



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 al 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 2019, 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 consolidado del Grupo.

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 2019. 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 2019, 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 2019.
- 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 2019.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2019 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.

Fundamento de conclusión con salvedades

El EINF adjunto no incluye la información necesaria para dar respuesta a los indicadores GRI siguientes, especificados en la tabla "Índice de contenidos": GRI 102-7, 102-3, 102-54, 202-1, 203-1, 205-1, 205-2, 301-2, 301-3, 302-2, 302-3, 305-3, 306-2, 308-2, 401-3, 403-1, 406-1, 416-1.

Así mismo, el EINF no incluye información sobre los sistemas de supervisión o auditorías dispuestos para asegurar que los proveedores cumplen con los criterios sociales, de igualdad y ambientales que acreditan cuando son subcontratados. Además, no se incluye información sobre los sistemas de desconexión laboral dispuestos para los empleados.

Conclusión con salvedades

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido, excepto por los efectos de la cuestión descrita en el párrafo "Fundamento de la conclusión con salvedades", no se ha puesto de manifiesto aspecto adicional alguno que nos haga creer que el EINF de EMT correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2019 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



Francisco Mondragón Peña
Inscrito en el ROAC Nº 20649
15 de julio de 2020

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 2019 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 transporte urbano.

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 Valencia acuerda constituir en enero de 1986, la empresa municipal de transportes de Valencia, 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 el ejercicio 2019 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:

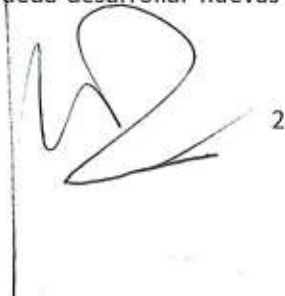

Artículo 3. La actividad principal de la sociedad es la organización y la prestación del servicio público de transporte urbano, colectivo, en superficie, de pasajeros y sus equipajes, en València.

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



2

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.

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, si bien, a raíz de la encomienda de gestión aprobada por el pleno del Ayuntamiento de València de 15 de noviembre de 2018, se encarga también de la gestión del aparcamiento subterráneo de Centre Històric-Mercat Central.

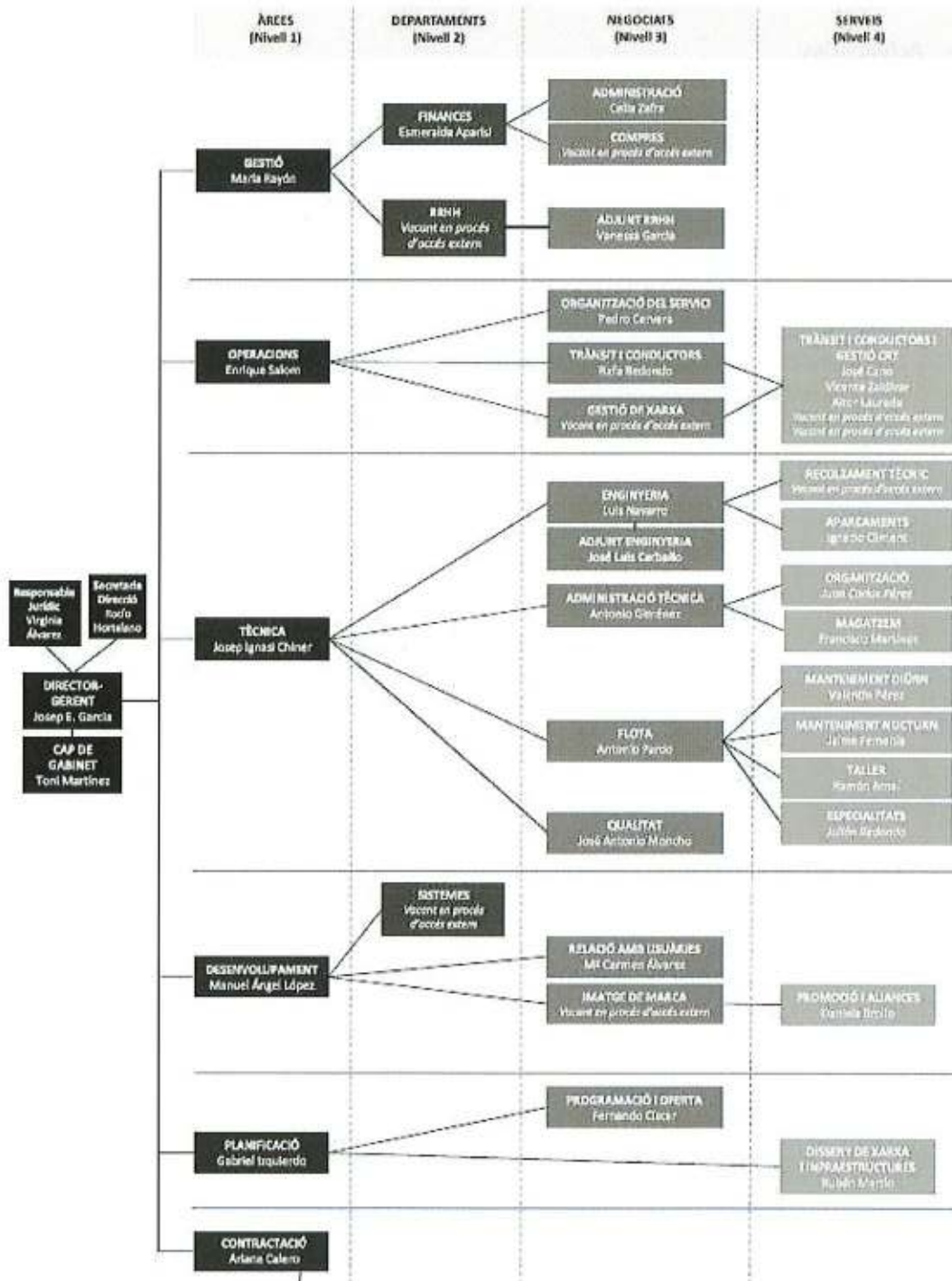
- **Definición de la figura de cliente, consumidor o usuario final**

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 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

