguas en los cruces con semáforos.



Circulación preferente por carriles centrales para evitar retrasos cuando otros vehículos giren o dejen pasajeros o mercancías.



Embarque por varias puertas sin retrasos por el pago en efectivo.



Plataforma de parada al mismo nivel, para agilizar el embarque y permitir que las personas en sillas de ruedas o con cochecitos puedan subirse directamente.



Se ha demostrado que los sistemas BRT proporcionan niveles óptimos de escalabilidad que garantizan un sistema de movilidad adaptado al ritmo del crecimiento urbano y las expectativas de los ciudadanos.

Estas actuaciones permitirán establecer los requerimientos de adaptación y acondicionamiento de las terminales y paradas preferentes de **Guaguas Municipales** a las necesidades reales del servicio (desde un punto de vista integral, teniendo en cuenta a conductores, clientes, vehículos, condiciones de operatividad y seguridad, etc.), de cara a poder coordinar la implementación del mismo con los organismos y entidades competentes.

Guaguas Municipales ya ha estado trabajando para analizar sus condiciones de accesibilidad y asegurar que se mantengan y mejoren con el desarrollo de nuevas instalaciones. En este sentido, las acciones llevadas a cabo en los últimos años en esta materia comprenden:

1. La integración de condiciones de la accesibilidad en los proyectos para las futuras infraestructuras de la empresa (Estación de Hoya de La Plata, Estación/Intercambiador de Santa Catalina, paradas MetroGuagua, etc.). Se ha puesto en marcha el sistema Navilens (Sistema de guiado para personas invidentes) en todas las paradas, la zona de espera para Personas de Movilidad Reducida (PMR) vinculadas a la puertas de acceso al vehículo, y de otros colectivos con derecho al uso de asientos reservados en las paradas de la MetroGuagua, o la instalación de pavimentos táctiles (de material antideslizante, permitiendo una fácil detección y recepción de información mediante pie o bastón blanco por parte de las personas con discapacidad visual) en la futura estación de Hoya de la Plata.

2. En el año 2025, los trabajadores recibieron 164 horas de formación de la acción formativa denominada “Sensibilización de accesibilidad en el transporte público PMR (Personas con movilidad reducida)”.

2.

Movilidad segura

En **Guaguas Municipales** tenemos como uno de los valores intrínsecos la seguridad de nuestros viajeros, por lo que, **se realizan cursos de sensibilización y conducción responsable a nuestros conductores, para mejorar la seguridad del transporte.** Además, hay una clara apuesta por la modernización de la flota, para ofrecer un servicio más ecoeficiente y con las medidas de seguridad más avanzadas.

La siniestralidad del transporte urbano se caracteriza por elevadas frecuencias en la producción de siniestros de baja o moderada intensidad. Es bastante habitual que, en el ámbito del transporte urbano, se registren anualmente accidentes de cierta gravedad, como atropellos a peatones o ciclistas, o frenazos bruscos de guaguas con numerosos pasajeros implicados. Sin embargo, en nuestro caso, este tipo de siniestros no forma parte de la norma, ya que se presentan de forma muy esporádica, con apenas unos pocos casos al año.

Guaguas Municipales presta un servicio esencial a la ciudadanía y, por ello, siempre está en riguroso directo durante las 24 horas los 365 días del año por las vías de la ciudad, nunca frena su actividad. En este contexto de tránsito continuo, pues hace más de 11 millones de kilómetros al año, los niveles de accidentalidad se pueden considerar bajos.

De manera concreta, si tomamos como referencia el índice de frecuencia de siniestralidad (siniestros ocurridos en el año/vehículos expuestos en el año) **el resultado en 2025 es del 3,68%, presentando un descenso del 1,08% con respecto a 2024** (2024; 3,72%). La disminución en el índice de frecuencia se deriva de la mejora en la formación a los CP, un control de la siniestralidad, el análisis y comunicación para su resolución, de los puntos de mayor atención en la ciudad y servicios y las diferentes campañas que se realizan con el corredor para la concienciación y mejora en los usuarios de las guaguas.

A este dato, se le suma el afortunado hecho de que no hemos registrado en los tres últimos años ningún accidente mortal, manteniéndose con carácter general los habituales siniestros de baja o moderada intensidad. Asimismo, en 2025 **Guaguas Municipales** no ha identificado incumplimientos de las normativas o códigos voluntarios, con respecto a los impactos en la salud y seguridad de los clientes relacionados con la prestación del servicio.

Son varias las vías por las cuales se busca concienciar a los conductores en materia de seguridad vial, ya que el propósito se centra la labor preventiva, que minimice los daños a los clientes y terceros, atendiendo a las específicas características de la actividad.

El trabajo de conductor en **Guaguas Municipales** se realiza en el medio urbano; con una carga relacional importante con los clientes, otros conductores, peatones; y desarrollando su actividad con alta densidad de tráfico, sometido a cumplimiento de horarios y siendo necesaria estabilidad emocional ante estados de tensión, asertividad, empatía,

comunicación con el cliente o habilidades sociales. Entre otras competencias del puesto, se señalan la identificación con la visión, misión y valores de la empresa, trabajo en equipo, polivalencia, orientación al cliente, organización y planificación, toma de decisiones y competencia técnica

Teniendo en cuenta este conjunto de características y particularidades, **Guaguas Municipales** realiza las siguientes actividades:

1. En la **selección de conductores**, además de las competencias técnicas y de aptitudes psicofísicas acreditadas con el carnet de conducir de la clase D y el CAP, se complementan con la aplicación de otras pruebas específicas de selección que midan las aptitudes y actitudes de otras competencias que se consideran adecuadas para las particulares características de conductor de guagua urbana.

2. En el **curso de incorporación a la empresa onboarding** todos los conductores reciben un programa de formación teórico-práctico en la que se incluye, además de una intensiva formación práctica de los vehículos de piso bajo, rígidos y articulados, la formación específica en materia de seguridad vial, atendiendo a la experiencia y casuística, desarrollando, entre otros, los siguientes contenidos: procedimiento de actuación en caso de accidente de tráfico, identificación de puntos de mayor atención y medidas preventivas a tener en cuenta durante la conducción frente a los riesgos derivados por llevar clientes de pie, circulación en rotondas, cambios de carril o incorporación a la vía desde la parada, entre otros.

3. **Sensibilización preventiva** para minimizar accidentes a través de reuniones con los conductores, donde se recibe el feedback, al tiempo que se emiten notas informativas de prevención general y ante eventos especiales (un total de 16 notas emitidas por el Departamento de Prevención durante el año 2025, aunque no todas focalizadas en los conductores).

4. Desde el punto de vista de **seguridad y salud**, se realizan reconocimientos médicos obligatorios anuales, también considerados como derecho de los trabajadores recogido en convenio colectivo, además de evaluaciones tanto de salud como de conducción (prueba dinámica de conducción) al reincorporarse el conductor después de una ausencia por cualquier causa (incapacidad temporal, excedencia...) superior a tres meses. Esta evaluación se complementa con impartición

de cursos específicos de conducción preventiva y de conducción de nuevos vehículos (eléctricos, híbridos...), para lo que contamos con personal de mando y conductores con acreditación docente en seguridad vial. Por lo tanto, seguimos trabajando en la implantación de nuevas medidas para la mejora continua en materia de seguridad vial.

En 2025 se han incrementado notablemente las horas de formación en un 56,40% con respecto a 2024, especialmente porque hemos necesitado realizar más formación reglamentaria del CAP (Curso de Aptitud Profesional de formación continua), pasando de 2.238 horas a 5.775 horas. Con respecto a la conducción de guaguas eléctricas híbridas y articuladas, se han aumentado de igual forma el número de cursos de formación, pasando de realizar 130 cursos en 2024 a realizar un total de 277 cursos en 2025.

En el ámbito de las competencias operativas y técnicas relacionadas con salud laboral, prevención y bienestar, que incluye la materia de prevención de riesgos psicosociales, durante el ejercicio 2025 **se observó un incremento significativo en la formación impartida en este campo, alcanzando un total de 154 cursos, frente a los 96 cursos realizados en 2024.**

3.

Optimización del servicio

Además de las adaptaciones físicas realizadas en las infraestructuras para incrementar la accesibilidad al transporte, **Guaguas Municipales** trabaja en la mejora continua de su servicio.

Por otro lado, optimizar el servicio ofrecido pasa por **mejorar la red de líneas de Guaguas Municipales**. Este objetivo tiene dos enfoques: por un lado, comprende aquellas actuaciones que la organización puede realizar por su cuenta; y, por otro lado, comprende las que deben realizarse junto con sus partners de movilidad:

a. Mejoras efectuadas por Guaguas Municipales

Estas mejoras corresponden a las derivadas del estudio del patrón de movilidad de la ciudadanía, incluyendo sus horarios de entrada y salida de actividad laboral o educativa, donde se suele

observar la mayor demanda de transporte público, que, en ocasiones, supera la oferta disponible. La empresa, por tanto, ha planteado como proyecto la optimización del servicio de transporte público con los recursos disponibles a través de diversas acciones para poder hacer frente a incrementos de demanda en horas punta o días clave, prestando un servicio de calidad y aumentando el número de viajeros. Una vez realizado el estudio del patrón de comportamiento se ha observado un incremento de viajeros respecto a años anteriores debido principalmente a la reducción del precio del transporte público desde septiembre del año 2022.

b. Mejoras en colaboración con partners

La necesidad constante de adaptarnos a los requerimientos de movilidad de los ciudadanos, optimizando el recorrido de las líneas, e informando de las mejoras y los cambios por los canales que requiera cada cliente, nos ha llevado a desarrollar alianzas con partners estratégicos que posibiliten estas actividades. Esto implica un seguimiento constante de la red de líneas para identificar mejoras en la prestación del servicio, tanto por modificaciones en las líneas actuales como por la incorporación de nuevas prestaciones (pago con bonos virtuales, con tarjeta bancaria, recarga online). Anualmente elaboramos informes que contienen esta información, lo que nos ha permitido identificar varios aspectos a trabajar (incorporación de nuevas formas de pago, modificación de líneas, prestación del servicio en nuevas zonas generadas) con el apoyo de varios partners con los que contamos (en materia de planificación de la red, de estudio de afecciones en la movilidad de la ciudad y de desarrollo tecnológico).

Finalmente, para poder mantenerse como pilar elemental de la movilidad de Las Palmas de Gran Canaria, el transporte público necesita dotarse de la infraestructura que le permita competir e incluso tener ventaja respecto al vehículo privado en términos de velocidad, comodidad y fluidez. **La priorización semafórica, junto a otras actuaciones, se erige como herramienta fundamental para poder garantizar el cumplimiento de horarios, puntualidad y frecuencia del transporte público.** Por ello, **Guaguas Municipales** ha planteado como proyecto clave de los próximos años impulsar la priorización semafórica para el transporte público en la ciudad.

Junto con esta acción, **Guaguas Municipales** trabaja también en la ampliación de los kilómetros disponibles

de carril bus en la ciudad. **En 2025 continuamos superando nuestra meta de 21 kilómetros, manteniendo una cifra de 24,09 Km de carril bus** en Las Palmas de Gran Canaria, igual que en 2024, ofreciendo así unas mejores condiciones de movilidad para el transporte público metropolitano.

4.

Excelencia en la atención al cliente y el *customer journey*

Para nosotros, **el cliente debe estar en el centro de la prestación de nuestro servicio.** Nuestro objetivo es poder dar respuesta a sus necesidades durante todo el proceso en que se desarrolla el servicio, desde el primer contacto para informarse de las líneas, hasta la resolución de cualquier incidencia posterior que pueda tener una vez completado su viaje. En este sentido, tratamos la atención al cliente de forma global, pensando en las personas que interactúan con nuestros viajeros, incluyendo: el personal de atención al cliente, los conductores, y los inspectores. **Guaguas Municipales** tiene implantada, de hecho, una formación continua para mejorar las habilidades y respuestas del personal que interactúa con el cliente.

El control de la calidad en la atención al cliente y en el servicio se realiza mediante las **encuestas anuales de satisfacción de clientes.** En octubre de 2025 se realizó la medición de los índices de satisfacción y de recomendación de **Guaguas Municipales.** **El índice general de satisfacción de los clientes (ISC) fue de un 8,41 sobre 10; y el índice de recomendación (Net Promoter Score, NPS) se situó en un 9.** (Gráfica 6)

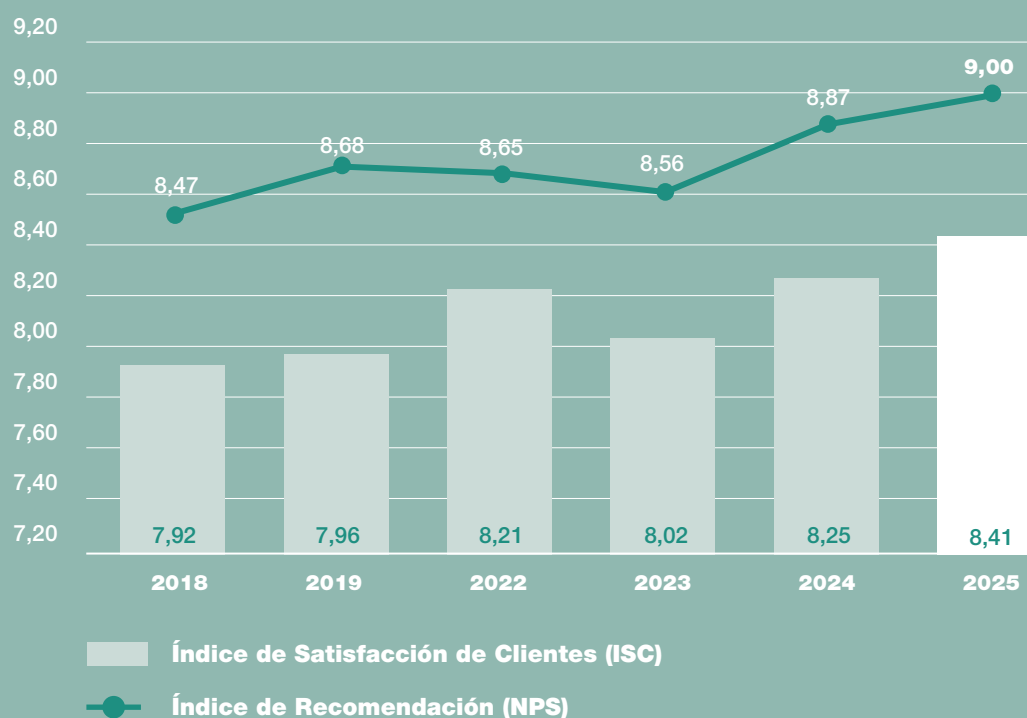
5.

Proyecto de fidelización

Durante el año 2025, **Guaguas Municipales** ha continuado trabajando en la implementación de parte de las medidas del informe de fidelización emitido en 2023 para integrar en la estrategia de fidelización tanto a los viajeros como empleados y otros grupos de interés. El objetivo de este proyecto es constituirse como una *“love mark”* canaria y definir un posicionamiento que pueda permanecer en todas las acciones, tanto de comunicación como internas y de relaciones que mantiene actualmente la empresa.

Gráfica 6

Evolución de los índices ISC y NPS



6.

Creación y consolidación de alianzas

Guaguas Municipales apuesta por la creación de alianzas que tengan un impacto positivo en el servicio ofrecido y, de forma general, en la comunidad donde opera. A nivel estratégico, destacan las relaciones creadas con el sector, con actores institucionales, y con organismos de formación. En este sentido, **Guaguas Municipales** tiene el objetivo de desarrollar una cultura de relaciones institucionales con las principales Administraciones Públicas (notablemente con aquellas con competencias en materia de transporte y movilidad), impulsando así la cooperación y el entendimiento entre estos organismos y la empresa.

Actualmente, **Guaguas Municipales** cuenta con dos conciertos para las prácticas del alumnado: CIFP Cruz de Piedra (electromecánica, 2 alumnos) y el Servicio Canario de Salud (medicina y enfermería; 1 y 2 alumnas, respectivamente). Debido a la falta de espacio físico y por las obras en las instalaciones no se pudo atender a las solicitudes de otros centros de formación para otras titulaciones. Estos conciertos tienen por objeto organizar visitas escolares y recibir alumnado en prácticas. (Tabla 10)

A nivel sectorial, **Guaguas Municipales** participa en varias asociaciones y redes relacionadas con el transporte, contribuyendo así al fortalecimiento del sector:

- Federación de Empresarios del Transporte (asociado y miembro de su Junta Directiva)
- Asociación de regulares de viajeros de Canarias (asociado y miembro de su Junta Directiva)
- ATUC Movilidad Sostenible (asociado y miembro de su Junta Directiva)
- Unión Internacional de Transporte Público (UITP) (asociado)
- Asociación de Empresas Públicas Locales de Interés General (asociado)
- Clúster de Transporte y Logística de Canarias (asociado)
- Gexco, S.L. (partícipe en un 33,33%)
- Red Canaria de Transportes Integrales, S.L. (partícipe en un 33,33%)

Tabla 10

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Alumnos de visitas escolares a la sede de Guaguas Municipales	1.600	600	-	780	1.750	1.952	2.057
Alumnos en prácticas	3	2	6	7	5	6	5

Las diversas alianzas que ha formalizado **Guaguas Municipales** a lo largo de su trayectoria le han permitido ser un actor clave en muchos proyectos de alto impacto. Así, la empresa ha colaborado con eventos como:

- **Semana Europea de la Movilidad 2025**
- **Promoción del proyecto cultural “Canarias suena”** consistente en la puesta a disposición de los viajeros de **Guaguas Municipales** de playlists elaboradas por la FUNDACIÓN SGAE con obras de autores canarios de diferentes géneros y épocas
- **Por un cacho de turrón. Guaguas Municipales** apadrina la campaña solidaria de recogida de alimentos impulsada Por Un Cacho de Turrón, que realiza de manera conjunta con Cruz Roja Las Palmas, con el desafío de superar las 10 toneladas de dulces, logradas en ediciones anteriores. La empresa municipal apoya económicamente.

