

**EMPRESA MUNICIPAL DE  
TRANSPORTES DE VALENCIA, S.A.U.**

Informe de Verificación independiente del estado  
de información no financiera al 31 de diciembre de  
2020



## INFORME DE VERIFICACIÓN INDEPENDIENTE DEL ESTADO DE INFORMACION NO FINANCIERA

### Al accionista de EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE VALENCIA, S.A.U. (Medio Propio)

De acuerdo con el artículo 49 del Código de Comercio hemos realizado la verificación, con el alcance de seguridad limitada, del Estado de Información No Financiera (en adelante EINF) correspondiente al ejercicio finalizado el 31 de diciembre de 2020, de EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE VALENCIA, S.A.U. (Medio Propio) (en adelante EMT o la Sociedad), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Índice de contenidos" incluida en el EINF adjunto.

---

### Responsabilidad de los administradores

La formulación del EINF incluido en el Informe de Gestión Individual de EMT, así como el contenido del mismo, es responsabilidad de los administradores. El EINF se ha preparado de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los Sustainability Reporting Standards de Global Reporting Initiative (estándares GRI) seleccionados, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de Contenidos" incluida en el citado Estado.

Esta responsabilidad incluye asimismo el diseño, la implantación y el mantenimiento del control interno que se considere necesario para permitir que el EINF esté libre de incorrección material, debida a fraude o error.

Los Administradores de la Sociedad son también responsables de definir, implantar, adaptar y mantener los sistemas de gestión de los que se obtiene la información necesaria para la preparación del EINF.

---

### Nuestra independencia y control de calidad

Hemos cumplido con los requerimientos de independencia y demás requerimientos de ética del Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad emitido por el Consejo de Normas Internacionales de Ética para Profesionales de la Contabilidad (IESBA, por sus siglas en inglés) que está basado en los principios fundamentales de integridad, objetividad, competencia y diligencia profesionales, confidencialidad y comportamiento profesional.

Nuestra firma aplica la Norma Internacional de Control de Calidad 1 (NICC 1) y mantiene, en consecuencia, un sistema global de control de calidad que incluye políticas y procedimientos documentados relativos al cumplimiento de requerimientos de ética, normas profesionales y disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

El equipo de trabajo ha estado formado por profesionales expertos en revisiones de Información no Financiera y, específicamente, en información de desempeño económico, social y medioambiental.

---

### Nuestra responsabilidad

Nuestra responsabilidad es expresar nuestras conclusiones en un informe de verificación independiente de seguridad limitada basándonos en el trabajo realizado, que se refiere exclusivamente al ejercicio 2020. Hemos llevado a cabo nuestro trabajo de acuerdo con los requisitos establecidos en la Norma Internacional de Encargos de Aseguramiento 3000 Revisada en vigor, "Encargos de Aseguramiento distintos de la Auditoría o de la Revisión de Información Financiera Histórica" (NIEA 3000 Revisada) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento (IAASB) de la Federación Internacional de Contadores (IFAC) y con la Guía de Actuación sobre encargos de verificación del Estado de Información No Financiera emitida por el Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España.

En un trabajo de seguridad limitada los procedimientos llevados a cabo varían en su naturaleza y momento de realización, y tienen una menor extensión, que los realizados en un trabajo de seguridad razonable y, por lo tanto, la seguridad que se obtiene es sustancialmente menor.

Nuestro trabajo ha consistido en la formulación de preguntas a la Dirección, así como a las diversas unidades de EMT que han participado en la elaboración del EINF, en la revisión de los procesos para recopilar y validar la información presentada en el EINF y en la aplicación de ciertos procedimientos analíticos y pruebas de revisión por muestreo que se describen a continuación:

- Reuniones con el personal de EMT, para conocer el modelo de negocio, las políticas y los enfoques de gestión aplicados, los principales riesgos relacionados con esas cuestiones y obtener la información necesaria para la revisión externa.
- Análisis del alcance, relevancia e integridad de los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020, considerando los contenidos requeridos en la normativa mercantil en vigor.
- Análisis de los procesos para recopilar y validar los datos presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Revisión de la información relativa a los riesgos, las políticas y los enfoques de gestión aplicados en relación a los aspectos materiales presentados en el EINF del ejercicio 2020.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2020 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

### Conclusión favorable

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de EMT correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2020 no ha sido preparado, en todos sus aspectos significativos, de acuerdo con los contenidos recogidos en la normativa mercantil vigente y siguiendo los criterios de los estándares GRI, de acuerdo a lo mencionado para cada materia en la tabla "Índice de contenidos" incluida en el citado Estado.



---

### Uso y distribución

Este informe ha sido preparado en respuesta al requerimiento establecido en la normativa mercantil vigente en España, por lo que podría no ser adecuado para otros propósitos y jurisdicciones.

AUREN AUDITORES SP, S.L.P.  
Inscrita en el ROAC Nº S2347

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Francisco Mondragón Peña". The signature is written in a cursive style with a large initial "F".

Francisco Mondragón Peña  
Inscrito en el ROAC Nº 20649  
7 de junio de 2021

## ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

### **Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U (Medio Propio)**

#### **Acerca de este capítulo**

De conformidad con la Ley 11/2018 de 28 de diciembre de 2018 de información no financiera y Diversidad aprobada el 13 de diciembre de 2018 por el Congreso de los Diputados por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (procedente del Real Decreto-ley 18/2017, de 24 de noviembre), el Consejo de Administración de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U (Medio Propio) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2020 como documento aparte al Informe de Gestión individual que se presenta con las cuentas anuales individuales.

Este informe, tal y como requiere la normativa, aunque se presente de forma separada, forma parte del informe de gestión de la Sociedad.

En su elaboración también se han considerado las directrices sobre la presentación de informes no financieros de la Comisión Europea (2017/C 215/01) derivadas de la Directiva 2014/95/UE. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo establecido en la Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad de *Global Reporting Initiative* (Estándares GRI).

En este contexto, a través del estado de información no financiera EMT València SAU-Medio Propio, tiene el objetivo de informar sobre cuestiones ambientales, sociales y relativas al personal y en relación a los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

En la elaboración de este informe y selección de sus contenidos se han tenido en cuenta los resultados del análisis de materialidad llevado a cabo a inicios de 2020.

El presente estado de información no financiera ha sido sometido a un proceso de revisión externa independiente. El informe de aseguramiento independiente donde se incluyen los objetivos y alcance del proceso, así como los procedimientos de revisión utilizados y sus conclusiones, se adjunta como anexo.

## Modelo de negocio

### **1. Entorno**

Empresa Municipal de Transportes de Valencia, S.A.U (Medio Propio) presta su actividad en el sector del transporte colectivo urbano de viajeros.

La ley 7/1985 de bases de régimen local establece en su artículo 26.1 d) la obligación de los municipios de más de 50.000 habitantes entre los que se encuentra Valencia, de prestar el servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros. Ante tal imperativo legal, el pleno del Ayuntamiento de València acuerda constituir en enero de 1986, la Empresa Municipal de Transportes de Valencia (EMT), como una sociedad mercantil con el 100% de capital municipal y con el objeto de ser la sociedad pública encargada de prestar este servicio público. Posteriormente en marzo de 2018 y de conformidad con la nueva ley 9/2017 de contratos del sector público en relación con la ley 40/2015, tras el oportuno expediente de municipalización, EMT adquiere la condición de medio propio del ayuntamiento de València, por ser el órgano técnico cuyo principal objeto es la prestación del servicio de transporte urbano colectivo de viajeros.

En este contexto legal surge y evoluciona hasta la actualidad el modelo de negocio de EMT.

### **2. Otros factores y tendencias que pueden afectar a la evolución futura del negocio**

Un factor clave que afecta a la evolución del negocio y que tuvo lugar en el 2018 es la modificación de los estatutos sociales en su artículo 3, relativo al objeto social de la compañía, que actualmente se define como:

Artículo 3. La actividad principal de la sociedad es la organización y la prestación del servicio público de transporte urbano, colectivo, en superficie, de pasajeros y sus equipajes, en València.

Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009): 4931 Transporte terrestre urbano de pasajeros.

Son actividades secundarias incluidas en el objeto social las siguientes:

- a) El diseño, planificación, construcción, gestión, explotación y administración de infraestructuras de transporte, en sus diversos modos, incluidas las estaciones de intercambio, las plataformas viarias y otros emplazamientos relacionados con la movilidad.
- b) La explotación comercial, publicitaria y de información en las plataformas y espacios destinados a la comunicación pública en las infraestructuras de transporte.
- c) La participación en los procesos de integración de los modos de transporte y en el desarrollo de un sistema coordinado de gestión metropolitana de la movilidad.
- d) La explotación de instalaciones de generación de energía de fuente renovable, limpia y libre de carbono.

Esta modificación estatutaria hizo posible regular el desarrollo de actividades que EMT venía desarrollando con carácter residual y accesorio a su actividad principal que es el transporte, y

además permite que pueda desarrollar nuevas actividades desarrolladas con la evolución del propio transporte, pasando a ser una empresa que presta servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros a una empresa de movilidad.

Como ejemplo de actividad recogida en esta nueva descripción, EMT se ha hecho cargo desde diciembre de 2018 de la gestión del aparcamiento de Centro Histórico- Mercado Central.

Recientemente, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de València, acordó en sesión ordinaria de 15 de enero de 2021 conferir otro encargo a EMT en cuanto a la construcción y gestión de puntos de recarga eléctrica, que ha sido posible gracias a esta ampliación de objeto.

**Factor excepcional que ha afectado a la evolución del negocio en el ejercicio 2020: La crisis sanitaria originada por la Covid 19.**

EMT València tenía un plan estratégico de crecimiento que se ha visto fuertemente impactado por la Covid19 que ha supuesto una fuerte caída en el número de personas usuarias y en los ingresos para la compañía. Desde marzo de 2020, las empresas del sector de transporte han sufrido de manera intensa las restricciones a la movilidad y la caída de la actividad económica derivada de la pandemia.

Pese a estas restricciones, el Ayuntamiento de València ha reforzado su apuesta por el transporte público manteniendo su aportación económica y avalando un crédito bancario con el que se ha logrado paliar las pérdidas del año 2020. Ese crédito actuó como anticipo ante el anuncio del gobierno central de incluir en los Presupuestos Generales del Estado (PGE) un fondo para hacer frente a las pérdidas originadas por la pandemia en el transporte urbano.

Por otro lado, se está a la espera de que se concreten las condiciones del Fondo Europeo de Recuperación Covid19 del que EMT tiene que ser fundamental como factor de reactivación económica desde la movilidad sostenible.

La llegada de la vacuna y la campaña con la que el gobierno español prevé tener inmunizada al 70% de la población en verano, contribuirá a cambiar esta tendencia y a aumentar el número de personas usuarias del transporte público y que EMT continúe la senda de crecimiento que tuvo desde 2015 hasta marzo de 2020.

**3. Descripción modelo de negocio:**

• **Actividades:**

La principal actividad de EMT es la prestación del servicio de transporte colectivo urbano de viajeros, ya que es el medio propio municipal creado y destinado para tal fin. Además, se encarga también de la gestión del aparcamiento subterráneo de Centre Històric-Mercat Central y va a comenzar la construcción de tres puntos de recarga eléctrica, de conformidad con dos encargos de gestión de 15 de noviembre de 2018 y 15 de enero de 2021 respectivamente.

- **Definición de la figura de cliente, consumidor o usuario final**

EMT presta servicio directamente al consumidor final, que puede adquirir títulos de viaje de diferentes características en función a sus necesidades de transporte en la ciudad de València, así como bonos sociales o títulos combinados con otros operadores de transporte. La persona potencialmente usuaria de los servicios que presta EMT es toda aquella persona que resida o visite la ciudad de València y sus poblaciones adyacentes

#### **4. Organización y estructura**

En aplicación de las conclusiones de la comisión de trabajo sobre el fraude sufrido en EMT en septiembre de 2019, comisión formada por los miembros del Consejo de Administración, en sesión ordinaria de 28 de octubre de 2020 del Consejo de Administración de EMT se aprueba el nuevo organigrama de la entidad. Este organigrama únicamente adapta las conclusiones de la comisión a la anterior estructuración empresarial aprobada el 26 de julio de 2019.

El 1 de diciembre de 2020 el Consejo de Administración aprobó el nombramiento de Marta Serrano como nueva directora-gerente de la compañía en sustitución del director adjunto que hacía las funciones desde el cese del anterior director-gerente, desde el 5 de octubre de 2020, fecha en que se hizo efectivo su cese.



### **5. Mercados en los que opera**

EMT opera en la ciudad y pueblos de València. Adicionalmente, EMT presta servicio en algunos municipios del área metropolitana de València en virtud de convenios vigentes entre el Ayuntamiento de València con otros municipios o con la administración autonómica o provincial.

### **6. Objetivos y estrategias de la compañía**

El objetivo de EMT es llevar a cabo su actividad de principal de transporte urbano colectivo de viajeros de forma óptima, lo cual a su vez implica tener capacidad de evolucionar a nivel de compañía en progresión con la evolución de los sistemas de movilidad, prestando al usuario un servicio completo desde la adquisición del título, información de todos los aspectos relevantes del servicio y prestación del propio servicio de transporte, todo ello empleando fuentes de energía renovables y de la forma financieramente más sostenible. Manteniendo su compromiso con el respeto al medioambiente, tal y como recoge la disposición adicional primera del nuevo reglamento de prestación del servicio, que fue aprobado definitivamente por el Pleno del Ayuntamiento de València el 26 de septiembre de 2019. Para conseguir este objetivo EMT tiene diseñada una estrategia empresarial que va, desde las políticas de personal, reflejadas en los organigramas de 2018 y 2019, en los convenios colectivos aprobados en 2018 y 2020, hasta en el impulso instado por la compañía en los expedientes de modificación estatutaria de 2018 y 2019, los cuales han culminado con la adquisición de EMT de la condición de medio propio del Ayuntamiento, con la fijación de la duración de la sociedad como indefinida, y con una ampliación de objeto que ha permitido abrir nuevas líneas de negocio, como han sido los encargos de gestión encomendados por el Ayuntamiento de València para la gestión del aparcamiento de Centre Històric - Mercat Central y para la construcción de tres puntos de recarga eléctrica.

Por último y en cuanto a las estrategias para la consecución de objetivos, EMT ha puesto en marcha en mayo de 2020 su nueva red de transporte sustancialmente mejorada en una clara apuesta de prestar un servicio de mayor calidad y sostenibilidad. Todo ello en relación con el proyecto municipal de pacificación del entorno de la plaza del Ayuntamiento, para conseguir una sustancial reducción en la contaminación del núcleo urbano. La principal novedad de esta mejora en la red consiste en la creación de dos intercambiadores en dos puntos estratégicos de la ciudad, y en la reducción del paso de líneas por el entorno de la plaza de la Reina y del Ayuntamiento de València. Además se prioriza que los autobuses que tienen paso por esta zona sean de tecnología híbrida o eléctrica.

## Gestión de riesgos no financieros

### Principales riesgos identificados (a corto, medio y largo plazo):

Previamente a la identificación de los riesgos debemos hacer la precisión de que EMT presta un servicio público de obligado cumplimiento por imperativo legal para su accionista único, el Ayuntamiento de València. Es por ello por lo que, a pesar de existir riesgos para la compañía debemos entender que los mismos tienen un carácter relativo pues la actividad principal prestada no puede ser suspendida dado que esto implicaría una vulneración directa del artículo 26.1 d) de la ley 7/1985 de Bases de Régimen Local.

Fijado este presupuesto, los principales riesgos identificados a corto, medio y largo plazo, son:

- Riesgo Político:  
Dado que un cambio en el gobierno municipal implicaría de forma cierta un cambio en la actual presidencia de la compañía, así como en el Consejo de Administración, y de una forma muy probable también implicaría un cambio en la actual Dirección Gerencia, lo cual incidiría directamente en la estrategia de la prestación del servicio, así como en el desarrollo del resto de actividades accesorias previstas en el nuevo objeto social. No existen políticas asociadas a este tipo de riesgos, ni mecanismos de gestión de los mismos pues esta contingencia únicamente depende de los votos de los ciudadanos de València.

Como mecanismos de mitigación en caso de que se produjera un cambio de gobierno y, por ende, un cambio en la Dirección Gerencia, se ha establecido que la contratación de la Directora Gerente y del Director Adjunto se prolongaría hasta el mes de octubre de 2023, no haciéndola coincidir con periodo electoral, para en caso de que se produzca un cambio, éste sea progresivo y con el menor impacto posible en el funcionamiento de la compañía.

- Riesgo Legal:  
Normativa que pueda generar obligaciones de inversión no previstas, obligando a la compañía a contemplar una partida de gasto no prevista para su adaptación a las nuevas exigencias legales, además de suponer un riesgo en la operativa diaria de todas las áreas implicadas, que comporta retrasos en otros proyectos, debido a la falta de previsión que ha supuesto esta normativa.

Como política asociada a la gestión de los riesgos legales, la empresa en el ejercicio 2019 disoció la figura del secretario asesor del consejo de administración, siendo desde el 26 de noviembre de 2019 el secretario del consejo un habilitado nacional (secretario general y del pleno del Ayuntamiento de València) y la letrada asesora personal laboral de la empresa. También modificó sus estatutos sociales para recoger la figura del vicesecretario del consejo de administración, toda vez que hasta ahora no estaba prevista y entendiendo que por responsabilidad se debe de prever que el secretario pueda ser sustituido en casos de necesidad.

- Los riesgos climáticos, son uno de los riesgos potenciales a tener en cuenta en una empresa que se dedica principalmente al transporte, pues los vehículos que ejecutan la prestación del servicio emiten emisiones a la atmósfera. EMT recoge en su reglamento de prestación del Servicio su intención de desarrollar políticas de respeto al medio ambiente, y como prueba de ello, durante 2020 se han puesto en

circulación 75 nuevos autobuses híbridos a los que hay que añadir otros 89 que llegarán a lo largo de este año. Esta política de compra de autobuses híbridos y eléctricos mitiga con creces el potencial riesgo climático por el vertido de emisiones, constituyendo una actuación contundente de la compañía tendente a la eliminación de los riesgos climáticos que el desarrollo de su actividad pueda generar.

EMT ha establecido, implantado, controlado y mantenido los procesos necesarios para satisfacer los requisitos del Sistema de Gestión e implantar las acciones necesarias para abordar riesgos y oportunidades, así como conseguir los objetivos planteados.

Para ello, se han identificado:

- Las operaciones y actividades que están asociadas a los aspectos ambientales significativos identificados en la empresa, en el procedimiento PM4601.
- Así como aquellas operaciones de trabajo en las que se han de marcar pautas, de tal forma que se prevean y reduzcan los riesgos asociados a las mismas, en aquellas áreas o departamentos sujetos al SGSST (Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo), en el procedimiento PR4601.
- Por otra parte, en relación con la eficiencia energética, se han identificado operaciones y actividades de mantenimiento que están relacionadas con el uso significativo de la energía y que son coherentes con su política energética, objetivos, metas y planes de acción, con el objeto de asegurarse de que se efectúan bajo condiciones especificadas. Se especifica su control en la Instrucción IT-EE-01.

Consecuencia del proyecto que comenzó en 2018, por el que la política e inversiones en seguridad informática se convirtieron en uno de los aspectos prioritarios en la renovación de los sistemas de información de la empresa, tras el análisis de estado inicial basado en la metodología de la ISO 27002, se aprobó una hoja de ruta de proyectos a corto, medio y largo plazo que ha marcado el plan de inversiones y recursos del equipo de IT de EMT.