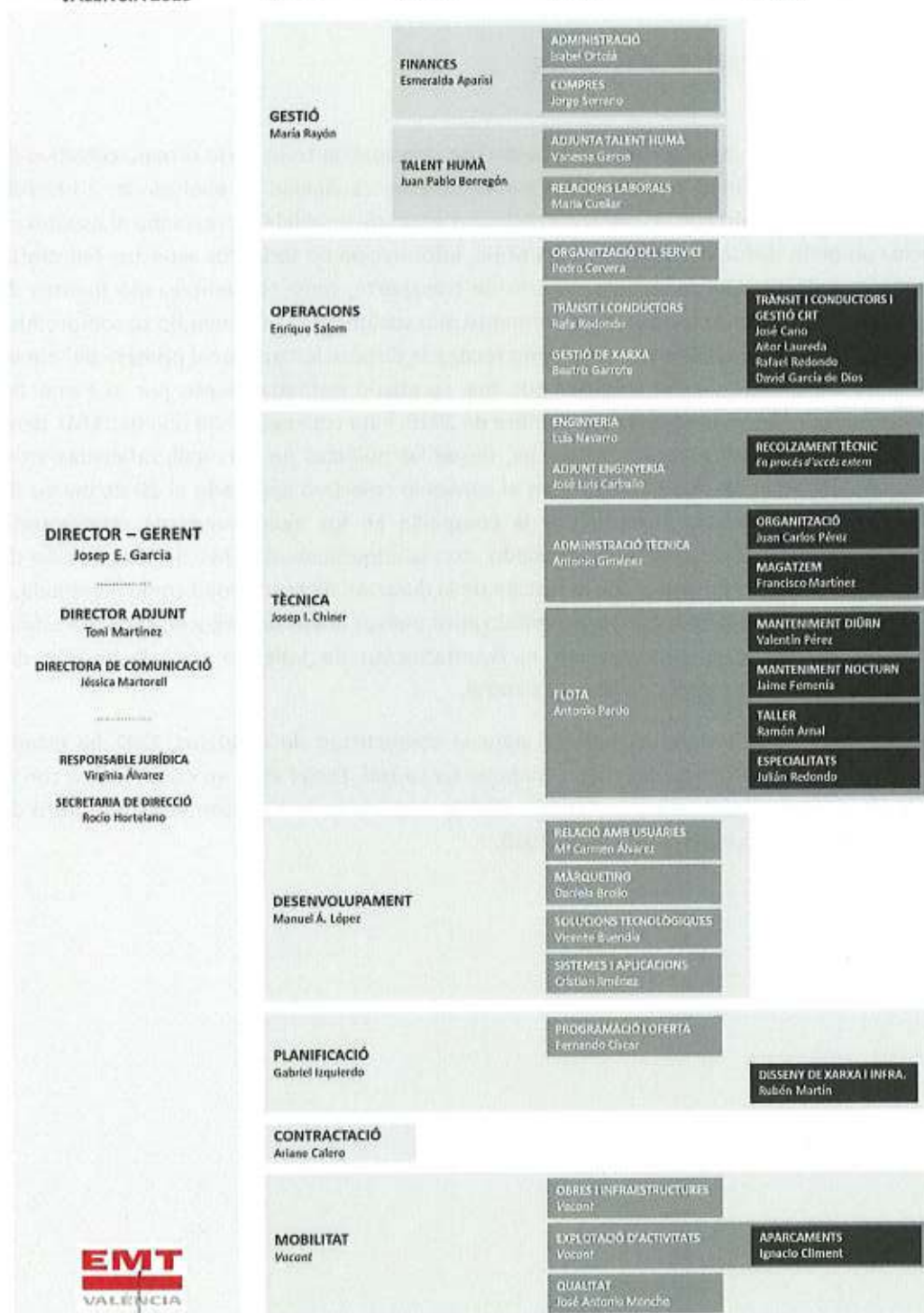
EMT se organiza hasta el mes de julio de 2019 en seis áreas que comprenden varios departamentos, todas ellas dependientes de la dirección gerencia, siguiendo la siguiente estructura:



4

En sessió del consell de administració de 26 de juliol de 2019 se aprobó un nou organigrama de la empresa en el qual se crea el àrea de Mobilitat, per integrar la gestió de activitats surgida a partir de la modificació del objecte social. També se crea un nou lloc de alta direcció amb una nova directora de comunicació, i se modifica el lloc de cap de gabinet, que passa a ser director adjunt.

ORGANIGRAMA EMT VALÈNCIA 2019



DIRECTOR – GERENT
Josep E. Garcia

.....

DIRECTOR ADJUNT
Toni Martínez

DIRECTORA DE COMUNICACIÓ
Jèssica Martorell

.....

RESPONSABLE JURÍDICA
Virginia Álvarez

SECRETARIA DE DIRECCIÓ
Rocío Hortelano

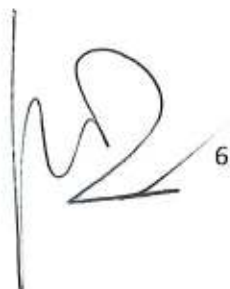
5. Mercados en los que opera

EMT opera en la Ciudad y Pueblos de València, siendo por tanto un mercado reducido en su ámbito geográfico si bien muy numeroso en cuanto a número de usuarios. 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 nuevos organigramas de 2018 y 2019 y en el convenio colectivo aprobado el 26 de marzo de 2018, hasta en el impulso instado por la compañía en los expedientes de modificación estatutaria de 2018, 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 ha sido el encargo de gestión encomendado por el Ayuntamiento de València para la gestión del aparcamiento de Centre Históric - Mercat Central.

Por último y en cuanto a las estrategias para la consecución de objetivos, EMT ha estado trabajando durante 2019 en desarrollar mejoras en su red, todas ellas en consonancia con el modelo de ciudad, respetuosa y sostenible. Dichas mejoras se han presentado en febrero de 2020 y se han aplicado a partir de marzo 2020.



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 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 del Director Gerente 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 ha disociado 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 ha modificado 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. Además, en 2019 EMT ha trabajado en la licitación de un plan de prevención de delitos y de un servicio jurídico de apoyo externo que serán adjudicados durante el año 2020. También durante el 2019 se ha aumentado por promoción interna la

4



plantilla administrativa que da apoyo a la responsable jurídica y al área de contratación.

- 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 el 2019 se han adquirido 48 autobuses híbridos más, 36 de ellos articulados. 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.

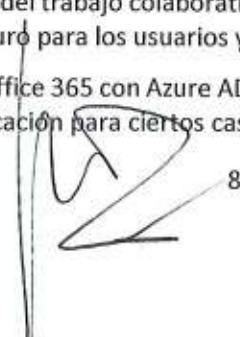
Para ello, se han identificado:

- 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 estrado 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)

Durante el año 2018 se licitó el servicio de adaptación de EMT a la nueva normativa de protección de datos aprobada por el Reglamento 679/16 europeo de protección de datos personales (RGPD). Los trabajos de implementación a esta nueva normativa recogen 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.

Todo este trabajo se adaptó también a la legislación interna tras la aprobación de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de protección de datos y garantía de los derechos digitales, así como a las nuevas actividades de tratamiento nacidas dentro de EMT, como la actividad de gestión del aparcamiento.

El equipo asesor de esta materia continuó su trabajo durante todo el año 2019 y en la actualidad está preparada una nueva licitación para tener un servicio de apoyo experto en caso de ser requerido.



Durante el año 2019 la delegada de protección de datos ha recibido una solicitud de un usuario para la cancelación de sus datos personales, la cual fue estimada, por lo que los datos del usuario fueron borrados de nuestro sistema.

- 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, incidir en que para su realización no se vulneró, ni fue necesario hacerlo, la integridad de los sistemas y la red de EMT València.

En todo caso, tras el incidente se ha reforzado la información y la formación a las distintas áreas en materia de ciberseguridad, incidiendo especialmente en los pasos a seguir en caso de tener sospechas sobre algún correo o actividad.