Otra de las principales acciones desarrolladas en colaboración con estas alianzas estratégicas es la rotulación de vehículos, esto es: la cesión de espacios publicitarios para la sensibilización de la comunidad. Esto se realiza para campañas sobre cultura, salud, solidaridad, y proyectos de diversa índole. Se ha cedido espacio para campañas institucionales del Ayuntamiento de Las Palmas Gran Canaria, Gobierno de Canarias, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y Real Sociedad Económica de Amigos del País de Gran Canaria.

Además, desde 2021 la empresa formalizó su adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas, dando así un paso más en la consolidación de su postura de promoción del desarrollo sostenible y construcción de comunidades prósperas. Asimismo, a través del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, **Guaguas Municipales** participa en el Pacto de las Alcaldías por el Clima y la Energía y en la Ciudad Amiga de la Infancia de la UNICEF:

- El Ayuntamiento se adhirió al Pacto de las Alcaldías por el Clima y la Energía por acuerdo plenario de 29 de diciembre de 2017, adquiriendo, entre otros, el compromiso de elaborar un Plan de Acción por el Clima y la Energía Sostenible (PACES). El PACES aglutina el conjunto de acciones de mitigación y adaptación municipales que permitirían alcanzar la reducción de un 40% las emisiones de CO2 antes del año 2030 y el aumento de la resiliencia ante los impactos del cambio climático.

- El reconocimiento de Ciudad Amiga de la Infancia UNICEF fue otorgado a la ciudad en 2021. Supone un reconocimiento al compromiso del Ayuntamiento para mejorar sus políticas públicas garantizando y protegiendo los derechos de los niños y niñas.

7.

Acción social en la comunidad

Guaguas Municipales tiene integrado, en su razón de ser, el valor social del servicio que ofrece. Esto hace de la empresa una entidad sensibilizada con las personas y la comunidad en la que opera, de forma que **Guaguas Municipales** complementa su actividad con acciones sociales que sean capaces de reducir las desigualdades en su entorno y lograr una ciudad más justa y solidaria.

En 2025, **Guaguas Municipales** ha colaborado a través de los siguientes **convenios para patrocinios y donaciones**, por un total de **24.689,06 euros**: (tabla 11)

En 2025, **Guaguas Municipales** también ha colaborado con diversas asociaciones y entidades en **aportaciones en especies**, por un total de **7.077,62 euros**. (tabla 12)

Tabla 11

Entidad	Acciones realizadas en 2025	Importe de la colaboración (€)
Fundación Adecco	Donación económica	1.440,00
Aula Voley Playa- ULPGC	Donación económica	4.991,40
Fundación de Orientación Familiar de Canarias	Se ha mantenido el convenio con las aportaciones de 648 bonos de 2 viajes	1.555,20
Green Flow Canarias	Colaboración con 400 soportes Bono Guagua con 8,50 euros cada una de ellas y merchandising	6.534,00
Foro de Recursos Humanos edición 2025	Patrocinio con el foro de recursos humanos en Canarias	750,00
Fundación Bancaria La Caixa en el programa "Caixaproinfancia"	Se colabora con 37 soportes Bono Guagua sin contacto y recargas por valor de 3.538 viajes	1.541,46
Club Natación Las Palmas	Se colabora con 260 soportes Bono Guagua con recargas de 8,50 euros cada una y merchandising	5.470,00
Asociación de Síndrome de Down de Las Palmas	Se colabora con 10 soportes Bono Guagua y recargas por valor de 672 euros y merchandising	807,00
Asociación de Empresarios de la Zona Comercial Mesa y López	Patrocinio en el XXIX concurso de pintura rápida al aire libre y el XIX concurso fotográfico	1.600,00

Tabla 12

Entidad	Acciones realizadas en 2024	Importe de la colaboración (€)
Asociación Rehoando-Proyecto Almogarán	Colaboración con la Asociación Rehoando con el proyecto Almogarán con el fin de ofrecer una respuesta a las personas presas, no solo en su etapa de internamiento en los centros penitenciarios sino también cuando van obteniendo la libertad, el objetivo que persiguen es el de la inserción sociolaboral de estas personas	2.812,32
Comedor social Nuestra Señora del Carmen	Se colabora con 60 soportes Bono Guagua con una recarga de 8,50 euros cada una	600,00
Campaña "Por un cacho de turrón"	Se colabora con productos navideños	1.500,00
Colegio Oficial de Graduados Sociales de Gran Canaria	Se colabora con diferentes artículos de merchandising	241,00
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Con el evento XXVII AGO de CESED. Se colabora con 60 soportes Bono Guagua con una recarga de 8,50 euros cada una	600,00
Programa "Vacaciones en paz"	Programa de niños saharauis con diferentes artículos de merchandising	366,30
Casa de Galicia	Entrega de 75 soportes Bono Guagua con una recarga de 8,50 euros cada una para el transporte de los voluntarios de la Casa de Galicia durante la campaña de Navidad	750,00
Colegio Salesianas San Juan Bosco	Se colabora con diferentes artículos de merchandising para una tómbola solidaria	117,00
CD Rojemar	Se colabora con 14 soportes Bono Guagua con una recarga de 5 euros cada una	91,00

EJE 3

Equilibrio financiero

En **Guaguas Municipales** trabajamos en el mantenimiento de una posición financiera sólida que nos permite acceder a una amplia variedad de herramientas y fuentes de financiación. Del mismo modo, **Guaguas Municipales** trabaja en el refuerzo de la colaboración con las Administraciones Públicas mediante la creación de canales de comunicación fluidos y alineados con los objetivos estratégicos de la compañía. Este eje resulta esencial para asegurar la continuidad de las actividades de la empresa, la viabilidad de futuras inversiones y la capacidad de **Guaguas Municipales** en su contribución activa en el desarrollo sostenible de la ciudad.

Con el propósito de avanzar en el cumplimiento del eje marcado, se han implementado los siguientes objetivos:

- **OE.03.** Garantizar el equilibrio financiero.
- **OE.06.** Reforzar la comunicación y coordinación con las Administraciones Públicas y otros grupos de interés.
- **OE.09.** Proporcionar información eficaz y relevante.



Principio 1 > Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2 > Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Principio 3 > Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4 > Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5 > Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6 > Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Principio 10 > Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Guaguas Municipales tiene la visión de ser una empresa de transporte de personas cuya principal razón de ser es el cliente, y que contribuya a la mejora de la movilidad de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria. Nuestro carácter de servicio público esencial nos compromete a esforzarnos permanentemente por ofrecer un transporte seguro, accesible, puntual, frecuente y sostenible, contribuyendo con ello a la mejora de la calidad de vida y, a la sostenibilidad del transporte en Las Palmas de Gran Canaria. Nuestra ambición es ser una empresa cohesionada, moderna, innovadora y comprometida con la sociedad y sus grupos de interés, a través del buen gobierno corporativo y el aseguramiento del sistema integrado de calidad, medio ambiente, y seguridad y salud en el trabajo.

1.

Sistema integrado de gestión

Guaguas Municipales dispone de un **Sistema Integrado de Gestión** certificado según las Normas ISO 9001:2015 de Sistemas de Gestión de la Calidad, ISO 14001:2015 de Sistemas de Gestión Medioambiental e ISO 45001:2018 de Sistemas de Seguridad y Salud Laboral. El Sistema Integrado de Gestión se sustenta en un compromiso de mejora continua y una estructuración de los procesos de la entidad, fortaleciendo así su gobernanza.

A través de la incorporación de estas Normas, **Guaguas Municipales** se compromete:

- **En el área de gestión calidad** a elaborar, realizar y evaluar periódicamente su propuesta de servicios en la que ofrece el mejor transporte sostenible, que dé respuestas a las necesidades de la sociedad de Las Palmas de Gran Canaria, cumpliendo con los requisitos legales aplicables, así como con otros requisitos que la organización suscriba.
- **En el área medioambiental**, se compromete a proteger el medioambiente y prevenir la contaminación, reducir al mínimo sus emisiones, vertidos y residuos, así como establecer anualmente objetivos alcanzables, medibles y evaluables.
- **En el área de prevención de riesgos laborales** a proporcionar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro

de la salud. Eliminar los peligros y reducir los riesgos de nuestras actividades, así como mejorar la consulta y participación de nuestros trabajadores en materia de seguridad y salud.

2.

Código de conducta

Desde 2020, **Guaguas Municipales** cuenta con su propio **Código de Conducta** (o Código Ético), que debe regir el comportamiento de los miembros del órgano de administración, de los representantes de la compañía, los administradores de hecho, los directivos, los empleados de **Guaguas Municipales**, así como los empleados de terceros que presten servicios de forma temporal. También se pone en conocimiento de otros grupos de interés como proveedores, clientes y asesores.

Los principios y los valores con los que Guaguas Municipales y su Consejo de Administración están comprometidos, y que inspiran este Código, pueden agruparse en los siguientes bloques: [\(imagen 1\)](#)

De cara a garantizar la correcta y completa difusión de este Código de Conducta, **Guaguas Municipales** lleva a cabo **acciones de formación** a fin de que todos los destinatarios tengan conocimiento suficiente del Código y de su contenido. La formación incluye criterios y orientaciones para resolver dudas de acuerdo con la experiencia acumulada. Junto a la formación general, se da formación especializada a aquellos grupos de directivos o trabajadores que, por razón de las labores que desempeñan, deban tener un conocimiento más preciso y detallado de las reglas de conducta aplicable a su área de actividad.

Con la creación de este Código de Conducta, se ha creado también un **Canal de Denuncias**. Constituye un medio a disposición de los empleados, proveedores y subcontratistas en general para comunicar, de forma confidencial, los incumplimientos que observen del Código o de la legislación aplicable a la actividad de **Guaguas Municipales**.

Imagen 1



3.

Prácticas de buen gobierno y lucha contra la corrupción

Los Directivos de **Guaguas Municipales** tienen la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para reducir el riesgo de incumplimiento normativo en su seno, actuando íntegramente y asegurando en todo momento que se siguen las políticas y procedimientos establecidos, al mismo tiempo que se mantiene la transparencia.

En **Guaguas Municipales** se realiza un apoyo de los más altos niveles de la organización en la adopción de medidas de control interno y compromiso ético en lucha contra la corrupción. En concreto, la responsabilidad del control y vigilancia de las medidas anticorrupción recae en personal y órganos autónomos, con recursos suficientes y con facultad de informar a la Gerencia de la compañía.

La empresa aprobó en el año 2022 la actualización de su Código Ético o de Conducta interno, para incorporar **medidas preventivas contra los casos relacionados con la corrupción y soborno**. En términos generales, **Guaguas Municipales** se alinea

con los principios sobre corrupción y soborno de iniciativas internacionales, como el Pacto Mundial de la ONU. La empresa no tiene constancia de que en el seno de su organización se haya dado algún caso de corrupción o soborno.

La organización, tras revisar sus políticas deontológicas para empleados y ejecutivos, aprobó durante el año 2020 una política específica de regalos y hospitalidades, varios protocolos relativos a gastos de alojamiento y ocio, viajes de clientes, contribuciones políticas, donaciones a organizaciones y patrocinios, y pagos de facilitación.

Guaguas Municipales ha realizado actividades de sensibilización y formación relativas al modelo de organización y gestión de medidas de vigilancia y control, para la prevención y detección de delitos desarrollado en el año 2019 y aprobado a principios del año 2020. El órgano de gobierno de **Guaguas Municipales** ha delegado la función de supervisión del funcionamiento y cumplimiento del **Modelo de Prevención de Riesgos Penales (MPRP)** en un órgano colegiado con poderes autónomos de iniciativa y de control y formado por los responsables de las áreas jurídica, económica-financiera, control interno y gestión y desarrollo de personas. La finalidad de dicho modelo de prevención ha sido contribuir a eliminar o reducir el riesgo de que se pudieran cometer actuaciones delictivas en su seno.

Se están realizando comunicaciones y formación en materia anticorrupción y cumplimiento normativo que, junto con la puesta en marcha del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, podrán lograr que **Guaguas Municipales** tenga la capacidad suficiente y necesaria para la prevención de la corrupción.

Así pues, se han realizado las siguientes acciones:

- **Constituir el órgano colegiado** anteriormente mencionado, que realiza las funciones de supervisión del funcionamiento y cumplimiento del MPRP de **Guaguas Municipales**.
- **Revisión y aprobación del Código de buena Conducta de Guaguas Municipales** (Código Ético) a principios del año 2020 (fue aprobado en Consejo de Administración celebrado el día 16 de enero de 2020).
- **Poner a disposición de los miembros de la organización y de terceros un canal de denuncias** que ayude a detectar las incidencias que puedan ocurrir, relativas al código de conducta y a la propia política de prevención de riesgos penales de aplicación.

Mediante el canal de denuncias se establece una línea de comunicación interna y confidencial para quienes se sientan bajo presión o instrucciones poco éticas por parte de sus superiores jerárquicos, o quieran denunciar el incumplimiento de la ley dentro de la empresa.

- También **se ha reforzado el apoyo e implicación de la Gerencia** en este ámbito, liderando e impulsando el cumplimiento normativo dentro de la organización en sentido amplio, es decir, tanto las normas aplicables por imperativo legal y normas autoimpuestas por la propia empresa.
- **La compañía está realizando una traslación de su código ético en los procesos de contratación** que realiza para que sea aplicable a terceros como agentes, intermediarios, consultores, distribuidores, contratistas, proveedores, etc.
- También se ha puesto en marcha un **sistema de control interno sobre expediente de contratación financiados con Fondos Next Generation EU (FNGEU)**, con el objetivo de garantizar un adecuado control y seguimiento de estos contratos.
- A principios del año 2023, **Guaguas Municipales ha implementado un sistema interno de información sobre denuncias poniendo en marcha un procedimiento de gestión de informaciones** según

lo estipulado en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Para ello, se ha adaptado el canal de denuncias ya existente desde la puesta en marcha del MPRP de la empresa.

- En octubre de 2023 **se ha aprobado, por parte del Consejo de Administración, la política de seguridad de los sistemas de información de la empresa**, según lo establecido en el RD 311/2022, de 3 de mayo, que regula el Esquema Nacional de Seguridad y dentro del proyecto de adaptación a esta normativa por parte de **Guaguas Municipales**.
- Durante octubre de 2024 **se realizó una reevaluación del Mapa de Riesgos Penales de Guaguas Municipales**, revisando el contexto organizacional, analizando los riesgos de Compliance penal a los que se enfrenta la empresa y describiendo los escenarios de riesgos hipotéticos. El nuevo Mapa de Riesgos Penales mantiene el perímetro de riesgos que afectan a la empresa y muestra una reducción del nivel de riesgo residual promedio de las actividades.
- Entre los meses de octubre y noviembre de 2024, **se realizó por parte de una consultora externa una auditoría de verificación del nivel de cumplimiento de los controles implantados en el Modelo de Prevención de Riesgos Penales de Guaguas Municipales**. En esta auditoría se analizaron los controles existentes para mitigar los distintos riesgos y el grado de implantación de estos en función de criterios, como su redacción, aprobación o comunicación. El resultado de la auditoría ha puesto de manifiesto la eficacia de los controles implementados en la detección y mitigación de irregularidades.

Respecto a los procedimientos financieros y contables de la empresa, los mismos incluyen controles internos adecuados para asegurar la exactitud de los libros y cuentas, de forma que no puedan ser utilizados para ocultar pagos de corrupción.

En 2025, Guaguas diseñó e implementó su propio Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal y Antisoborno (SGCPA), basado en las normas UNE 19601:2017 Sistemas de gestión de compliance penal e ISO 37001: 2025 Sistemas de gestión antisoborno. El SGCPA integra los controles y documentos ya diseñados para el MPRP, sumando nuevas políticas y procedimientos. Durante este ejercicio, a su vez, se revisaron los controles y documentos previos para ajustarlos a las normas y a los cambios recientes de la organización.

Durante el último trimestre de 2025, la empresa llevó a cabo una formación específica dirigida a los empleados del área de administración y a los miembros del Consejo de Administración. El principal objetivo de esta formación fue abordar los conceptos fundamentales relacionados con el Sistema de Gestión de Cumplimiento Penal y Antisoborno. Está previsto que, a lo largo de 2026, la formación se extienda al resto del personal, concretamente a los conductores-perceptores, cuyos contenidos formativos serán adaptados teniendo en cuenta la naturaleza específica de sus funciones y responsabilidades dentro de la empresa.

El SGCPA está actualmente en pleno desarrollo y se prevé su implantación definitiva y certificación durante el año 2026. En relación con el Sistema Interno de Información, se han gestionado dos denuncias desde su puesta en marcha.

La empresa sigue trabajando para realizar una **comunicación periódica y formación documentada**, a todos los niveles de la empresa, de las medidas de prevención y de código deontológico. En concreto, **las dos líneas de trabajo** que se han seguido para asegurar el conocimiento de las normas internas son:

- **El uso del Portal de Transparencia:** Anualmente, el Portal de Transparencia de **Guaguas Municipales** es evaluado por el Comisionado de Transparencia de Canarias. Desde su creación se han realizado diversas actuaciones de actualización y mejora de la información en el Portal de Transparencia, con el apoyo y colaboración de varios departamentos de la empresa. El Comisionado de Transparencia de Canarias concedió a **Guaguas Municipales una puntuación provisional del Índice de Transparencia de Canarias de 9,12 sobre 10 en 2025** (en 2024 fue de 9,36).
- **Formación continua en normativa aplicable a la empresa en el ejercicio**, ya sea por imperativo legal como por autorregulación interna.

4.

Comportamiento económico responsable

La gestión responsable de los fondos económicos de los que dispone **Guaguas Municipales** es fundamental para la organización. La empresa no solo gestiona los ingresos provenientes de la venta de títulos de viaje;

también recibe una gran cantidad de fondos públicos mediante inversiones y subvenciones.