En concreto, sólo desde el mes de septiembre de 2019:

1. Aplicaciones internas y bases de datos. Medidas encaminadas a reforzar el control de acceso, modificación y desarrollo, así como el registro de actividad.
  - Autenticación aplicaciones internas mediante Active Directory.
  - Nuevo entorno de desarrollo de aplicaciones (APEX) con capa intermedia de autorización y autenticación contra Active Directory.
2. Ofimática y teletrabajo. Desarrollos e inversiones que no sólo elevan a otro nivel la capacidad y eficiencia del trabajo colaborativo y del teletrabajo, sino que, además, generan un escenario más seguro para los usuarios y la empresa.
  - Migración a Office 365 con Azure AD híbrido contra nuestro AD Local, con factor de doble autenticación para ciertos casos.
  - Mejora de la seguridad en el correo con la migración a Exchange 365.
  - Fortalecimiento de las políticas de contraseñas corporativas.
3. Seguridad y administración de red. Complementar la arquitectura actual (clúster Fortinet) con nuevas herramientas basadas en el aprendizaje y la inteligencia artificial (aprender para adelantarse al ataque).

- Adquisición de herramienta de seguridad de red "DarkTrace", la antígena más avanzada actualmente con AI que alerta de posibles brechas de seguridad en base a comportamiento con aprendizaje automático.
- Adicionalmente, se encuentra en licitación actualmente la renovación de las licencias de antivirus de la compañía. Igualmente se demanda la evolución a producto de última generación AI: análisis de comportamiento, aprendizaje, ataques 0-day, etc.
- También está en proceso de adjudicación toda la renovación de la infraestructura de comunicaciones, dónde se solicita herramientas de control del parque móvil y monitorización del estado de la red interna.
- Por último, en este apartado, se ha desarrollado una red de "invitados" totalmente aislada de la principal de trabajo y se han aislado las distintas subredes para mejorar la seguridad, reducir el riesgo de ataques y contagios y mejorar la monitorización.

#### **Otros riesgos no financieros:**

- Riesgos relativos a la vulneración de la información de carácter personal (tanto de los trabajadores como de los clientes)

EMT está adaptada a la normativa vigente en materia de protección de datos. Esta adaptación supone tener en cuenta todas las actividades de tratamiento que se dan en EMT y la evaluación de los riesgos que cada una de ellas supone, tanto de las actividades de tratamiento sobre datos de usuarios como sobre datos de empleados. Asimismo, se establecen protocolos de actuación para cada uno de los tratamientos, determinando en cada caso el responsable de tratamiento, el lugar, formato y almacenamiento de los datos y el periodo de destrucción de los mismos.

Durante el año 2020 se ha licitado un nuevo servicio de asesoramiento en esta materia, en un lote dentro de la licitación de servicios jurídicos y se ha dado formación adicional a la delegada de protección de datos.

- Riesgos relativos a la seguridad de los viajeros (accidentes, etc.)

En cuanto a los riesgos relativos a la seguridad de los viajeros, EMT tiene suscritas varias pólizas de seguro para cada una de las contingencias que puedan surgir, desde el seguro de flota que incluye el seguro obligatorio de viajeros, hasta seguros de daños y de responsabilidad civil. En caso de sufrir un incidente o accidente, los viajeros que hayan sufrido daños personales o materiales son cubiertos, en cualquier caso, bien por la aseguradora contraria, bien por la de EMT, según el caso. En cada ocasión la persona conductora cumplimenta un parte de incidencia para hacer constar lo sucedido, y la persona usuaria, a través de la Oficina de Atención a la Ciudadanía es puesta en contacto con la correduría de seguros que gestiona la reclamación con cargo a la cobertura de la póliza.

## **Fraude septiembre de 2019:**

En cuanto al fraude sufrido en septiembre de 2019, las novedades del año 2020 son las siguientes:

-En cuanto al procedimiento de reclamación de cantidad iniciado en China, se identificó a las personas físicas representantes legales de las sociedades receptoras de los fondos de EMT y se dictó sentencia en rebeldía condenatoria de las dos sociedades. Sin embargo, como la sentencia resulta inejecutable dada la extinción de estas sociedades, EMT ha solicitado en el procedimiento de instrucción penal que se sigue en España, que sean citados los dos ciudadanos chinos representantes legales de las dos sociedades.

-En cuanto a las DP 1764/2019 que se siguen ante el juzgado de instrucción 18 de València, sigue abierta la fase de instrucción y estamos pendientes de la decisión del juzgado sobre la búsqueda de los ciudadanos chinos.

-El Tribunal de Cuentas ha iniciado actuaciones previas por estos hechos y el 24 de febrero dictó acta de liquidación provisional por importe de 4.210.750,49.

-Los hechos fueron aperturados como un nuevo siniestro en agosto de 2020, en la póliza de responsabilidad civil de directivos, dado que la extrabajadora implicada en los mismos pertenecía al grupo de dirección.

-El Juzgado de lo social número 1 de València dictó en enero de 2021 sentencia declarando la improcedencia del despido de la ex directora de administración. Dicha sentencia se encuentra en trámite de suplicación, habiendo manifestado la empresa su voluntad de indemnizar a la trabajadora en caso de desestimación del recurso.

## **Lucha contra la corrupción y el soborno**

Desde noviembre de 2015 los directores y directoras de área de EMT València rechazan de manera sistemática cualquier regalo o beneficio de las empresas proveedores, en cualquier momento del año. Esta política de no aceptación de regalos consta publicada en el portal de transparencia de EMT.

Asimismo, como medida para luchar contra el blanqueo de capitales la directora gerente, el director adjunto y la directora de comunicación han efectuado una declaración de bienes y han firmado el código de buen gobierno implementado por el Ayuntamiento de València. Además, sus salarios y los de todo el comité directivo están publicados en el portal de transparencia de EMT.

Durante el ejercicio 2020 EMT ha recibido una donación de mascarillas quirúrgicas de la empresa ByD, por motivo de la pandemia de la Covid 19. Dicha donación se encuentra publicada también en el portal de transparencia.

## **Derechos humanos**

Por las características de la plantilla de EMT, no existen protocolos para la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, ni para la abolición del trabajo infantil. Asimismo, por las características del servicio prestado por EMT, tampoco se ha realizado procedimientos de diligencia debida en materia de recursos humanos en sus operaciones. El 100% de los trabajadores y trabajadoras de EMT con contrato laboral se rigen por el convenio colectivo de

aplicación, que es convenio colectivo propio de EMT, el cual establece como tendencia la contratación indefinida y respeta los derechos de todos los trabajadores. No hay en la actualidad, ni se han recibido ni resuelto con anterioridad denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

El actual Convenio colectivo contempla la promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En cuanto a los mecanismos de cumplimiento del respeto por la libertad de asociación y derechos a la negociación colectiva, EMT reconoce y fomenta a sus trabajadores y trabajadoras el derecho fundamental a la libertad sindical, existiendo en la actualidad en la empresa cinco secciones sindicales, así como un comité de empresa integrado por todas ellas.

Asimismo, el convenio colectivo prevé la Comisión Paritaria como órgano interno de la empresa a efectos del fomento de la negociación colectiva e individual previa a otros procedimientos externos de resolución de controversias.

Por último, reseñar que siendo la conducción una profesión tradicionalmente masculina, el colectivo de trabajadores de EMT es sustancialmente superior al de trabajadoras, y eso unido al número total de trabajadores, ha llevado también a prever en el convenio colectivo una comisión de igualdad, que en el mes de mayo de 2018 elaboró un plan de igualdad que es el que actualmente está en vigor y en proceso de renovación.

## Relación con grupos de interés

### **1. Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos:**

Se mantienen reuniones constantes con asociaciones de vecinos/as y con agentes sociales de la ciudad de València. Estos agentes sociales tienen a su disposición múltiples canales de comunicación con EMT para exponer sus preguntas, quejas o sugerencias. Pueden hacerlo a través de la Oficina de Atención a la Ciudadanía, a través de las redes sociales (Twitter, WhatsApp, Telegram, Facebook) o a través de la Regidoria de Mobilitat Sostenible del Ayuntamiento de València. En el caso de solicitar una reunión, o que desde EMT se estime necesaria por algún motivo, éstas son gestionadas directamente por la directora de comunicación.

Además, en enero de 2021 se ha creado el Consejo Consultivo de EMT, donde están representados consumidores/as, vecinos/as, usuarios/as y personas con movilidad reducida. Este Consejo se presenta como una nueva herramienta para conocer las solicitudes de la ciudadanía de forma más directa y eficaz.

### **2. Acciones de asociación o patrocinio:**

EMT pertenece a las dos asociaciones principales de transporte colectivo de viajeros: ATUC (a nivel estatal) y UITP (Unión Internacional de Transporte Público).

A nivel autonómico, EMT está integrada en la Autoritat de Transport Metropolità de València. Este organismo es el competente en materia de prestación de servicio de transporte en el ámbito supramunicipal, además de ser el encargado de coordinar la prestación del servicio cuando en ella participan distintos operadores.

A nivel nacional como miembro de ATUC, EMT está presente en la comisión financiera, la comisión de recursos humanos, la comisión de asuntos jurídicos y europeos y la comisión de contratación. Todas ellas han realizado dos reuniones en 2019 en las que se tratan los puntos propuestos por los distintos componentes en el orden del día, todos ellos sobre cuestiones relacionadas con la operativa de las diferentes áreas de empresas de características similares a EMT. La Directora Gerente, forma parte también de la Comisión Ejecutiva.

EMT València está plenamente comprometida con las actividades e iniciativas de ocio, culturales y vecinales de la ciudad.

Durante el año 2019 colabora o patrocina 43 iniciativas diferentes: festivales, iniciativas vecinales, ferias, etc. En una parte importante de estos eventos, EMT está presente a través de su proyecto de actividades educativas trabajando la formación de las personas más jóvenes en civismo y movilidad sostenible desde un punto de vista actual y lúdico. En el ejercicio 2020 esta actividad se ha visto mermada por la crisis sanitaria, si bien en 2021 se espera poder retomar un nivel de acción cercano al del 2019.

El objetivo de este tipo de iniciativas es doble, por un lado, se potencia la imagen de marca en relación con los grandes eventos e iniciativas públicas y privadas de la ciudad y, por otro, se trabaja en la didáctica de uso de la red para desplazarse a disfrutar o participar en estos eventos.

Destacar también el liderazgo junto a la concejalía de movilidad sostenible en la celebración de la "Semana de la movilidad" y "Día sin coche" durante el mes de septiembre.

Otro eje de desarrollo son las actividades y proyectos educativos.

EMT ha evolucionado dos módulos de relación con escolares (EMT a l'escola) y estudiantes de secundaria (Mou-Te amb EMT) que cada año alcanzan a más de 12.000 alumnos de todos los centros de la ciudad de València y que combinan la formación en las aulas con actividades educativas a bordo del autobús o charlas sobre la actividad de cada departamento de la empresa.

Desde 2019 se mantiene el módulo de actividad "Per a totes" que incluye en esta oferta de formación gratuita y relación con la empresa a colectivos o centros con necesidades de educación especiales. Todos los módulos cuentan con personal especializado y formado para su ejecución y seguimiento, así como con materiales adaptados a cada nivel formativo y objetivo y merchandising propio.

Se trata del proyecto de mayor envergadura en España en una empresa de transporte público, tanto por los recursos y presupuesto como por el alcance que consigue.

## GESTION DE PERSONAS

### **1. POLÍTICA DE GESTIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD Y EFICIENCIA ENERGÉTICA.**

La Empresa Municipal de Transportes de València, EMT, dedicada a la prestación del servicio urbano de transporte de viajeros y viajeras, así como los servicios derivados del anterior, en relación con el mantenimiento, reparación y aparcamiento de la flota en los Depósitos Sur y Norte de la propia Empresa, se compromete a mantener en vigor la legislación y reglamentos tanto ambientales, como los relacionados con los riesgos que afecten tanto a su actividad, a su ubicación geográfica, como a sus empleadas y empleados. Todo ello teniendo en cuenta la mejora continua en el desempeño ambiental y energético de la organización.

La Empresa seguirá esforzándose para, teniendo en cuenta todo el ciclo de vida de sus servicios, reducir, evitar o suprimir los diversos riesgos que pueda afectar al personal, al medio ambiente y a sus propios objetivos funcionales.

Para ello se compromete a:

- INTEGRAR en su política de gestión de la empresa, los criterios ambientales, de Eficiencia Energética y de Seguridad y Salud en el Trabajo, aplicándolos en los procesos de planificación y toma de decisiones.
- COMPROMISO de cumplimiento de la legislación vigente y otros requisitos que la organización suscriba.
- PREVENIR la contaminación general y el despilfarro energético, así como los daños y el deterioro de la salud, marcándose metas que supongan una mejora continua del Sistema de Gestión.
- MINIMIZAR la producción de residuos en lo posible, y OPTIMIZAR el uso de las materias primas y energía, mediante el planteamiento de objetivos de gestión.
- REDUCIR los riesgos a los que se puedan enfrentar las trabajadoras y trabajadores, así como los riesgos ambientales, identificados por el Sistema de Gestión.
- DIVULGAR la política de gestión, entre sus partes interesadas y aceptar sugerencias.
- PROMOVER actuaciones de formación y concienciación del personal de la empresa sobre la necesidad de protegerse a sí mismos durante el trabajo, preservar el medio ambiente y mejorar el desempeño ambiental y energético.
- EVALUAR anualmente los efectos ambientales y de Prevención de Riesgos derivados de nuestra actividad, a efectos del mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión.

- DESARROLLAR sistemas de comunicación externos para informar a las partes interesadas afectadas, sobre las actuaciones de la empresa en la prevención de la salud y la conservación del medio ambiente y el buen uso de la energía.
- ADQUIRIR productos y servicios energéticamente eficientes, en la medida de las posibilidades de la EMT, así como diseñar itinerarios y servicios para mejorar el desempeño energético

Teniendo en cuenta el contexto que envuelve a la organización, con el cumplimiento de estos criterios, desde la dirección de la Empresa Municipal de Transportes de València estamos seguros de contribuir a la necesaria conexión entre el desarrollo tecnológico y empresarial con actuaciones destinadas a mejorar las condiciones de seguridad en el trabajo de su personal, así como a conservar y proteger el medio ambiente, teniendo siempre en cuenta el adecuado consumo energético.

No existen por el momento, fuera de las legales, del Convenio Colectivo (que cubre al 100% de la plantilla) y del Plan de Igualdad que incluye las medidas de conciliación, políticas adicionales relativas a la gestión de las personas.

## 2. EMPLEO.

La plantilla se distribuye entre tres lugares de trabajo, Mendoza/Correo Viejo, Depósito Sur (San Isidro) y Depósito Norte. Las restricciones a la movilidad y la caída de la demanda provocadas por la pandemia no han posibilitado cumplir las previsiones de crecimiento de la plantilla.

El número medio de personas empleadas en 2019 y 2020 es el siguiente:

		2019		2020	
NS	Nivel Salarial	Mujer	Varón	Mujer	Varón
<b>0</b>	DIRECTOR/A ADJUNTO/A	-	1	1	-
	DIRECTOR/A COMUNICACIÓN	0		1	
	DIRECTOR/A GERENTE/A	-	1	0	1
		<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	DIRECTOR/A ÁREA	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	DIRECTOR/A NEGOCIADO	4	9	6	11
	TITULADO/A SUPERIOR	8	12	7	11
		<b>11</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>22</b>
<b>4</b>	DIRECTOR/A SERVICIO	-	12	-	14
	ENCARGADO/A TALLER	-	2	-	18
	INSPECTOR/A JEFE/A	2	37	3	37
	SECRETARIO/A DIRECCIÓN	1	-	1	-
	TITULADO/A MEDIO	5	1	4	1
		<b>8</b>	<b>52</b>	<b>8</b>	<b>70</b>

<b>5</b>	CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	48	1.280	43	1.250
	CONDUCTOR/A REMOLCADOR	-	13	-	14
	ESPECIALISTA ADMINISTR.	14	12	15	16
	ESPECIALISTA TECNICA	-	109	0	106
	INSPECTOR/A COORDINADOR/A	1	21	1	16
	JEFE/A EQUIPO	-	19	-	6
		<b>63</b>	<b>1.454</b>	<b>59</b>	<b>1.408</b>
<b>6</b>	CONDUCTOR/A MANIOBRAS	-	8	-	10
	OFICIAL ADMINISTRACIÓN	9	4	9	4
	OFICIAL OPERACIONES	-	10	1	21
	OFICIAL TECNICA	-	28	-	32
		<b>9</b>	<b>51</b>	<b>10</b>	<b>67</b>
<b>7</b>	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	3	-	3	-
	AUXILIAR TÉCNICA	4	28	4	26
		<b>7</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>26</b>
<b>8</b>	PEON/A	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>20</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b>		<b>109</b>	<b>1.634</b>	<b>112</b>	<b>1619</b>

Los siguientes datos ilustran el estado y distribución de la plantilla a 31 de diciembre de 2020.

**Distribución de empleados por edad, sexo y nivel salarial (categoría):**

NS	Nivel Salarial	Edad	Mujer	Varón	Total
	DIRECTOR/A ADJUNTO/A	45-59		1	1
	DIRECTOR/A COMUNICACIÓN	30-44	1		1
	DIRECTOR/A GERENTE/A	30-44	1		1
<b>Total 0</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
1	DIRECTOR/A ÁREA	30-44	2	2	4
		45-59	1	3	4
<b>Total 1</b>			<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
3	DIRECTOR/A NEGOCIADO	30-44	3	3	6
		45-59	4	6	10
		60-75		2	2
	TITULADO/A SUPERIOR	30-44	2	1	3
		45-59	3	6	9
		60-75	2	3	5
<b>Total 3</b>			<b>14</b>	<b>21</b>	<b>35</b>
4	DIRECTOR/A SERVICIO	30-44		5	5
		45-59		7	7
		60-75		3	3
	ENCARGADO/A TALLER	30-44		3	3
		45-59		13	13
		60-75		2	2
	INSPECTOR/A JEFE/A	30-44	1	6	7
		45-59	2	25	27
		60-75		6	6
	SECRETARIO/A DIRECCIÓN	30-44	1		1

NS	Nivel Salarial	Edad	Mujer	Varón	Total
	TITULADO/A MEDIO	30-44	1		1
		60-75	2	1	3
<b>Total 4</b>			<b>7</b>	<b>71</b>	<b>78</b>
5	CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	15-29		3	3
		30-44	10	278	288
		45-59	31	764	795
		60-75	1	181	182
	CONDUCTOR/A REMOLCADOR	30-44		1	1
		45-59		9	9
		60-75		4	4
	ESPECIALISTA ADMINISTR.	30-44	5	2	7
		45-59	5	12	17
		60-75	5	2	7
	ESPECIALISTA TECNICA	30-44	1	34	35
		45-59		60	60
		60-75		10	10
	INSPECTOR/A COORDINADOR/A	45-59		11	11
		60-75	1	5	6
	JEFE/A EQUIPO	45-59		2	2
		60-75		5	5
<b>Total 5</b>			<b>59</b>	<b>1.383</b>	<b>1.442</b>
6	CONDUCTOR/A MANIOBRAS	45-59		5	5
		60-75		6	6
	OFICIAL ADMINISTRACIÓN	30-44	4	1	5
		45-59	4	2	6
		60-75	1	1	2
	OFICIAL OPERACIONES	30-44		2	2
		45-59	1	12	13
		60-75	1	13	14
	OFICIAL TECNICA	15-29		4	4
		30-44		14	14
		45-59		16	16
		60-75		1	1
<b>Total 6</b>			<b>11</b>	<b>77</b>	<b>88</b>
7	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	45-59	2		2
		60-75	1		1
	AUXILIAR TÉCNICA	30-44	4	6	10
		45-59	2	28	30
		60-75	2	3	5
<b>Total 7</b>			<b>9</b>	<b>35</b>	<b>44</b>
8	PEON/A	30-44	2	4	6
		45-59	5	12	17
		60-75		2	2
<b>Total 8</b>			<b>7</b>	<b>18</b>	<b>25</b>
<b>Total</b>			<b>114</b>	<b>1.613</b>	<b>1.727</b>

### Análisis de rotación:

Motivo Baja	Área					Total general
	Direcció Gerencia	Finances	Operacions	RRHH	Tècnica	
DESPIDO	1					1
BAJA VOLUNTARIA			2		1	3
EXCEDENCIA FORZOSA				1		1
EXCEDENCIA VOLUNTARIA			2			2
INVALIDEZ ABSOLUTA			5		1	6
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL			16			16
FALLECIMIENTO			3			3
JUBILACIÓN DEFINITIVA	1	1	18	1	5	26
<b>Total general</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>46</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>58</b>

Nivel Salarial	Total
AUXILIAR TÉCNICA	2
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	45
CONDUCTOR/A REMOLCADOR	2
DIRECTOR/A GERENTE/A	1
ESPECIALISTA TECNICA	2
INSPECTOR/A	
COORDINADOR/A	1
PEON/A	1
TITULADO/A MEDIO	2
TITULADO/A SUPERIOR	2
<b>Total general</b>	<b>58</b>

Motivo Baja	Sexo		Total general
	Mujer	Varón	
DESPIDO		1	1
BAJA VOLUNTARIA		3	3
EXCEDENCIA FORZOSA		1	1
EXCEDENCIA VOLUNTARIA	1	1	2
INVALIDEZ ABSOLUTA	1	5	6
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	2	14	16
FALLECIMIENTO		3	3
JUBILACIÓN DEFINITIVA	2	24	26
<b>Total general</b>	<b>6</b>	<b>52</b>	<b>58</b>

Durante 2020 ha habido 1 despido de Alto Directivo: hombre en rango de edad entre 40 y 45 años y nivel salarial 0 (Director-Gerente).