1. En ningún caso se vulneró la seguridad del servidor de correo de EMT València ni fue necesario hacerlo para realizar las comunicaciones:

- Los emails se enviaron principalmente desde la cuenta "respuesta@cnmv.pw", en la que se incluyó en el "campo from" el nombre ficticio de "Grezzi Giuseppe" "ggiuseppe", que claramente no se corresponde con la forma oficial de construcción de nombres de usuario en EMT: primera letra del nombre y apellido. Eso denota la poca información que tenían los estafadores y refuerza la inexistencia de un hackeo o malware.
- Cambiar el nombre de usuario ("campo from") es una modificación relativamente fácil de hacer y, en principio, indetectable por los clústers de seguridad que analizan correos o navegación en las empresas. Se trata simplemente de un nombre de cabecera de una dirección que es imposible asociar con una actividad ilícita o maliciosa.
- Adicionalmente, la dirección "respuesta@cnmv.pw" no estaba considerada como SPAM o dirección de correos maliciosos (seguramente porque la crearon ad-hoc para estos envíos). El dominio .pw que en principio se usaba para hostings ubicados en República de Palau, en 2013 se abrió a nivel internacional, siendo usada de manera habitual para negocios de profesionales web "Professional Web".

2. Tras analizar la actividad y conexiones externas/internas a los equipos del departamento de Finanzas no se observa conexiones externas sospechosas que denoten la existencia de malware o cualquier herramienta de control o seguimiento de los equipos malintencionada.



3. El estudio forense, realizado por un especialista externo certificado, al equipo de la persona usuaria a través de la cual se produjo el fraude no revela ninguna actividad maliciosa ni malware ni navegación sospechosa.

Actualmente se está generando el conjunto de protocolos SGSI de la empresa. Hemos recopilado todos los procedimientos y nos encontramos en vías de cerrar y publicar. De momento se han aprobado y colgado en el portal para todos los empleados los de Confidencialidad y Normativa general de seguridad.

También se han puesto en marcha publicaciones periódicas para todos los empleados "SistemasInfo" y "SistemasAlertes" para mejorar la información y formación, así como generar alertas en materia de ciberseguridad. En ellas, se remarca cual debe ser el protocolo de comunicación ante una amenaza.

Lucha contra la corrupción y el soborno

Desde la llegada de la actual dirección gerencia en 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. En este sentido el Director Gerente comunicó verbalmente al equipo directivo la orden de no aceptar ningún obsequio o regalo, para que éstos lo hicieran extensible a las personas que forman sus áreas y departamentos.

Asimismo, como medida para luchar contra el blanqueo de capitales el director 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 2019 se han donado 18 autobuses a la asociación sin ánimo de lucro Asociación Valenciana de Amistad con Cuba José Martí y a la Fundación Nicolás Guillen para que los hagan llegar a La Habana. Además, se ha donado otro autobús a la asociación sin ánimo de lucro Propera Parada.

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 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 cuando 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.

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.

2. Acciones de asociación o patrocinio:

EMT pertenece a las tres asociaciones principales de transporte colectivo de viajeros: ATMV, 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, siendo el Director Gerente miembro de su consejo de administración. 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 y la comisión de asuntos jurídicos y europeos. 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. En 2019 EMT también se ha incorporado a la comisión de Contratación y Compras, de nueva creación. El Director 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.

El objetivo 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.

Por otro lado, se establecen convenios y alianzas con entidades como Per amor a l'Art para la promoción del espacio cultural Bombas Gens, Fundación Correcaminos y Trinidad Alfonso para la promoción del Maratón de València, Un entre tants para la colaboración en la actividad escolar "la valenciana" o Fira València con el objetivo de fomentar el uso del bus para visitar determinados eventos realizados allí.

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. Proyecto que supone una agenda continua de eventos y acciones durante 1 semana y que termina en un acto masivo y reivindicativo de una nueva movilidad responsable, segura y sostenible ofreciendo el uso del bus gratis durante 24h, además de la celebración de un gran concierto multitudinario gratuito.

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.

Durante el año 2019 además, se ha trabajado para el lanzamiento en 2020 de un nuevo módulo de actividad "Per a totes" con el objetivo de incluir 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.



Recursos humanos

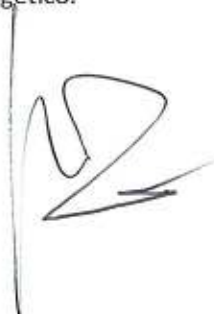
- **POLÍTICA DE GESTIÓN AMBIENTAL, SEGURIDAD Y SALUD Y EFICIENCIA ENERGÉTICA:**

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.

La plantilla se distribuye entre tres centros de trabajo, Mendoza/Correo Viejo, San Isidro y Depósito Norte y su crecimiento ha sido constante en los últimos años.

El número medio de personas empleadas en 2019 y 2018 es el siguiente:

Categorías	Número de Empleados			
	2019		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Dirección	6	4	6	2
Mandos	103	11	79	6
Administrativos	28	36	30	39
Conductores	1284	47	1.282	48
Resto operaciones	24	0	32	1
Depósito y taller	182	10	164	4
Servicios auxiliares	27	4	23	5
Total	1.654	112	1.616	105

El número de personas con discapacidad > 33% del total empleadas en el ejercicio 2019 ha sido de 42 personas, de las cuales 41 son hombres y 1 mujer (en 2018 fueron 42 personas, 41 hombres y 1 mujer).

Durante 2019 ha habido 2 despidos: hombre en rango de edad de 45 años y categoría nivel 5 (conductor perceptor), y una mujer en rango de edad de 60 años con categoría de Directora de Negociado.

- **ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO:**

La jornada anual de trabajo será 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.

En la contratación a tiempo completo, el límite inferior de la jornada diaria será de 7 horas y 30 minutos y el límite superior será de 8 horas y 35 minutos.

Todos los trabajadores/as tienen derecho a disfrutar de un descanso de 15 minutos por cada 6 horas de jornada diaria o fracción. Este descanso solo se computará como tiempo de trabajo efectivo para los grupos profesionales 3 y 4, Operaciones y Técnica.

La jornada ordinaria de conducción efectiva del Conductor/a Perceptor/a, descontado el tiempo de descanso (30 minutos) y el de recaudación (15 minutos), es de 7 horas y 17 minutos (7 horas y 14 minutos en años bisiestos). El límite inferior de la jornada de conducción efectiva será de 6 horas y 45 minutos y el límite superior será de 7 horas y 50 minutos.