Guaguas Municipales ha obtenido beneficios que ascienden a 6.269.808,27 euros en 2025, gracias a un incremento en la aportación estatal a la gratuidad de más de siete millones de euros, adecuándose esta al incremento de viajeros experimentado en los últimos años que ha continuado en el ejercicio 2025.

Guaguas Municipales, como sociedad municipal local que realiza el servicio público de transporte colectivo de pasajeros en la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, se encuentra sometida a una regulación fiscal diferenciada del impuesto sobre sociedades (en adelante I.S.), ya que recibe una bonificación por prestación de servicios públicos locales del 99% de la cuota íntegra del I.S., si bien el artículo 30 bis de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del I.S., establece una tributación mínima para los contribuyentes con una cifra de negocios de al menos 20 millones de euros, teniendo como consecuencia una cuota tras deducciones de 7.394,28 euros en el año 2024 y 4.175,68 euros en el año 2025.

También recibe varias **subvenciones públicas**:

- Tarifarias (para reducir el precio a pagar por el viajero).
- A la explotación (para compensar el déficit tarifario del transporte).
- De capital (para financiar inversiones) por parte de la AUTGC y del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

A continuación, se detallan las subvenciones concedidas en este año y su comparativa con el año anterior. Las subvenciones se han incrementado en más de 8 millones de euros, debido principalmente a la subvención a la gratuidad y la materialización de la subvención Next Generation correspondiente al proyecto "Innobustur", impacto minorado por el hecho de que en 2024 se imputó una aportación estatal 1.557.911,76 euros. (tabla 13)

Para asegurar la eficiencia en la gestión económica, **Guaguas Municipales trabaja en optimizar el gasto corriente**. Estando los ingresos de los viajeros ligados a la demanda y las subvenciones a las decisiones de las Administraciones Públicas, la estructura de gastos es la única variable de la cuenta de explotación que depende exclusivamente de nuestra capacidad de transformación, ahorro y generación de productividades. **Actualmente la ratio de cifra de negocios sobre los gastos de explotación es del**

71%, un dato que muestra la estabilidad económica de la organización, superando el valor mínimo a cumplir planteado del 50%.

Finalmente, la información sobre la creación y la distribución del valor económico indica cómo una organización ha generado riqueza para los grupos de interés. Así, la organización crea valor económico a través de sus ingresos (Valor Económico Directo Generado, o VEGD), y lo distribuye a la sociedad y los trabajadores a través del pago de impuestos, salarios, costes operacionales, donaciones (Valor Económico Distribuido, o VED): (tabla 14)

El Valor Económico Directo Generado (VEGD) lo hemos dividido según incluye, o no, la subvención tarifaria.

Esta subvención tarifaria ha consistido en un descuento del precio del viaje unitario, existiendo un copago entre el viajero y la administración pública.

Los datos indican que, en el último año, **Guaguas Municipales ha generado un valor económico de casi 48 millones de euros** (incluyendo la subvención tarifaria; siendo más de 8 millones de euros sólo con los ingresos de los viajeros) **y distribuido más de 66 millones de euros de media**. Este importe distribuido está formado principalmente por gastos de personal, lo que ejemplifica el valor que tiene la empresa en el desarrollo económico y social de la ciudad a través de la creación de empleo.

Tabla 13

Subvenciones públicas	2023	2024	2025	Δ 2025-2024
Subvenciones al viajero - Ayuntamiento LPGC	2.261.698,74 €	3.779.549,52 €	3.670.213,39 €	-109.336,13 €
Subvenciones al viajero – AUTGC	27.014.936,80 €	28.131.095,10 €	35.535.997,20 €	7.404.902,10€
Subvenciones al viajero – MITMA	0,00 €	1.557.911,76 €	0,00 €	-1.557.911,76 €
TOTAL Subvenciones al viajero	29.276.635,54 €	33.468.556,38 €	39.206.210,59 €	5.737.654,21€
Subvenciones al déficit - Ayuntamiento LPGC	19.928.688,76 €	19.928.688,76 €	19.928.688,76 €	0,00€
Subvenciones al déficit – AUTGC	5.648.666,24 €	5.648.666,24 €	5.648.666,24 €	0,00€
Subvenciones al déficit – MITMA	381.000,00 €	189.750,00 €	-	-189.750,00€
TOTAL Subvenciones al déficit	25.958.355,00 €	25.767.105,00 €	25.577.355,00 €	-189.750,00€
Subvenciones de capital - Ayuntamiento LPGC	0,00 €	4.000.000 €	6.816.131,33 €	2.816.131,33 €
Subvenciones de capital – AUTGC	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
TOTAL Subvenciones de capital	0,00 €	4.000.000,00 €	6.816.131,33 €	2.816.131,33 €
TOTAL SUBVENCIONES PÚBLICAS	55.234.990,54 €	63.235.661,38 €	71.599.696,92 €	8.364.035,54 €

Tabla 14

	VEGD-Valor Económico Directo Generado (Incluyendo Subvención Tarifaria)	VEGD -Valor Económico Directo Generado (Sólo ingresos de viajeros)	VED-Valor Económico Distribuido
2025	47.620.905,59 €	8.414.695,00 €	66.052.050,37 €
2024	42.131.156,98 €	8.662.600,60 €	60.880.011,02 €
2023	37.917.342,60 €	8.640.707,06 €	55.990.206,28 €
2022	32.593.643,03 €	17.517.669,00 €	50.999.550,23 €

5.

Gestión sostenible de la cadena de suministro

Por otro lado, **Guaguas Municipales** tiene el poder de repercutir positivamente en el entorno mediante la compra y contratación de bienes y servicios a proveedores.

Los **proveedores implicados en la cadena de suministro de Guaguas Municipales** son de diversa tipología:

- > **Proveedores de los vehículos de la empresa**, que varían en función de las licitaciones que se hayan producido, fomentando la diversidad de marcas en la flota de **Guaguas Municipales**.
- > **Proveedores de aprovisionamientos necesarios para la prestación del servicio** como es el gasóleo, el suministro de energía eléctrica, los repuestos y los talleres externos, que ayudan a la operativa de la flota y al mantenimiento de la misma.

En cuanto a la ubicación geográfica, **los proveedores se encuentran principalmente en la provincia de Las Palmas, más concretamente en la isla de Gran Canaria**. Sin embargo, existen casos puntuales en adquisiciones de flota y de repuestos que se producen directamente en Península Ibérica, debido a que el proveedor de **Guaguas Municipales** es el fabricante directamente (las delegaciones suelen estar situadas en algunas capitales de provincia de la geografía española).

El número total de proveedores con los que la empresa ha tenido transacciones durante 2025 ha sido de 484 y el volumen de pagos realizados durante el año 2025 correspondiente a las mismas en su conjunto ha superado los 31,3 millones de euros (58 proveedores acaparan el 92,5% de los pagos realizados durante el 2025). **De los proveedores de Guaguas Municipales, el 48,42% son locales** (59,33% si excluimos los aprovisionamientos de combustible de Repsol). De nuevo observamos el impacto económico que tiene la organización en el desarrollo de la comunidad en la que opera. (tabla 15) (gráfica 7 y gráfica 8)

El incremento en los datos de proveedores locales respecto al ejercicio anterior se debe a la adjudicación del suministro de gasóleo a otra suministradora, que comenzó su facturación en septiembre.

De lo anteriormente descrito se puede observar que los proveedores principales de **Guaguas Municipales** son: los suministradores de los vehículos de la flota, los proveedores de repuestos del taller interno, los suministradores de taller externo para mantenimiento y reparación de los vehículos, las empresas aseguradoras de las pólizas de responsabilidad civil (RC) de la flota, los proveedores de combustible de los vehículos, proveedores de limpieza, suministradores de los títulos de viaje, proveedores de servicios bancarios, los proveedores informáticos para el diseño y mantenimiento de las aplicaciones de gestión y servicios y las administraciones públicas, básicamente.

La contratación de servicios y productos se realiza en base a lo establecido en la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público (LCSP), a partir de **procedimientos de licitación**, ya sean bajo contratos menores, procedimientos abiertos, procedimiento negociados

con/sin publicidad y el resto de supuestos que plantea la LCSP en su articulado y el Real Decreto-ley 3/2020, de 4 de febrero, de medidas urgentes por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas de la Unión Europea en el ámbito de la contratación pública en determinados sectores; de seguros privados; de planes y fondos de pensiones; del ámbito tributario y de litigios fiscales que deroga la anterior Ley 31/2007 sobre Procedimientos de Contratación en los Sectores del Agua, la Energía, los Transportes y los Servicios Postales.

Guaguas Municipales ya está incluyendo en su política de compras cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales, considerando en sus relaciones con proveedores y subcontratistas la responsabilidad social y ambiental, e implementando sistemas de supervisión y auditorías en los principales pliegos que saque a licitación. A continuación, se exponen, a modo de ejemplo, cláusulas sociales y medioambientales incluidas en las licitaciones:

> **Contratación de personal en situación legal de desempleo**

En caso de que las empresas admitidas en el Sistema Dinámico de Adquisición (SDA) necesiten contratar personal para la ejecución de la prestación, ya sea al inicio o bien durante la vigencia del SDA, se obligan a hacerlo entre personas inscritas como demandantes de empleo

en el Servicio Canario de Empleo, y con al menos seis meses de antigüedad a la fecha efectiva de contratación. Excepcionalmente, se podrá contratar a otro personal cuando se acredite que los puestos que se precisan han sido ofertados, pero no cubiertos por personas inscritas como demandantes de empleo y con la antigüedad mínima exigida.

> **Clausula medioambiental**

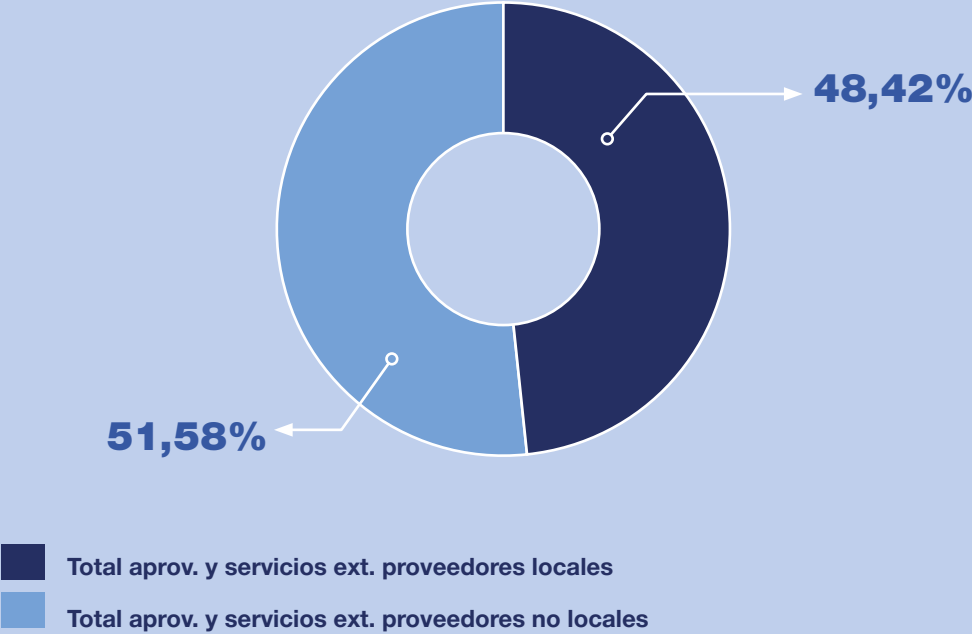
Con el fin de disminuir el gasto innecesario de recursos y colaborar con la conservación del medio ambiente, todos los trabajos o información a entregar por las empresas admitidas en el SDA, y durante cualquier fase del mismo, se harán mediante formato electrónico, evitando el uso de papel. Cuando por cualquier razón fuere imprescindible el uso de “soporte documental (papel)”, se deberá tratar de impresiones a doble cara, en papel reciclado (libre de cloro) y en blanco y negro, procurando además reducir el número de páginas, empleando caracteres de tamaño apropiado de letra y reduciendo los márgenes de forma que, siendo perfectamente legible, se consiga un uso eficiente del papel.

Tabla 15

	2021	2022	2023	2024	2025
Total aprov. y servicios ext. proveedores locales	35,08%	35,92%	35,97%	35,23%	48,42%
Total aprov. y servicios ext. proveedores locales, excluyendo combustible	50,13%	57,51%	55,59%	51,43%	59,33%
Total aprov. y servicios ext. proveedores locales no locales	64,92%	64,08%	64,03%	64,77%	51,58%
Total aprov. y servicios ext. proveedores no locales, excluyendo combustible	49,87%	42,49%	44,41%	48,57%	40,67%

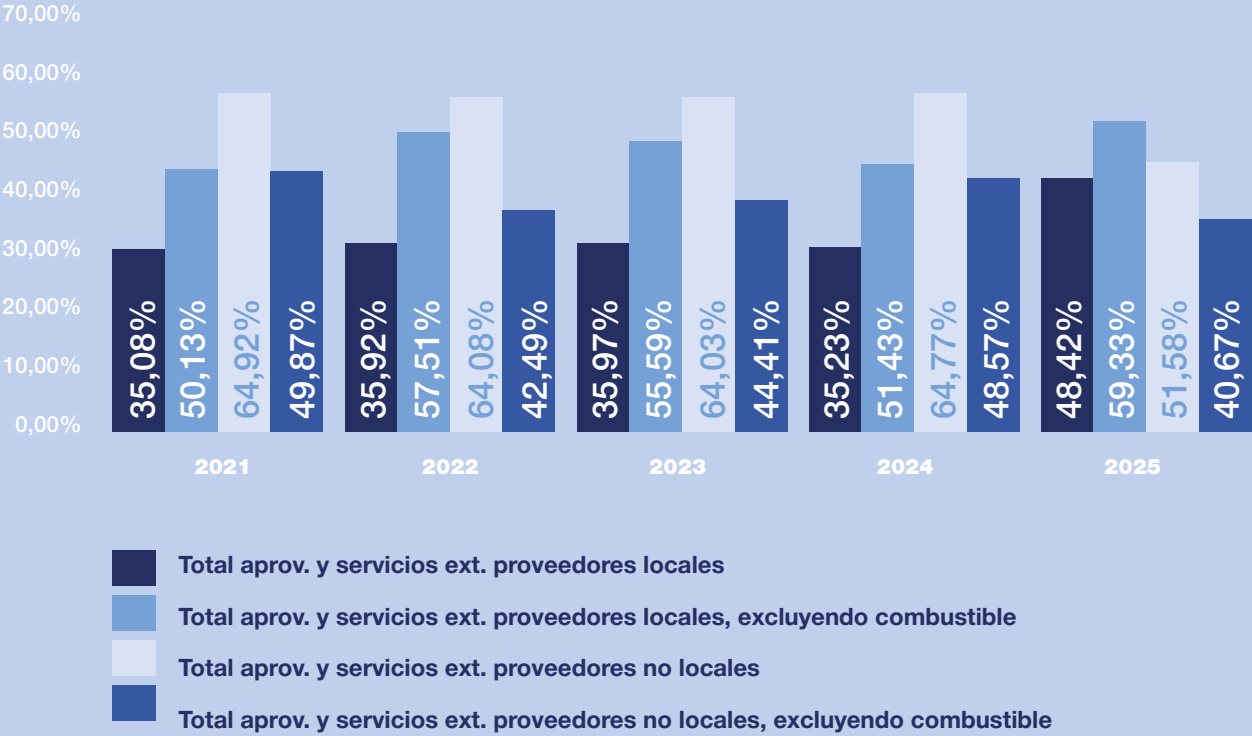
Gráfica 7

Distribución de los proveedores según su localización (2025)



Gráfica 8

Evolución de los proveedores según su localización (2021-2025)



6.

Comunicación clara y suficiente

Como parte indisoluble de la experiencia del cliente y de una atención excelente durante todas las facetas del servicio, está la comunicación. En 2025, **la encuesta de satisfacción de clientes arrojó un dato de un 8,34 sobre 10 en la satisfacción con los canales de comunicación** que utiliza **Guaguas Municipales** para transmitir información, **y obteniendo un 8,48 en la comunicación en general de la empresa.**

Los principales medios de los que dispone **Guaguas Municipales** son su portal web (que incluye un formulario de sugerencias y reclamaciones), su aplicación móvil, las propias guaguas e instalaciones (paradas y estaciones), y el servicio de atención al cliente.

1. Página web y aplicación móvil

Guaguas Municipales cuenta con una **página web** que ofrece información sobre la empresa, la red de líneas y de paradas, las tarifas y carnets disponibles para el transporte y sus puntos de venta, y los canales de atención al cliente, entre otros. **Mensualmente, recibimos una media de 92.000 visitas.** La **aplicación móvil** también ofrece esta información, además del seguimiento de las líneas a tiempo real, **y cuenta con 248.000 usuarios activos en el año 2025**, de los cuales 132.000 son nuevos usuarios en el año 2025. Ambas plataformas tienen disponible también la consulta de saldos en tarjeta, trámites para el alta, renovación y duplicado de carnet, y la recarga online.

2. Sugerencias y reclamaciones

Por otro lado, **Guaguas Municipales** dispone en su portal web de un formulario de sugerencias y reclamaciones, que ha servido para abrir un canal de comunicación con los viajeros y poder resolver las incidencias o preguntas que pudieran tener.

En 2025 hemos registrado un total de 3.236 reclamaciones y sugerencias de cliente (de las cuáles, 3.231 son reclamaciones y 5 sugerencias), lo que supone un total de 57 reclamaciones por millón de viajeros transportados, siendo una

disminución respecto al dato relativizado de 2024 (58 reclamaciones por millón de viajeros transportados).

Este año, además, ha habido una disminución en el número de reclamaciones relacionada con la actitud del empleado, siendo este decremento del 15%. En 2024 se dispusieron 709 reclamaciones, mientras que en 2025 se registraron un total de 602. A su vez, ha habido un descenso en las reclamaciones relacionadas con la recarga online, siendo del 9%, pasando de 341 reclamaciones en 2024 a 309 reclamaciones en 2025.