- DIVERSIDAD.**

El número de personas con discapacidad > 33% del total empleadas en el ejercicio 2020 ha sido de 34 personas, de las cuales 33 son hombres y 1 mujer (en 2019 fueron 42 personas, 41 hombres y 1 mujer).

Nivel Salarial	Mujer	Varón	Total
AUXILIAR TÉCNICA		7	7
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A		13	13
DIRECTOR/A NEGOCIADO	1		1
DIRECTOR/A SERVICIO		1	1
ESPECIALISTA TECNICA		4	4
INSPECTOR/A JEFE/A		1	1

Nivel Salarial	Mujer	Varón	Total
OFICIAL OPERACIONES		4	4
PEON/A		3	3
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>34</b>

Contrato	Mujer	Varón	Total
100		15	15
130	1	5	6
200		5	5
230		6	6
401		1	1
540		1	1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>34</b>

○ **ACCESIBILIDAD:**

- La Empresa Municipal de Transportes de Valencia (EMT) está concienciada en mejorar y potenciar la movilidad de los ciudadanos mediante el desarrollo de herramientas y la aplicación de tecnologías que ayuden a la consecución de este objetivo, especialmente a aquellas personas que presentan algún tipo de minusvalía física o sensorial que limita sustancialmente su movilidad.
- EMT Valencia, como gestora de servicio público de transporte, se centra en ofrecer un transporte público sin barreras, accesible y adaptado a todo tipo de usuarios, con independencia de su condición física.
- Además de estas tecnologías que facilitan que cualquier autobús de la flota pueda ser utilizado por cualquier ciudadano, todos los vehículos que componen EMT Valencia incorporan elementos internos que facilitan, en el caso de personas con movilidad, una mayor libertad de movimiento, tales como espacios reservados a sillas de ruedas, posición y visibilidad de las validadoras, asientos reservados, botones de solicitud de parada de fácil alcance y en braille, y sistema de ayuda señalizado (tanto acústico como visual).
- En base a ello, EMT Valencia y el Ayuntamiento de la ciudad destinan cada año una parte importante de sus presupuestos a renovar y actualizar el parque de autobuses, adquiriendo vehículos dotados de las máximas prestaciones en cuanto a confort, tecnología, seguridad y accesibilidad. En este sentido, las mejoras introducidas en materia de accesibilidad de los autobuses de EMT en los últimos garantizan que el total de los autobuses que día a día salen a dar servicio a la ciudad son 100% adaptados y accesibles.

○ **EMPRESA SOCIALMENTE SENSIBLE Y RESPONSABLE**

- La Empresa Municipal de Transportes se caracteriza por ser una empresa socialmente sensible y responsable dada su función de servicio público, especialmente hacia determinados colectivos. En este aspecto, cabe destacar que desde hace años EMT Valencia mantiene una relación permanente con las diversas asociaciones de personas con discapacidad de la ciudad, intentando siempre, en la medida de lo posible, facilitar y tener en cuenta las necesidades que en materia de movilidad puedan tener.

## 2. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

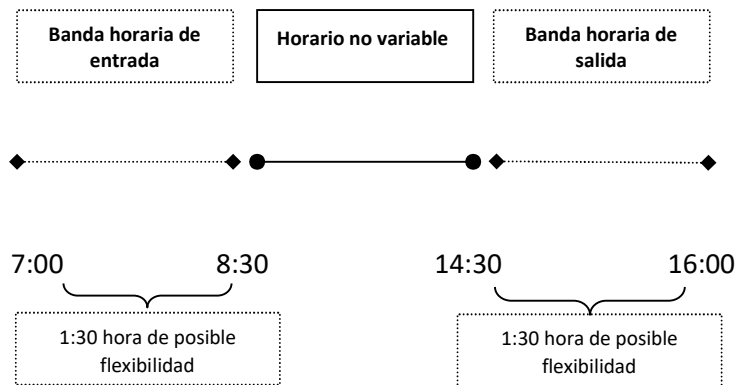
La jornada anual de trabajo es la siguiente:

- Para los grupos profesionales 1 y 2, Dirección y Administración, se establece una jornada de 1.646,15 horas/año.
- Para los grupos profesionales 3 y 4, Operaciones y Técnica, se establece una jornada de 1.758 horas/año.
- EMT es precursora en materia de Conciliación. En su convenio colectivo se establecen en su artículo 12 dos medidas de distribución del tiempo de trabajo con derecho a su disfrute con carácter general para TODO el colectivo de dirección y administración, al que Vd. está adscrito, tendentes a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral:
  - **Jornada intensiva** (continuada).
  - **Horario Flexible**, cuya finalidad inmediata es la de permitir a los trabajadores conciliar su vida profesional con su vida personal y familiar.

Con él, se intenta conjugar períodos de presencia en la empresa (que denominamos «horario no variable»), con franjas horarias en las que cada empleado podrá «deslizar» libremente el momento de entrada y de salida.

### Entrada y salida de lunes a viernes durante todo el año

(de 1 de enero a 31 de diciembre)



## 33 % flexibilidad

En la negociación del Convenio Colectivo 2020-22 se introdujo en su art. 12 el siguiente párrafo, como medida adicional de flexibilidad horaria y de conciliación familiar:

*«Cuando concurren necesidades de conciliación familiar, que deberán acreditarse, que justifiquen una flexibilidad horaria de entrada/salida adicional de 1 hora más, el/la trabajador/a deberá solicitarla a través de la Comisión de Igualdad».*

## REORGANIZACIÓN DURANTE LA PANDEMIA

Durante el estado de alerta (marzo-junio 2020) provocado por la pandemia de la COVID-19 se adoptaron las siguientes medidas:

## **MEDIDAS EXCEPCIONALES DE REORGANIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL PARA LA APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 463/2020, DE 14 DE MARZO, POR EL QUE SE DECLARA EL ESTADO DE ALARMA PARA LA GESTIÓN DE LA SITUACIÓN DE CRISIS SANITARIA OCASIONADA POR EL COVID-19 Y DE CÓMO POSIBILITAR ABORDAR LAS NECESIDADES FAMILIARES DERIVADAS DE ÉSTE.**

Al objeto de hacer compatible la prestación laboral de nuestros/as colaboradores/as con las medidas preventivas sugeridas por las autoridades sanitarias para evitar la propagación de la enfermedad COVID-19 y con las consecuencias familiares derivadas de la aplicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, se regulan de forma excepcional medidas favorecedoras de la conciliación familiar y de una adaptación lo menos traumática posible a las reales necesidades operativas de la empresa, que se mantendrán vigentes exclusivamente mientras persista la alarma sanitaria.

### **A. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENCIAL EN OFICINAS.**

1. Facilitar el desplazamiento a las oficinas de Correo Viejo en vehículo individual, posibilitando aparcamiento gratuito en el parking de Brujas, gestionado por EMT.
2. Organizar turnos de trabajo en días alternos. Los referidos turnos deberán garantizar que como máximo asista el 50% de la plantilla ordinaria del departamento.
3. Organización de los puestos de trabajo para que exista una distancia entre los trabajadores de un metro y medio.
4. Suspender la atención al público o empleados. Las consultas o peticiones se podrán solicitar por medios telefónicos o través del portal del empleado.

### **B. ORGANIZACIÓN DE TELETRABAJO EN PUESTOS DE OFICINAS.**

1. En los puestos que organizativa y técnicamente sea posible, a criterio del Director/a de Área/Departamento.
2. A solicitud del empleado/a que lo desee, autorizada por su Director/a de Área/Departamento.
3. Siguiendo el protocolo definido al efecto.

### **C. ADECUACIÓN A LAS NECESIDADES OPERATIVAS REALES DE LA EMPRESA.**

La empresa ofrece varias posibilidades para adecuar la disponibilidad de conductores a las necesidades operativas reales:

1. Solicitud del trabajador/a de días libres de convenio, de reducción de jornada anual y o de exceso de cómputo de jornada.
2. Solicitud del trabajador/a de disfrute anticipado de días de vacaciones del ejercicio 2020, o incluso del 2021.
3. Acogerse a las medidas extraordinarias de conciliación expuestas en el apartado siguiente.
4. Que la empresa asigne días libres retribuidos a cuenta del crédito de formación voluntaria crédito histórico de formación voluntaria previsto en el convenio colectivo generado de los años 2012 al 2019 (160 horas máximas en la mayor parte de los trabajadores) e incluso de las 20 horas de este año y de los cuatro próximos años, que son acumulables.

### **D. MEDIDAS EXCEPCIONALES DE CONCILIACIÓN FAMILIAR.**

1. Solicitud de **REDUCCIÓN DE JORNADA** por cuidado de hijos menores de 12 años o ascendientes dependientes que convivan en el hogar familiar, en la que la empresa asumirá el sobrecoste salarial de la mitad de la reducción solicitada de los elementos fijos de nómina: salario base, prima fija y antigüedad (ej. un trabajador que solicite una reducción del 50%, tendrá una retribución del 75%), que como condición más beneficiosa a la regulada en el Estatuto de los Trabajadores, se ajustará a las siguientes normas:
  - La reducción se hará por jornadas completas.
  - Los días de prestación/reducción serán fijados de mutuo acuerdo con la empresa.
2. Solicitud de **PERMISO RETRIBUIDO DE CINCO DÍAS NATURALES** consecutivos por **DEBER PÚBLICO INEXCUSABLE**, para el personal que tenga a su **cargo menores** (entiéndase por éstos aquellos que tengan 12 años o menos) o **mayores dependientes** (acreditándose mediante certificación de dependencia emitida por el órgano correspondiente) y se encuentre **afectado por el cierre de centros educativos o de mayores** se permitirá la permanencia en su domicilio teniendo la consideración de deber inexcusable, todo ello sin perjuicio de que se puedan encomendar la realización de determinadas tareas o trabajos que puedan realizarse desde el propio domicilio.

Esta situación se justificará mediante una declaración responsable en la que se hará constar que **la otra persona progenitora no puede hacerse cargo del menor o menores, por incompatibilidad de horarios, o porque en el domicilio no convive otra persona que pueda hacerse cargo**, para lo cual deberá acompañarse certificado de las personas empadronadas en el domicilio habitual o autorización para su consulta.

En el caso de que **ambos** progenitores o responsables del mayor dependiente sean trabajadores de EMT, **no podrán disfrutar de estas medidas simultáneamente**.

De este permiso sólo podrá hacerse uso una única vez por trabajador/a durante el periodo de vigencia del estado de alarma,

3. **PERMISO RETRIBUIDO PARA TRABAJADORES SENSIBLES**. Podrán hacer uso de este permiso para permanecer en sus domicilios mientras dure el estado de alarma establecido en el REAL DECRETO 463/2020, los/as trabajadores que, en función de sus **características personales o estado biológico conocido, debido a patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios o embarazo, sean considerados especialmente sensibles al riesgo frente a la exposición al nuevo coronavirus**. Este permiso es extensivo a las personas que **convivan con personas en análoga situación**. El **SERVICIO DE PREVENCIÓN** será el órgano competente para validar las autorizaciones que se encuentren en los referidos supuestos. La retribución será sólo con los conceptos fijos de nómina: salario base, prima fija y antigüedad.

**PERMISO SIN SUELDO** por un periodo mínimo de 7 días y un máximo de 4 meses por los motivos de conciliación familiar descritos en el punto 2, y cuya justificación deberá acreditarse de igual modo, y sin necesidad de preaviso de 15 días.

En Septiembre 2020, en pleno proceso de desescalada, se emitió el **Aviso nº 77/TH** con las siguientes medidas:

En el actual contexto de nueva normalidad, el próximo **21 de septiembre** deberán reincorporarse a sus puestos de trabajo presenciales todas las personas trabajadoras que

durante el periodo de alerta sanitaria han venido teletrabajando. Y ello sin perjuicio de que, si se produjera una evolución negativa de la pandemia, que tuviera como consecuencia que las Autoridades Sanitarias prescribieran de nuevo el teletrabajo generalizado de todos los puestos en que fuera posible, se implementara de nuevo.

- Los puestos de trabajo de Administración han sido adaptados, con la supervisión del Servicio de Prevención, para garantizar un entorno seguro. Es obligatorio respetar la señalización establecida al efecto.
- El sistema de flexibilidad horaria establecido en el convenio para las entradas y/o las salidas al trabajo, posibilita que no se produzca riesgo de coincidencia masiva de personas en los accesos al trabajo. Se prohíbe el acceso a todas las zonas marcadas de acceso restringido a personal autorizado.
- En todo caso, debe guardarse en todo momento la distancia social de 2 metros.
- Es obligatorio el uso de mascarilla en espacios cerrados de uso público o abiertos al público.
- En la medida de lo posible deberán evitarse las reuniones / formaciones presenciales, que, en todo caso, no podrán ser superiores a 10 asistentes, manteniendo la distancia social obligatoria.

Adicionalmente, la empresa posibilitará a partir del 21 de septiembre las siguientes medidas temporales como respuesta a las medidas excepcionales adoptadas para la vuelta al cole. Los/as trabajadores/as que soliciten acogerse a las mismas deberán acreditar -mediante certificación del centro educativo- su necesidad y se mantendrán **vigentes mientras duren las circunstancias que las justifican**. Estas medidas serán aplicables:

- Al personal de Dirección y Administración
- Para el cuidado de hijos  $\leq 16$  años escolarizados o personas dependientes que asistan a centros de educación especial o centros de día que tengan adoptadas medidas especiales.
- Las relativas al teletrabajo, respecto de puestos en los que esta modalidad sea técnica y razonablemente posible, con un esfuerzo de adaptación proporcionado (los que vinieran teletrabajando durante el confinamiento).
- La persona trabajadora que lo necesite deberá solicitarlo acreditando la situación que lo justifica y el carácter indispensable. La solicitud será valorada por la **Comisión de Igualdad**. Esta valorará que la solicitud, especialmente cuando ambos cónyuges o pareja de hecho trabajen en EMT Valencia y la solicitante sea mujer, que la misma no incurra en una perpetuación de los estereotipos de género y que garantice la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la tarea del cuidado del familiar.

Las **medidas propuestas** son las siguientes:

1. En los casos que, por las circunstancias anteriormente expuestas, hayan modificado el horario de entrada al centro escolar, mediante un sistema de entradas escalonadas hasta las 09:30 h. o por anulación de las actividades como las «escoletas matineras», se podrá ampliar la franja de flexibilidad horaria en la entrada desde las 07:00 horas hasta las 10:00; y la de salida desde las 14:30 hasta las 17:30 h.
2. En los casos en que el centro educativo haya establecido un sistema de clases semipresenciales, acudiendo al centro a días alternos, los/as trabajadores/as podrán teletrabajar desde su domicilio los días que tengan que permanecen al cuidado de los menores o dependientes.
3. En los casos en que en un centro educativo se suspendan las clases por motivo de la pandemia, la persona trabajadora podrá teletrabajar mientras dure esa suspensión.

4. En los casos en que el menor o dependiente sea obligado por el centro educativo a guardar cuarentena como medida preventiva por ser caso sospecho o contacto estrecho de un caso confirmado, durante el periodo de hasta 72 horas en que le sean realizadas pruebas PCR o se esté pendiente de su resultado, la persona trabajadora que esté a su cuidado podrá teletrabajar.
5. Las personas trabajadoras actualmente trabajando en la modalidad de teletrabajo en el periodo de puesto de trabajo alternativo de su jubilación parcial, podrán continuar teletrabajando, hasta completar las jornadas totales.

En Noviembre 2020, ante el empeoramiento de la evolución de la pandemia, mediante el Aviso 96 GP MEDIDAS PREVENTIVAS EXCEPCIONALES COVID-19 se adoptaron, entre otras, las siguientes medidas organizativas:

**MEDIDAS PREVENTIVAS EXCEPCIONALES PARA LA APLICACIÓN DEL REAL DECRETO 926/2020, DE 25 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE DECLARA EL ESTADO DE ALARMA PARA CONTENER LA PROPAGACIÓN DE INFECCIONES CAUSADAS POR EL SARS-COV-2 Y RESOLUCIÓN DE 24 DE OCTUBRE DE 2020, DE LA CONSELLERA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA, POR LA SE ACUERDA MEDIDAS ADICIONALES EXCEPCIONALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA.**

Dada la evolución actual de la pandemia originada por el SARS-COV-2 y las restricciones a la movilidad y las limitaciones de la permanencia de grupos de personas en espacios públicos y privados que la citada normativa impone o sugiere, en cumplimiento del deber empresarial de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, la dirección de la empresa ha decidido implementar las siguientes medidas excepcionales y coyunturales:

**ENTRADA EN VIGOR:** 9 de noviembre

**VIGENCIA:** hasta el 31 de enero, salvo que la mejora de la situación pueda posibilitar su fin de efecto anticipadamente, decisión que sería notificada a través de aviso en el portal del empleado.

Las presentes medidas serán complementarias con las reguladas en avisos anteriores (entre otros los avisos TH nº 77 y 85), que se mantendrán en vigor en todo lo que no sea incompatible o esté expresamente modificado por el presente aviso.

Las medidas adoptadas serían modificadas o sustituidas por otras sin esperar al fin de su vigencia, si la evolución desfavorable de la pandemia o cambios en el marco normativo así lo aconsejaren.