El horario diario de trabajo será el siguiente:

- Con carácter general, el horario de dirección y administración será continuado: entrada entre las 07:00 y las 08:30 horas, y salida entre las 14:30 y las 16:00 horas, de lunes a viernes.
- El horario de los Directores/as Servicio, cubrirá completamente el servicio de 24 horas de cada día, todos los días, en turnos de mañana y tarde, con localización telefónica y disponibilidad en turno de noche, y se asignará específicamente a cada trabajador/a por el Director/a de Área atendiendo a la relación de puestos de trabajo que se establezca en el organigrama de cada área.
- El horario de los Inspectores/as Jefes/as y los Encargados de Taller de las áreas de Operaciones y Técnica cubrirá completamente el servicio de 24 horas de cada día, todos los días, en turnos de mañana, tarde y noche, y se asignará específicamente a cada trabajador/a por el Director/a de Área atendiendo a la relación de puestos de trabajo que se establezca en el organigrama de cada área.
- Para los colectivos de Conductores/as Perceptores/as, Inspectores/as Coordinadores/as y Oficial Operaciones, el horario cubrirá completamente el servicio de las líneas o trayectos en las 24 horas de cada día, todos los días, y se asignará específicamente a cada trabajador/a en el cuadro de servicio anual que elabore el Área de Operaciones para cada colectivo, con sus modificaciones o revisiones, concretándose en el nombramiento de servicio diario.
- El horario de taller será desde las 06:45 horas a las 14:45 horas, de lunes a viernes.

- El horario de depósito se realizará por equipos de guardia, todos los días, en los siguientes turnos:
 - Desde las 06:00 horas a las 14:00 horas (Mañana).
 - Desde las 14:00 horas a las 22:00 horas (Tarde).
 - Desde las 15:00 horas a las 23:00 horas (Refuerzo tarde).
 - Desde las 22:00 horas a las 06:00 horas (Noche).

- **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 discapacitados 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.

1. Empleo:

Los siguientes datos ilustran el estado y distribución de la plantilla.

- Distribución de empleados por edad, sexo y categoría:



Nivel Salarial por tramos de edad	Mujer	Varón	Total general
Nivel 0	1	2	3
DIRECTOR/A GABINETE	1	1	2
30-39	1		1
40-49		1	1
DIRECTOR/A GERENTE/A		1	1
40-49		1	1
Nivel 1	3	4	7
DIRECTOR/A ÁREA	3	4	7
30-39	1	1	2
40-49	1	2	3
50-59	1	1	2
Nivel 2	1	1	2
DIRECTOR/A DEPARTAMENTO	1	1	2
40-49	1		1
50-59		1	1
Nivel 3	11	23	34
DIRECTOR/A NEGOCIADO	5	11	16
30-39	1	2	3
40-49	3	4	7
50-59	1	3	4
60-69		2	2
TITULADO/A SUPERIOR	6	12	18
40-49	2	3	5
50-59	3	4	7
60-69	1	4	5
70-79		1	1
Nivel 4	9	51	60
DIRECTOR/A SERVICIO		12	12
30-39		1	1
40-49		2	2
50-59		7	7
60-69		2	2
ENCARGADO/A TALLER		1	1
60-69		1	1
INSPECTOR/A JEFE/A	3	37	40
40-49	3	16	19
50-59		17	17
60-69		4	4
SECRETARIO/A DIRECCIÓN	1		1

40-49	1		1
TITULADO/A MEDIO	5	1	6
40-49	1		1
50-59	1		1
60-69	3	1	4
Nivel 5	67	1.456	1.523
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	50	1.281	1.331
20-29		5	5
30-39	6	105	111
40-49	24	523	547
50-59	16	477	493
60-69	4	171	175
CONDUCTOR/A REMOLCADOR		13	13
40-49		6	6
50-59		4	4
60-69		3	3
ESPECIALISTA ADMINISTR.	16	13	29
30-39	3		3
40-49	2	4	6
50-59	5	7	12
60-69	6	2	8
ESPECIALISTA TECNICA		109	109
30-39		21	21
40-49		46	46
50-59		31	31
60-69		11	11
INSPECTOR/A COORDINADOR/A	1	20	21
40-49		3	3
50-59		11	11
60-69	1	6	7
JEFE/A EQUIPO		20	20
30-39		1	1
40-49		3	3
50-59		11	11
60-69		5	5
Nivel 6	9	60	69
CONDUCTOR/A MANIOBRAS		9	9
40-49		1	1
50-59		5	5
60-69		3	3
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	9	4	13
30-39	2		2
40-49	5	2	7

50-59	1	2	3
60-69	1		1
OFICIAL OPERACIONES		15	15
40-49		6	6
50-59		4	4
60-69		5	5
OFICIAL TECNICA		32	32
20-29		3	3
30-39		10	10
40-49		13	13
50-59		6	6
Nivel 7	7	28	35
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	3		3
50-59	2		2
60-69	1		1
AUXILIAR TÉCNICA	4	28	32
30-39	2	3	5
40-49		9	9
50-59		13	13
60-69	2	3	5
Nivel 8	10	21	31
PEON/A	10	21	31
30-39	2	3	5
40-49	4	7	11
50-59	4	8	12
60-69		3	3
Total general	118	1.646	1.764

4

20

• Absentismo:

MESES	HORAS ABSENTISMO (IT enfermedad y accidente)					
	Año 2019		Año 2018		% s/Año anterior	
	MES	ACUMUL	MES	ACUMUL	MES	ACUMUL
ENERO	22.803	22.803	24.440	24.440	-6,70	-6,70
FEBRERO	20.926	43.730	21.869	46.309	-4,31	-5,57
MARZO	23.973	67.702	25.427	71.736	-5,72	-5,62
ABRIL	23.510	91.212	22.843	94.578	2,92	-3,56
MAYO	24.671	115.883	25.786	120.364	-4,32	-3,72
JUNIO	25.272	141.155	26.682	147.046	-5,28	-4,01
JULIO	29.838	170.993	26.908	173.954	10,89	-1,70
AGOSTO	28.660	199.654	24.447	198.401	17,23	0,63
SEPTIEMBRE	27.512	227.165	22.752	221.153	20,92	2,72
OCTUBRE	28.865	256.030	21.627	242.780	33,47	5,46
NOVIEMBRE	26.214	282.244	19.928	262.707	31,54	7,44
DICIEMBRE	26.090	308.333	21.174	283.881	23,22	8,61

INDICES			
Año 2019		Año 2018	
MES	ACUMUL	MES	ACUMUL
9,85	9,85	10,71	10,71
9,66	9,76	10,29	10,51
9,99	9,83	10,92	10,65
10,73	10,05	10,65	10,64
10,23	10,08	10,86	10,68
11,30	10,28	11,67	10,84
13,03	10,67	12,48	11,05
14,67	11,08	13,09	11,27
12,19	11,18	10,71	11,17
11,98	11,24	9,51	10,97
11,53	11,26	8,93	10,78
12,20	11,32	9,92	10,71

4



• **Distribución modalidades de contrato de trabajo:**

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.