Hay que destacar el aumento de las reclamaciones relacionadas con los títulos de viaje, que ascienden al 37% de las reclamaciones recibidas, pasando de 550 reclamaciones en 2024 a 754 reclamaciones en el año 2025.

La política de **Guaguas Municipales** en relación con este ámbito es la de **apostar por la cultura de la reclamación como input clave para seguir con la cultura de mejora continua.** El área de reclamaciones y sugerencias sigue siendo un punto fuerte para el Sistema Integrado de Gestión, y lo valoramos muy positivamente.

3. Información en guaguas e instalaciones

La incorporación de nuevas tecnologías en vehículos e instalaciones permite una mejora importante de la información ofrecida al cliente, pudiendo incluso servir como escaparate para otras empresas y organismos. **En 2025 disponemos de un 18,5% de paradas de la red con información en tiempo real sobre las líneas**, teniendo previsto la incorporación de nuevos postes con los fondos europeos.

Este canal de comunicación no sólo supone una mejora de la rapidez y disponibilidad de la información para el usuario; también puede presentar nuevas oportunidades para la sensibilización de la población en temáticas como el desarrollo sostenible, o los proyectos de desarrollo local. En la actualidad, colaboramos con algunas entidades para la difusión de contenidos culturales y educativos que se exponen en los vehículos.

EJE 4

Talento, conocimiento y bienestar

Guaguas Municipales, a través de este eje, mantiene como objetivo principal la alineación de las competencias de los colaboradores con los principios de la empresa, fomentando una cultura de innovación, aprendizaje continuo y adaptación a tecnologías emergentes. Asimismo, la empresa ofrece un entorno de trabajo colaborativo, con canales de comunicación abiertos que favorecen el intercambio de conocimientos y buenas prácticas. En **Guaguas Municipales** nos comprometemos firmemente con el bienestar y la seguridad de nuestro equipo, reconociendo a las personas como nuestro activo más valioso y garantizando un entorno laboral seguro, saludable y motivador. Estas acciones resultan esenciales en nuestra empresa, lo que ofrece la atracción y retención de talento, así como la mejora productiva y el compromiso del conjunto de la organización.

Con el propósito de avanzar en el cumplimiento del eje marcado, se han implementado los siguientes objetivos:

- **OE.10.** Alinear perfiles, competencias y modelos de organización con la estrategia.
- **OE.11.** Desplegar un modelo de cultura colaborativa y comunicación ágil.
- **OE.12.** Proporcionar seguridad y bienestar a los trabajadores.
- **OE.13.** Optimizar los sistemas de gestión de la información y desarrollo tecnológico.



Principio 1 > Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2 > Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Principio 3 > Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4 > Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5 > Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6 > Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

El año 2025 se ha caracterizado principalmente por el aumento de la plantilla en respuesta al incremento del número de viajeros como consecuencia de la gratuidad del transporte y en un entorno laboral caracterizado por los elevados datos generalizados de absentismo, intensificación promulgación de normativa laboral como la ampliación de permisos retribuidos y las dificultades para disponer de una bolsa de empleo de conductores/as derivado de la reclamación formulada por un grupo de personas aspirante

En 2025 se siguió contratando temporalmente conductores/as-perceptores/as que conformaban la lista extraordinaria y urgente, un total de 84 que unidos a los 83 del año 2024 agotaron esta lista. También se incorporaron 10 nuevos electromecánicos/as en la línea de profesionalización del taller en la que estamos trabajando para dar respuesta a las nuevas demandas de mantenimiento.

Hemos ampliado el proyecto para la mejora de la forma de trabajar y liderar los equipos para la implementación ágil y eficaz de los objetivos estratégicos a nuevos equipos, consolidando el proyecto en los equipos que lo iniciaron en el ejercicio anterior. En cuanto a la gestión de las relaciones laborales destacamos la negociación con acuerdo del 2º Plan de Igualdad de **Guaguas Municipales** y el acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores.

La plantilla ha aumentado en 26 nuevos trabajadores y trabajadoras, habiéndose incrementado en 24 conductores/as perceptores/as, concretamente 6 hombres y 18 mujeres, y reducido en 1 jefe de servicio, 1 técnico, 2 mandos de taller y 3 mandos de movimiento. Esto evidencia la continuidad en las contrataciones realizadas en el año 2025 que, pese a las bajas por jubilación e invalidez permanente, el balance ha sido positivo al incorporarse a la empresa 97 nuevos empleados/as, de los cuales 83 fueron personal conductor-perceptor, 4 del grupo de técnicos y 10 electromecánicos.

En relación con la estabilización laboral durante 2025, sigue destacando la contratación indefinida con un 71,68%. Esto lo hemos conseguido ya que, tras la resolución favorable a la empresa del recurso de suplicación del TSJC, se han podido convertir contratos temporales en indefinidos. Pese a este esfuerzo y derivado de la incorporación de un número importante de conductores/as con contrato temporal de la lista, esta situación ha repercutido en un aumento de la tasa de temporalidad, que ha sido del 28,32%

(224,88 temporales en una plantilla media de 794,03), lo que ha significado un incremento de 4,65 puntos con respecto a la del 2024, que se situó en 23,67% (174,57 temporales con respecto a la plantilla media total de 737,63).

Este año 2025, a estos efectos, los contratos temporales de los jubilados parciales se han considerado como indefinidos ya que proceden de un contrato indefinido.

Respecto al absentismo por incapacidad temporal ha disminuido, pasando del 16,04% en 2024 al 14,22% en el 2025. Durante este ejercicio, el absentismo bajo en incapacidad temporal por contingencias comunes, produciéndose un ligero aumento en el de contingencias profesionales. Seguimos destacando la imposibilidad que nos encontramos para poder reducir los elevados datos de absentismo, ya que seguimos dependiendo de los servicios sanitarios públicos (a pesar del adelanto de las pruebas diagnósticas realizadas con cargo a la empresa y del esfuerzo en las medidas de mejora del bienestar y salud de los trabajadores).

Hay que destacar que seguimos desarrollando acciones que nos ayudan a fortalecer los siguientes objetivos:

1. Alinear perfiles, competencias y modelos de organización con la estrategia: Consiste en incorporar nuevas aportaciones de valor por parte de las personas, apoyadas en el uso de la tecnología y en la revisión de cómo estamos haciendo las cosas para “trabajar mejor” y disponer periódicamente de datos que fundamenten decisiones para anticiparnos a nuevas necesidades y/o previsión de problemas, ante la realidad cambiante e incierta.

2. Desplegar un modelo de cultura colaborativa y comunicación ágil: Consiste en identificar e incorporar prácticas organizativas y de comunicación que facilite las relaciones personales en el contexto laboral y promueva equipos de trabajo eficaces y eficientes, en los departamentos y entre los departamentos, para la generación continua de valor y talento a través del conocimiento y experiencias compartidas.

El proceso de adquisición de los conocimientos necesarios para el desempeño y desarrollo de los puestos de trabajo se basa principalmente en la autoformación, complementada por cursos específicos organizados dentro del plan anual de formación y aprendizaje. Esta estrategia permite

que los empleados continúen desarrollando sus habilidades y competencias, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno laboral.

Actualmente, se está llevando a cabo una revisión de los procedimientos de formación vigentes con el objetivo de ajustarlos a las nuevas necesidades detectadas. Este proceso implica el diagnóstico del conocimiento y las competencias clave requeridas en cada puesto, así como la definición de los métodos y canales formativos más adecuados, incluyendo modalidades como teleformación, formación semipresencial y presencial, para garantizar una actualización eficaz de los conocimientos, habilidades y competencias profesionales de la plantilla.

Para este ejercicio hemos continuado con los cuatro ejes estratégicos de formación:

1. Desarrollo de competencias estratégicas: Orientado al refuerzo de competencias transversales clave para la adaptación al entorno cambiante cuyo objetivo es fortalecer habilidades que impacten directamente en el desempeño, la productividad y el clima organizativo.

2. Desarrollo de competencias operativas y técnicas: Orientado a la excelencia operativa y a la especialización profesional cuyo objetivo es garantizar la cualificación técnica, la adaptación normativa y la eficiencia del servicio. Se ha continuado con:

- a. Conducción eficiente ante la diversidad de vehículos y combustibles.
- b. Competencias técnicas del Personal de Taller, especialmente en mantenimiento preventivo y adaptación a nuevas tecnologías de flota.
- c. Igualdad y conciliación.
- d. Idiomas.
- e. Actualización normativa y cumplimiento legal:
 - i) Compliance.
 - ii) Protección de datos.
 - iii) Contratación pública.
 - iv) Otras materias sujetas a cambios legislativos.
- f. Plan de acogida y onboarding corporativo.

g. Otras necesidades detectadas mediante análisis anuales.

3. Digitalización y seguridad de la información: Cuyo objetivo es consolidar una cultura digital segura y eficiente en toda la organización. Continuamos fomentando el uso de las nuevas tecnologías, la formación en seguridad de la información y la ciberseguridad.

4. Bienestar, entorno saludable y prevención: Fomentamos la integración de la prevención a todos los niveles organizativos. El objetivo es reducir riesgos, mejorar el clima laboral y fomentar el bienestar integral, incluyendo:

- a. Riesgos laborales.
- b. Riesgos psicosociales.
- c. Gestión del estrés.
- d. Prevención de riesgos cardiovasculares.
- e. Primeros auxilios (incluida maniobra de Heimlich)

1.

Creando empleo

Guaguas Municipales cuenta con una plantilla, a 31 de diciembre de 2025, de 840 empleados, distribuidos de la siguiente forma: (tabla 16)

Así pues, el número total de la plantilla distribuida por sexo a 31 de diciembre de 2025, y su comparativa con 2024, es el siguiente: (tabla 17)

Seguimos en la tendencia creciente de incorporación de la mujer a este sector habiendo pasado de 77 mujeres en el 2024 a 97 en el 2025, lo que supone un incremento del 25,97%.(gráfica 9)

Éstas fueron las nuevas contrataciones de personal en el año 2025, distribuidas por edad, sexo y grupo profesional: (tabla 18)

Si observamos los datos de empleo en 2025 como el número medio de trabajadores según el tipo de contrato, grupo profesional, edad y sexo, obtenemos lo siguiente: (tabla 19 y tabla 20)

En cuanto a los datos de empleo en 2025 sobre el número medio de trabajadores según la dedicación de su jornada, grupo profesional, edad y sexo, es el siguiente: (tabla 21 y tabla 22)

Estos datos medios, por tipo de contrato y por jornada, indican que **el 71,68% de la plantilla tiene contrato indefinido** (76,33% en 2024), **y el 95,17% trabaja a tiempo completo** (95,63% en 2024): (gráficas 10 y 11)

Tabla 16

GRUPO	NIVEL	NÚMERO	%	HOMBRES	%*	MUJERES	%*
ALTA DIRECCIÓN	DIRECTOR GENERAL	1	0,12%	1	0,13%	0	0,00%
	JEFE SERVICIO	11	1,31%	8	1,08%	3	3,09%
GRUPO I DIRECTIVO	JEFE DE GRUPO	3	0,36%	1	0,13%	2	2,06%
	JEFE DE OFICINA TÉCNICA	6	0,71%	3	0,40%	3	3,09%
GRUPO II TÉCNICO	TÉCNICO SUPERIOR	14	1,67%	11	1,48%	3	3,09%
	TÉCNICO	3	0,36%	1	0,13%	2	2,06%
GRUPO III MANDO	MANDO DE MOVIMIENTO	22	2,62%	22	2,96%	0	0,00%
	MANDO DE TALLER	5	0,60%	5	0,67%	0	0,00%
	MANDO DE ADMINISTRACIÓN	12	1,43%	5	0,68%	7	9,09%
GRUPO IV OFICIO	CONDUCTOR PERCEPTOR	705	83,93%	641	86,27%	64	65,98%
	INSPECTOR DE CALIDAD	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	OFICIAL TALLER ESPECIALISTA	40	4,76%	40	5,38%	0	0,00%
	AUXILIAR TALLER	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
	OFICIAL ADMINISTRACIÓN ESPE.	18	2,14%	5	0,67%	13	13,40%
	AUXILIAR ADMIN/ ESPECIALISTA	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTAL		840	100%	743	100%	97	100%

* % sobre total de hombres o sobre total de mujeres respectivamente.

Tabla 17

POR SEXO	2023		2024		2025		Δ 2025-2024	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
HOMBRE	701	91,16 %	737	90,54 %	743	88,45%	6	0,81%
MUJER	68	8,84 %	77	9,46%	97	11,55%	20	25,97%

Gráfica 9

Reparto de la plantilla por sexo en 2025

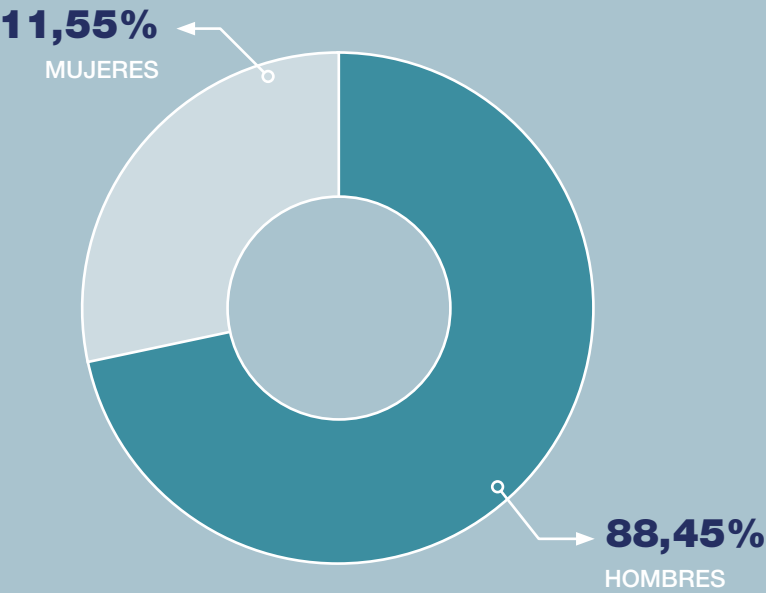


Tabla 18

GRUPO PROFESIONAL	< 30 AÑOS		30-50 AÑOS		> 50 AÑOS	
	H	M	H	M	H	M
PERSONAL DIRECTIVO	0	0	0	0	0	0
PERSONAL TÉCNICO	0	0	0	3	0	1
PERSONAL DE MANDO	0	0	0	0	0	0
PERSONAL DE OFICIO	5	0	52	18	12	6
TOTAL	5	0	52	21	12	7

Tabla 19

	GRUPO	NIVEL	< 30 AÑOS		30 - 50 AÑOS		> 50 AÑOS	
			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
INDEFINIDOS	ALTA DIRECCIÓN	DIRECTOR GENERAL	-	-	-	-	-	-
	GRUPO I DIRECTIVO	JEFE SERVICIO	-	-	5,00	2,00	3,46	1,00
		JEFE DE GRUPO	-	-	1,00	1,00	-	1,00
		JEFE DE OFICINA TÉCNICA	-	-	2,00	-	1,00	3,00
	GRUPO II TÉCNICO	TÉCNICO SUPERIOR	-	-	9,42	3,35	1,00	-
		TÉCNICO	-	-	1,58	1,45	-	-
	GRUPO III MANDO	MANDO DE MOVIMIENTO	-	-	2,89	-	21,86	-
		MANDO DE TALLER	-	-	2,00	-	2,59	-
		MANDO DE ADMINISTRACIÓN	-	-	2,00	2,00	3,00	4,70
	GRUPO IV OFICIO	CONDUCTOR PERCEPTOR	-	-	142,83	10,84	269,81	8,05
		INSPECTOR DE CALIDAD	-	-	-	-	-	-
		OFICIAL TALLER ESPECIALISTA	0,99	-	22,22	0,24	18,00	-
		AUXILIAR TALLER	-	-	-	-	-	-
		OFICIAL ADMINISTRACIÓN ESPE.	-	-	3,00	9,88	2,00	3,00
		AUXILIAR ADMIN/ ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-

Tabla 20

	GRUPO	NIVEL	< 30 AÑOS		30 - 50 AÑOS		> 50 AÑOS	
			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
TEMPORALES	ALTA DIRECCIÓN	DIRECTOR GENERAL	-	-	-	-	1,00	-
	GRUPO I DIRECTIVO	JEFE SERVICIO	-	-	-	-	-	-
		JEFE DE GRUPO	-	-	-	-	-	-
		JEFE DE OFICINA TÉCNICA	-	-	-	-	-	-
	GRUPO II TÉCNICO	TÉCNICO SUPERIOR	-	-	-	-	-	-
		TÉCNICO	-	-	-	-	-	-
	GRUPO III MANDO	MANDO DE MOVIMIENTO	-	-	-	-	-	-
		MANDO DE TALLER	-	-	-	-	-	-
		MANDO DE ADMINISTRACIÓN	-	-	-	-	-	-
	GRUPO IV OFICIO	CONDUCTOR PERCEPTOR	1,36		156,40	31,28	31,35	3,51
		INSPECTOR DE CALIDAD	-	-	-	-	-	-
		OFICIAL TALLER ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-
		AUXILIAR TALLER	-	-	-	-	-	-
		OFICIAL ADMINISTRACIÓN ESPE.	-	-	-	-	-	-
		AUXILIAR ADMIN/ ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-