- A. **REUNIONES SOCIALES.** Haciéndonos eco de lo regulado en la RESOLUCIÓN de 24 de octubre de 2020, de la Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública, recordamos que la participación en cualquier agrupación o reunión de carácter social **se limitará a un número máximo de 6 personas**, recomendando a nuestros/as trabajadores que limiten dentro de lo posible su actividad social y las interacciones con otros/as compañeros/as que no sean profesionalmente estrictamente necesarias. Para ello deberán evitarse concentraciones en espacios comunes como entradas y salidas, vestuarios, sala de recaudación, máquinas de vending, etc.
- B. **REUNIONES DE TRABAJO Y/O FORMACIONES.** Con carácter **prevalente** las reuniones de trabajo y/o formaciones deberán **celebrarse de forma telemática**, incluidas las que se mantengan con la Representación Social. En los casos en que por la naturaleza de la reunión de trabajo y/o formación tenga que ser presencial, estará limitada a un número **máximo de 10 asistentes**, debiendo respetarse en todo caso la distancia social y el **aforo máximo del 75% de la capacidad** del local en el que se celebre la formación/reunión de

trabajo, manteniendo en todo momento puestas y bien ajustadas las mascarillas. Deberá utilizarse al salir y entrar en el local de reunión/formación solución hidroalcohólica para el lavado de manos.

- C. **VENTILACIÓN** permanente de espacios cerrados.
- D. **RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.** Quedan suspendidos temporalmente los reconocimientos médicos periódicos, manteniéndose los de seguridad crítica por posibles riesgos a terceros y los de reincorporación tras baja por Incapacidad Temporal, a criterio del personal médico de EMT. Está prohibida la permanencia simultánea en la Sala de Espera del servicio médico de más de **3 trabajadores/as**, debiendo permanecer sentados/as exclusivamente en los asientos expresamente habilitados, debiendo utilizarse al salir y entrar en el Servicio Médico solución hidroalcohólica para el lavado de manos.
- E. **ALMUERZOS/MERIENDAS.** Habiéndose observado que un porcentaje significativo de los contagios se producen durante actividades sociales, se recomienda que en el espacio físico (local) en el que se disfrute de la pausa dentro de la jornada de trabajo (comúnmente denominada pausa almuerzo/merienda) **no coincidan simultáneamente más de 3 trabajadores/as** y que los coincidan sean del mismo equipo de trabajo o servicio, excepto en los comedores de empresa, que cumplen las medidas establecidas para servicios de hostelería por el ACUERDO de 19 de junio, del Consell, sobre medidas de prevención frente a la Covid-19. En todo caso se deberá respetarse la limitación de aforo al 75% de la capacidad del local. Para ello cada responsable de sección/servicio organizará con sus colaboradores/as el disfrute escalonado de la pausa.
- F. **ENTRADAS Y SALIDAS ESCALONADAS.**
- La flexibilidad horaria regulada en el convenio colectivo, combinada con las medidas excepcionales reguladas en el Aviso TH n.º 77 garantizan un adecuado escalonamiento en las entradas y salidas al trabajo del personal de **Administración** que evita concentraciones innecesarias de personas trabajadoras.
  - En el **Área Técnica**, con ocasión de la entrada en vigor de las presentes medidas, se modificarán los horarios de entrada y salida al trabajo para posibilitar un escalonamiento que evite concentraciones innecesarias de personas trabajadoras.
- G. **TELETRABAJO EN PUESTOS DE OFICINAS.** En los puestos que técnica y organizativamente sea razonablemente posible, con un esfuerzo de adaptación proporcionado, a criterio del Director/a de Área, se establecerá como medida preventiva transitoria frente a la COVID-19 la opción por el **teletrabajo parcial voluntario**, en base a las siguientes reglas y procedimiento:
- Las personas trabajadoras que desempeñen puestos teletrabajables, podrán **solicitar el trabajo a distancia voluntario** mediante el formulario habilitado al efecto (anexo al presente aviso), que deberá remitirse por correo electrónico a la dirección [recursos humanos@emtvalencia.es](mailto:recursos humanos@emtvalencia.es) Para poder organizar los turnos, las solicitudes deberán remitirse **antes de las 12:00 horas del 6 de noviembre**.
  - Con carácter general, cada área/departamento y/o sección (a criterio del Director de Área) **de entre aquellas personas trabajadoras que compartan un mismo espacio físico de trabajo (local) y hayan solicitado teletrabajar**, el trabajo se organizará en **tres equipos**, de tal manera que **dos** de ellos prestarán su servicio **de forma presencial**, y el **otro** lo hará en la **modalidad de teletrabajo**, rotando el equipo que pasa a la modalidad de teletrabajo semanalmente, sin que pueda alterarse en ningún momento la composición de cada equipo.

Al objeto de garantizar la medida preventiva de la estanqueidad de los equipos- turnos, las peticiones que se hagan lo serán por el conjunto del periodo de vigencia

de la presente medida (previsto hasta el 31 de enero, salvo derogación anticipada o prórroga).

- Excepcionalmente, y por prescripción facultativa de los médicos de empresa, se podrá permitir el teletrabajo transitorio a tiempo completo, ajeno a la rotación anteriormente descrita, de aquellos/as trabajadores/as que, por sus condiciones fisiológicas actuales, no puedan desempeñar trabajo presencial llevando la mascarilla obligatoria durante toda su jornada.

- La petición de teletrabajo implicará la **aceptación expresa de las siguientes reglas:**

1. **LUGAR DE TRABAJO.** La persona teletrabajadora deberá prestar su trabajo desde el domicilio notificado a la empresa o en el lugar habitual libremente elegido por ésta y comunicado a la empresa. Este último debe encontrarse a una distancia razonable de su puesto de trabajo habitual, de manera que si, por necesidades operativas, fuera requerida para acudir a su centro de trabajo lo pudiera hacer con prontitud. En caso de modificar el lugar de trabajo, deberá solicitar autorización por escrito a su responsable

La persona trabajadora deberá de contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo.

2. **HORARIO.** El teletrabajo deberá prestarse durante su horario de trabajo habitual (franja horaria de posible flexibilidad horaria).

En caso de que la persona teletrabajadora por voluntad propia desea realizar su trabajo fuera del horario habitual deberá remitir solicitud a su responsable, que podrá autorizarlo con carácter excepcional, previo informe favorable de Gestión de Personas, si el tipo de trabajo desempeñado así lo permite, y en tanto organizativamente sea posible, teniendo en cuenta el impacto en la organización de la Empresa y sin que en ningún caso pueda repercutir negativamente sobre el resto de los compañeros. En todo caso, no generarán compensación económica distinta de la que correspondiera a la persona trabajadora por razón de su puesto de trabajo en forma presencial.

### 3. ABSENTISMO.

	2.019								2.020							
	ENFERMEDAD		ACCIDENTE LABORAL		ACCIDENTE IN ITINERE		TOTAL ABS		ENFERMEDAD		ACCIDENTE LABORAL		ACCIDENTE IN ITINERE		TOTAL ABS	
	BAJAS	JORNADAS	BAJAS	JORNADAS	BAJAS	JORNADAS	BAJAS	JORNADAS	BAJAS	JORNADAS	BAJAS	JORNADAS	BAJAS	JORNADAS	BAJAS	JORNADAS
ENERO	126	3.817	11	354	1	6	<b>138</b>	<b>4.177</b>	109	4.868	14	285	2	103	<b>125</b>	<b>5.256</b>
FEBRERO	133	3.717	6	315	1	23	<b>140</b>	<b>4.055</b>	110	4.720	10	409	1	56	<b>121</b>	<b>5.185</b>
MARZO	112	4.397	5	272		13	<b>117</b>	<b>4.682</b>	192	6.934	3	341	1	71	<b>196</b>	<b>7.346</b>
ABRIL	95	4.146	11	306	2	11	<b>108</b>	<b>4.463</b>	95	8.627	4	252		60	<b>99</b>	<b>8.939</b>
MAYO	118	4.351	10	356	5	40	<b>133</b>	<b>4.747</b>	53	8.331	2	194	2	91	<b>57</b>	<b>8.616</b>
JUNIO	101	4.248	7	349		60	<b>108</b>	<b>4.657</b>	81	6.702	5	231	3	66	<b>89</b>	<b>6.999</b>
JULIO	80	4.455	13	325	4	98	<b>97</b>	<b>4.878</b>	89	6.107	4	250	2	60	<b>95</b>	<b>6.417</b>
AGOSTO	72	4.422	5	274	4	161	<b>81</b>	<b>4.857</b>	79	5.857	13	359	1	69	<b>93</b>	<b>6.285</b>
SEPTIEMBRE	98	4.568	3	267	1	118	<b>102</b>	<b>4.953</b>	89	5.522	12	466	3	40	<b>104</b>	<b>6.028</b>
OCTUBRE	131	5.029	7	212	1	108	<b>139</b>	<b>5.349</b>	110	5.869	8	465	1	55	<b>119</b>	<b>6.389</b>
NOVIEMBRE	102	4.938	7	207	3	140	<b>112</b>	<b>5.285</b>	125	5.899	5	374	3	53	<b>133</b>	<b>6.326</b>
DICIEMBRE	81	4.870	7	196	1	103	<b>89</b>	<b>5.169</b>	102	5.973	5	406	1	31	<b>108</b>	<b>6.410</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.249</b>	<b>52.958</b>	<b>92</b>	<b>3.433</b>	<b>23</b>	<b>881</b>	<b>1.364</b>	<b>57.272</b>	<b>1.234</b>	<b>75.409</b>	<b>85</b>	<b>4.032</b>	<b>20</b>	<b>755</b>	<b>1.339</b>	<b>80.196</b>
									-15	22.451	-7	599	-3	-126	-25	22.924

**NOTA:** En BAJAS se contabilizan los procesos iniciados en el mes del que se trate; en JORNADAS, las jornadas perdidas (días naturales) en el mes, independientemente de que sean procesos iniciados en el mes o arrastrados de procesos iniciados en meses anteriores

#### 4. POLITICA DE CONTRATACIÓN.

La política de contratación viene condicionada, dada la pertenencia de la empresa al sector público, por la Tasa de Reposición legalmente vigente en cada momento (fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado). La única rotación existente es la natural de cumplimiento de la vida laboral por jubilación (definitiva o parcial) o por el paso a situaciones de Invalidez Permanente. En el caso de jubilaciones parciales, el obligado relevista lo cubre uno de los trabajadores contratados con modalidad de contrato temporal, mediante su transformación en contrato indefinido.

La contratación prevalente para la cobertura de puestos de estructura vacantes es con contrato indefinido.

No obstante, situaciones coyunturales, como una excesiva incidencia del absentismo en términos de indisponibilidad del suficiente volumen de conductores para cubrir los puestos de trabajo necesarios según oferta de autobuses, estacionalidad del negocio en momentos puntuales, necesidad de cubrir las vacantes generadas por el disfrute de vacaciones en el periodo estival o incremento o remodelación de la oferta de autobuses, justifican la incorporación de trabajadores con modalidades de contrato temporales, habitualmente contrato eventual por circunstancias de la producción.

NS	Nivel Salarial	100- Indefinido TC. Ordinario	130- Indefinido TC Minusválidos	141- Indef. TC Relevo	189- Indef. TC Transf. No Incent.	200- Indefinido TP Ordinario	230- Indefinido TP Minusválidos	401-D. Det. TC obra o servicio	402-D. Det. TC Eventual por circunst.	410-D. Det. TC Interinidad	540-D. Det. TP Jubilación P.	Total general
	DIRECTOR/A ADJUNTO/A	1										1
	DIRECTOR/A COMUNICACIÓN	1										1
	DIRECTOR/A GERENTE/A	1										1
Total 0		3										3
1	DIRECTOR/A ÁREA	8										8
Total 1		8										8
3	DIRECTOR/A NEGOCIADO TITULADO/A SUPERIOR	16	1			1						18
		15			1						1	17
Total 3		31	1		1	1					1	35
4	DIRECTOR/A SERVICIO ENCARGADO/A TALLER	13									2	15
	INSPECTOR/A JEFE/A	16			1						1	18
	SECRETARIO/A DIRECCIÓN TITULADO/A MEDIO	37			1						2	40
		1										1
		1			1						2	4
Total 4		68			3						7	78

NS	Nivel Salarial	100- Indefinido TC. Ordinario	130- Indefinido TC Minusválidos	141- Indef. TC Relevo	189- Indef. TC Transf. No Incent.	200- Indefinido TP Ordinario	230- Indefinido TP Minusválidos	401-D. Det. TC obra o servicio	402-D. Det. TC Eventual por circunst.	410-D. Det. TC Interinidad	540-D. Det. TP Jubilación P.	Total general
5	CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A CONDUCTOR/A REMOLCADOR ESPECIALISTA ADMINISTR. ESPECIALISTA TECNICA INSPECTOR/A COORDINADOR/A JEFE/A EQUIPO	1.005	3	1	35			100	22	3	99	1.268
		11									3	14
		22						2			7	31
		94			3			1			7	105
		12									5	17
		2									5	7
Total 5		1.146	3	1	38			103	22	3	126	1.442
6	CONDUCTOR/A MANIOBRAS OFICIAL ADMINISTRACIÓN OFICIAL OPERACIONES OFICIAL TECNICA	6									5	11
		12									1	13
		13			1	2	2				11	29
		10						20	4	1		35
Total 6		41			1	2	2	20	4	1	17	88
7	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN AUXILIAR TÉCNICA	1			1						1	3
		6				27	4	4		1	3	45
Total 7		7			1	27	4	4		1	4	48
8	PEON/A	16	2					4	1		2	25
Total 8		16	2					4	1		2	25
Total general		1.320	6	1	44	30	6	131	27	5	157	1.727

## 5. REMUNERACIÓN.

### Por puestos de trabajo iguales (por categoría profesional, edad y sexo)

Salarios Brutos Anuales Promedio		20-29			30-39			40-49			50-59			60-69			70-79		
Nivel	Salarial	Mujer	Varón	Brecha	Mujer	Varón	Brecha	Mujer	Varón	Brecha	Mujer	Varón	Brecha	Mujer	Varón	Brecha	Mujer	Varón	Brecha
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN					27.421,71	19.929,43	-7.492,29	5.036,16	17.287,29	12.251,13	34.821,19	20.315,82	-14.505,97	7.156,12	14.240,68	-7.084,56			
AUXILIAR TÉCNICA								38.043,74	38.043,74		6.420,17	20.315,82	-13.895,65	20.636,06	14.240,68	-6.395,38			
CONDUCTOR/A MANIOBRAS											49.034,84	49.034,84			18.026,40	18.026,40			
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A		39.392,72	39.392,72		21.992,43	36.207,05	14.214,63	33.643,86	39.624,28	5.980,42	38.460,62	41.904,99	3.444,37	19.106,84	24.247,46	5.140,62			
CONDUCTOR/A REMOLCADOR									43.960,21	43.960,21		45.329,75	45.329,75		17.205,38	17.205,38			
DIRECTOR/A ADJUNTO/A					44.147,29		-44.147,29		54.334,17	54.334,17						0,00			
DIRECTOR/A ÁREA					69.102,04	71.371,53	2.269,49	36.423,14	72.335,32	35.912,19	72.304,92	45.052,81	-27.252,12						
DIRECTOR/A DEPARTAMENTO								46.246,08		-46.246,08		45.060,18	45.060,18						
DIRECTOR/A GERENTE/A								5.860,87	43.036,52	37.175,65						0,00			
DIRECTOR/A NEGOCIADO					49.450,74	44.635,12	-4.815,62	35.896,35	50.876,55	14.980,20	55.687,66	60.863,24	5.175,58		60.464,15	60.464,15			
DIRECTOR/A SERVICIO						40.253,40	40.253,40		31.843,54	31.843,54		50.424,77	50.424,77		22.399,85	22.399,85			
ENCARGADO/A TALLER						41.440,41	41.440,41		45.495,44	45.495,44		42.142,13	42.142,13		27.943,94	27.943,94			
ESPECIALISTA ADMINISTR.					36.757,24	30.552,94	-6.204,30	38.160,55	38.821,44	660,89	41.096,43	43.264,47	2.168,04	10.992,80	6.552,30	-4.440,50			
ESPECIALISTA TECNICA					4.601,54	35.320,30	30.718,76		40.390,85	40.390,85		40.421,99	40.421,99		20.753,59	20.753,59			
INSPECTOR/A COORDINADOR/A									29.070,77	29.070,77		38.536,63	38.536,63		37.909,79	19.135,08	-18.774,71		
INSPECTOR/A JEFE/A								49.594,40	49.068,00	-526,40		52.814,48	52.814,48		38.116,97	38.116,97			
JEFE/A EQUIPO								4.877,76	4.877,76			18.194,21	18.194,21		10.501,63	10.501,63			
OFICIAL ADMINISTRACIÓN					33.930,45		-33.930,45	33.368,50	36.431,93	3.063,43	41.406,28	39.468,86	-1.937,41	6.037,43	48.367,69	42.330,26			
OFICIAL OPERACIONES								11.370,46	19.989,02	8.618,56		23.806,24	23.806,24		8.685,28	15.569,96	6.884,68		
OFICIAL TECNICA		28.572,24	28.572,24			35.536,25	35.536,25		35.059,22	35.059,22		28.412,49	28.412,49		27.550,03	27.550,03			
PEON/A					34.000,29	19.100,27	-14.900,02	28.380,15	31.455,37	3.075,22	33.741,16	39.014,44	5.273,28	41.878,76	7.890,69	-33.988,07			
SECRETARIO/A DIRECCIÓN								43.740,34		-43.740,34									
TITULADO/A MEDIO								41.496,01		-41.496,01					19.499,48	30.634,89	11.135,41		
TITULADO/A SUPERIOR								44.488,04	47.853,28	3.365,24	61.679,35	67.227,39	5.548,03	56.151,78	21.016,70	-35.135,08		91.845,05	91.845,05
<b>Total general</b>		<b>33.209,59</b>	<b>33.209,59</b>		<b>31.851,95</b>	<b>35.519,78</b>	<b>3.667,83</b>	<b>33.764,12</b>	<b>39.124,67</b>	<b>5.360,55</b>	<b>40.263,52</b>	<b>41.303,67</b>	<b>1.040,15</b>	<b>21.215,50</b>	<b>23.205,53</b>	<b>1.990,03</b>		<b>91.845,05</b>	<b>91.845,05</b>

### Remuneración media de los directivos:

SEXO	DIRECTIVOS	CONSEJEROS
Hombre	54.623,91	0
Mujer	44.358,21	0
<b>Total</b>	<b>50.132,67</b>	<b>0</b>

Los miembros del Consejo de Administración compuesto por 9 miembros incluyendo al Presidente (4 mujeres y 5 hombres), no han percibido remuneración alguna por el desempeño de sus funciones como tales.

## 6. SALUD Y SEGURIDAD

### A. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo (marco normativo):

Los siguientes documentos conforman los manuales base para ilustrar las medidas de prevención implantadas en la empresa:

– ***PG4702 Accidentes potenciales y situaciones de emergencia:***

Su principal objetivo es establecer los mecanismos para identificar y dar respuesta a accidentes potenciales que generen situaciones de emergencia en la EMT, de tal forma que se prevean y reduzcan tanto los impactos ambientales, como los impactos sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo de los operarios, asociados a los mismos.

Su contenido es aplicable al conjunto de la EMT y establece cuales son las posibles situaciones de emergencia que pueden darse en estas instalaciones. Es responsable de la aplicación del presente procedimiento el Coordinador de Medio Ambiente y el responsable del Servicio de Prevención.

– ***PR3101 Identificación y evaluación de riesgos:***

Su objetivo es describir el proceso de identificación de los peligros relacionados con las actividades, productos y servicios que se llevan a cabo por personal bajo el control de EMT, ya sea propio, subcontratado, o las visitas. Así como establecer los criterios a seguir para evaluar los riesgos, y determinar los controles que sean necesarios.