Suma-Total	Tipo contrato	Sexo		D. Det. a T. C. Eventual por circunst.		D. Det. a T. C. Por obra o servicio		D. Det. a Tiempo Completo. Interinidad		D. Det. a Tiempo Parcial. Jubilación P.		Indef. a T. Completo. Transf. No Incent.		Indefinido a T. Completo. Inicial.		Indefinido a T. Completo. Minusválidos		Indefinido a T. Parcial. Minusválidos		Indefinido a Tiempo Completo. Ordinario		Indefinido a Tiempo Parcial. Ordinario		Total resultado
		Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Varón	Mujer	Varón	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón			
101 DIRECTOR/A GERENTE/A	40s																				1			1
																						1		
102 DIRECTOR/A GABINETE	30s																				2			2
	40s																				1			1
111 DIRECTOR/A ÁREA	30s																				3	4		7
	40s																				1	1		2
																					1	2		3

	50s							1	1		2
121 DIRECTOR/A DEPARTAMENTO	40s							1	1		2
	50s							1			1
	50s								1		1
132 DIRECTOR/A NEGOCIADO	30s							4	11	1	16
	40s							1	2		3
	40s							2	4	1	7
	50s							1	3		4
	60s								2		2
141 DIRECTOR/A SERVICIO	30s			2					10		12
	40s								1		1
	40s								2		2
	50s								7		7
	60s			2							2
142 INSPECTOR/A JEFE/A	40s			2	1			2	33		38
	40s				1			2	14		17
	50s								17		17
	60s			2					2		4
143 ENCARGADO/A TALLER	50s			1					1		2
	50s								1		1
	60s			1							1
231 TITULADO/A SUPERIOR	40s			2	1			5	10		18
	40s							2	3		5
	50s				1			2	4		7
	60s			2				1	2		5
70s								1		1	
241 TITULADO/A MEDIO				2	1			2	1		6

4

12

361 OFICIAL OPERACIONES	40s				2		1	2	7	2	14	
	50s						1	2	2	2	6	
	60s				2				3		4	
451 JEFE/A EQUIPO	30s				4	1			15		20	
	40s					1			1		1	
	50s								2		3	
	60s				4				11		11	
452 CONDUCTOR/A REMOLCADOR	40s				2				1		3	
	50s								11		13	
	60s				2				6		6	
453 ESPECIALISTA TECNICA	30s				7	3			4		9	
	40s								98		108	
	50s					1			21		21	
	60s				7				44		46	
									29		30	
461 CONDUCTOR/A MANIOBRAS	40s				2				7		9	
	50s								1		1	
	60s				2				5		5	
462 OFICIAL TECNICA	20s	17	1	4					1		3	
	30s	1		1					10		32	
	40s	6	1	1					1		3	
	50s	8		2					2		10	
		2							3		13	
471 AUXILIAR TECNICA	30s		2		1	2			4		6	
			1					5	2	3	1	16
									1	1	1	1



481 PEON/A

40s				1					2			6	9
50s									3			9	13
60s						1	2						5
	2	1	1	4	2				2		5	11	31
30s		1	1	2							1		5
40s	1			2	2				1		1	4	11
50s	1								1		3	7	12
60s							3						3

4

MD

- Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (por categoría profesional, edad y sexo)

Categoría	20s			30s			40s			50s						
	Vedn	Mujer	Total Brecha	Mujer	Vedn	Total Brecha	Mujer	Vedn	Total Brecha	Mujer	Vedn	Total Brecha				
101 DIRECTOR/A GERENTE/A									87.068,99	67.068,99						
102 DIRECTOR/A GABINETE				9.748,26	9.748,26				53.337,83	53.337,83						
103 DIRECTOR/A JEFE/A				45.300,25	40.724,94	57.711,60	44%	60.504,18	30.045,21	64.311,54	19%	70.750,60	75.638,77	75.194,09	6%	
120 DIRECTOR/A DEPARTAMENTO									57.345,06	57.345,06		34.386,55	36.390,05			
132 DIRECTOR/A PROYECTO				58.836,82	43.359,77	51.354,72	-20%	31.443,67	43.815,43	34.218,10	51%	55.887,03	58.868,93	57.495,71	9%	
140 DIRECTOR/A SERVIDO					43.143,70	43.143,70			42.868,61	42.868,61		48.757,35	48.257,35			
140 INSPECTOR/A JEFE/A									45.432,15	47.501,40	47.254,78	4%	50.801,98	50.641,53		
141 INSPECCIÓN TALLER												42.992,88	42.962,88			
181 TITULAR/A SUPERVISOR									58.051,00	50.891,80	58.577,87	1%	60.254,62	31.495,91	58.248,64	-17%
181 TITULAR/A MAESTRO									41.059,02	41.059,02		48.237,82	48.237,82			
241 SECRETAR/A DELEGADO/A									40.476,37	40.476,37						
251 ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO				35.780,85	35.780,85	35.780,85		11.132,85	45.641,34	33.885,74	9%	41.309,69	42.104,23	41.008,09	3%	
261 OFICIAL ADMINISTRATIVO				27.752,21	27.752,21	27.752,21		32.405,25	23.704,64	31.082,64	-17%	38.544,71	42.162,45	41.081,70	5%	
321 AUXILIAR ADMINISTRATIVO												35.848,74	35.848,74			
331 INSPECTOR/A OBRERO/A									46.516,51	46.516,51		43.072,59	43.072,59			
341 CONDUCTOR/A PERIFERICO/A	32.431,39		32.431,39	34.501,30	35.245,81	35.307,14	2%	37.626,75	39.275,51	39.218,49	1%	40.523,85	43.355,77	43.230,54	7%	
361 OFICIAL OPERARIO/A									24.067,05	24.067,05		42.031,23	42.082,11			
401 JEFE/A EQUIPO				46.437,86	46.437,86	46.437,86		46.062,18	46.062,18	46.062,18		49.284,03	49.784,03			
451 CONDUCTOR/A REMOLCADOR									42.300,42	42.300,42		46.127,67	46.127,67			
463 ESPECIALISTA SERVICIO				39.010,38	39.010,38	39.010,38		40.516,04	40.516,04	40.516,04		41.545,84	40.585,83			
461 CONDUCTOR/A MANIOBRISTA									16.310,93	16.310,93		43.464,96	47.461,06			
461 OFICIAL TECNICO	20.845,82		20.845,82		27.992,50	27.992,50			28.108,39	34.104,79		31.101,17	31.207,27			
471 AUXILIAR TECNICO				27.232,14	27.232,14	27.232,14	-2%	30.737,17	30.737,17	30.737,17		33.793,43	33.793,43			
481 PROYECTA				35.804,44	23.842,00	30.756,98	-21%	30.124,44	16.018,18	30.248,85	44%	33.565,49	40.109,88	37.927,74	10%	

**Tabla continua página siguiente

- Remuneración por puestos de trabajo iguales o de media de la sociedad (por categoría profesional, edad y sexo)