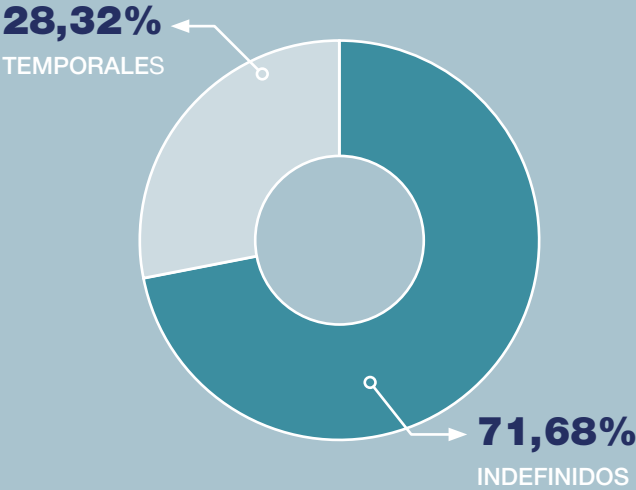
Tabla 21

	GRUPO	NIVEL	< 30 AÑOS		30 - 50 AÑOS		> 50 AÑOS	
			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
TIEMPO COMPLETO	ALTA DIRECCIÓN	DIRECTOR GENERAL	-	-	-	-	1,00	-
	GRUPO I DIRECTIVO	JEFE SERVICIO	-	-	5,00	2,00	3,46	1,00
		JEFE DE GRUPO	-	-	1,00	1,00	-	1,00
		JEFE DE OFICINA TÉCNICA	-	-	2,00	-	1,00	3,00
	GRUPO II TÉCNICO	TÉCNICO SUPERIOR	-	-	9,42	3,35	1,00	-
		TÉCNICO	-	-	1,58	1,45	-	-
	GRUPO III MANDO	MANDO DE MOVIMIENTO	-	-	2,89	-	21,38	-
		MANDO DE TALLER	-	-	2,00	-	2,01	-
		MANDO DE ADMINISTRACIÓN	-	-	2,00	2,00	3,00	4,44
	GRUPO IV OFICIO	CONDUCTOR PERCEPTOR	0,19	-	282,89	37,26	289,20	10,76
		INSPECTOR DE CALIDAD	-	-	-	-	-	-
		OFICIAL TALLER ESPECIALISTA	0,99	-	21,47	0,24	17,74	-
		AUXILIAR TALLER	-	-	-	-	-	-
		OFICIAL ADMINISTRACIÓN ESPE.	-	-	3,00	9,00	2,00	3,00
		AUXILIAR ADMIN/ ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-

Tabla 22

	GRUPO	NIVEL	< 30 AÑOS		30 - 50 AÑOS		> 50 AÑOS	
			HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
TIEMPO PARCIAL	ALTA DIRECCIÓN	DIRECTOR GENERAL	-	-	-	-	-	-
	GRUPO I DIRECTIVO	JEFE SERVICIO	-	-	-	-	-	-
		JEFE DE GRUPO	-	-	-	-	-	-
		JEFE DE OFICINA TÉCNICA	-	-	-	-	-	-
	GRUPO II TÉCNICO	TÉCNICO SUPERIOR	-	-	-	-	-	-
		TÉCNICO	-	-	-	-	-	-
	GRUPO III MANDO	MANDO DE MOVIMIENTO	-	-	-	-	0,48	-
		MANDO DE TALLER	-	-	-	-	0,58	-
		MANDO DE ADMINISTRACIÓN	-	-	-	-	-	0,26
	GRUPO IV OFICIO	CONDUCTOR PERCEPTOR	1,17	-	16,33	4,86	11,96	0,79
		INSPECTOR DE CALIDAD	-	-	-	-	-	-
		OFICIAL TALLER ESPECIALISTA	-	-	0,75	-	0,27	-
		AUXILIAR TALLER	-	-	-	-	-	-
		OFICIAL ADMINISTRACIÓN ESPE.	-	-	-	0,88	-	-
		AUXILIAR ADMIN/ ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-

Gráfica 10
Distribución de la plantilla según el tipo de contrato (2025)



Gráfica 11
Distribución de la plantilla según tipo de jornada (2025)

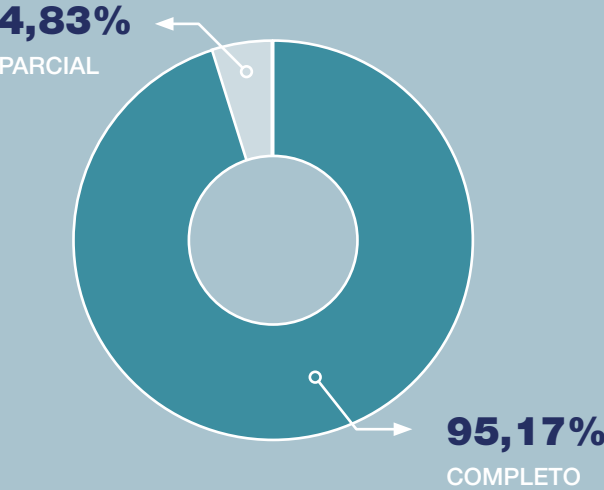


Tabla 23

NOMBRE DEL CURSO	Nº. CURSOS	ASISTENTES
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE GENERO	1	22
LA IGUALDAD EN LA EMPRESA	12	328

2.

Nuestra política de igualdad y no discriminación

Guaguas Municipales cuenta con su propio **Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades Efectivas entre Hombres y Mujeres** (art. 57 y Anexo V del Convenio Colectivo de **Guaguas Municipales, S.A.**), en el que se facilitan medidas de conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades, respetando la legislación vigente y procurando seguir las mejores prácticas. El 28 de septiembre de 2021, se evaluó por la Comisión de Igualdad el primer Plan de Igualdad (vigente desde 2016, y ratificado en 2019), y en 2022 comenzó la negociación del segundo plan de igualdad.

Guaguas Municipales no cuenta actualmente con medidas específicas de desconexión digital. No obstante, y sin perjuicio de la negociación del próximo plan, la empresa dispone del segundo Plan

de Igualdad Negociado de Trato y Oportunidades Efectivas entre hombres y mujeres. Este plan ha sido sometido a solicitud de inscripción y publicación en el registro laboral de Las Palmas de Gran Canaria, con fecha 30 de junio de 2025.

El Plan ha sido una herramienta que nos ha permitido ir avanzando en materia de igualdad, con medidas específicas que facilitan la conciliación de la vida personal y laboral, y la igualdad de oportunidades. Entre otras medidas se encuentran las siguientes:

- **Aumento progresivo de la incorporación de conductoras.** Se ha pasado de 77 mujeres en el 2024 a 97 en el 2025, lo que supone un incremento del 25,97%
- Inclusión en los **planes de formación anuales de sensibilización en materia de igualdad.** (tabla 23)

Estos Planes incluyen todo lo relativo a la defensa de la igualdad de género, incluyendo protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo (en el Protocolo de Prevención de Riesgos Psicosociales), la integración y accesibilidad universal de las personas con

diversidad funcional, y políticas contra todo tipo de discriminación y para la gestión de la diversidad.

a. Retribuciones y brecha salarial

Un primer aspecto básico de la igualdad entre hombres y mujeres es el aseguramiento de una retribución justa y acorde a la categoría o grupo profesional, libre de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. **Guaguas Municipales** se rige por una estricta política de igualdad en las remuneraciones, teniendo como criterios únicamente la categoría laboral, las funciones del puesto desempeñado y la antigüedad.

Estas fueron las retribuciones medias de 2025 según la plantilla media y el importe total dedicado por sexo: (tabla 24)

En el siguiente cuadro, se muestran las retribuciones medias por grupo profesional, sexo y edad del año 2025: (tabla 25)

La diferencia del promedio de retribución (brecha salarial) que más destaca en este año 2025 es la del nivel profesional de conductor/a-perceptor/a y es debida a la presencia de más hombres con una antigüedad mayor que la de las mujeres. Mientras los conductores/perceptores tienen un promedio de 12 años de antigüedad, las conductoras-perceptoras tienen un promedio de 3 años, añadiéndose además el hecho que los hombres representan el 90,92%. El motivo de esta baja presencia de la mujer en la empresa es porque su incorporación ha sido muy reciente, especialmente en el puesto de trabajo de conductores/as-perceptor/as; pero seguimos avanzando progresivamente. **A final de 2025 la plantilla cuenta con sesenta y cuatro mujeres (64) conductoras-perceptoras.**

La brecha salarial del total de la plantilla en 2025 es de un 5,58%, inferior en 1,11 puntos a la del año 2024 (6,69%), a pesar de la brecha salarial negativa en los niveles de Jefes de Servicio, Jefe de Grupo, Jefe Oficina Técnica y Mando de Administración, debido a que la misma se origina principalmente por el nivel profesional de conductores/as-perceptores/as que presenta una brecha del 13,05% y por los motivos expresados en el párrafo anterior, es decir, por registrarse mayor antigüedad en hombres que en mujeres y por el mayor número de hombres en este nivel profesional.

Con relación a las retribuciones del órgano de gobierno, aparecen detalladas en el punto 18.2

de la memoria de las cuentas anuales del ejercicio 2025 de **Guaguas Municipales**, correspondiéndose exclusivamente con retribuciones derivadas de sus sueldos y no devengando cantidad alguna por dietas o por asistencia al Consejo de Administración y/o al Comité de Dirección de la compañía. La retribución de la Alta Dirección ascendió en el 2025 a 114.693,12€.

b. Conciliación de la vida laboral y personal

Otro aspecto clave en la defensa de los valores ligados a la igualdad entre hombres y mujeres, es la gestión de la conciliación entre la vida profesional y la vida personal y familiar. Las medidas al respecto se recogen en el Plan de Igualdad, y contienen, entre otras, las siguientes:

- **Permutas** sobre servicios, días de descanso, turnos y vacaciones.
- **Rotación de descansos.** De 4 semanas en vez de 13, para facilitar que la rotación de descanso entre semana y fines de semana sea más corta.
- **Preferencia de adscripción voluntaria al turno de noche.** Para personal de taller y de movimiento.
- **Flexibilización de media hora en la entrada y salida del horario fijo diario de jornada establecida** para personal del Área de Administración. En caso de que tengan a su cargo hijos menores de 12 años, la flexibilidad será de 1 hora por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Excepcionalmente podrán ampliarse hasta 2 horas con autorización previa de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
- **Permisos retribuidos, jubilación parcial y permisos sin sueldos** en el Convenio Colectivo de Guaguas, que tienen una mejora complementaria respecto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores según la legislación vigente. En cuanto a los permisos retribuidos, en 2025 se concedieron 2.202 permisos los cuales acumularon un total de 3.287 días. En cuanto a los permisos no retribuidos, por otro lado, este año se aprobaron 37 solicitudes.

Durante el año 2025, en el ámbito de la corresponsabilidad, un total de 9 empleados/as (8 hombres y 1 mujer) hicieron uso de la reducción de jornada laboral. Respecto a la adaptación de la jornada, 16 personas (15 hombres y 1 mujer) se acogieron a esta modalidad. Además, se concedieron adaptaciones de jornada por motivos de conciliación vinculados al cuidado de menores o familiares

enfermos a 19 empleados/as. A su vez se gestionaron 28 jubilaciones parciales a lo largo del año.

c. Accesibilidad Universal e integración de personas con diversidad funcional

Guaguas Municipales, durante 2025 siguió cumpliendo con la obligación de cubrir el 2% de sus puestos a través de la integración de personas con discapacidad, incluido en el Real Decreto Legislativo 1/2023 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social. En este sentido,

en las ofertas de empleo público se reserva un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas por personas con discapacidad, con la condición de que superen los procesos selectivos y acrediten dicha discapacidad. **En 2025, contamos con 5 trabajadores con diversidad funcional, un 0,60% de la plantilla, todos hombres.**

Asimismo, en el año 2025 los trabajadores recibieron 164 horas de formación de la acción formativa denominada “Sensibilización de accesibilidad en el transporte público PMR (Personas con movilidad reducida)”.

Tabla 24

GRUPO	NIVEL	P. MEDIA 25 (H)	P. MEDIA 25 (M)	IMPORTE BRUTO HOMBRE	IMPORTE BRUTO MUJER	PROMEDIO (HOMBRE)	PROMEDIO (MUJER)
GRUPO I DIRECTIVO	JEFE SERVICIO	8,46	3,00	617.389,68€	229.307,29€	72.977,50€	76.435,76€
	JEFE DE GRUPO	1,00	2,00	62.540,28€	126.128,43€	62.540,28€	63.064,22€
	JEFE DE OFICINA TÉCNICA	3,00	3,00	174.028,11€	182.335,25€	58.009,37€	60.778,42€
GRUPO II TÉCNICO	TÉCNICO SUPERIOR	10,42	3,35	463.682,55€	135.115,20€	44.499,29€	40.332,90€
	TÉCNICO	1,58	1,45	64.725,62€	54.550,88€	40.965,58€	37.621,30€
GRUPO III MANDO	MANDO DE MOVIMIENTO	24,75	-	1.528.180,67€	-	61.744,67€	-
	MANDO DE TALLER	4,59	-	264.137,17€	-	57.546,22€	-
	MANDO DE ADMINISTRACIÓN	5,00	6,70	234.937,72€	320.803,93€	46.987,54€	47.881,18€
GRUPO IV OFICIO	CONDUCTOR PERCEPTOR	601,74	53,67	23.998.754,82€	1.861.213,86€	39.882,27€	34.678,85€
	INSPECTOR DE CALIDAD	-	-	-	-	-	-
	OFICIAL TALLER ESPE.	41,21	0,24	1.677.829,62€	9.363,13€	40.714,14€	39.013,04€
	AUXILIAR TALLER	-	-	-	-	-	-
	OFICIAL ADMINISTRACIÓN ESPE.	5,00	12,88	184.899,34€	455.444,39€	36.979,87€	35.360,59€
	AUXILIAR ADMIN/ ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-

Tabla 25

GRUPO	NIVEL	< 30 AÑOS		30 - 50 AÑOS		> 50 AÑOS	
		HOMBRE (€)	MUJER (€)	HOMBRE (€)	MUJER (€)	HOMBRE (€)	MUJER (€)
GRUPO I DIRECTIVO	JEFE SERVICIO	-	-	65.916,44€	78.582,01€	83.087,97€	72.143,28€
	JEFE DE GRUPO	-	-	62.540,28€	64.908,86€	-	61.219,57€
	JEFE DE OFICINA TÉCNICA	-	-	56.324,10€	-	61.379,91€	60.778,42€
GRUPO II TÉCNICO	TÉCNICO SUPERIOR	-	-	44.516,59€	40.366,37€	44.484,68€	-
	TÉCNICO	-	-	40.879,34€	37.693,51€	-	-
GRUPO III MANDO	MANDO DE MOVIMIENTO	-	-	53.768,75€	-	62.797,82€	-
	MANDO DE TALLER	-	-	59.142,66€	-	56.277,24€	-
	MANDO DE ADMINISTRACIÓN	-	-	46.753,49€	41.438,01€	47.143,58€	50.633,43€
GRUPO IV OFICIO	CONDUCTOR PERCEPTOR	27.506,74€	-	36.834,53€	34.275,61€	42.966,08€	36.152,30€
	INSPECTOR DE CALIDAD	-	-	-	-	-	-
	OFICIAL TALLER ESPECIALISTA	26.640,21€	-	38.599,23€	39.655,61€	44.088,48€	-
	AUXILIAR TALLER	-	-	-	-	-	-
	OFICIAL ADMINISTRACIÓN ESPE.	-	-	30.962,06€	35.333,98€	46.006,58€	35.507,10€
	AUXILIAR ADMIN/ ESPECIALISTA	-	-	-	-	-	-

3.

Organización del trabajo

Los empleados constituyen el grupo de interés al que **Guaguas Municipales** dedica una mayor atención, en tanto en cuanto son los ejecutores de las políticas y gran parte de la actividad de la organización. La motivación y el compromiso con la marcha de la empresa son aspectos esenciales que se intentan alcanzar a través políticas concretas, de la evaluación del clima laboral y de acciones de comunicación interna (boletín, WhatsApp corporativo, reuniones con la Dirección, etc.) en coordinación con la comunicación externa.

Los **fundamentos de nuestra política en materia laboral** que ha perseguido altos niveles de productividad, calidad y permanencia son:

- La **flexibilidad** con horarios y el uso de permutas que permitan la conciliación trabajo-familia.
- Una **retribución digna** acorde con el desempeño en cada puesto y la responsabilidad y los resultados obtenidos, con una componente fija y otra variable.
- La **adecuación de la clasificación profesional** de categorías a grupos y niveles profesionales, más acordes a los conocimientos, habilidades y competencias necesarias en estos tiempos.
- Los conocimientos necesarios para el desempeño y desarrollo de los puestos de trabajo, adquiridos fundamentalmente a través de la autoformación y cursos específicos establecidos en el **Plan de Formación y Aprendizaje** anual. Actualmente los procedimientos de formación se encuentran en revisión, para adaptarlos a las nuevas necesidades, diagnosticando conocimiento y competencias claves, estableciendo métodos/canales formativos (teleformación, semipresencial y presencial) y contenidos para actualizar conocimientos, habilidades y competencias necesarios.
- Los **valores** del trabajo en equipo y la colaboración permanente, así como otras facilidades (zona de comida y descansos, etc.).

El proceso de negociación del nuevo convenio colectivo se inició en enero de 2024. Desde esa fecha, se han venido desarrollando diversas reuniones entre las partes involucradas, con el objetivo de alcanzar un

acuerdo que responda a las necesidades tanto de la empresa como de los trabajadores. Durante el 2025 seguimos avanzando en la negociación del convenio colectivo de la empresa con la representación de los trabajadores.

Asimismo, **Guaguas Municipales**, siguiendo lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, tiene establecido un plazo de 15 días de preaviso a los empleados y sus representantes antes de la aplicación de cambios operacionales significativos que podrían afectarles de forma considerable.

4.

Apostando por el bienestar de nuestros trabajadores

Guaguas Municipales, en su compromiso con sus trabajadores, ha dado un paso más allá en el cuidado de su salud, incorporando a sus políticas el concepto de “bienestar”. Así, hemos decidido implantar un Plan para el bienestar de nuestros trabajadores que estará vigente en los próximos años.

El **bienestar laboral** se entiende como la situación de equilibrio entre todos los factores que influyen en la percepción que una persona empleada tiene de su entorno de trabajo. A mayor sensación de bienestar, mejor será la predisposición del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones. Existe, por tanto, una relación directa entre este concepto y la productividad en el trabajo.