Este procedimiento es de aplicación en todo el ámbito de actuación de la EMT.

– ***PR4602 Medicina del Trabajo:***

Su objetivo es determinar la forma en que se llevan a cabo las actividades de medicina del trabajo en EMT. Con ello se pretende contribuir a la adaptación del puesto a la persona y mejorar las medidas de prevención y protección de los puestos de trabajo.

El procedimiento afecta a todos los trabajadores de EMT.

– ***PR5301 Investigación de Incidentes, Accidentes y EEPP Evidencia de partes internos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales***

Establece las responsabilidades y actuaciones relacionadas con la información, análisis, investigación y control de los accidentes e incidentes laborales y enfermedades profesionales que afecten a EMT, a fin de:

- B. Analizar las causas inmediatas y básicas que provocaron el accidente, incidente o enfermedad profesional.
- C. Reducir la probabilidad de que se repitan accidentes, incidentes o enfermedades profesionales cuyas causas son conocidas y tomar acciones para mitigar las consecuencias de los que se produzcan.
- D. Identificar necesidades a la hora de planificar y llevar a la práctica las correspondientes acciones preventivas o correctoras proporcionales a los problemas acaecidos.

A través de este procedimiento se investigan y registran:

- E. Todos los accidentes que hayan causado un daño para los trabajadores.
- F. Todos los accidentes con pérdidas materiales significativas.

- G. Los accidentes/ incidentes que, potencialmente o cambiando alguna condición, podrían haber tenido consecuencias graves, tales como conatos de incendios, caídas libres de cargas, etc.
- H. Todas las enfermedades profesionales declaradas.
- I. Otros que, a juicio del Servicio de Prevención, sea conveniente investigar.

El Procedimiento afecta a todos los trabajadores de la empresa. También es de alcance a las personas no pertenecientes a EMT, que trabajen en instalaciones pertenecientes a la misma.

**B. Estadísticas de siniestralidad:**

Para el estudio de la siniestralidad laboral se utilizan los datos e índices siguientes:

<b>ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL AÑO 2020</b>			
TIPO	Totales	Mujeres	Hombres
<b>GENERAL</b>	74	3	71
<b>IN ITINIERE</b>	19	0	19
<b>RECAIDA</b>	6	0	6
<b>ARRASTRE 2019</b>	9	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>108</b>	<b>3</b>	<b>105</b>

<b>ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL 2020</b>	
<b>INCIDENCIA <sup>(1)</sup></b>	(Nº. accidentes/Nº trabajadores) x 1000
<b>FRECUENCIA <sup>(2)</sup></b>	(Nº accidentes /Nº horas trabajadas) x 1000000
<b>GRAVEDAD <sup>(3)</sup></b>	(Nº jornadas perdidas/Nº horas trabajadas) x 100
<b>DURACIÓN MEDIA <sup>(4)</sup></b>	Nº jornadas perdidas/Nº accidentes

.- (1) y (2) No incluye los accidentes in itinere ni las recidivas

.- (3) y (4) Incluye todos los accidentes que hayan producido jornadas perdidas en el año (también los arrastrados de años anteriores, in itinere y recidivas)

.- El número de trabajadores contempla el total de trabajadores "en activo" del año

<b>ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL TOTALES 2020</b>	
<b>INCIDENCIA</b>	$(74/1682) \times 1000 = 44.00$
<b>FRECUENCIA</b>	$(74/2274008) \times 1.000.000 = 32.54$
<b>GRAVEDAD</b>	$(4575/2274008) \times 100 = 0.20$
<b>DURACIÓN MEDIA</b>	$4575/108 = 42.36$

**ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL MUJERES 2020**

<b>INCIDENCIA</b>	$(3/121) \times 1000 = 24.80$
<b>FRECUENCIA</b>	$(3/141632) \times 1.000.000 = 21.18$
<b>GRAVEDAD</b>	$(61/141632) \times 100 = 0.04$
<b>DURACIÓN MEDIA</b>	$61/3 = 20.33$

**ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL HOMBRES 2020**

<b>INCIDENCIA</b>	$(71/1561) \times 1000 = 45.48$
<b>FRECUENCIA</b>	$(71/2132376) \times 1.000.000 = 33.30$
<b>GRAVEDAD</b>	$(4514/2132376) \times 100 = 0.21$
<b>DURACIÓN MEDIA</b>	$4514/105 = 43.00$

En el año que nos ocupa, los índices han sido los siguientes:

**ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL AÑO 2020**

	<b>TOTAL</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
<b>INCIDENCIA</b>	44.00	24.80	45.58
<b>FRECUENCIA</b>	32.54	21.18	33.30
<b>GRAVEDAD</b>	0.20	0.04	0.21
<b>DURACIÓN MEDIA</b>	42.36	20.33	43.00

<b>TIPO</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>Total</b>
GENERAL	5	74	79
IN ITINERE	2	21	23
RECAIDA		12	12
Total general	7	107	114

EMT es empresa autoaseguradora para las Contingencias Profesionales.

No existe ninguna **Enfermedad Profesional** declarada en el último año.

## 7. RELACIONES SOCIALES

En el Convenio Colectivo regula de forma prolija y detallada el procedimiento de los principales procesos que implica la vida laboral de un trabajador de la EMT: incorporación, promoción interna, organización práctica del trabajo, reubicación en puestos alternativos en el supuesto de imposibilidad temporal o definitiva de poder hacerlo en el habitual, etc.

Dado que el colectivo más numeroso, el de conductores-perceptores realiza su prestación en la calle, sin posibilidad de interrelacionarse con el resto de la organización, el Portal del Empleado resulta una herramienta de comunicación bidireccional entre empresa y colaborador esencial.

Mediante el portal del empleado:

- a) La empresa comunica mediante newsletter las principales novedades y noticias de la empresa: ej. licitación para la adquisición de nuevos autobuses para renovar la flota, o mediante avisos participa las novedades en los procedimientos operativos.
- b) Los trabajadores dirigen sus peticiones de vacaciones/permisos, sus reclamaciones por incidencias, por ejemplo, en su nómina, o sugerencias, o su variación de datos personales.
- c) A través del portal el colaborador puede descargarse sus nóminas, su certificado de retenciones de IPRF, consultar su calendario laboral o su registro de jornada.
- d) En ocasiones la empresa y la Representación Social han utilizado esta herramienta para hacer pedir la opinión sobre un tema controvertido: ej. incorporar a los autobuses una mampara protectora de los conductores.

Además, los mandos intermedios, principalmente los Encargados en el Área Técnica y los Inspectores Jefe en el Área de Operaciones, mediante las reuniones de trabajo que mantienen con los colaboradores a su cargo, son una pieza clave de la comunicación entre empresa y trabajadores.

Siendo una empresa con alto índice de sindicación, la Representación Social es también un mecanismo natural de interlocución de la empresa con sus trabajadores.

El Convenio Colectivo, a través de diversos mecanismos de participación, describe detalladamente la intervención de dicha Representación Social en la dinámica de funcionamiento de la empresa, detallados en el capítulo IX del convenio (artículos 77 a 83).

Como novedad, el Convenio Colectivo 2020-22 ha reconfigurado las tareas o responsabilidades propias de la representación, delimitando qué corresponde tratarse en Comisión Paritaria, en Comité de Empresa o en Comisiones Técnicas. A efectos de eficacia y operatividad, dada la numerosa composición del Comité de Empresa, se prevé la figura de un **Comité de Empresa Reducido**.

Como hitos del ejercicio 2020, a destacar en las relaciones entre la Representación Social y la Dirección de la Empresa caben destacar:

- a) **Negociación del Convenio Colectivo 2020-22** de enero a marzo (12 reuniones), suspendida, cuando se había llegado a un preacuerdo, por el estado de alerta provocado por la pandemia de la COVID-19.
- b) **Negociación con acuerdo con la RLT de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo**, por causa de Fuerza Mayor, para dar respuesta a las restricciones de movilidad, limitaciones de aforo y oferta de transporte público, y caída de la demanda. ERTE que no se pudo llevar a cabo por no ser autorizado por la Autoridad Laboral, decisión recurrida judicialmente.
- c) **Gestión colegiada y fluida de la crisis sanitaria por la COVID-19**, mediante varias reuniones extraordinarias del Comité de Seguridad y Salud para la adopción de medidas de protección de los trabajadores.
- d) **Convocatoria de jornadas de huelga**, durante los meses de septiembre y octubre, con el objetivo, entre otras reivindicaciones, de reactivar la negociación del convenio. La huelga finalizó con acuerdo sobre el Convenio Colectivo el 20.10.2020, convenio registrado, pendiente de su publicación en el BOPV.
- e) **Negociación Teletrabajo**. En base a una propuesta de la empresa, en el mes de septiembre se inició la negociación con la RLT para intentar lograr un acuerdo sobre un

modelo de teletrabajo parcial voluntario en aquellos puestos que técnica y operativamente fuera posible; negociación suspendida por la convocatoria de huelga y por el deterioro de la crisis sanitaria por la COVID-19, estando pendiente de ser retomada cuando las circunstancias lo permitan.

- f) La **Comisión Paritaria** ha mantenido durante el último trimestre del ejercicio 2020 varias reuniones con la Dirección de la Empresa para concretar diversos aspectos del convenio colectivo que tenían que ser desarrollados e intentar solucionar discrepancias interpretativas.

## 8. FORMACIÓN

Debido a las medidas de confinamiento, restricciones de movilidad y limitaciones de aforo, consecuencia de la pandemia por la COVID-19 el Plan de Formación 2020 programado se ha visto muy mermado en las posibilidades de su implementación.

El grado de consecución del Plan ha sido el siguiente:

- a) Distribución por meses y sexo del número de participantes:

Meses	M	H	total
ene	6	129	<b>135</b>
feb	15	335	<b>350</b>
mar	6	87	<b>93</b>
abr	33	133	<b>166</b>
may	13	11	<b>24</b>
jun	41	154	<b>195</b>
jul	11	143	<b>154</b>
ago	2	12	<b>14</b>
sep	2	136	<b>138</b>
oct	2	137	<b>139</b>
nov	3	105	<b>108</b>
dic	10	78	<b>88</b>
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>1.460</b>	<b>1.604</b>

- b) Distribución por áreas del número de participantes:

Área	M	H	total
Contractació	8	11	<b>19</b>
Desenvolupament	13	18	<b>31</b>
Direcció Gerencia	11	7	<b>18</b>
Finances	13	4	<b>17</b>
Gestió de persones	27	17	<b>44</b>
Mobilitat	0	4	<b>4</b>
Operacions	42	690	<b>732</b>
Planificació	2	12	<b>14</b>
Tècnica	28	697	<b>725</b>
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>1.460</b>	<b>1.604</b>

- c) Distribución por materias formativas y sexo del número de participantes:

Descripción materia	M	H	total
Formación inicial	4	33	<b>37</b>
Habilidades funcionales	14	484	<b>498</b>
Prevención de Riesgos Laborales	68	649	<b>717</b>
Colectivos específicos	8	166	<b>174</b>
Ofimática	50	126	<b>176</b>
Calidad	0	2	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>1460</b>	<b>1604</b>

d) Distribución por niveles salariales (clasificación profesional) y número de horas acumuladas:

Nivel Salarial	M	V	Total general
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	11		11
AUXILIAR TÉCNICA	19	42	61
BECARIO		2	2
CONDUCTOR/A MANIOBRAS		10	10
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	283	6.635	6.917
CONDUCTOR/A REMOLCADOR		10	10
DIRECTOR/A ADJUNTO/A	6	6	11
DIRECTOR/A ÁREA	22	71	93
DIRECTOR/A GERENTE		10	10
DIRECTOR/A NEGOCIADO	48	79	126
DIRECTOR/A SERVICIO		117	117
ENCARGADO/A TALLER		150	150
ESPECIALISTA ADMINISTR.	67	102	169
ESPECIALISTA TECNICA	5	3.445	3.450
INSPECTOR/A COORDINADOR/A		4	4
INSPECTOR/A JEFE/A	66	431	496
JEFE/A EQUIPO		2	2
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	75	23	98
OFICIAL OPERACIONES	12	136	147
OFICIAL TECNICA		1.339	1.339
PEON/A	4	40	44
SECRETARIO/A DIRECCIÓN	6		6
TITULADO/A MEDIO	17	1	17
TITULADO/A SUPERIOR	33	64	96
<b>Total general</b>	<b>669</b>	<b>12.712</b>	<b>13.381</b>

El capítulo VIII del convenio colectivo (artículos 74 a 76), regula tanto de la formación obligatoria como de la voluntaria para la mayor empleabilidad y para favorecer la carrera profesional tal y como se reproduce a continuación.

Como novedades de la negociación del **convenio colectivo 2020-22** que afecten a la materia de formación se han acordado las siguientes:

- La formación sobre afrontamiento del estrés es considerada obligatoria (art. 74).
- El contenido de la Disposición Adicional 7ª del convenio 2017-19 se ha incorporado al articulado (art. 74):
  - Obligación empresarial de facilitar anualmente a los trabajadores/as los cursos de preparación para la obtención de la autorización administrativa para conducir de las clases C y D.

- Obligación empresarial de gestionar y abonar la renovación de las autorizaciones administrativas para conducir de los conductores/as-perceptores/as, conductores/as-remolcadores/as y conductores/as de maniobras, abono que incluye el salario con todos los complementos aplicables a la jornada habitual de trabajo, incluidos los variables.
- De acuerdo con lo regulado en el art. 13 Artículo 13 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, se explicita el procedimiento de aprobación del Plan de Formación:
  - *La Empresa elaborará un Plan de Formación, que incluirá la que tenga carácter de Obligatoria, para un periodo de entre uno y cuatro años, que se someterá a la deliberación del Comité de Empresa para su conocimiento, enmienda y difusión.*
  - *El Comité de Empresa emitirá un informe sobre las acciones formativas a desarrollar por la empresa en el plazo de 15 días desde la recepción de la documentación descrita en el apartado anterior, transcurrido el cual sin que se haya remitido el citado informe se entenderá cumplido este trámite.*
  - *Si a resultas de lo anterior surgieran discrepancias entre la dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores deberá quedar constancia escrita y motivada de las mismas, y se dilucidarán en un plazo de 15 días a computar desde la recepción por la empresa del informe de la representación legal de los trabajadores, sin que este trámite paralice la ejecución de las acciones formativas y, en su caso, su correspondiente bonificación.*
  - *La empresa tiene la obligación de programar la formación obligatoria en los calendarios de los trabajadores/as o de notificar al trabajador/a la convocatoria al menos con 15 días de antelación, así como su contenido y forma de realización, atendiendo a las necesidades del servicio y a la continuidad de la actividad mientras duren las actividades formativas.*
  - *Los trabajadores podrán solicitar por motivos de conciliación familiar a justificar la modificación de las fechas de formación obligatoria programadas.*
- De acuerdo con lo regulado en el Artículo 9.1 de la Resolución de 31 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo sectorial de formación para el empleo en el sector de transporte de viajeros por carretera, se establece el mecanismo de resolución de las posibles discrepancias en materia formativa entre la Representación Social y la Dirección de la empresa:
  - *Las discrepancias que pudieran surgir sobre la formación obligatoria y en caso de que se mantuviera el desacuerdo en el plazo señalado anteriormente, entre el Comité de Empresa y la dirección de la empresa respecto a las acciones formativas, las discrepancias serán objeto de examen por la Comisión Paritaria Sectorial Estatal de Formación para el sector de Transporte de Viajeros por Carretera, al objeto de mediar sobre las mismas, sin que ello paralice la ejecución de las acciones formativas y la correspondiente bonificación, con carácter previo a la vía extrajudicial o judicial de reclamación.*
- Para evitar seguir generando deuda adicional de horas de formación voluntaria no ofertadas y gradualmente minorando la deuda histórica («mochila»), se han negociado los siguientes mecanismos:

- *El Plan de Formación Voluntaria podrá incluir, además de cursos presenciales, una variada oferta de cursos por internet, **a través de una plataforma digital o dispositivos móviles.***
- *Con una antelación mínima de 15 días la empresa anunciará la apertura del plazo de inscripción, de una **duración mínima de un mes.** Finalizado el plazo de inscripción sin que el trabajador/a se haya inscrito a curso alguno o lo hubiera hecho a cursos que, en su conjunto, no acumulan las veinte horas anuales, **se entenderá que el/la trabajador/a renuncia a su derecho al crédito formativo,** sin que quepa su compensación económica.*
- **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- FORMACIÓN.**

*Para saldar las **horas de formación voluntaria generadas y no realizadas** por cada trabajador/a, en el periodo **2.012 a 2.019** (máximo de 160 horas), que no se hubieran acogido a acumularlas como menos jornadas trabajadas durante el periodo de puesto de trabajo alternativo en las situaciones de jubilación parcial, **la empresa ofertará** durante los próximos años, por el sistema regulado en el Artículo 70 del convenio, **un mínimo de 10 horas adicionales de formación,** que podrá cursar el/la trabajador/a hasta completar su saldo individual. **El/la trabajador podrá anticipar otras 20 horas anuales,** hasta completar un número máximo de 50 horas anuales (20 horas del año en curso + 10 horas mínimas de ofrecimiento obligatorio para recuperación del crédito pendiente + 20 posibles horas adicionales).*

***Finalizado el plazo de inscripción sin que el trabajador/a se haya inscrito a curso alguno o lo hubiera hecho a cursos que, en su conjunto, no acumulan las 10 horas anuales mínimas de recuperación del crédito adeudado, se entenderá que el/la trabajador/a renuncia a dichas horas,** sin que quepa su compensación económica ni acumularlas para los años siguientes. Ello sin perjuicio de que si la persona trabajadora, una vez iniciado un curso, tuviera que suspender su realización por causas justificadas ajenas a su voluntad, pueda reanudarla cursando las horas faltantes cuando finalicen los motivos de suspensión.*

## **9. IGUALDAD**

Se incluye en el convenio un capítulo (el VII) dedicado a las políticas de conciliación laboral y personal y al plan de igualdad, que fue renovado y firmado el 13 de julio de 2018 (publicado en el BOPB nº 62 el 22 de agosto de 2018 - código: 46100122112012), cuya vigencia finalizó el 31.12.2020, estando pendiente de iniciarse la negociación del próximo.

Al mismo se incorporaron los siguientes acuerdos adoptados el 13 de septiembre de 2017 con la Representación Social:

- ACUERDO DE APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL RECOGIDA EN EL ARTÍCULO 37.5 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.
- ACUERDO DE APLICACIÓN DE LA PREFERENCIA DE ELEGIR TURNO DE TRABAJO POR CURSAR ESTUDIOS RECOGIDA EN EL ARTÍCULO 23.1.b. DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO.

En este nuevo plan de especifican:

- a) Las políticas de igualdad
- b) Diagnostico cuantitativo y cualitativo de la situación

- c) Reglamento de la comisión de igualdad
- d) Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo

La Comisión de Igualdad se ha reunido periódicamente para analizar los casos concretos de solicitudes de trabajadores con dificultades de conciliación en materia de jornada y horarios de trabajo, para proponer soluciones.

54 trabajadores/as han disfrutado reducción de jornada por cuidado de hijos/familiar a cargo, con concreción de jornada (diaria 5, con acumulación por jornada completa el resto).