Categoría	60s			70s		Total Brecha
	Mujer	Varios	Total Brecha	Varios	Mujer	
001 DIRECTOR GENERAL						
002 DIRECTOR GENERAL						
011 DIRECTOR AREA						
020 DIRECTOR DEPARTAMENTO						
030 DIRECTOR INNOVACION		58.993,17	58.993,17			
040 DIRECTOR INNOVACION		8.491,97	8.491,97			
042 INSPECTOR AREA		39.453,59	39.453,59			
043 ENCARGADO TALLER		7.686,99	7.686,99			
201 TITULAR AREA SUPERIOR	58.707,85	28.623,59	34.640,17	1.096	96.766,01	90.266,02
241 TITULAR AREA MEDIO	21.186,23	50.808,70	29.064,34	576		
301 SECRETARIA DIRECCION						
303 EMPLEADA ADMINISTRACION	21.151,02	6.886,08	16.994,48	-	- 2.304	
304 OFICINA ADMINISTRACION	6.442,78		6.442,78			
371 AUXILIAR ADMINISTRACION	5.925,88		5.925,88			
381 SUPERVISOR CODIFICACION	44.872,49	15.446,82	17.907,63	-	- 2.924	
392 CONDUCTOR RECEPTORA	35.160,30	22.612,30	22.955,44	-	- 64	
393 OFICINA OPERACIONES		26.855,00	26.855,00			
401 SERVICIO EQUIPO		17.026,85	17.026,85			
402 CONDUCTOR MANEJO EQUIPO		19.663,41	19.663,41			
403 EMPLEADA TECNICA		25.864,95	25.864,95			
404 CONDUCTOR MANEJO EQUIPO		39.528,70	39.528,70			
405 OFICINA TECNICA						
471 AUXILIAR TECNICA	39.925,05	16.570,81	17.915,72	-	- 369	
481 TECNICO		16.768,27	16.768,27			

- Remuneración media de los directivos:

SEXO	DIRECTIVOS	CONSEJEROS
Hombre	71.813,54	0
Mujer	60.341,33	0
Total	68.084,82	0

Los miembros del Consejo de Administración, que ha pasado a tener de 7 miembros en 2018 a 9 desde el 26 de julio de 2019 y está conformado por 5 varones y 4 mujeres, no han percibido remuneración alguna por el desempeño de sus funciones como tales

2. Salud y seguridad

- **Condiciones de salud y seguridad en el trabajo:**

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:

- Analizar las causas inmediatas y básicas que provocaron el accidente, incidente o enfermedad profesional.
- 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.
- 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:

- Todos los accidentes que hayan causado un daño para los trabajadores.
- Todos los accidentes con pérdidas materiales significativas.
- Los accidentes/ incidentes que, potencialmente o cambiando alguna condición, podrían haber tenido consecuencias graves, tales como conatos de incendios, caídas libres de cargas, etc.
- Todas las enfermedades profesionales declaradas.
- 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.

- Número de accidentes de trabajo por sexo:

TIPO	M	H	Total general
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.

- Tasa de frecuencia por sexo
 - Tasa de frecuencia total: 29,49
 - Tasa frecuencia hombres: 29,88
 - Tasa frecuencia mujeres: 24,10
- Tasa de gravedad por sexo
 - Tasa de gravedad total: 1,35
 - Tasa gravedad hombres: 1,40
 - Tasa gravedad mujeres: 0,63
- No existe ninguna Enfermedad Profesional declarada en el último año.

3. 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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 72 a 77): el cual reproducimos a continuación:

"CAPÍTULO IX.- PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES.

ARTÍCULO 72.- ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN.

Se reconoce la participación de los trabajadores/as en los siguientes órganos:

- *El Comité de Empresa.*
- *La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.*
- *El Comité de Seguridad y Salud.*
- *La Comisión de Igualdad.*
- *La Comisión Técnica.*

ARTÍCULO 73.- EL COMITÉ DE EMPRESA

4



El Comité de Empresa es el órgano de representación unitaria integrado por trabajadores/as elegidos por y entre quienes prestan sus servicios en la unidad electoral y que cumplan los requisitos legales para ser electores y elegibles.

La representación legal del Comité de Empresa corresponderá a su Presidente.

La Empresa destinará anualmente como asignación a los gastos del Comité de Empresa la cantidad de 6.010,21€.

Sin perjuicio de aquellas otras atribuciones que les sean asignadas por la normativa legal, el Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias y derechos:

a) Derecho a emitir informe previo no vinculante con respecto al establecimiento de primas e incentivos, estudios de tiempos y valoración de puestos de trabajo propuestos por la Empresa. Si el informe es desfavorable, la Empresa mantendrá deliberaciones con el Comité de Empresa antes de tomar la decisión definitiva.

b) Derecho a ejercer función de vigilancia sobre

- 1. El cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social.*
- 2. La calidad de la formación y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.*
- 3. Las condiciones de seguridad e higiene en las que se desarrolla el trabajo.*
- 4. El número de horas extraordinarias realizadas.*

c) Derecho a la información sobre la situación económica y financiera de la Empresa, al menos con carácter trimestral. La Empresa pondrá a disposición del Comité, anualmente, tras su aprobación por el órgano competente, las Cuentas Anuales, el/los Informe/s de Auditoría y el Presupuesto.

d) Derecho a conocer, con antelación suficiente, cualquier proceso de fusión, absorción, o modificación de los Estatutos sociales y de la naturaleza jurídica y/o societaria de la Empresa.

e) Derecho a conocer, con antelación suficiente, los Planes de Formación profesional de la Empresa.

f) Derecho a ser informado por parte de la Empresa de los expedientes disciplinarios de carácter grave o muy grave.

g) Derecho a disponer de un local que la Empresa facilita en sus instalaciones para celebrar sus reuniones. El local estará dotado con mobiliario un ordenador con impresora conectado a internet.

ARTÍCULO 74.- COMISIÓN TÉCNICA

Quince días antes de la publicación del Cuadro de Servicio y del calendario de descansos para los Conductores/as Perceptores/as, se convocará la Comisión Técnica a efectos de ser informada y de que el Comité de Empresa emita el correspondiente informe.

La Comisión Técnica conocerá de las obras de protección contra las inclemencias del tiempo.

La Comisión Técnica conocerá del establecimiento de nuevos sistemas de recaudación.

ARTÍCULO 75.- SECCIONES SINDICALES.

Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

Las Secciones Sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa, sin perjuicio de las que legalmente les puedan corresponder, tendrán las siguientes funciones:

a) Repartir publicaciones impresas entre sus afiliados en las instalaciones de la Empresa, debiendo comunicar un ejemplar a la Secretaria General de la Empresa.

b) Fijar comunicaciones o avisos sindicales en el Tablón que a este efecto disponen las Secciones Sindicales.

c) Previo concierto de cada Sección Sindical y la Empresa, la recaudación de cuotas podrá efectuarse mediante deducción en la nómina del/de la trabajador/a afectado/a, siempre que éste/ésta dé su conformidad escrita.

d) Disponer del local que la Empresa facilita en sus instalaciones para cada Sección Sindical reconocida. El local estará dotado con mobiliario un ordenador con impresora conectado a internet. Corresponderá a cada Sección Sindical adoptar las normas internas para el uso y aprovechamiento de esa instalación.

ARTÍCULO 76.- DELEGADOS SINDICALES.

Las Secciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo Delegado/a sindical.

Las Secciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa que hayan obtenido más del 10 por ciento de los votos, estarán representadas por el número de Delegados/as que corresponda conforme a la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Para acomodar al nivel de afiliación la representatividad de las Secciones Sindicales con presencia en el Comité de Empresa, como ampliación del número legal de Delegados/as, corresponderá a las Secciones Sindicales un Delegado/a por cada 250 afiliados/as o fracción, y la Empresa reconocerá aquel o aquellos que excedan sobre los legalmente reconocidos. Esta regla se aplicará en el momento en que se acredite fehacientemente la afiliación y conllevará la comprobación de la afiliación de aquellas Secciones Sindicales que hubieran tenido acceso a la mejora con anterioridad. No procederá el reconocimiento de la ampliación de Delegados/as durante el tiempo en que este en curso un proceso de negociación colectiva.