Los trabajadores que se sienten a gusto en su entorno laboral están expuestos a una menor incidencia de enfermedades y trastornos como la depresión, el estrés o ansiedad. Paralelamente, afrontan cada jornada con mayores niveles de motivación. Los profesionales regresan a casa mucho más satisfechos con sus actividades diarias e, incluso, sin la misma sensación de cansancio que se experimenta cuando el entorno de trabajo es menos agradable por diferentes motivos. De este modo, la vida personal de los empleados se ve beneficiada por la sensación de bienestar en el trabajo. Para la empresa, los factores anteriores se traducen en una menor cantidad de horas no trabajadas al cabo del año, tanto por retrasos como por ausencias puntuales de los trabajadores. Las bajas laborales por motivos psicológicos se vuelven poco

habituales, la conflictividad laboral tiende a reducirse y la rotación de la plantilla disminuye.

Así, dentro de los objetivos estratégicos 2024-2027, **seguimos trabajando en la consolidación de la prevención, la promoción de la salud y el bienestar de nuestros trabajadores**. Actualmente, la línea principal de trabajo es la del cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del trabajador y su puesto de trabajo, como de la perspectiva de la persona, tratando de apoyar la mejora general del estado de salud de cada una de las personas que forman **Guaguas Municipales**.

a. Salud y Seguridad

En este último año el Servicio de Salud Laboral y Bienestar se ha centrado en buscar la mejora de la salud de los trabajadores/as de nuestra empresa. No obstante, no hay que olvidar que nuestra tarea fundamental se basa en el cumplimiento del deber de protección de los compañeros/as en el entorno laboral. Para controlar todo esto, realizamos un seguimiento con reuniones, ordinarias y extraordinarias, a través del Comité de Seguridad y Salud.

Además, en nuestra voluntad de mejora continua, seguimos avanzando en garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, a través de la Certificación en la Norma ISO 45001 de Seguridad y Salud. En esta Norma y nuestro sistema, hemos recogido los procedimientos técnicos para gestionar esta materia, incluyendo evaluaciones de riesgos, planificación de la actividad preventiva, medidas de emergencia, investigación de accidentes y coordinación de actividades empresariales.

Estos procedimientos han sido implantados para el cumplimiento del compromiso como empresa a prevenir los daños y deterioro de la salud, eliminando o reduciendo al máximo los riesgos de las actividades desempeñadas por los trabajadores. A lo largo de 2025 se ha contado con:

1. Disponibilidad de un Servicio Médico dotado de medicación suficiente para el nivel asistencial requerido y con material para curas en el lugar de trabajo.
2. Procedimientos de actuación ante:
 - a) Condiciones de Trabajo Especial: Evaluación específica del trabajador/a y del puesto de trabajo para modificar temporalmente si es posible las condicio-

nes del puesto para facilitar su incorporación activa.

b) Trabajadores Especialmente Sensibles: Evaluación específica de las características personales o estado biológico conocido del trabajador/a, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, para adoptar las medidas preventivas necesarias.

c) Sospecha de Enfermedad Profesional: En caso de sospecha el Servicio de Prevención abre expediente para su respectivo estudio en la Mutua de Accidentes de Trabajo (Mutua Asepeyo).

3. Canales de comunicación con Mutua de Accidentes de Trabajo (Mutua Asepeyo), Servicio Canario de Salud (SCS) y Servicio de Prevención Ajeno (Quirón Prevención).

4. Contratación de servicios externos para:

a) La realización de actividades de higiene, ergonomía y psicología aplicada, así como informes puntuales que requieran de un especial conocimiento o capacitación profesional para su elaboración.

b) Apoyo a la Salud Laboral a través de la realización de análisis clínicos, pruebas diagnósticas de imagen y consultas médicas especializadas (Hospital Perpetuo Socorro).

5. Como ya se ha adelantado, se han establecido programas para fomentar de forma activa la vida saludable a través del programa Guaguas es Saludable:

a) Recomendaciones individualizadas resultantes de la información obtenida en la entrevista estructurada en el procedimiento de vigilancia de la salud, los análisis rutinarios practicados y los hallazgos del examen físico.

b) Recomendaciones a nivel general a través de NOTAS INFORMATIVAS DE PREVENCIÓN (N.I.P.).

6. Realización de campañas para implementar una mejora en la salud de todos los trabajadores.

a) Campaña para la detección precoz del Cáncer de Colon, realizando la prueba de sangre oculta en heces de manera bienal.

b) Control precoz del Cáncer de Próstata realizando la medición del PSA de manera anual a todos los mayores de 50 años o con antecedentes familiares

de este tipo de cáncer en familiares de primer grado. Derivación al urólogo a criterio médico.

c) Gestión de los Reconocimientos específicos al riesgo de amianto a los compañeros de taller que estuvieron expuestos a dicho agente en su día. Se deriva si procede al neumólogo y se realizan las pruebas de imagen establecidas en el protocolo del Ministerio de Sanidad.

d) Evaluación individualizada del riesgo cardiovascular a todos los compañeros mediante procedimientos clínicos y analíticos.

e) Realización de reconocimiento ginecológico de manera anual a todas las compañeras de plantillas que lo solicitan.

f) Realizando a todos los trabajadores electrocardiograma, control visión, audiometría, espirometría (a los trabajadores de taller), radiografías de tórax (a los trabajadores de taller) anualmente.

g) Evaluación individualizada de los posibles déficits de hierro a todas las trabajadoras.

h) Evaluación del perfil tiroideo a las mujeres según criterio médico.

i) Salud Mental. Concierto de psicología con Hospital Perpetuo Socorro y con el Gabinete Psicológico de Terapia Breve.

7. Procedimientos de evaluación de riesgos de:

- a. Puestos de trabajo (5 años).
- b. Lugares y equipo de trabajo (5 años).
- c. Evaluación de riesgos psicosociales.

A lo largo de este año, la organización ha mantenido su apuesta por el apoyo de profesionales externos para potenciar el bienestar de la plantilla. Se ha continuado colaborando con un Licenciado en Educación Física y con una Diplomada en Nutrición y Dietética. Como muestra del compromiso con la salud integral, se ha incorporado además la colaboración de un psicólogo externo. Este especialista ofrece apoyo individualizado para atender de manera profesional las necesidades emocionales y psicológicas de los trabajadores, facilitando herramientas para afrontar situaciones de estrés y mejorar el equilibrio personal y laboral. Gracias a este enfoque multidisciplinar, se promueve un entorno de trabajo más saludable,

donde la calidad de vida y el bienestar global de la plantilla son prioridades fundamentales.

Además de cumplir con las obligaciones legales, **la organización pone en marcha diversas iniciativas que buscan promover y proteger la salud de los empleados, adoptando un enfoque preventivo e integral** que sitúa a las personas en el centro de todas las actuaciones. En este marco surge el proyecto “Guaguas es Bienestar”, una propuesta estratégica diseñada para incentivar la adopción de hábitos saludables, así como el bienestar físico, mental y emocional. El objetivo es impulsar conductas preventivas y crear un ambiente laboral positivo, reforzando el compromiso de la empresa con la mejora continua de la calidad de vida, el clima laboral y el bienestar sostenible de toda la plantilla.

Dentro de las muchas acciones desarrolladas en el programa de “Guaguas es Bienestar” cabe destacar las siguientes acciones:

1. Formación / información: considerando lo dispersa que está la plantilla, se optó por continuar con el uso de medios audiovisuales: a través de Whatsapp se enviaron videos con información relativa a establecer una alimentación sana y saludable y con consejos y recomendaciones para una práctica deportiva regular.
2. Desplazamiento a terminales para promover hábitos saludables in situ, promocionando tanto el seguimiento de buenos hábitos de ejercicio / deportivos como nutricionales.
3. Se ha contado con la colaboración del preparador físico con la intención de asesorar y formar e informar adecuadamente a los compañeros en la práctica deportiva.
4. A lo largo del 2025, los trabajadores y trabajadoras han contado con la posibilidad de solicitar asesoramiento individualizado de su problema nutricional con la Nutricionista del Hospital Perpetuo Socorro presencialmente.
5. Mensualmente, en la revista “Hablemos de nosotros”, se ha seguido incluyendo un artículo divulgativo haciendo referencia a temas de salud y bienestar que nos afectan a todos.
6. Se ha derivado a cualquier trabajador y trabajadora a recibir ayuda psicológica por parte de un Especialista en caso necesario.

Desde octubre de 2022, la organización mantiene un convenio con la Mutua Asepeyo para la cobertura

de accidentes de trabajo. Asepeyo, como mutua colaboradora de la Seguridad Social, se encarga prioritariamente de prestar asistencia sanitaria y gestionar las prestaciones económicas derivadas tanto de accidentes laborales como de enfermedades profesionales.

En la especialidad preventiva de Seguridad en el Trabajo destacan por su importancia varias acciones llevadas a cabo a lo largo del 2025:

- Implantación definitiva del software Prevengos como herramienta para la realización de informes de evaluación de riesgos.
- Actualización de las evaluaciones de riesgos de distintos puestos de trabajo, apoyándose principalmente en el software de prevención de riesgos laborales Prevengos.
- Evaluación de nuevos equipos de trabajo para su uso principalmente por el personal de taller.
- Formación en riesgos laborales al personal de nueva contratación.
- Actualización de la formación en riesgos laborales afectando a la gran mayoría de los puestos de trabajo. Como novedad, este año se realizaron formaciones presenciales para los conductores realizando visitas prácticas a las instalaciones del centro de Arequipa, de cara a poder mostrar de una forma más explícita y amena, las fuentes de riesgos presentes en el centro de trabajo.
- Formaciones teórico-prácticas para la realización de trabajos en altura, tanto en los techos de las guaguas como en la cubierta del edificio, ayudándose de líneas de vida y arneses de seguridad.
- Se han mantenido las formaciones prácticas tras la incorporación de conductores después de un periodo de I.T. superior a 3 meses.
- Participación en la formación de formadores con el uso de los alcoholímetros en la llegada de las nuevas guaguas.
- Investigación de accidentes e incidentes de la empresa.
- Colaboración con las distintas Concejalías del Ayuntamiento, transmitiendo aquellas situaciones que, de forma preventiva y/o correctiva, afectarían positivamente a la reducción de la siniestralidad.

- Se ha continuado gestionando la coordinación inter-empresarial a través del software Prevengos, formando a los vigilantes de seguridad en el manejo de este, para poder validar el acceso de personal y maquinaria al centro de Arequipa.

- Actualización del Plan de Autoprotección del centro de Arequipa, conforme normativa, encontrándose en fase de registro en el momento de la publicación de este documento. Vinculado a este informe también se llevó a cabo el correspondiente simulacro de emergencia, en este caso de derrame e incendio, ayudando a establecer rutinas de actuación seguras en este tipo de situaciones.

Más allá de las acciones orientadas a la seguridad laboral, y dentro del ámbito psicosocial, se llevó a cabo una revisión exhaustiva y actualización del “Protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de género”. Se organizaron diversas sesiones informativas, donde se explicó detalladamente su contenido, los procedimientos para activar el protocolo en caso de necesidad y se resolvieron las dudas planteadas por los trabajadores.

Asimismo, se garantiza a los trabajadores la **vigilancia periódica de su estado de salud** en función de los riesgos inherentes al trabajo, procedimiento que es un derecho y un deber conforme al Convenio Colectivo de empresa. También se realiza esta vigilancia previo informe de los representantes de los trabajadores; en los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa; o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Las medidas de vigilancia de la salud de los trabajadores se llevan a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información.

Los trabajadores de **Guaguas Municipales** reciben, por otro lado, formación preventiva en materia de seguridad y salud. Dentro de las competencias operativas y técnicas en Salud Laboral, Prevención y Bienestar, cabe resaltar el significativo incremento en la formación relacionada con la prevención de Riesgos Psicosociales. **En concreto, durante este ejercicio se llevaron a cabo un total de 154 cursos en esta materia, frente a los 96 realizados en 2024, lo que pone de manifiesto el compromiso**

de la organización con la mejora continua en la protección y el bienestar de sus trabajadores.

Para la coordinación de todos los aspectos relacionados con la seguridad y salud de nuestros trabajadores, contamos con un **Comité de Seguridad y Salud**, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Participa en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, promueve iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

No se mantienen acuerdos específicos con sindicatos en materia de seguridad y salud más allá de los incluidos en el convenio colectivo y los determinados en las reuniones de Comité de Seguridad y Salud, aplicable al 100% de la plantilla.

El Comité de Seguridad y Salud de **Guaguas Municipales** cuenta con 4 representantes de la empresa y otros 4 representantes de los trabajadores, y conoce directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas. Analiza los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas. Asimismo, se incluye en sus funciones conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

b. Accidentabilidad

Los datos de accidentabilidad en la empresa son los siguientes: (tabla 26)

En general, contamos con una mayor proporción de accidentabilidad entre los hombres que entre las mujeres. En 2025 el porcentaje de accidentes representó al 8,81% del total de la plantilla, siendo del 9,02% en hombres y del 7,22% en mujeres. (gráficas 12,13 y 14)

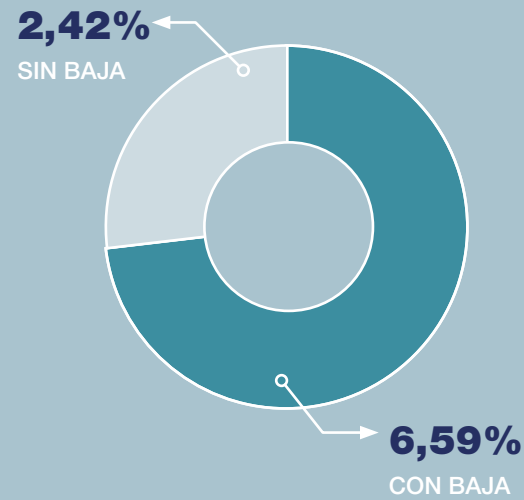
En el año 2025 el número de accidentes de trabajo con baja ha sido de 54 (6 más respecto al año anterior) siendo uno de ellos considerado como grave debido a un infarto. La gran mayoría de los accidentes han estado asociados a golpes o trastornos musculoesqueléticos asociados a accidentes de tráfico, manteniéndose la tendencia de otros años. El número de accidentes sin baja ha sido de 20, produciéndose una disminución muy importante con respecto a los 38 del año pasado.

El **coeficiente TFA (Tasa de Frecuencia de Accidentes)**, calculado como el número de accidentes por millón de horas trabajadas. En términos generales, analizando el año 2025 se percibe un incremento significativo en el índice de frecuencia respecto al año 2024. El aumento de los valores está relacionado con el cambio en la fuente de datos utilizada para el estudio. Se ha pasado de utilizar estimaciones teóricas de las horas trabajadas, como se hizo en años anteriores, a calcular las horas realmente trabajadas. A partir de ahora, estos cálculos de horas reales serán la referencia para los próximos años. (tabla 27)

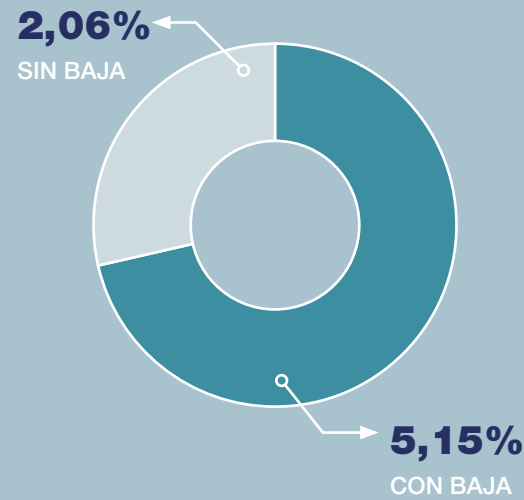
Tabla 26
Evolución de accidentes sobre el total de trabajadores

	HOMBRES					MUJERES					TOTAL				
	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025	2021	2022	2023	2024	2025
CON BAJA	42	49	38	45	49	3	5	8	3	5	45	54	46	48	54
SIN BAJA	39	20	34	37	18	2	1	4	1	2	41	21	38	38	20
TOTAL	81	69	72	82	67	5	6	12	4	7	86	75	84	86	74

Gráfica 12
Proporción de accidentes de hombres



Gráfica 13
Proporción de accidentes de mujeres



Gráfica 14
Evolución de accidentes sobre el total de trabajadores

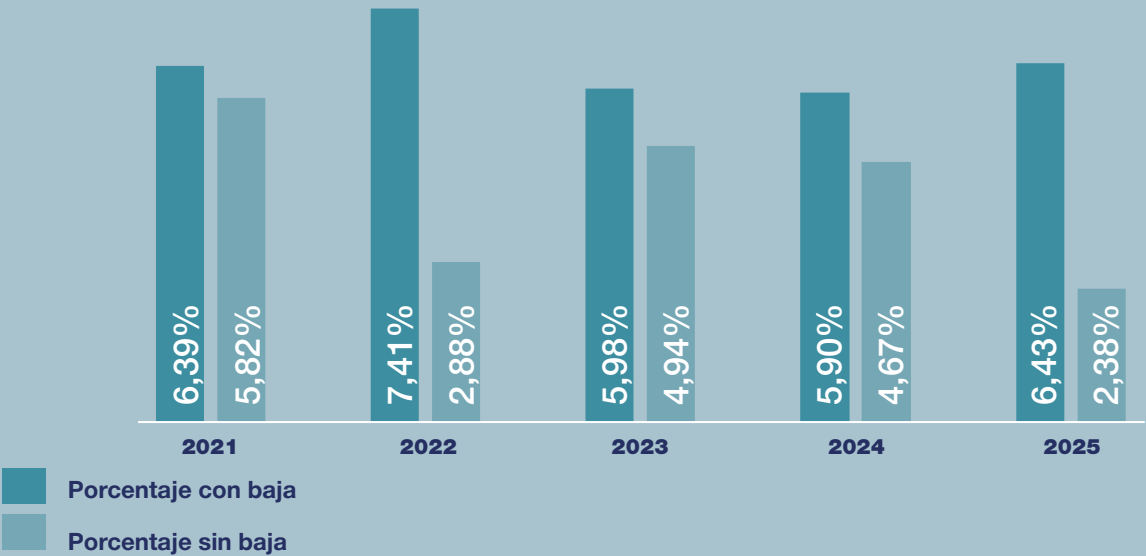


Tabla 27

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
TFA 2025 Calculado por Mutua Asepeyo	42,41	4,32	46,73
TFA 2024 Calculado por Mutua Asepeyo	27,90	2,60	30,50
TFA 2022 Calculado por Mutua Balear, del 01/01/2022 al 30/09/2022. Calculado por Asepeyo, del 01/10/2022 al 31/12/2022.	29,04	3,32	32,36
TFA 2021* calculado por Mutua Balear.	35,70	2,55	38,25
TFA 2020* calculado por Mutua Balear.	30,19	1,63	31,82
Δ TFA 2025-2024*	14,51	1,72	16,23

*Los accidentes de pequeña envergadura (nivel de primeros auxilios) están excluidos de la tasa de frecuencia de accidentes TFA.