Como novedad, el convenio colectivo 2020-24 incorpora los siguientes permisos adicionales que pretenden favorecer la conciliación familiar y la corresponsabilidad en el cuidado de familiares y en las tareas domésticas:

- El disfrute del **permiso de acumulación de reducción de jornada por cuidado del lactante**, una vez disfrutadas las 6 semanas obligatorias por nacimiento y cuidado de menor inmediatamente posteriores al parto o a la adopción tendrá una duración máxima **9 días laborales**, hasta que el lactante cumpla nueve meses, excepto cuando el trabajador/a disfrute parte o todas las semanas posibles de dicho permiso, en cuyo caso se hará un cálculo personalizado.
- Hasta un máximo de 12 horas/año de permiso retribuido por trabajador/a para **acompañamiento de visita a médico especialista de familiares** descendientes que convivan con el trabajador/a o ascendientes, en ambos casos de primer grado.
- Hasta un máximo de 12 horas/año de permiso retribuido por trabajador/a para **asistencia a tutorías de hijos/as, en familias monoparentales**.
- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistencia a las **consultas médicas prescritas a trabajadoras para tratamiento de reproducción asistida** en Servicio Público de Salud, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, circunstancia que deberá acreditar la trabajadora.
- Permiso retribuido de **5 días naturales adicionales** al establecido en el artículo 17 del presente convenio, de disfrute continuado con aquél, en caso **fallecimiento del cónyuge con hijos/as menores de 12 años o fallecimiento de hijo/a menor de 12 años**.
- En los casos de **nacimiento de hijos prematuros** o que, por cualquier causa deban **permanecer hospitalizados** a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora retribuida diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Todo ello hasta el alta hospitalaria. En el caso de que ambos progenitores trabajen en EMT Valencia, ambos tendrán derecho a disfrutar del permiso de forma simultánea.

## Consumidores/clientes

Las medidas encaminadas a minimizar los riesgos y para las personas usuarias consisten fundamentalmente en el respeto a la normativa de accesibilidad, y a las normas de seguridad vial, para realizar una conducción lo más eficiente y segura posible. Dichas medidas son evaluadas por la norma AENOR, norma con la que cuenta EMT, que valora la calidad del servicio y la seguridad de los consumidores.

No ha habido en el ejercicio 2020 quejas relativas al incumplimiento de normativa relativa a la seguridad y salud del servicio, ni reclamaciones sobre violaciones de privacidad de usuarios ni tenemos ningún caso de robo o pérdida de datos de usuarios.

En cualquier caso, reseñar que el protocolo de la Oficina de Atención a la Ciudadanía establece un plazo máximo de 20 días laborables para contestar cualquier escrito que entre (queja, sugerencia o reclamación).

Durante el año 2020, consecuencia de la pandemia, se ha adaptado el servicio a las nuevas necesidades que han permitido mantener el servicio de atención a la ciudadanía de manera ininterrumpida a pesar de la crisis sanitaria. En este sentido las principales medidas implantadas han sido:

1. Puesta en marcha de una plataforma de cita previa obligatoria. Garantiza que sólo se atienden a 2 personas a la vez manteniéndose la distancia social necesaria en las gestiones presenciales.

2. Reserva de una cantidad de horas diarias sin cita previa que el equipo de atención utiliza para asignar a reclamaciones o gestiones urgentes (por ejemplo, objetos perdidos).

3. Adecuación del mobiliario de oficina con vitrinas de cristal que impiden el contacto de aerosoles entre el personal de atención y las personas usuarias.

4. Eliminar el pago en efectivo.

5. Generación de grupos burbuja de personal por turnos.

6. Otras medidas higiénicas y de protección tanto para el personal que ofrece el servicio como para las personas usuarias: geles, limpieza de puestos, mascarilla, etc.

La Oficina de Atención a la Ciudadanía (OAC) resuelve diariamente todas las consultas y sugerencias enviadas por los clientes:

FORMA de CONTACTO	TOTAL Acumulado			
	2019	2020		evol
Llamadas + Diferidas + disuasión	91.403	88.154	45 %	-4 %
Escritos	11.606	9.189	5 %	-21 %
Visitas	91.921	45.868	24 %	-50 %
Whatsapp y Telegram	43.648	38.096	20 %	-13 %
Servicio Especial	28.597	12.533	6 %	-56 %
<b>Total Contactos en OAC</b>	<b>267.175</b>	<b>193.840</b>	<b>100 %</b>	<b>-27 %</b>
MOTIVO	TOTAL Acumulado			
	2019	2020		evol
Consultas	175.817	120.156	92 %	-32 %
Quejas	6.985	4.437	3 %	-36 %
Reclamaciones	855	517	0 %	-40 %
Felicitaciones	94	51	0 %	-46 %
Registro Móvilis (L900 + Web+Visitas)	9.091	5.455	4 %	-40 %
Resto	345	215	0 %	-38 %
<b>Total Contactos en OAC</b>	<b>193.187</b>	<b>130.831</b>	<b>100 %</b>	<b>-32 %</b>
Análisis de CONSULTAS	TOTAL Acumulado			
	2019	2020		evol
De Itinerarios	22.501	12.726	11 %	-43 %
Horarios	8.870	5.364	4 %	-40 %
Títulos	108.052	76.434	64 %	-29 %
O. Perdidos	17.734	11.532	10 %	-35 %
Resto	18.564	14.100	12 %	-24 %
<b>TOTAL CONSULTAS</b>	<b>175.721</b>	<b>120.156</b>	<b>100 %</b>	<b>-32 %</b>
Análisis de QUEJAS	TOTAL Acumulado			
	2019	2020		evol
De Servicio	1.859	760	17 %	-59 %
De Personal	1.568	1.349	30 %	-14 %
Resto	3.568	2.328	52 %	-35 %
<b>TOTAL QUEJAS</b>	<b>6.995</b>	<b>4.437</b>	<b>100 %</b>	<b>-37 %</b>

<b>Momento de Contacto</b> visitas)	<b>TOTAL Acumulado</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>		<b>evol</b>
(llamadas [sin diferida] +				
Mañana	<b>102.854</b>	<b>69.056</b>	62 %	-33 %
Tarde	<b>65.770</b>	<b>42.078</b>	38 %	-36 %
<b>TOTAL</b>	<b>168.624</b>	<b>111.134</b>	<b>100 %</b>	<b>-34 %</b>
<b>Lugar de visita</b>	<b>TOTAL Acumulado</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>		<b>evol</b>
Mendoza	<b>30.289</b>	<b>19.447</b>	42 %	-36 %
UPV	<b>10.882</b>	<b>4.917</b>	11 %	-55 %
Colón	<b>50.750</b>	<b>21.504</b>	47 %	-58 %
<b>TOTAL</b>	<b>91.921</b>	<b>45.868</b>	<b>100 %</b>	<b>-50 %</b>
<b>Sexo (llamadas+visitas+diferida)</b>	<b>TOTAL Acumulado</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>		<b>evol</b>
Hombre	<b>53.672</b>	<b>34.616</b>	30 %	-36 %
Mujer	<b>118.323</b>	<b>81.666</b>	70 %	-31 %
<b>TOTAL</b>	<b>171.995</b>	<b>116.282</b>	<b>100 %</b>	<b>-32 %</b>
<b>Llamadas atendidas en diferida+ Disuasión</b>	<b>TOTAL Acumulado</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>		<b>evol</b>
Total	<b>11.452</b>	<b>15.094</b>	32 %	

Venta de Tarjetas	TOTAL Acumulado		
	2019	2020	evol
Colón	2.964	937	64 % -68 %
UPV	877	303	21 % -65 %
Mendoza	683	224	15 % -67 %
<b>TOTAL</b>	<b>4.524</b>	<b>1.464</b>	<b>100 % -68 %</b>
<b>Recarga de bono bus</b>	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Colón	5.045	1.725	42 % -66 %
UPV	5.279	1.888	46 % -64 %
Mendoza	1.388	507	12 % -63 %
<b>TOTAL</b>	<b>11.712</b>	<b>4.120</b>	<b>100 % -65 %</b>
<b>Recarga de Bono Oro</b> (recargas, duplicados y activaciones)	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Colón	385	159	3 % -59 %
UPV	24	10	0 % -58 %
Mendoza	10.171	4.392	96 % -57 %
<b>TOTAL</b>	<b>10.580</b>	<b>4.561</b>	<b>100 % -57 %</b>
<b>ACTIVACION EMTJOVE</b> (duplicados y activaciones)	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Colón	6.025	2.134	47 % -65 %
UPV	926	479	11 % -48 %
Mendoza	1.245	1.059	23 % -15 %
<b>TOTAL</b>	<b>8.196</b>	<b>3.672</b>	<b>100 % -55 %</b>
<b>CARGA EMTJOVE</b>	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Colón	14.408	4.968	109 % -66 %
UPV	2.930	1.038	23 % -65 %
Mendoza	2.441	1.632	36 % -33 %
<b>TOTAL</b>	<b>19.779</b>	<b>7.638</b>	<b>100 % -61 %</b>
<b>ACTIVACION FAMILIA NUMEROSA GENERAL</b> (duplicados y activaciones)	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Mendoza	329	241	5 % -27 %
UPV	105	65	1 % -38 %
Colón	1.250	368	8 % -71 %
<b>TOTAL</b>	<b>1.684</b>	<b>674</b>	<b>100 % -60 %</b>
<b>CARGA FAMILIA NUMEROSA GENERAL</b>	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Mendoza	1.866	754	17 % -60 %
UPV	561	236	5 % -58 %
Colón	8.066	1.914	42 % -76 %
<b>TOTAL</b>	<b>10.493</b>	<b>2.904</b>	<b>100 % -72 %</b>
<b>ACTIVACION FAMILIA NUMEROSA ESPECIAL</b> (duplicados y activaciones)	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Mendoza	153	147	3 % -4 %
UPV	26	35	1 % 35 %
Colón	592	180	4 % -70 %
<b>TOTAL</b>	<b>771</b>	<b>362</b>	<b>100 % -53 %</b>
<b>CARGA FAMILIA NUMEROSA ESPECIAL</b>	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Mendoza	867	426	9 % -51 %
UPV	146	84	2 % -42 %
Colón	3.437	1.067	23 % -69 %
<b>TOTAL</b>	<b>4.450</b>	<b>1.577</b>	<b>100 % -65 %</b>
<b>ACTIVACION EMTambTU</b> (duplicados y activaciones)	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Mendoza	3.074	1.954	43 % -36 %
UPV	2	0	0 % -100 %
Colón	40	12	0 % -70 %
<b>TOTAL</b>	<b>3.116</b>	<b>1.966</b>	<b>100 % -37 %</b>
<b>CARGA EMTambTU</b>	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Mendoza	1.010	827	18 % -18 %
UPV	10	5	0 % -50 %
Colón	228	136	3 % -40 %
<b>TOTAL</b>	<b>1.248</b>	<b>968</b>	<b>100 % -22 %</b>
<b>ABONO INFANTIL</b>	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Mendoza	1.763	3.997	88 % 127 %
UPV	297	795	17 % 168 %
Colón	5.130	5.261	115 % 3 %
<b>TOTAL</b>	<b>7.190</b>	<b>10.053</b>	<b>100 % 40 %</b>
<b>EMT MASCOTAS</b>	<b>TOTAL Acumulado</b>		
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>evol</b>
Mendoza	61	138	3 % 126 %
UPV	2	17	0 % 750 %
Colón	113	131	3 % 16 %
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>286</b>	<b>100 % 63 %</b>

## Sociedad

EMT contribuye positivamente en la sociedad puesto que presta de forma directa el servicio de transporte público, habiendo tenido en el ejercicio 2020 un total de 51,851,106 viajeros. Si bien la cifra de viajeros se ha visto sustancialmente reducida con respecto al ejercicio 2019, lo cierto es que una de las principales medidas para luchar contra la pandemia de la covid 19 ha sido restringir la movilidad de la ciudadanía, por lo que se espera que, durante 2021, fundamentalmente a partir del segundo semestre, se pueda constatar un incremento progresivo del número de viajeros.

EMT dispone de títulos de naturaleza social para que puedan disfrutar del servicio prestado familias con rentas bajas, riesgo de exclusión, pensionistas, familias numerosas y jóvenes.

En lo relativo a la generación de empleo, EMT ha aprobado convenio colectivo 28 de octubre de 2020. Este convenio, con vigencia hasta 2022, contempla al igual del anterior convenio, un sistema de acceso basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad, tal y como establece el Estatuto Básico del Empleado Público, dada su naturaleza de empresa pública, tendiendo siempre a la contratación indefinida y al establecimiento de relaciones laborales estables.

## Subcontratación y proveedores

Los procedimientos de contratación de EMT se rigen por la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, así como por el RD Ley 3/2020 de 4 de febrero, por el que se transpone la directiva 2014/25/UE relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, energía, transportes y servicios postales. Todos los procedimientos de contratación de obras, servicios y suministros se rigen por esta normativa de contratación si bien los contratos suscritos con las entidades adjudicatarias tienen naturaleza privada.

Durante el procedimiento de contratación la relación entre las licitadoras y la empresa se lleva a cabo a través del Área de contratación de EMT y una vez finalizada la licitación y suscrito el contrato, el área responsable del mismo designa un interlocutor con el proveedor. Todos los procesos de licitación, así como los contratos suscritos son publicados en la plataforma de contratos del sector público y en el perfil del contratante de EMT alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público, de conformidad con la normativa referida.

En aplicación del artículo 202 de la Ley 9/2017, en los Pliegos de Condiciones Administrativas Particulares, se establece, al menos, una de las siguientes Condiciones Especiales de Ejecución:

- el adjudicatario deberá garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo y debe cumplir con la normativa laboral legal y convencional que le sea de aplicación.
- garantizar el cumplimiento del correspondiente convenio colectivo aplicable.

A la finalización del contrato, el adjudicatario deberá entregar una Declaración Responsable poniendo de manifiesto el cumplimiento de los aspectos antes indicados. La falta de presentación de la misma o si de ella se deduce el incumplimiento de las obligaciones a las que está sujeto el adjudicatario, EMT podrá aplicar la penalización recogida en el Pliego de Condiciones Administrativas Particulares, y que suele tener un valor entre 1.000 y 2.000 euros.

## Gestión ambiental

### 1. Gestión medioambiental

#### a) **Impacto actual sobre el medio ambiente de la actividad de la empresa:**

EMT València tiene implantada la ISO 14.001 desde el 2004 (renovada y certificada en el 2020 por AENOR) para mejorar la gestión de residuos y reducir su impacto sobre el medio ambiente, así como el control de emisiones, de consumos, ...

EMT València, tiene implantado desde 2017 un Sistema de Gestión Energética (incluido en la norma ISO 50001 de Eficiencia Energética renovada y certificada por AENOR en el 2020), que certifica la existencia de un sistema optimizado de la utilización de la energía en sus instalaciones y servicios con el objeto de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, tanto en la flota de autobuses, como en sus talleres, depósitos y oficinas. Con este propósito EMT ha diseñado un protocolo de actuación integral, gracias al cual cada año emitirá, aproximadamente, 600 toneladas menos de CO<sub>2</sub> a la atmósfera. El parque de autobuses es el que más consumo energético genera, el 97% del total y es en ello donde se centran las principales actuaciones.

#### b) **Impacto estimado a futuro:**

Con la Auditoría Energética, el cálculo de la Huella de Carbono y la implantación del Sistema de Gestión Energética en base a la norma ISO 50001, certificada en 2017 y renovada en el 2020 por AENOR, EMT se ha marcado como objetivo de futuro, reducir en un 30% sus emisiones contaminantes antes de 2030. En los Planes de Minimización de Residuos, registrados en septiembre de 2020, para Dipòsit Sud y Dipòsit Nord en el Consejo de Cámaras de Comercio de la Comunidad Valenciana, y en el PGAE (Plan de Gestión Ambiental y Eficiencia Energética), se fijan los objetivos a cumplir anualmente.

No ha habido ninguna multa en relación con el medio ambiente en el 2020.

### **Plan de Acción para el Clima y la Energía Sostenible de la ciudad de València (PACES VALÈNCIA -2030)**

En el **2015** en el Pacto de los Alcaldes y Alcaldesas para el Clima y la Energía (Covenant of Mayors for Climate and Energy), se establecieron los nuevos objetivos y compromisos, estando entre ellos:

- Elaborar un nuevo Inventario de Emisiones de Referencia (**IER**),
- Evaluación de los Riesgos y Vulnerabilidades Climáticas (**ERV**) derivados del cambio climático,
- Redactar el **Plan de Acción** para el Clima y la Energía Sostenible (**PACES**)

Tomando como año de referencia el 2007, los Objetivos marcados con el horizonte el año 2030 son:

- Reducir los gases de efecto invernadero al menos un 30 % para el año 2030.
- *consumo mínimo de un 27% - 32 % de energía procedente de fuentes renovables.*
- *Ahorro energético de, como mínimo, el 27 % - 32,5 % de aquí a 2030.*

El pasado 19 de diciembre de 2019 se constituyó un Grupo de Trabajo para la Transición Energética de la ciudad y se puso en marcha una ronda de reuniones específicas por departamentos cuyo objeto era actualizar y refrendar las propuestas y medidas del Plan de

Acción para el Clima y la Energía Sostenible (PACES) de València aprobado por Acuerdo del Ayuntamiento Pleno el pasado 25 de abril de 2019.

Tras haber llevado a cabo reuniones con varios Servicios municipales, durante el 2020 se consideraron una serie de cuadro de acciones/medidas consideradas en dicho plan para su revisión y que servirán como Documento de síntesis de la propuesta de hoja de ruta incluyendo presupuestos, así como de los indicadores utilizados para la evaluación del estado de cada acción/medida.

Las acciones llevadas a cabo por la EMT se delimitaron a cuatro tal como sigue:

- **M.c.2. CURSOS DE CONDUCCIÓN EFICIENTE A EMPLEADOS MUNICIPALES Y DE TRANSPORTE PÚBLICO**

Formación y continuidad del certificado de aptitud profesional (CAP) cada 5 años (35 horas). Aprox. 1.260 conductores.

- **M.c.9. CAMBIO DE COMBUSTIBLES POR ELECTRICIDAD O EE.RR. EN TRANSPORTE COLECTIVO**

Programa de renovación de flota ECO de bajas emisiones (164 autobuses híbridos MB CITARO Euro 6 HIBRYD)

75 buses en el 2020

89 buses en el 2021

- **M.c.11. ADECUAR LAS PARADAS DE AUTOBUSES**

EXP – 2020/0098 Suministro, instalación y mantenimiento de paradas para la Empresa Municipal de Transportes de València s.a.u.

Suministro de: - 850 marquesinas - 100 postes de parada - 20 postes de parada provisional provistos de peana - 50 postes de parada provisional móviles (banderolas) - 5 conjuntos de plataforma de parada provisional de 24 metros de hormigón - 50 vallas de señalización de obra - 10 rampas/pasarela.

- **M.c.12. PUNTOS DE RECARGA DE VEHÍCULOS MUNICIPALES CON ELECTRICIDAD O ENERGÍAS RENOVABLES**

En concreto la acción incluye:

· Instalación de tres estaciones de recarga tipo SAVE (Sistema de Alimentación Específico del Vehículo Eléctrico) para vehículos eléctricos en las siguientes calles de la ciudad de València:

1. Avenida del Profesor López Piñero – Ciudad de la Justicia.
2. Avenida Fernando Abril Martorell – Hospital La Nueva Fe.
3. Calle Pintor Stolz cruce con la Calle Luis Lamarca – Ciutat admin. 9 d'Octubre.