Serán las Secciones Sindicales las que, en su caso, deban acreditar el porcentaje de afiliación mediante certificación emitida por la Inspección de Trabajo.

Los Delegados/as pertenecientes a Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa podrán participar en las negociaciones del Convenio, con voz pero sin voto. Cada Sección Sindical notificará a la Empresa la identificación de los Delegados/as Sindicales que

vayan a participar en la negociación, así como cualquier modificación de los mismos.

Se atribuyen las siguientes competencias a los Delegados/as pertenecientes a Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa:

1) Podrán representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados/as en la Empresa.

2) Podrán asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones en Comité de Empresa y en los demás órganos de participación de los trabajadores/as constituidos en la Empresa.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley.

4) Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos temas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as, en general y a los afiliados/as al Sindicato.

5) Serán asimismo informados/as y oídos/as por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los trabajadores/as afiliados/as al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo y sobre todo proyecto o acción Empresarial que pueda afectar sustancialmente los intereses de los trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) Podrán utilizar las horas acumuladas de los miembros del Comité de Empresa de su Sección Sindical.

7) La Empresa comunicará a la Sección Sindical correspondiente el resultado de los expedientes disciplinarios tramitados a los trabajadores/as afiliados a su sindicato.

ARTÍCULO 77.- GARANTÍAS.

Se reconoce a cualquier afiliado el derecho legal a la excedencia forzosa para ocupar un cargo sindical a nivel provincial o superior.

Cada miembro del Comité de Empresa dispone de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumuladas en cualquier integrante del Comité.

Cada Delegado/a Sindical dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumuladas en cualquiera de ellos dentro de la misma Sección Sindical.

Cada Delegado/a de prevención dispondrá de un crédito de 40 horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumuladas en cualquiera de ellos.

Se destinan 3.624 horas para actividades sindicales, distribuidas proporcionalmente a los miembros del Comité de Empresa.

Los integrantes del Comité de Empresa podrán ceder a favor de su Sección Sindical hasta 24

horas al mes del crédito de las 40 horas mensuales que le correspondan.

Los créditos horarios serán empleados en el ejercicio de las labores de representación que corresponden a los representantes de los trabajadores/as.

Las liberaciones sindicales serán consideradas a todos los efectos como días trabajados.

Será considerado tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito horario, el correspondiente a la participación en las reuniones de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, de la Comisión Paritaria, del Comité de Seguridad y Salud, de la Comisión de Igualdad y de los Tribunales constituidos en los procesos de promoción interna de la carrera profesional.

Cuando no sea posible la asistencia de cualquier representante de los trabajadores/as en las reuniones convocadas de estas comisiones o comités, el ausente podrá ser representado por cualquier otro representante de los trabajadores/as que se designe por escrito comunicado al Departamento de Recursos Humanos, al que se le aplicarán las condiciones del crédito horario del representado.

Los trabajadores/as podrán reunirse en instalaciones que debe poner a su disposición la Empresa, cuando la asamblea sea convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores/as no inferior al 25 por ciento de la plantilla."

La Comisión Paritaria ha mantenido durante todo el ejercicio 2019 numerosas reuniones con la Dirección de la Empresa para concretar diversos aspectos del convenio colectivo que tenían que ser desarrollados.

4. Formación

En cumplimiento de lo establecido en el 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, la empresa procedió a presentar y entregar a la Representación Legal de los Trabajadores, a través de la Comisión Paritaria, el 5 de julio, la propuesta de Plan de Formación de empresa del ejercicio 2019. El plan presentado recogía la mayor parte de las propuestas formativas que la representación social había solicitado a la empresa.

El Plan de Formación 2019 fue aprobado por la Comisión Paritaria el 22 de julio.

Este es el DETALLE del Plan previsto:



OPERACIONES

	HORAS	ASISTENTES
ART. 70		
RENOVACION CAP INSPECTORES (VOLUNTARIO)	35,00	30,00
ART.69		
CALIDAD EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS Y LA NORMA UNE 13816	24,00	60,00
ECO TRAINING (CONDUCCION EFICIENTE- RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE Y BAJO CONSUMO)	5,00	80,00
FORMACION ACOGIDA Y GESTION AMBIENTAL NUEVAS INCORPORACIONES	28,00	50,00
FORMACION EN NUEVOS VEHICULOS HIBRIDOS ELECTRICOS	2,00	48,00
FORMACION INSPECTORES JEFE	35,00	37,00
RENOVACION CAP PARA CONDUCTORES	35,00	250,00
CURSO MANEJO EQUIPOS A BORDO AUTOBUS .CP	3,00	240,00
PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	3,00	240,00
DETECCION DE AVERIAS Y ADAPTACION A DIFERENTES MODELOS	3,00	240,00

TECNICA

ART.69		
AUXILIARES (PUERTAS Y RAMPAS)	2,00	90,00
DIAGNOSIS (MANEJO APARATOS)	2,00	90,00
FORMACION ACOGIDA Y GESTION AMBIENTAL NUEVAS INCORPORACIONES	21,00	10,00
FORMACION TECNICA 1	32,00	8,00
FORMACION TECNICA 2	32,00	8,00
FORMACION TECNICA 3	16,00	20,00
FORMACION TECNICA 4	12,00	30,00
FORMACION TECNICA 5	12,00	30,00
FORMACION TECNICA 6	40,00	2,00
FORMACION TECNICA 7	40,00	2,00
MANIPULACION GASES FLUORADOS	40,00	8,00
MOTOR (INYECCION Y REFRIG)	2,00	90,00
NEUMÁTICA(SUSP Y FRENOS)	2,00	90,00
RENOVACION CAP PARA TECNICA	35,00	10,00
FORMACIÓN ADM.1	20,00	20,00

SSGG

ART. 70		
CONTRATOS, NOMINAS Y 3 SOCIAL	50,00	2,00
FELICIDAD ORGANIZACIONAL	90,00	11,00
GESTION DEL TIEMPO	90,00	20,00
ORDEN JURISDICCIONAL SOCIAL	90,00	1,00
SEGURIDAD/RGPD/ESQUEMA NACIONAL DE SEGURIDAD Y APLICACION EN LA EMPRESA	35,00	4,00
CERTIFICACION ITIL	90,00	2,00
ART.69		
ANALISIS DATOS-D.WAREHOUSE	40,00	1,00
BONIFICACION FORMACION	65,00	3,00
CONTRAT SECT PUBLICO	30,00	4,00
FORMACION ACOGIDA Y GESTION AMBIENTAL NUEVAS INCORPORACIONES	21,00	10,00
JAVA CON SPRING BATCH	20,00	4,00
NUEVA APLICACION GESTION RRHH - nominas	20,00	6,00
NUEVA APLICACION GESTION RRHH - Otros	20,00	5,00
REGISTRO DE JORNADA	10,00	9,00
SIST.INFO GEOGRAFICA	40,00	1,00
SOFTWARE CONTABLE EMT	16,00	1,00
ART. 70		
AMAZON AWS, AZURE Y SERVICIOS CLOUD	20,00	4,00
SOFTWARE DE INTEGRACION DE APLICACIONES Y TRANSF DE DATOS:MULE, PENTAHO, ETC	20,00	4,00
ADOBE AFTEREFFECTS, LGHTRROOM, ANIMATE Y PREMIERE PRO	90,00	1,00
MARKETING Y COMUNICACION DIGITAL	40,00	4,00
ATENCION AL CLIENTE AVANZADO	15,00	1,00
CERTIFICACION PMP	90,00	8,90
USER EXPERIENCE / USER INTERFACE	20,00	4,00
CONTRATACION EMT VALENCIA	4,00	8,00