En cuanto al **IG (Índice de Gravedad)**, calculado como el número de jornadas no trabajadas por accidente con baja, por cada mil horas trabajadas por los trabajadores, los valores se han mantenido con respecto al curso anterior. La **TDP (Tasa de Días Perdidos por accidentes de trabajo en jornada laboral)**, constata un incremento de 729 días respecto al 2024, viéndose el valor afectado por el incremento de plantilla a lo largo del año 2025. (tabla 28)

En 2025, no se registraron enfermedades profesionales ni muertes relacionadas con el trabajo.

c. Absentismo

Registramos el absentismo de nuestra plantilla como el número de horas anuales por enfermedad o accidente derivado de contingencias comunes y de contingencias profesionales: (tabla 29) (gráfica 15 y gráfica 16)

Durante el año 2025, las horas totales de absentismo han experimentado una reducción respecto al 2024, logrando revertir la tendencia de incremento observada en el año anterior. Este descenso se produce a pesar de un ligero aumento en las horas de absentismo por contingencias profesionales. Sin embargo, aunque la evolución es favorable, no resulta suficiente para considerar normalizada la situación, ya que el número de horas de ausencia continúa siendo elevado. Desde los años posteriores a la pandemia, estas cifras han permanecido por encima de los niveles registrados en 2019 y años previos, lo que evidencia que el problema persiste y requiere una atención especial para alcanzar valores realmente satisfactorios.

5.

Formar para mejorar

El entorno cambiante en el que nos encontramos y la necesidad de ser ágiles para adaptarnos continuamente siguen impulsándonos a buscar nuevas formas de aprender, más eficientes y flexibles, que nos permita conseguir ese objetivo y organizativamente hacerlo compatible e integrarlo con la actividad de la empresa. Sin olvidar nuestro compromiso de seguir mejorando “la atención y movilidad de nuestros clientes”, potenciando experiencias satisfactorias en nuestro servicio y la percepción de “seguridad del uso del transporte público”.

En 2025, con la Visión, Misión y Valores como guía, **seguimos con el propósito de impulsar el trabajo en equipo y la comunicación eficiente que favorezca el clima laboral adecuado para poder desarrollar el talento y su contribución a la aportación de valor de las personas y la mejora continua de la empresa.** También, desde la formación y el aprendizaje, pretendemos favorecer el avance en la aplicación de nuevas metodologías de trabajo y organizativas, impulsando, entre otras acciones, la implantación de la teleformación.

Simultáneamente con la ejecución de la iniciativa del Plan Director de Formación dentro de plan estratégico 2024-2027, continuamos en un proceso de evaluación de los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para incorporar y/o mantenerlos actualizados estableciendo las acciones para los próximos años, incluyendo la adaptación del plan de formación y aprendizaje y de la metodología más adecuada y flexible, para facilitar el aprendizaje continuo y cubrir esos objetivos, que inicialmente hemos identificado y orientado en la mejora de los siguientes tres ejes: (tabla 30)

En concreto, el **Plan de Formación y Aprendizaje 2025 persigue los siguientes objetivos en el marco de los tres ejes formativos:**

1. Mejora de las competencias técnicas del Personal de Taller que les ayude al mantenimiento preventivo de la flota.
2. Formación/Sensibilización en Igualdad.
3. El acoso laboral y otros riesgos psicosociales en el ámbito laboral.
4. La nómina de Guaguas Municipales.
5. Mejora seguridad, salud y bienestar de las personas trabajadoras para:
 - a) Prevenir los daños que puedan ocasionarse en el trabajo, a través de la integración de la prevención a todos los niveles.
 - b) Corregir actuaciones y mantener un proceso de mejora continua de las acciones preventivas.
 - c) Gestionar el estrés dando alternativas de formación para aprender a identificar las situaciones que lo generan y cómo afrontarlas.
 - d) Conocer los factores que influyen en los riesgos cardiovasculares y fomentar los hábitos de vida saludable.

Tabla 28

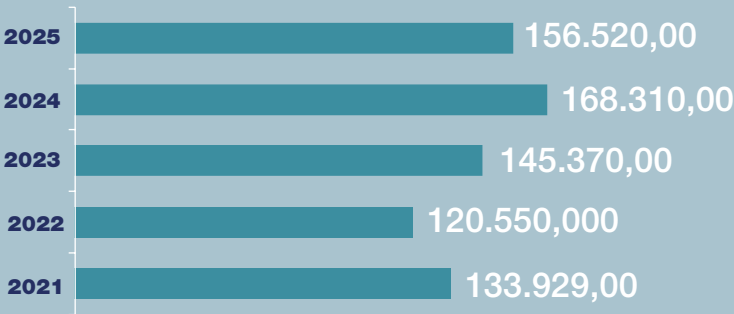
	2023	2024	2025	Δ 2025-2024
IG	0,91	0,91	1,86	0,95
TDP	1.459	1.420	2.149	729

Tabla 29

Absentismo por Incapacidad Temporal	2021	2022	2023	2024	2025	Δ 2025-2024	Δ % 2025-2024
Horas por contingencias comunes	133.928,57	120.550,00	145.370,00	168.310,00	156.520,00	-11.790,00	-7,00%
Horas por contingencias profesionales	23.426,79	26.290,00	16.460,00	15.530,00	18.885,00	3.355,00	21,60%
Horas totales	157.355,36	146.840,00	161.830,00	183.840,00	175.405,00	-8.435	-4,59%
Tasa de absentismo total (Horas de Ausencia por Incapacidad Temporal / Horas teóricas de trabajo)	14,20%	13,74%	14,56%	16,04%	14,22%	-1,82	-11,35%

Gráfica 15

Evolución del absentismo por incapacidad temporal



Gráfica 16

Evolución del absentismo por contingencias comunes

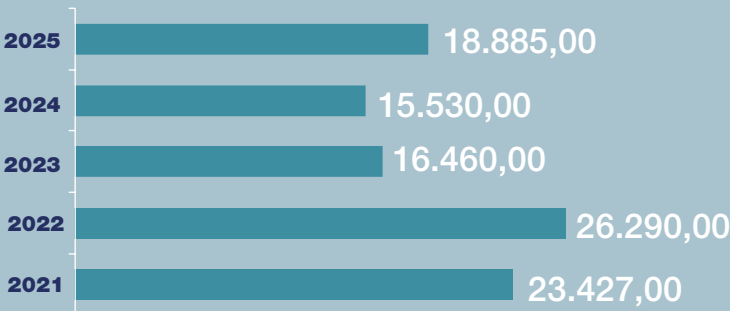


Tabla 30

1ª COMPETENCIAS ESTRATÉGICAS
I. Inteligencia emocional
II. Gestionar el tiempo
III. Trabajar en equipo
IV. Comunicación eficiente
V. Uso tecnología digital e informática. Transformación Digital
2º COMPETENCIAS OPERATIVAS Y TÉCNICAS
I. Conducción eficiente ante diversidad vehículos y combustibles
II. Competencias técnicas mantenimiento vehículos personal Taller ante diversidad de vehículos y combustibles
III. Igualdad y Conciliación
IV. Salud Laboral, Prevención y Bienestar. Incluyendo materia prevención riesgos psicosociales
V. Idiomas. Facilitar la mejora de la competencia de ingles cotidiano para personal de atención al público e ingles técnico para los puestos correspondientes, así como la metodología más adecuada y eficaz para su impartición
VI. Actualización y adaptación de la organización a la normativa (Compliance, protección de datos, contratación pública, etc.)
VII. Acogida a la empresa
VIII. Otros
3º OPERATIVIDAD PLAN DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE
I. Acciones para ajustar el Plan de Formación y Aprendizaje haciéndolo más operativo atendiendo a nuestra particularidades organizativas y nueva realidad

Tabla 32

GRUPO PROFESIONAL	TOTAL, HORAS FORMACIÓN	HORAS MUJER	HORAS HOMBRE	MEDIA HORAS FORMACIÓN
PERSONAL DIRECTIVO	629,54	154,02	475,52	29,33
TÉCNICOS	2.741,25	460,96	2.280,29	163,22
PERSONAL DE MANDO	639,31	42,92	596,39	15,58
PERSONAL DE OFICIO	17.860,24	3.846	14.014,24	24,99
TOTAL	21.870,34*	4.503,90	17.366,44	27,54

* Hay 2 horas que no se incluyen en un grupo profesional, correspondiente a un alumno en formación que completó 2 horas de cursos de formación. Por lo tanto, el total de horas de formación, considerando este detalle, es de 21.872,34 horas.

e) Primeros auxilios, incluyendo maniobra de Heimlich.

6. Mejora de competencias tecnológicas e informáticas. Continuamos fomentando el uso de las nuevas tecnologías (TIC's), la formación en seguridad de la información y la ciberseguridad.

7. Actualizándonos en aquellas materias que nos afecta ante los constantes cambios legales.

8. Por otra parte, seguimos atendiendo las solicitudes de formación individual reglada en centros oficiales que permitan:

f) La obtención de las titulaciones de Graduado Escolar y el Grado de Educación Secundaria (G.E.S.) a través de Radio Ecca (concierto) u otros centros oficiales.

g) La obtención de títulos profesionales (Ciclos de formación profesional) relacionados con el puesto de trabajo.

Al igual que el ejercicio anterior, en 2025 no ha habido ninguna demanda de formación reglada, ya que desde la convocatoria de selección de conductores de 2021 y posteriores, se exige tener el Graduado Escolar o el de Educación Secundaria como mínimo, para acceder al puesto, no siendo ya necesario recurrir a ayudas de la empresa para obtener las titulaciones.

Por último, estamos trabajando para poner en marcha una experiencia piloto en teleformación que dé respuesta a las **iniciativas individuales aprendizaje y crecimiento personal**, con una propuesta formativa inicial en materias como las siguientes:



SERVICIOS Y RECURSOS PARA UNA SOCIEDAD DIGITAL



CON LA IGUALDAD SE AVANZA



CLAVES PARA UNA ALIMENTACIÓN SALUDABLE



SALUD CARDIOVASCULAR

Durante 2025, se llevaron a cabo 101 acciones formativas, con un total de 523 cursos y 21.872,34 horas de formación, que contaron con la participación de 710 personas. (tabla 31)

Las horas de formación por grupo profesional en 2025 fueron las siguientes: (tabla 32)

Este año se incrementaron notablemente las horas de formación en un 56,40% con respecto al ejercicio anterior. Esto se debe a que se han realizado más cursos de formación reglamentaria del CAP, pasando de 2.238 horas a 5.775 horas.



Tabla 31

ACCIÓN FORMATIVA	Nº DE HORAS TOTALES
ACOGIDA INCORPORACIÓN A LA EMPRESA - ANALISTA ECONÓMICO FINANCIERO	7
ACOGIDA INCORPORACIÓN A LA EMPRESA - TÉCNICA CONTROL INTERNO Y CUMPLIMIENTO	7
ACOGIDA INCORPORACIÓN A LA EMPRESA - TÉCNICA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA	14
ACOGIDA INCORPORACIÓN A LA EMPRESA: FORMACIÓN INCORPORACIÓN NUEVOS CONDUCTORES/AS-CONOCIMIENTO GENERAL DE LA EMPRESA	1.162,00
ACOGIDA INCORPORACIÓN A LA EMPRESA-CONDUCCIÓN INCORPORACIÓN NUEVOS CONDUCTORES/AS	2.788,00
ACOGIDA INCORPORACIÓN ELECTROMECAÑICOS/AS	286
ACOGIDA NUEVOS JEFES DE ZONA	111
ADQUISICIÓN CONOCIMIENTOS GUAGUAS MAN LIONS CITY 18C EFFICIENT HIBRID CON SISTEMA DE ALCOHOLÍMETRO 01	161
ADQUISICIÓN CONOCIMIENTOS GUAGUAS MAN LIONS CITY 18C EFFICIENT HIBRID CON SISTEMA DE ALCOHOLÍMETRO 02	24
ADQUISICIÓN CONOCIMIENTOS GUAGUAS MAN LIONS CITY 18C EFFICIENT HIBRID CON SISTEMA DE ALCOHOLÍMETRO 03	24
ADQUISICION CONOCIMIENTOS GUAGUAS MAN LIONS CITY 18C EFFICIENT HIBRID CON SISTEMA DE ALCOHOLÍMETRO 04	8,5
AIRE ACONDICIONADO VALEO REVO E HISPACOLD	128
ASPECTOS CRÍTICOS DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA LOCAL	52
ATEX - ATMÓSFERAS EXPLOSIVAS	2
ATMÓSFERAS EXPLOSIVAS	9
BIENESTAR DIGITAL: CIUDADANÍA DIGITAL A TU ALCANCE	120
BOSCH - SISTEMA ANTICONTAMINACIÓN EURO VI	192
CAP CONTINUA	5.775,00
CAPACITACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES DE NIVEL BÁSICO 30H ONLINE	90
CARACTERÍSTICAS Y MANEJO GUAGUA ELÉCTRICA IRIZAR 18 METROS	816,75
CIBERSEGURIDAD Y LA SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	64,9
COLUMNAS ELEVADORAS SEFAC	13,75

ACCIÓN FORMATIVA	Nº DE HORAS TOTALES
COLUMNAS ELEVADORAS, CINTA DE CORTE, TALADRO VERTICAL Y PRENSA	22
COMPLIANCE PENAL Y ANTISOBORNO 2025	202,5
CONDUCCIÓN PREVENTIVA Y ACTUALIZACIÓN PROCESOS DE TRABAJO EN LA INCORPORACIÓN	165
CONGRESO ARANZADI SOCIAL	10
CONTABILIDAD Y FINANZAS PARA DIRECTIVOS NO FINANCIEROS	20
CURSO ONLINE SOBRE MODELIZACIÓN DEL TRANSPORTE	112
DEPÓSITO MÓVIL DE COMBUSTIBLE	37
DISEÑO DE INFORMACIÓN DE VIAJE Y ORIENTACIÓN	14
EL ARTE DE LA MEDIACIÓN NIVEL 1- APRENDE A COMUNICAR DE MANERA EFICIENTE Y PREVENIR LOS CONFLICTOS EN TU EMPRESA	20
EL ARTE DE LA MEDIACIÓN NIVEL 2 - MEDIACIÓN EN LA EMPRESA Y HERRAMIENTAS EN GESTIÓN DE CONFLICTOS	20
EL ARTE DE LA MEDIACIÓN NIVEL 3 - UNIDAD DE MEDIACIÓN INTERNA EN LAS ORGANIZACIONES	20
EL NUEVO ESTATUTO JURÍDICO DE LOS DIRECTIVOS PÚBLICOS	36
FORMACIÓN ADR "DESCARGA DE COMBUSTIBLE"	5
FORMACIÓN ART. 19 LPRL JEFE NEGOCIADO PTO. 4 ACTA 10-10-18	2
FORMACIÓN ART. 19 LPRL JEFE SECCIÓN PTO. 5 ACTA 10-10-18	9
FORMACIÓN ART. 19 LPRL MANDO DE ADMINISTRACIÓN	4
FORMACIÓN ART. 19 LPRL OFICIAL TALLER	4
FORMACIÓN ART. 19 LPRL OFICIAL TALLER-ALMACENERO Y PLAN DE AUTOPROTECCIÓN AREQUIPA	1
FORMACIÓN ART. 19 LPRL RESPONSABLE DE APROVISIONAMIENTO Y LOGÍSTICA Y PLAN DE AUTOPROTECCIÓN AREQUIPA	1
FORMACIÓN ART. 19 LPRL TÉCNICO DE CALIDAD Y COMERCIAL Y PLAN DE AUTOPROTECCIÓN AREQUIPA	1
FORMACIÓN ARTICULO 19 L.P.R.L. INFORMADOR/A EVENTOS ESPECIALES	4,5
FORMACIÓN ARTICULO 19 L.P.R.L. OFICIAL ADMINISTRACIÓN Y PLAN DE AUTOPROTECCIÓN	19,5

ACCIÓN FORMATIVA	Nº DE HORAS TOTALES
FORMACIÓN ARTÍCULO 19 L.P.R.L. OFICIAL TALLER Y PLAN DE AUTOPROTECCIÓN	24
FORMACIÓN CONDUCTORES/AS MAN LIONS CITY 18C EFFICIENT HIBRID CON SISTEMA DE ALCOHOLÍMETRO	108
FORMACIÓN E INFORMACIÓN ARTÍCULO 19 LPRL MANDOS DE MOVIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN FORMACIÓN PLAN AUTOPROTECCIÓN	9
FORMACIÓN EN RUTA. CONSEJOS Y RECOMENDACIONES EN SEGURIDAD VIAL	7,5
FORMACIÓN EN RUTA. CONSEJOS Y RECOMENDACIONES PUNTOS DE MAYOR ATENCIÓN Y ACCIDENTES/INCIDENTES	7,5
FORMACIÓN EN RUTA. PERMUTAS Y CONSULTAS DPTO. OPERACIONES	1,67
FORMACIÓN EN RUTA. PORTAL DEL EMPLEADO, CORREO CORPORATIVO E INTRANET	6,65
FORO RECURSOS HUMANOS	30
FRENÓMETRO	22
GESTIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL EN LA ATENCIÓN AL PÚBLICO	2
GESTIÓN DEL CONFLICTO: EL IMPACTO DEL ROL Y LA FUNCIÓN	36
GESTIÓN DEL ESTRÉS	28
GRADO ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS 2024-2025	700
GRADO ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS 2025-2026	250
HÁBITOS SALUDABLES EN EL ÁMBITO LABORAL	22
IA Y CHATGPT PARA RRHH	15
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE GÉNERO	22
INICIALIZACIÓN MAN ELÉCTRICA	48
INTELIGENCIA ARTIFICIAL APLICADA A LA CONTRATACIÓN PÚBLICA	840
INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y NUEVOS RETOS EN TRANSPARENCIA Y PROTECCIÓN DE DATOS	11
IVECO EWAY	24
IVECO E-WAY 9,5 FREE	175