**c) Procedimientos de evaluación o certificación ambiental:**

EMT València dispone en la actualidad de las certificaciones por parte de AENOR, (Asociación Española de Normalización y Certificación) para la gestión y la reducción de los residuos generados y su impacto sobre el medio ambiente, de la norma ISO 50001:2018 de Sistemas de Gestión Energética (GE-2017/0037) y la norma ISO 14001:2015 de Gestión Ambiental para las actividades de “Gestión integral del transporte urbano en autobús (GA-2004/0522)”. Dichas normas se centran en la mejora continua del desempeño energético, la eficiencia y el consumo, además de posibilitar la identificación de nuevas oportunidades de ahorro y energía. La evaluación de ambas se lleva a cabo por anualidades y las recertificaciones cada 3 años. Entre el 13 y 16 de octubre de 2020 se produjo la renovación de la UNE-ISO 14001: 2015 y la renovación con adaptación de la UNE-ISO 50001:2018.

**d) Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales:**

- Recursos Humanos:
  - El Negociat de Control Intern - Qualitat, dependiente de Dirección-Gerencia, donde se incluye la gestión del Medio Ambiente y la Eficiencia Energética, entre otras tareas. consta de 4 personas a jornada completa. En el Área Técnica existe una persona que realiza las tareas de Peón Medioambiental el 100% de su jornada. Y, además, hay personas en Administración de Técnica, Jefes de Equipo, Encargados y Directores de Negociat entre sus tareas está la supervisión y control de aspectos medioambientales.
  - La EMT dispone de una empresa de asesoría Medio Ambiental, enfocada al seguimiento de la legislación medio ambiental, así como al asesoramiento al nivel del Sistema de Gestión Ambiental y de Eficiencia Energética basado en las normas ISO 14.001, ISO 50.001. Usa un innovador software de gestión energética basado en la nube, desarrollado según la norma internacional ISO 50001. A través de la recopilación de datos de diferentes fuentes de energía y variables que afectan directamente al consumo y la producción realizando el seguimiento del sistema de medición de los consumos energéticos y cálculo de las emisiones de CO2 (21 medidores energéticos: 8 en las oficinas centrales, 10 en el depósito de Dipòsit Sud y 3 medidores generales) a través de su plataforma de gestión energética.

- Recursos Financieros:

A continuación, se relacionan algunas de las acciones realizadas durante el año 2020:

- Puesta en funcionamiento de 75 nuevos autobuses híbridos: 27.519.937,50 euros
- Limpieza de fondos y lodos en desagües de lavadero de Depósito norte: 467,81 euros.
- Adquisición Opacímetro/Analizador de gases (Depósito norte): 10.726 euros.
- Sustitución tuberías de hierro a tipo PPR de nueva generación para climatización en planta de Gestió de Persones en Oficinas Centrales: 7.583,70 euros.
- Cambio de filtros de cabina de pinturas menores en Depósito sur: 966,12 euros.

- Sustitución de 2 equipos de Aire Acondicionado en CPD Depósito sur: 4.631,68 euros.
- Sustitución de equipo de Aire Acondicionado en Recaudación Depósito norte: 3.180,73 euros.
- Sustitución de equipo de Aire Acondicionado en Oficina de Mantenimiento Nocturno de Depósito norte: 8.595,03 euros.
- Cambio de las llaves de red de agua potable en el Depósito sur: 4.995,52 euros.
- Mejora ventilación en Oficina de Control en Depósito sur: 623,81 euros.
- Climatización de aula de formación en Depósito sur: 10.296,98 euros.
- Cerramiento de aula de formación en Depósito sur: 9.077,60 euros.

**e) Principio de precaución:**

La EMT en su Sistema de Gestión Integrado dispone de un Programa de Gestión Ambiental y Eficiencia Energética (PGAEE) para establecer los objetivos y el control de aspectos ambientales como la reducción de residuos y de consumos según las tendencias de las normas ISO 14.001 e ISO 50.001, así como instrucciones de Control Operacional.

**f) Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales:**

- La previsión para el año 2021 es que el Negociat de Control Intern – Qualitat como coordinador del Sistema de Gestión Integrada siga contando con 4 personas a tiempo control, además de los recursos humanos descritos en un apartado anterior: una persona que realiza las tareas de Peón Medioambiental el 100% de su jornada. Y, además, hay personas en Administración de Técnica, Jefes de Equipo, Encargados y Directores de Negociat entre sus tareas está la supervisión y control de aspectos medioambientales.
- EMT Valencia seguirá trabajando durante 2021 con las empresas de asesoría en temas medioambientales WAYP Y MyEnergyMap, además de la colaboración de la Cátedra de Motores de la Universitat Politècnica de València.
- El pasado 19 de enero de 2021 se registró telemáticamente en la Generalitat Valenciana el anexo I del Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía, con la siguiente información total para los centros de trabajo de Oficinas Centrales, Dipòsit Sud y Dipòsit Nord, incluida la compra de autobuses:
  - Ahorro energético estimado: 13.360.666,58 kWh/año.
  - Emisiones de CO<sub>2</sub> evitadas: 3.260,18 tCO<sub>2e</sub>/año.
  - Inversión estimada para mejoras: 39.567.736,6 €.
  - Consumo energético: 118.948.601,25 kWh/año.
  - Ahorros energéticos correspondientes a las mejoras implementadas: 6.499.677,03 kWh/año.

## 2. Contaminación

### a) *Emisiones totales en 2020 de sustancias que agotan la capa de ozono*

Gas refrigerante	EMT València	
	KG recargados 2019	KG Recargados 2020
HFC 134a	2775	2100
R 407C	42	100
R 422D	0	0

### b) *Medidas tomadas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono.*

- Puesta en funcionamiento de 75 nuevos autobuses híbridos: 27.519.937,50 €
- Oficinas Centrales. En la red agua sistema climatización por sustitución tuberías de hierro a tipo PPR de nueva generación en 1ª planta de Mendoza: 7.583,70 €.
- Sustitución equipos AA inverter, más eficientes energéticamente y de menor consumo eléctrico, según PGA ISO 14.001 en el 2020:
  - Sustitución 2 equipos AA en CPD de S Isidro 4.631,68€.
  - Sustituir equipo AA Oficina Recaudación del D Norte 3.180,73€.
  - Sustituir equipo AA Oficina Mantenimiento Nocturno de Depósito Norte 8.595,03€.

### c) *Medidas tomadas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de ruido en las instalaciones.*

- EL 20 de febrero de 2020 y a petición de EMT VALENCIA, se ha procedido por el personal técnico de Valora Prevención S.L. (antes Sociedad de Prevención de Umivale S.L.U.), a la determinación de los NIVELES DE PRESION SONORA existentes en los puestos de Portería del centro de trabajo de Oficinas Centrales sito en C/ Mendoza, 5 de Valencia. De acuerdo con el Real Decreto 286/06 del 10 de marzo sobre protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, en función de los niveles obtenidos no debe realizarse ninguna acción preventiva.
- Se realiza auditoría acústica cada 5 años en los 3 centros de trabajo según La legislación del ruido (Decreto 266/2004). La última se ha superado satisfactoriamente 2016 y se repetirá en 2021 ([http://www.dogv.gva.es/portal/ficha\\_disposicion.jsp?sig=5518/2004&L=1](http://www.dogv.gva.es/portal/ficha_disposicion.jsp?sig=5518/2004&L=1))
- En referencia a los autobuses se pasa un control vía ITV de ruido, entre otros aspectos, cada 6 meses en buses con edad >5 años y anual los de <5años. Sin el vehículo no pasa la inspección se queda inmovilizado hasta que se solventa la anomalía.

**d) Medidas preventivas contaminación lumínica.**

- EL 27 de febrero de 2020 y a petición de EMT VALENCIA, se ha procedido por el personal técnico de Valora Prevención S.L. (antes Sociedad de Prevención de Umivale S.L.U.), a la determinación de los NIVELES DE ILUMINACIÓN existentes en los puestos del centro de trabajo del depósito Dipòsit Sud.
  - En aquellos valores cuyo nivel de iluminación sea inferior a los valores mínimos establecidos en el R.D. 486/97:
    - Instalaciones generales y otros Guardia: Zona torres entre puertas 3 y 4; Próximo a las puertas.
    - Instalaciones generales y otros Guardia: Zona ruedas.
    - Instalaciones generales y otros Averías: Zona pistones entre puertas 39 y 40; Zona final pistones.
    - Instalaciones generales y otros Revisiones: Zona entre puertas 21 y 22; Zona media.

Las medidas preventivas propuestas son:

- Reubicación de las luminarias existentes (ya que algunas se encuentran próximas a los enrolladores de los tubos de extracción produciendo sombras, como en la guardia entre puertas 3 y 4 o en revisiones entre puertas 21 y 22).
- Aumentar las luminarias para que se aumente el nivel de iluminación actual o instalar lámparas de mayor luminancia.

**3. Economía circular y prevención y gestión de residuos**

**a) Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos**

En el mes de setiembre de 2020 se registró, y el Consejo de Cámaras de Comercio de la Comunidad Valenciana consideró adecuados al contenido legalmente exigidos los Planes de Minimización de Residuos 2020-2023 para el Depósito de Dipòsit Sud y Dipòsit Nord realizado con la colaboración de la Catedra de Motores de la Universitat Politècnica de València. A continuación, se relacionan algunos de los principales indicadores.

Residuos	EMT València	
	KG 2019	KG 2020
RU-1 Papel y Cartón	1.223	787
RU-2 Plásticos no contaminados	1.139	1.152
RU-3 Maderas	7.280	7.860
RU-4 Tóners/cartuchos tinta agot.	26	119
RU-6 Chatarra metálica	27.040	41.330
RU-8 Vidrio	4.540	6.420
RU-9 Neumáticos usados	20.950	28.550
RU-14 Residuo Industrial Inerte	19.222	26.523

RU-15 Equipos eléctricos y electrónicos desechados	5.235	2.574
RU-16 Metales (latón, cobre)	380	581
RU-17 Medicamentos caducados	5	10
RU-18 Pilas alcalinas-salinas	207	0
RP-1 Envases vacíos contaminados	5.005	4.287
RP-2 Filtros automoción	2.620	1.927
RP-3 Aceite usado	19.800	31.180
RP-5 Lodos lavados vehículos	38.433	22.180
RP-6 Material absorbente	1.617	1.500
RP-6 Sepiolita	3.573	3.600
RP-6 Papel de lija	18	60
RP-6 Filtros de Cabina de Pintura	28	0
RP-7 Tubos fluorescentes	161	213
RP-8 Residuo sanitario (Grupo III)	8	20
RP-10 Baterías	23.975	20.460
RP-11 Aerosoles	83	76
RP-12 Disolvente no halogenado	2.485	1.915
RP-12 Dislv. Pintura no halogenado	400	885
RP-14 Líquido anticongelante	5.801	5.153
RP-18 Lodos Pintura	50	257
RP-18 Polvo de lija	86	103
RP-20 Vehículos fuera de uso (UDS)	31	55
RP-21 Monitores CRT de residuo	617	815
RP-26 Soluciones acuosas limpieza	3.105	2.800
RP-27 Residuos gases refrigerantes (R22)	9	0
RP-28 Pilas Ni-Cd	4	14
RP-29 Pilas Botón (Contienen Mercurio)	1	0,1

### Resumen Informes de Revisión Preventiva y Medioambiente 2020

Los Informes de Revisión Preventiva de Seguridad y Medioambiente son preparados y supervisados, con carácter mensual, por Jefes de Equipo, Encargados y Responsable de Flota. Se realizan tanto en Dipòsit Sud como en Dipòsit Nord.

Los Equipos de Trabajo, dependencias o secciones revisadas son: Guardia Dipòsit Nord, Taller GNC, Mantenimiento Rápido y AA, Eléctrica, Carrocería, Guardia Dipòsit Sud, Averías, Revisiones, Diagnosis e ITV y Lavadero Interiores.

Los puntos chequeados en cada sección referidos a Medioambiente son:

- No utilización de botellas de agua como recipientes.
- No utilización de envases no homologados como recipientes.
- Segregación de residuos.

Del análisis de los informes mensuales se detecta que, sistemáticamente, existe una “mala” segregación de residuos en la sección de Mantenimiento Rápido + AA, con alguna frecuencia en la Guardia de Dipòsit Sud (marzo, junio, julio, agosto, septiembre) y en una ocasión en la Guardia de Dipòsit Nord.

#### **Acciones de fomento de buenas prácticas**

Durante 2020, aparte de las acciones de segregación y reducción de residuos relacionadas con la norma ISO 14001, se han realizado dos acciones puntuales que se indican a continuación:

- Dirigido al colectivo de conductores y conductoras se ha realizado una acción de comunicación respecto a la segregación de pilas de aparatos de radio particulares que utilizan durante su jornada laboral.
- Acción de comunicación respecto a la segregación de los deshechos originados en la zona de las máquinas de café en Oficinas Centrales.

En el año 2020, EMT València ha dado de baja los siguientes autobuses:

DESTINO	Nº AUTOBUSES
Achatarramiento El Serranet	61
Siniestro incendio	17
<b>TOTAL:</b>	<b>78</b>

#### **4. Uso sostenible de los recursos**

##### **a) Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales**

Fuente de extracción	m3 agua consumida (2019)	m3 agua consumida (2020)
Agua de red	<b>8.108</b>	<b>6.643</b>
Agua de pozo	<b>13.369</b>	<b>16.620</b>

Se utiliza agua de pozo para el lavado de autobuses, realizando un control trimestral de consumo. Por otra parte, se utilizan balsas de decantación como sistema de depuración tras los lavaderos de autobuses, realizándose una analítica anual completa para verificar el cumplimiento del permiso de vertido.

##### **b) Consumo de materias primas:**

EMT València procedió a identificar todos los productos que se consumen, ya sean contaminantes o no, para llevar un control trimestral.

Los "propietarios" de los productos realizan seguimientos y en el caso de tener una diferencia de +/-10% de consumo realizan un estudio más profundo para determinar causas y fijar acciones si se requieren.

Todos los indicadores se revisan por parte del Comité de Medio Ambiente y Eficiencia Energética que se reúne con carácter cuatrimestral, según las circunstancias.

**c) Medidas tomadas para mejorar la eficiencia de su uso**

Los objetivos marcados para el año 2020 en el Plan de Gestión Ambiental y Eficiencia Energética y sus resultados son los siguientes:

Objetivo Nº 1: Reducir el residuo de refrigerante en un 1,25 %/año, sobre el total del 2019. (RP-14). Variación respecto al 2019: -21,52%

Objetivo Nº 2: Reducir el residuo acumulado de neumáticos en un 2,50 %/año, sobre el total del 2019. (RU-9). Variación respecto al 2019: +47,16%.

Objetivo Nº 3: Reducir el residuo acumulado de baterías en un 1,0 %/año, sobre el residuo total del 2019. (RP-10). Variación respecto al 2019: -12,32%.

Objetivo Nº 4: Mejorar en un 11,35 %, la ratio de consumo de la flota de autobuses respecto al 2019. Variación respecto al 2019: -8%.

Objetivo Nº 5: Reducir un 0,5 %, el consumo anual de energía eléctrica en Depósito Dipòsit Sud respecto a 2019. Variación respecto al 2019: -5,8%.

Objetivo Nº 6: Reducir un 1,00 %, el consumo anual de energía eléctrica en Dipòsit Nord respecto a 2019. Variación respecto al 2019: +4,2%.

**d) Consumo, directo e indirecto, de energía**

La llegada de nuevos autobuses híbridos ha reducido el consumo.

		EMT València			
		Combustible	Cantidad 2019	Cantidad 2020	Unidades
Vehículos	Gasóleo		9.776.397	8.245.578	litros
	CNG/GNC		1.841.865	1.388.727	m3
Equipos de combustión fija	Gas natural		169.697	169.722	m3

Con respecto al consumo de energía indirecto, el consumo anual de energía eléctrica total en 2020 fue de 2.168.542 KWh frente a los 2.339.117 KWh de 2019, para las Oficinas Centrales, D. Norte Y San Isidro.

**e) Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética**

Las principales actuaciones de eficiencia energética llevadas a cabo este año son:

- Puesta en funcionamiento de 75 nuevos autobuses híbridos.
- Seguimiento energético certificado por la UNE ISO 50001:2018

- Mejora en eficiencia energética (reducción consumo eléctrico) en la climatización de locales Centros EMT. Por un total de 23.991,14 €.

a) Oficinas Centrales. En la red agua sistema climatización por sustitución tuberías de hierro a tipo PPR de nueva generación en 1ª planta de Mendoza: 7.583,70 €.

b) Sustitución equipos AA inverter, más eficientes energéticamente y de menor consumo eléctrico, según PGA ISO 14.001 en el 2020 por 16.407,44 €:

- Sustitución 2 equipos AA en CPD de S Isidro 4.631,68€.
- Sustituir equipo AA Oficina Recaudación del D Norte 3.180,73€.
- Sustituir equipo AA Oficina Mantenimiento Nocturno D Norte 8.595,03€.

**f) Uso de energías renovables**

Las instalaciones de la sede del Depósito Dipòsit Sud cuentan con un sistema solar fotovoltaico con conexión a la red eléctrica de 100 kW (828 m2 con 675 paneles). Esto supone una reducción del consumo energético de producción de esta energía (de la red eléctrica y/o combustibles fósiles) y por tanto, una disminución de emisiones de CO2 equivalente desde su instalación en 2010.

Además, En los años 2020 y 2021 la suministradora eléctrica Iberdrola certifica la Garantía de origen de la electricidad procedente de fuentes de energía renovables al 100%.

**5. Cambio climático**

		ESPAÑA (VALENCIA)	
Emisiones de gases de efecto invernadero	tn CO2 equivalente	Comentarios	
Alcance 1: Emisiones directas	35.340,16	Datos correspondientes a la Huella de carbono corporativa de 2018.	
Alcance 2: Emisiones indirectas	335,5	Datos correspondientes a la Huella de carbono corporativa de 2018.	

<b>Año de cálculo</b>	<b>2018</b>	
<b>Huella de carbono de alcance 1+2 del año de cálculo</b>	<b>35.675,6582 t CO2 eq</b>	
<b>ALCANCE 1</b>	Instalaciones fijas	399.077,90 t CO2 eq
	Desplazamiento en vehículos	30.452,9301 t CO2 eq
	Refrigeración/climatización	4.488,153 t CO2 eq
<b>TOTAL ALCANCE 1</b>	<b>35.340,1610 t CO2 eq</b>	
<b>ALCANCE 2</b>	Electricidad	335,4972 t CO2 eq
<b>ALCANCE 1+2</b>	<b>35.675,6582 t CO2 eq</b>	

Tabla 15: Emisiones ton CO2 eq para el alcance 1 y 2, y el global.

La huella de carbono de 2020 ha sido imposible de calcularla por la crisis sanitaria padecida por la Covid-19 y se realizará en 2021.

Las medidas llevadas a cabo desde 2016 para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero son algunas de las medidas que propusieron en la “Auditoría Energética de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia” realizada este año 2016.

A partir de este año, se propone poner en marcha aquellas medidas previstas en esta auditoría y que todavía no había sido posible su implementación.

Estas medidas afectan tanto al alcance 1 como al alcance 2 ya que son propuestas para reducir tanto el consumo de combustibles fósiles para el desplazamiento de los autobuses como el consumo eléctrico en las instalaciones de climatización, iluminación y aire comprimido de todas las sedes de la EMT, entre otras.

Las medidas puestas en marcha en 2020 son las siguientes:

- Dados de baja 5 autobuses de GNC.
- Introducción de 75 nuevos autobuses híbridos en 2020.