ACCIÓN FORMATIVA	Nº DE HORAS TOTALES
JORNADA GESTIÓN DEL CRÉDITO EN LAS EMPRESAS	3
LA IGUALDAD EN LA EMPRESA	328
LIDERAZGO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	150
LIDERAZGO, GESTIÓN DE EQUIPOS Y COMPETENCIAS PERSONALES EN COMPRA PÚBLICA	7
MÁSTER UNIVERSITARIO EN PEOPLE ANALYTICS Y GESTIÓN DE TALENTO DIGITAL	1.650,00
MEJORA DESTREZAS COND GUAGUAS MAN ELÉCTRICAS	1.194,89
MEJORA DESTREZAS PARA LA CONDUCCIÓN DE GUAGUAS ARTICULADAS 18 METROS	670,5
MEJORA DESTREZAS PARA LA CONDUCCIÓN DE GUAGUAS ARTICULADAS MERCEDES CAPACITY 21 METROS	1.595,08
NEGOCIAR CON EFICACIA Y CREATIVIDAD	30
OFIMÁTICA: WORD, EXCEL Y ZIMBRA	40
OPERADOR DE CARRETILLAS DE MANUTENCIÓN HASTA 10.000 KG NORMA UNE 58451 CATEGORIA II - TIPO 4	36
PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	2
PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA CONDUCCIÓN	20
PRIMEROS AUXILIOS	44
PRL EN EL TELETRABAJO	4
PROGRAMA GESTIÓN DE LA INNOVACIÓN EN EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS	60
PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS PARA EQUIPOS DE PRIMERA INTERVENCIÓN	48
REANIMACIÓN CARDIO PULMONAR Y PRIMEROS AUXILIOS	3
REGLAMENTO GENERAL DE PROTECCIÓN DE DATOS E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	41,25
RESPONSABILIDADES EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	20
RIESGOS LABORALES EN EL CENTRO DE AREQUIPA (VISITA GUIADA)	19,5
SALUD CARDIOVASCULAR	15

ACCIÓN FORMATIVA	Nº DE HORAS TOTALES
SCANIA NEW CITY M321 (WIO/SWS Y MANTENIMIENTO BUS)	48
SCANIA NEW CITY M321. FORMACIÓN DE INSTALACIONES Y ARQUITECTURA ELÉCTRICA, MULTIPLEXADO Y RESOLUCIÓN DE AVERIAS	28
SEGURIDAD EN EL MANEJO DE TRANSPALETAS Y APILADORES	8
SENSIBILIZACIÓN DE ACCESIBILIDAD EN EL TRANSPORTE PÚBLICO PMR	164
SESIÓN PREPARATORIA SIMULACRO EMERGENCIA 2025	13,5
SUMANDO RECURSOS PARA UNA SOCIEDAD DIGITAL	180
TEÓRICO PRÁCTICO PARA TRABAJOS EN ALTURA	156
TFM MÁSTER CONTRATACIÓN PÚBLICA LOCAL	150
TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS	66
TRENES DE LAVADO	35
USO ALCOHOLÍMETRO ANTIARRANQUE DRÄGER INTERLOCK 7500	8,91
XLIII JORNADAS DE DERECHO DEL TRABAJO, SEGURIDAD SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS	32
XVIII FORO ARANZADI SOCIAL LAS PALMAS 2024-2025	27

6.

Respeto de los Derechos Humanos y relaciones sociales en la empresa

Guaguas Municipales se alinea con los Principios del Pacto Mundial, queriendo manifestar el respeto por los derechos humanos, que son seguidos escrupulosamente por los propios valores de la empresa.

-Procedimientos de due diligence en materia de derechos humanos.

Guaguas Municipales no realiza auditorías en materia de derechos humanos, ya que desarrolla su actividad en España exclusivamente, donde están garantizados los derechos humanos por nuestro ordenamiento jurídico, tomando como base la Declaración Universal de Derechos Humanos formulada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

- Gestión de los riesgos vinculados con la vulneración de derechos humanos, denuncias por casos de vulneración de estos.

No existen denuncias al no producirse casos de vulneración en **Guaguas Municipales**.

- Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la organización internacional del trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

- **Guaguas Municipales** cumple con la legislación vigente; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores y demás normas de desarrollo.

- Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación se recoge en el Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres, ya mencionado con anterioridad.

- Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y abolición efectiva del trabajo infantil.

En **Guaguas Municipales** no se producen este tipo de situaciones, por la propia legislación laboral y social que se aplica en España.

Por otro lado, a nivel de relaciones sociales, contamos con procedimientos para informar, consultar y negociar con el personal y la representación de los trabajadores, impulsando así el diálogo social y la participación activa de los trabajadores de **Guaguas Municipales**. Además de lo establecido en convenio colectivo se siguen consolidando acciones de comunicación interna en marcha: Guaguas informa (WhatsApp corporativo), Boletín Hablemos de Nosotros, merienda del Director General con personal de Taller, carta del Director General el día del “guaguero” y cena con jubilados

El 99,87% de los empleados está cubierto por convenio colectivo, excluyendo solamente al Director General, que se encuadra en personal de Alta Dirección.

2. Relación de los Ejes de Sostenibilidad con los ODS

Estos Ejes de Sostenibilidad tienen un impacto sobre el desarrollo sostenible. Así, a través de nuestra actividad y proyectos, apoyamos directamente 12 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.



1 FIN DE LA POBREZA



ODS 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

METAS DE LA AGENDA 2030

1.4 Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la microfinanciación.

Guaguas Municipales ofrece un servicio básico para la población de Las Palmas de Gran Canaria: el transporte público de pasajeros. El acceso al transporte público permite que familias y, en general, ciudadanos, con bajos recursos puedan disfrutar de una movilidad con un coste menor al que conllevaría la utilización del vehículo privado. Por ello, como servicio básico y público, la empresa incorpora objetivos destinados a facilitar el acceso al transporte a todo tipo de colectivos. Esto se traslada a la población con el establecimiento de modalidades de tarjetas y bonificaciones para ciertos colectivos, garantizando que el transporte sea accesible a un mayor número de personas, incluyendo las que tienen menores recursos.

3 SALUD Y BIENESTAR



ODS 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible.

METAS DE LA AGENDA 2030

3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

3.6 Para 2030, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.

El impacto de **Guaguas Municipales** en la salud y el bienestar tiene dos vertientes: por un lado, afecta a sus empleados, y por otro afecta a la población de la ciudad y los usuarios del servicio. En el primer caso, se apoya la salud de los trabajadores a través de las labores de prevención de riesgos laborales, incluida la formación, evaluación de riesgos, y mejora de las infraestructuras y los vehículos. Esta labor interna, en la que **Guaguas Municipales** se compromete a trabajar activamente para evitar los accidentes de tráfico y minimizar los riesgos asociados a la conducción, impacta posteriormente en la salud de los usuarios y los ciudadanos, creando un entorno más seguro en la ciudad. La reducción de emisiones de CO₂, lograda con la utilización del transporte público colectivo frente al individual, también incide en la salud de los habitantes de la ciudad.

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



ODS 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

METAS DE LA AGENDA 2030

4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

Entre sus objetivos, **Guaguas Municipales** persigue el perfeccionamiento de las habilidades y los conocimientos de sus empleados, a través de su capacitación y formación en aspectos clave del negocio. Esta formación se enfoca no sólo en dar las herramientas a los trabajadores para desempeñar sus tareas diarias, sino que también va destinada a mejorar las competencias para la administración y gestión eficiente y responsable de la organización.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

METAS DE LA AGENDA 2030

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Guaguas Municipales cuenta con un Plan de Igualdad que desarrolla toda la política de la empresa en este sentido. Contiene no sólo la política en igualdad de género, sino también protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo; el compromiso con la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y políticas contra todo tipo de discriminación; y la gestión de la diversidad. Además, en el propio Código de Conducta también se contempla la igualdad de trato y la no discriminación, como pautas básicas para las relaciones entre los trabajadores de **Guaguas Municipales** y con los grupos de interés.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



ODS 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna.

METAS DE LA AGENDA 2030

7.2 De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas.

Guaguas Municipales cuenta con una planta fotovoltaica en su sede central, que proporcionó cerca del 2% del consumo eléctrico del centro, y entre sus metas se encuentra la de incrementar la producción de la planta hasta lograr el máximo de autoconsumo. Asimismo, ha adquirido en los últimos años vehículos que requieren una menor utilización de combustibles fósiles, como las unidades híbridas y eléctricas, y contempla dentro de su estrategia seguir renovando la flota con unidades de este tipo.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



ODS 8: Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.

METAS DE LA AGENDA 2030

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Se puede observar el apoyo de **Guaguas Municipales** al ODS 8 desde tres perspectivas:

- **Productividad:** los proyectos realizados para la mejora de las competencias de los trabajadores, la búsqueda de nuevas formas de gestión, y las inversiones en sistemas de información, digitalización y uso de datos pretenden incrementar la productividad de la organización, y hacer más eficiente el servicio de transporte ofrecido.
- **Empleo decente:** las políticas activas de la empresa hacia sus empleados y los objetivos relacionados con los mismos garantizan unas condiciones laborales dignas, y puestos de trabajos seguros y donde los riesgos se intentan minimizar. Se trata además de un sector de uso intensivo de mano de obra, por la gran cantidad de conductores necesaria para ofrecer el servicio, lo que contribuye a generar empleo.
- **Movilidad de los ciudadanos:** estadísticamente, el uso del transporte público está relacionado principalmente con la movilidad hacia el lugar de trabajo o hacia el centro de estudios, lo que hace que sea un servicio directamente ligado al desarrollo económico. Además, conecta zonas del extrarradio y facilita el acceso a infraestructuras de todo tipo (deportivas, educativas, culturales, sanitarias...), y va siempre ligado al crecimiento de la ciudad. Un transporte eficiente y amplio permite, de este modo, apoyar el desarrollo de una zona.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



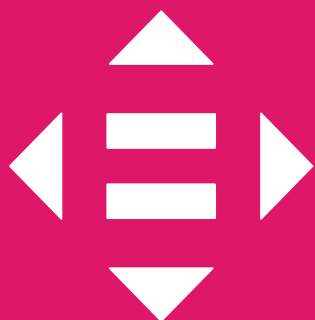
ODS 9: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

METAS DE LA AGENDA 2030

9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.

Para ofrecer su servicio, **Guaguas Municipales** requiere de unas infraestructuras suficientes y en buenas condiciones, como son la red de carreteras, las paradas o las estaciones de guaguas. Estas infraestructuras son planteadas dentro de la planificación urbana y afectan a los ciudadanos. Por ello, entre los objetivos planteados, se ha dado especial importancia al desarrollo de unas infraestructuras ambientalmente sostenibles, accesibles y seguras, acordes a las necesidades del servicio presentes y futuras, y al crecimiento de la ciudad.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



ODS 10: Reducir la desigualdad en los países y entre ellos.

METAS DE LA AGENDA 2030

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Guaguas Municipales apuesta por un servicio de transporte accesible e inclusivo, que permita que las personas, con independencia de sus condiciones socioeconómicas o físicas, puedan moverse por la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria. Para ello, ha planteado una serie de acciones que impulsan la accesibilidad universal, y el establecimiento de un sistema tarifario que tiene en cuenta diversas situaciones económicas de los usuarios. de una zona.

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



ODS 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

METAS DE LA AGENDA 2030

1.1 De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.

11.2 De aquí a 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.

11.3 De aquí a 2030, aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.

11.6 De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.

Toda la estrategia de la organización apoya el ODS 11. En este sentido, el servicio de transporte público ofrecido por **Guaguas Municipales** es clave en la gestión de una ciudad, siendo considerado un servicio básico. Está íntimamente ligado al desarrollo de las comunidades y la actividad económica, por lo que todas las actuaciones que la empresa haga tendrán un impacto en las ciudades. Los proyectos se plantean de forma que den respuesta a preocupaciones no sólo de la propia empresa, sino también del entorno en el que opera: una urbanización inclusiva y sostenible, una red viaria en buen estado y suficiente, la seguridad vial y de los vehículos e instalaciones, o la reducción de las externalidades ambientales negativas. Todo ello con el afán de garantizar una movilidad sostenible en la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



ODS 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

METAS DE LA AGENDA 2030

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

12.7 Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.

Mediante el establecimiento de objetivos destinados a mejorar el impacto ambiental de la organización y su actividad, **Guaguas Municipales** se compromete con gestionar de forma sostenible y eficiente sus recursos y consumir, cada vez más, energías procedentes de fuentes renovables. Esta orientación hacia la sostenibilidad ambiental influye también en las prácticas de adquisición, optando por proveedores de vehículos más respetuosos con el entorno. Asimismo, la labor de reporte realizada de forma constante permite trasladar a la sociedad de forma transparente las acciones de producción y consumo responsables que pone en marcha la organización.

13 ACCIÓN POR EL CLIMA



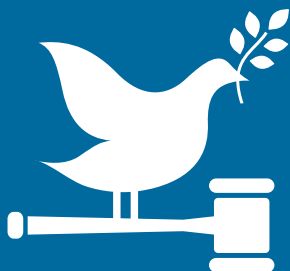
ODS 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

METAS DE LA AGENDA 2030

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

La estrategia de movilidad sostenible de Guaguas Municipales, y en particular lo relacionado a reducir las emisiones atmosféricas de los vehículos y las instalaciones, tiene por finalidad minimizar el impacto ambiental de la organización. Por ello, la empresa prevé la renovación paulatina de la flota por vehículos con menores emisiones, además de la ampliación de las plantas fotovoltaicas que proveen de energía a las instalaciones de la empresa. Por otro lado, la promoción del transporte público colectivo como medio para la movilidad de los ciudadanos influye en la reducción de las emisiones de la ciudad, dado que se disminuye la cantidad de vehículos privados en la ciudad y la consiguiente congestión viaria.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



ODS 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

METAS DE LA AGENDA 2030

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas.

16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

Dado que se trata de una empresa pública, este ODS cobra especial importancia para **Guaguas Municipales**. La transparencia, las prácticas de buen gobierno, la gestión presupuestaria eficiente y las relaciones con los diversos grupos de interés se convierten en un elemento clave de la gestión. La adhesión al Pacto Mundial es un paso más en este sentido, con el compromiso de publicar un informe de sostenibilidad que dé conocimiento a los grupos de interés de la actividad de la organización y su contribución al desarrollo sostenible.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



ODS 17: Los ODS sólo se pueden conseguir con asociaciones mundiales sólidas y cooperación.

METAS DE LA AGENDA 2030

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

Guaguas Municipales colabora de forma activa con otras entidades públicas y entidades relacionadas con la movilidad en Las Palmas de Gran Canaria. Dado que su actividad está estrechamente ligada al desarrollo de la ciudad, y que se trata de una entidad pública, las alianzas con estos actores son fundamentales para el logro de sus objetivos y el apoyo al desarrollo local. En particular son importantes las colaboraciones y el apoyo de la AUTGC, la Dirección General de Transporte y el Ayuntamiento de la ciudad.

APARTADO	NEIS	ODS	PACTO MUNDIAL
I. Carta del Presidente			
II. Quiénes somos			
1. La empresa			
2. Los hitos que han marcado nuestra historia			
3. Guaguas Municipales en cifras			
4. Estructura organizativa			
5. Nuestra ciudad: Las Palmas de Gran Canaria			
III. Compromiso con el modelo de movilidad sostenible			
1. Nuestro propósito: Misión, Visión y Valores	NEIS 1 y NEIS 2		
2. Análisis de doble materialidad	NEIS 1 y NEIS 2		
3. Relación con nuestros grupos de interés y alianzas para el desarrollo sostenible	NEIS 1		
4. Compromiso con la sostenibilidad y la Agenda 2030 de Naciones Unidas		ODS 1 ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 7 ODS 10 ODS 11 ODS 12 ODS 13 ODS 16 ODS 17	PR. 1 PR. 2 PR. 3 PR. 4 PR. 5 PR. 6 PR. 7 PR. 8 PR. 9 PR. 10
IV. Nuestros resultados de sostenibilidad			

1. Ejes de Sostenibilidad			
Eje 1: Descarbonización	NEIS E1	ODS 3 ODS 7 ODS 9 ODS 11 ODS 12 ODS 13 ODS 14 ODS 16 ODS 17	PR. 7 PR. 8 PR. 9
Eje 2: Modelo de red sostenible	NEIS E1, NEIS S2, NEIS S3, NEIS S4	ODS 3 ODS 6 ODS 7 ODS 9 ODS 11 ODS 12 ODS 13 ODS 14 ODS 15 ODS 16 ODS 17	PR. 1
Eje 3: Equilibrio financiero	NEIS G1	ODS 8 ODS 11 ODS 12 ODS 16 ODS 17	PR.1 PR.2 PR.3 PR.4 PR.5 PR.6 PR.10
Eje 4: Talento, conocimiento y bienestar	NEIS S1 NEIS S2	ODS 3 ODS 4 ODS 5 ODS 8 ODS 9 ODS 10 ODS 11 ODS 12 ODS 16 ODS 17	PR. 1 PR. 2 PR. 3 PR. 4 PR. 5 PR. 6