Las medidas previstas a implantar en 2021 son las siguientes:

- Sustitución del compresor neumático por uno de tecnología variable en Dipòsit Nord.
- Sustitución alumbrado interior a tipo led Dipòsit Nord.
- Sustitución alumbrado interior a tipo led Dipòsit Sud.
- Sustitución equipo de aire acondicionado de Sala Recaudación del Depósito Dipòsit Sud.
- Retirada de 19 autobuses GNC.
- Incorporación de 89 autobuses híbridos nuevos.

### **PROYECTO CLIMA FES-CO2 Ministerio de Transición Ecológica (MITECO)**

El proyecto CLIMA del Fondo de Carbono para una Economía Sostenible, FES-CO2, es un proyecto enfocado a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) llevado a cabo dentro del Programa de Renovación de Flotas EMT.

EMT València reemplazara 164 autobuses diésel de primera generación, principalmente EURO2, con autobuses híbridos y eléctricos, obteniendo una reducción drástica de las emisiones de dióxido de carbono (CO2), siendo seleccionada en el 2.019 una primera fase de puesta en servicio de 21 autobuses híbridos y dos eléctricos por el MITECO para su apoyo.

En el 2.020 tras analizar la propuesta presentada por EMT, una segunda fase consistente en la puesta en servicio de 48 autobuses híbridos ha sido seleccionada dentro de la Convocatoria anual de Proyectos CLIMA.

Este programa se desarrollará entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2025. Está prevista la reducción máxima de 13.576 t CO2 en este periodo en este proyecto y la concesión de ayudas por valor de 131.687 € del MITECO.

### **Premios Semana Europea de la Movilidad 2020 en la CV (Conselleria de Política Territorial, Obres Públiques i Mobilitat)**

El objeto de la V Edición de los Premios de la Semana Europea de la Movilidad Sostenible en la Comunitat Valenciana es promocionar medidas a favor de la movilidad sostenible por parte de

entidades locales, empresas, instituciones, centros educativos, etc, obteniendo EMT València el segundo premio por su programa de renovación de flota híbrida eco de bajas emisiones y otras medidas auxiliares.

### Fondos Estructurales FEDER - Institut Valencià de Competitivitat Empresarial (IVACE)

EMT València ha presentado 12 proyectos al Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE) y cofinanciados con fondos FEDER, con el apoyo de la Unión Europea, dentro del Programa Operativo de la Comunidad Valenciana 2014-2020, con el objetivo de promover una mayor participación en la movilidad urbana, a través de la introducción de sistemas inteligentes y nuevas tecnologías que mejoren su eficiencia y su gestión en las flotas de transporte público, así como otras medidas en términos de eficiencia energética, estando a la espera de la resolución de la concesión.

Ejercicio	Fondo Estructural	Descripción
2020	IVACE FEDER	PEATONALIZACIÓN PLAZA AYUNTAMIENTO DE VALÈNCIA Y VIARIO NOVA XARXA
2020	IVACE FEDER	10 PANELES ELECTRONICOS POLICROMATICOS EMBARCADOS EN BUSES NOVA XARXA C1
2020	IVACE FEDER	SISTEMA SERVERGUI DE GESTIÓN DE FLOTA (486 BUSES)
2020	IVACE FEDER	SISTEMA BUSCAN HMI REDUCCION CONSUMO 67 BUSES HIBRIDOS
2020	IVACE FEDER	SISTEMA OMNIPLUS ON ECOSCORE 70 NUEVOS BUSES HIBRIDOS MERCEDES BENZ
2020	IVACE FEDER	SISTEMA DE INFORMACIÓN WEBAPPBUS MOVILIDAD 2020
2020	IVACE FEDER	SISTEMA DE INFORMACIÓN EMTGIS MOVILIDAD 2020
2020	IVACE FEDER	2 BUSES 12 METROS PROP. HIBRIDA (MERCEDES CITARO HYBRID) CE BLOQUE 08/2020
2020	IVACE FEDER	2 BUSES 12 METROS PROP. HIBRIDA (MERCEDES CITARO HYBRID) CE BLOQUE 09/2020
2020	IVACE FEDER	2 BUSES 12 METROS PROP. HIBRIDA (MERCEDES CITARO HYBRID) CE BLOQUE 10/2020
2020	IVACE FEDER	2 BUSES 12 METROS PROP. HIBRIDA (MERCEDES CITARO HYBRID) CE BLOQUE 11/2020
2020	IVACE FEDER	2 BUSES 12 METROS PROP. HIBRIDA (MERCEDES CITARO HYBRID) CE BLOQUE 12/2020

**a) Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generados como resultado de las actividades de la empresa, incluido el uso de los bienes y servicios que produce:**

La primera huella de carbono de la EMT se calculó en 2015 y se presentó al MAPAMA con la obtención de sello "calculo" en alcances 1+2. Las emisiones en alcance 1 fueron de 34.950 tCO<sub>2eq</sub>, de alcance 2 fueron de 520 tCO<sub>2eq</sub> y en total: 35.470,14 tCO<sub>2eq</sub>.

La huella de carbono se volvió a calcular para el año 2018 en alcances 1+2 con los siguientes resultados: Las emisiones en alcance 1 fueron de 35.340,16 tCO<sub>2eq</sub>, de alcance 2 fueron de 335,5 tCO<sub>2eq</sub> y en total: 35.675,66 tCO<sub>2eq</sub>.

En cuanto al ratio de consumo, en 2015 era de 56,97 g CO<sub>2eq</sub> (pkm) mientras que en 2018 esta ratio es de 56,36 g CO<sub>2eq</sub> (pkm) lo que supone una reducción del 1%.

La huella de carbono está prevista que se calcule nuevamente en 2021.

**b) Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático:**

Las definidas en la medida que se han propuesto en la “Auditoría Energética de la Empresa Municipal de Transportes de Valencia” realizada el año 2016 para dar cumplimiento al RD56/2016. Entre ellas, sustitución de autobuses por otros híbridos, implantación de un sistema de gestión energética certificado según ISO 50001, monitorización energética, uso de aceites de baja densidad, implantación de un sistema de transporte inteligente (control de presión de neumáticos, de condiciones climatológicas y de conducción eficiente), iluminación tipo led y compresores de tecnología variable.

**c) Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y los medios implementados para tal fin:**

EMT València cuenta con un Plan de Gestión Ambiental y de Eficiencia Energética relacionados con las ISO 14001 e ISO 50.001.

En base a este plan, se han establecido los siguientes objetivos de Eficiencia Energética para el año 2021:

- Objetivo Nº 4: Mejorar en un 11,35 %, la ratio de consumo de la flota de autobuses respecto al 2019.
- Objetivo Nº 5: Reducir un 0,5 %, el consumo anual de energía eléctrica en Depósito Dipòsit Sud respecto a 2019.
- Objetivo Nº 6: Reducir un 1,00 %, el consumo anual de energía eléctrica en Dipòsit Nord respecto a 2019.

Las medidas previstas a implantar en 2021 son las siguientes:

- Sustitución del compresor neumático por uno de tecnología variable en Dipòsit Nord.
- Sustitución del alumbrado interior a tipo led en Dipòsit Nord.
- Sustitución del alumbrado interior a tipo led en Dipòsit Sud.
- Sustitución del equipo de aire acondicionado de la Sala de Recaudación del Depósito Dipòsit Sud.
- Retirada de 19 autobuses GNC
- incorporación de 89 autobuses híbridos nuevos.

En 2020, los resultados obtenidos son los siguientes:

**En Dipòsit Sud**, este año 2020 se han registrados ahorros del 5,8 % de energía respecto al año pasado.

**En cuanto a la flota de autobuses**, se ha calculado una reducción de la ratio global del año 2020 **del 8 %** respecto al ratio global del año 2019, excluyendo los datos del segundo trimestre (estado de alarma).

El **ahorro en Oficinas Centrales es del 22,1 %** respecto a la línea de base energética calculada en 2016.

## **6. Protección de la biodiversidad**

Dentro del plan por mejorar el servicio de transporte público cuya incidencia es notable en el medioambiente y la salud, podemos destacar los siguientes hitos:

El primer semestre de 2020 EMT en colaboración con el Ayuntamiento de València ha liderado la progresiva pacificación del tráfico en Ciutat Vella, que como principal característica reduce la circulación del tráfico privado hasta los mínimos necesarios para accesos a viviendas, aparcamientos o comercios. Así, la Pl. Ajuntament, Pl. Sant Agustí y en breve el entorno del Mercat Central y Pl. de la Reina quedarán peatonalizados, y de facto, aquellas vías próximas como Pau, Oest, Sant Vicent Màrtir y su entorno próximo.

En consecuencia, con este plan, las líneas de EMT que hasta ahora atravesaban Ciutat Vella han pasado a tener su final en los nuevos intercambiadores de Xàtiva-Estació del Nord y Porta de la Mar. Otras líneas, en cambio, circulan por la Calle Colón donde se ha instalado un doble carril bus exclusivo para EMT, limitada también para el tráfico privado. En conjunto, una mejora de frecuencias y tiempos de viaje para hacer más atractivo el transporte público para moverse por la ciudad.

Como parte de este plan se han modificado, en mayor o menor medida, cerca de 30 líneas, es decir, más de la mitad de la red diurna de EMT València. Destacamos la creación de la Línea C1 Centre Històric que es la única que circula por el Ciutat Vella conectando ambos intercambiadores y todas las líneas que circulan por el centro de la ciudad.

Adicionalmente, se ha mejorado el servicio que hasta ahora prestaba la Línea 25 en el corredor del Saler, Devesa y el Palmar. Desde mayo, se ha creado la Línea 24 la cual asume el itinerario entre Porta de la Mar y el Palmar, mientras la Línea 25 realiza los viajes entre Porta de la Mar y el Perelló. De esta forma, se potencia el uso del transporte público en este entorno natural con dos grandes beneficios:

- De cara al usuario se distingue mejor el recorrido de cada una de las líneas.
- Se mejora la gestión y flota de estas líneas, pudiéndose reforzar de mejor forma el servicio según las necesidades de cada momento, especialmente en verano, pascua y fines de semana.

Además, se han mejorado la accesibilidad de paradas de ambas líneas en el Embarcadero de la Albufera, en el cruce con el Palmar (iniciadas a finales de 2019) y en los campings próximos a El Saler.

En otro orden de cosas, se han construido nuevos carriles bici en Av. Primado Reig o Instituto Obrero y mejorado algunos puntos en otros ya existentes.

En conjunto, las medidas realizadas en 2020 tendrán una repercusión positiva en el futuro, especialmente, una vez superada la crisis del covid-19 y las limitaciones de movilidad establecidas durante gran parte del año 2020.

### **Incendio en Depósito de Dipòsit Sud.**

El pasado 5 de diciembre de 2020 se produjo un incendio en el Depósito de Dipòsit Sud en donde se tuvo que activar el plan de emergencia. Por el incidente se generaron una serie de aspectos ambientales en situación de emergencia.

Como consecuencia del siniestro, se produjeron los siguientes daños:

DAÑOS EN VEHÍCULOS:

- 17 vehículos siniestro total.
- 6 vehículos daños parciales.
- 3 vehículos daños leves.

DAÑOS EN INSTALACIONES:

- Puente de carga nº 2. (Repostado autobuses GNC).
- Instalaciones de alumbrado en dársena
- Torretas tomas de corriente y agua (acera entre calles A y B)
- Arbolado y palmeras.
- Equipos auxiliares Sistema Protección Contra Incendios (PCI)
- Red Wifi SGB/EMTV

El siniestro se inició por avería fortuita en un autobús diésel de 19 años aparcado en calle B plaza 48. El incendio se propagó a los autobuses contiguos que eran de gas. El sistema de seguridad de los autobuses funcionó a la perfección, lo que evitó que las botellas explotasen.

Tras el incendio, se dio parte a la compañía de seguros, quien asumió dentro de la cobertura del siniestro, los trabajos de retirada de restos de autobuses y posterior limpieza y descontaminación del terreno, aportando los correspondientes certificados de tratamiento medioambiental.

## Información fiscal

No existe ninguna estrategia fiscal definida salvo el estricto cumplimiento de la legalidad como empresa Medio Propio del Ayuntamiento.

La actividad está subvencionada directamente por el Ayuntamiento de Valencia, nuestro único accionista.

Durante el año 2020 se han recibido subvenciones por valor de 70.731.013,08 € (74.396.102,65 € en 2019) el resultado final ha sido una pérdida de 18.497.387,29 € (fue de 1.396.397,28 € de beneficio en 2019).

El art. 34 de la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades, establece que tendrá “una bonificación del 99 por ciento la parte de cuota íntegra que corresponda a las rentas derivadas de la prestación de cualquiera de los servicios comprendidos en el apartado 2 del artículo 25 o en el apartado 1.a), b) y c) del artículo 36 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), de competencias de las entidades locales territoriales, municipales y provinciales, excepto cuando se exploten por el sistema de empresa mixta o de capital íntegramente privado. La bonificación también se aplicará cuando los servicios referidos en el párrafo anterior se presten por entidades íntegramente dependientes del Estado o de las comunidades autónomas”.

La empresa está exenta del pago de Impuesto de Sociedades en un 99% en su actividad de transporte (no en la de parking) dado que cumple los dos requisitos que marca la ley:

- La entidad es de capital íntegramente público.
- Las rentas sobre las que se aplica el impuesto provienen de la prestación de servicios públicos atribuidos al Ente territorial.

EMT ha satisfecho las siguientes cantidades durante el año en concepto de otras tasas (en Euros):

	<b>2019</b>	<b>2020</b>
IMPUESTO PRODUCCIÓN ENERGIA ELECTRICA	3.305	1.890
IMPUESTOS LOCALES	157.417	184.540
OTROS TRIBUTOS Y TASAS	110.383	116.542

## Índice de contenidos

<b>Ámbito General</b>			
<b>Contenido /Ámbito</b>	<b>Marco de reporting</b>	<b>Referencia</b>	<b>Razón de la omisión</b>
<b>Modelo de negocio</b>			
Nombre de la organización	GRI 102-1	2	
Descripción del <b>modelo de negocio</b> :	GRI 102-2	3	
- Mercados en los que opera	GRI 102-4	6	
- Objetivos y estrategias	GRI 102-6	6	
- Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	2	
<b>Enfoque de gestión</b>			
Descripción de las <b>políticas</b> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	GRI 103-1 GRI 103-2	7 a 12	
<b>Resultados de esas políticas</b>	GRI 103-2 GRI 103-3		
Los principales <b>riesgos</b> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-15		

<b>Corrupción y Soborno</b>			
<b>Contenido /Ámbito</b>	<b>Marco de reporting</b>	<b>Referencia</b>	<b>Razón de la omisión</b>
<b>Medidas</b> adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16	10 a 12	
<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1		

<b>Derechos Humanos</b>			
<b>Contenido /Ámbito</b>	<b>Marco de reporting</b>	<b>Referencia</b>	<b>Razón de la omisión</b>
<b>Aplicación</b> de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 GRI 412-1		<i>Por razón de la actividad y ámbito geográfico de la empresa</i>
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, <b>medidas</b> para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16		<i>Creación de la comisión de igualdad y elaboración del plan de igualdad</i>
Promoción y cumplimiento de las <b>disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT</b>	GRI 102-16	13 y 14	
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 102-16		<i>Empresa pública con acceso basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad</i>
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 102-16		<i>Amparado por el convenio colectivo</i>
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 102-16		<i>No aplica por actividad y ámbito geográfico</i>

<b>Sociedad</b>			
<b>Contenido /Ámbito</b>	<b>Marco de reporting</b>	<b>Referencia</b>	<b>Razón de la omisión</b>
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
<b>Inclusión</b> en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	(*)	43 y 44	
<b>Consideración</b> en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
<b>Sistemas</b> de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
<b>Consumidores</b>			
<b>Sistemas</b> de reclamación	GRI 416-2 GRI 418-1	39 a 42	
<b>Quejas</b> recibidas y resolución de las mismas	GRI 416-2 GRI 418-1		
<b>Información Fiscal</b>			
<b>Beneficios</b> obtenidos país por país	GRI 201-1	60	
<b>Impuestos</b> sobre beneficios pagados	(*)		
<b>Subvenciones</b> públicas recibidas	GRI 201-4		
<b>Información de interés adicional: Crisis sanitaria por Covid-19</b>			

NOTA: (\*) Marco de reporte interno especificado en la columna de "Referencia"

<b>Cuestiones sociales</b>			
<b>Contenido /Ámbito</b>	<b>Marco de reporting</b>	<b>Referencia</b>	<b>Razón de la omisión</b>
<b>Empleo</b>			
<b>Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional</b>	GRI 102-8 GRI 405-1	15	
<b>Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo</b>	GRI 102-8	27 y 28	
<b>Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional</b>	(*)		
<b>Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional</b>	(*)	17	
<b>Brecha salarial</b>	(*)	29	
<b>Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional</b>	(*)		
<b>Remuneración media de los consejeros por sexo</b>	NA	29	Los consejeros no perciben remuneración
<b>Remuneración media de los directivos por sexo</b>	(*)		
<b>Implantación de políticas de desconexión laboral</b>	NA	-	En proceso de planificación
<b>Empleados con discapacidad</b>	GRI 405-1	17	
<b>Organización del trabajo</b>			
<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	(*)	19	
<b>Salud y seguridad</b>			
<b>Condiciones de salud y seguridad en el trabajo</b>	GRI 403-3	30	
<b>Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo</b>	GRI 403-3	30 a 32	
<b>Tasa de frecuencia por sexo</b>	GRI 403-3		
<b>Tasa de gravedad por sexo</b>	GRI 403-3		
<b>Enfermedades profesionales por sexo</b>	GRI 403-3		
<b>Relaciones sociales</b>			
<b>Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país</b>	GRI 102-41	10 y 11	
<b>Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo</b>	GRI 403-4		
<b>Formación</b>			
<b>Políticas implementadas en el campo de la formación</b>	GRI 404-2	36 y 37	
<b>Discapacidad</b>			
<b>Accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	(*)	18	
<b>Igualdad</b>			
<b>Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres</b>	GRI 405-1 GRI 405-2	37 y 38	
<b>Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo</b>	GRI 405-1		
<b>Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad</b>	GRI 405-1	18	

NOTA: (\*) Marco de reporte interno especificado en la columna de "Referencia"

<b>Cuestiones medioambientales</b>			
<b>Contenido /Ámbito</b>	<b>Marco de reporting</b>	<b>Referencia</b>	<b>Razón de la omisión</b>
<b>Gestión medioambiental</b>			
<b>Efectos actuales y previsibles</b> de las actividades de la empresa	GRI 307-1	45 a 47	
<b>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</b>	(*)		
<b>Recursos dedicados</b> a la prevención de riesgos ambientales	(*)		
Aplicación del <b>principio de precaución</b>	GRI 102-11	48	
Cantidad de <b>provisiones y garantías</b> para riesgos ambientales	(*)		
<b>Contaminación</b>			
<b>Medidas</b> para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	49 y 50	
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
<b>Medidas</b> de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 301-3	50 a 52	
<b>Acciones</b> para combatir el desperdicio de alimentos	NA		
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
<b>Consumo</b> de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	52	
<b>Consumo</b> de materias primas			
<b>Consumo</b> , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	52 a 54	
<b>Medidas</b> tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 GRI 302-5		
<b>Uso</b> de energías renovables	GRI 302-1		
<b>Cambio climático</b>			
<b>Elementos</b> importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	54 a 57	
<b>Medidas</b> adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	(*)		
<b>Metas</b> de reducción establecidas voluntariamente	(*)		
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
<b>Medidas</b> tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	57 a 59	
<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

NOTA: (\*) Marco de reporte interno especificado en la columna de "Referencia"