El grado de consecución del Plan ha sido el siguiente:

Meses	M	V	Total general
ene	117	1.346	1.463
feb	182	3.257	3.439
mar	70	1.223	1.293
abr	28	1.496	1.524
may	160	3.908	4.068
jun	59	929	988
jul	51	367	418
ago		322	322
sep	32	1.165	1.197
oct	132	2.080	2.212
nov	79	2.442	2.521
dic	116	1.914	2.030
Total general	1.024	20.448	21.472

Desc. Materia	M	V	Total general
Calidad	12	8	20
Colectivos específicos	818	18.757	19.575
Habilidades directivas	58	121	179
Habilidades funcionales	4	354	357
Juridico-Administrativa	14	42	55
Ofimática	18	20	38
Otras actividades formativas	67	265	331
Prevención de Riesgos Laborales	30	736	765
Sin Materia	6	147	153
Total general	1.024	20.448	21.472

Área	Total
Contractació	15
Desenvolupament	40
Direcció Gerencia	13
Gestió	386
Operacions	15.695
Planificació	18
Tècnica	5.305
Total general	21.472

El capítulo VIII del convenio colectivo (artículos 69 a 71), 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:

"CAPÍTULO VIII.- FORMACIÓN.

ARTÍCULO 69.- FORMACIÓN OBLIGATORIA.

La Empresa está obligada a impartir a sus trabajadores/as la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo que supongan la introducción de nuevas tecnologías y sistemas, o el uso de útiles, herramientas o dispositivos que sustituyan a los anteriormente disponibles y sean sustancialmente diferentes, en cuanto a su manejo y prestaciones, de los empleados/as hasta el momento de su implantación.

Tendrá la consideración de formación obligatoria la necesaria para la renovación de las autorizaciones administrativas para conducir, la adecuada para la obtención y mantenimiento de la capacitación profesional y toda la que sea requerida periódicamente al trabajador/a para el desarrollo habitual de las prestaciones inherentes a su puesto de trabajo.

La formación será obligatoria para el trabajador/a.

El tiempo destinado a esta formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

La Empresa elaborará un Plan de Formación Obligatoria para un periodo de entre uno y cuatro años, que se someterá a la deliberación de la Comisión Paritaria para su conocimiento, enmienda y difusión.

Es obligación de la Empresa organizar los cursos de formación obligatoria para los trabajadores/as y establecer los calendarios, su contenido y forma de realización, atendiendo a las necesidades del servicio y a la continuidad de la actividad mientras duren las actividades formativas.

La publicidad de las acciones formativas se realizará en el Portal del Empleado de la web de la Empresa y, además, mediante anuncio en los tableros informativos de los trabajadores/as en las instalaciones de la Empresa.

El Departamento de Recursos Humanos comunicará por medios telemáticos a cada trabajador/a la inscripción en cada curso con una antelación mínima de siete días.

Las discrepancias que pudieran surgir sobre la formación obligatoria se someterán a la deliberación y acuerdo de la Comisión Paritaria con carácter previo a la vía extrajudicial o judicial de reclamación.

ARTÍCULO 70.- FORMACIÓN VOLUNTARIA PARA LA MAYOR EMPLEABILIDAD.



La Empresa ofrecerá a todos los trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa, un mínimo de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa.

La formación será voluntaria para el trabajador/a.

La Empresa elaborará un Plan de Formación Voluntaria para un periodo de entre uno y cuatro años, que se someterá a la deliberación de la Comisión Paritaria para su conocimiento, enmienda y difusión.

Es obligación de la Empresa organizar los cursos de formación voluntaria para los trabajadores/as y establecer los calendarios, su contenido y forma de realización, atendiendo a las necesidades del servicio y a la continuidad de la actividad mientras duren las actividades formativas.

La publicidad de las acciones formativas se realizará en el Portal del Empleado de la web de la Empresa y, además, mediante anuncio en los tableros informativos de los trabajadores/as en las instalaciones de la Empresa.



La solicitud de inscripción en los cursos tendrá lugar a través del Portal del Empleado. El Departamento de Recursos Humanos comunicará al trabajador/a la inscripción en cada curso por el medio habitual, con una antelación mínima de siete días.

Los trabajadores/as podrán desistir libremente de la inscripción en las 24 horas siguientes a la comunicación de la misma por el Departamento de Recursos Humanos.

Salvo causa justificada, la inscripción en un curso determinará la obligación de realización del mismo por parte del trabajador/a que se inscriba.

La asignación de cursos solicitados se realizará por orden cronológico de petición.

La Empresa podrá desestimar la asignación de un curso solicitado y ofrecer otro de distintas características cuando concurren razones organizativas, de exceso de peticiones sobre las plazas ofertadas o de exceso de horas solicitadas sobre las horas que corresponde ofrecer en cada año.

Siempre que la Empresa ofrezca un curso distinto al solicitado, el trabajador/a podrá desistir de la inscripción en el mismo y solicitar otro entre los disponibles. A esta solicitud se le asignará la antigüedad de la primera fallida. El desistimiento y la no solicitud de otro curso no tendrán efecto alguno sobre el crédito por horas de formación de cada trabajador/a.

Para el colectivo de Conductores-Perceptores, el tiempo de formación no computará como tiempo efectivo de trabajo. Los trabajadores/as que acrediten la realización de acciones formativas de cursos completos tendrán derecho a la retribución de cada hora de formación como hora ordinaria.

El resto de colectivos realizarán las acciones formativas en tiempo efectivo de trabajo. La inscripción en un curso conllevará la concesión de un permiso para su realización. Los trabajadores/as que acrediten la realización de las acciones formativas no recibirán ninguna retribución añadida a la que les corresponda por el desarrollo de su trabajo. Si no completan el curso por renuncia voluntaria o no justificada, deberán recuperar con trabajo efectivo todas las horas de formación que hayan realizado.

La renuncia voluntaria o no justificada a la realización de un curso ya comenzado, conllevará la reducción del crédito por horas de formación del trabajador/a en las horas planificadas para dicho curso.

Cuando se produzca una renuncia justificada a la realización de un curso ya comenzado, las horas de formación realizadas se aplicarán al crédito por horas de formación del trabajador/a y se le facilitará la realización del mismo curso en otro periodo, en el menor tiempo posible, una vez haya quedado solucionada la causa de justificación.

Los trabajadores/as que no se inscriban en los cursos ofrecidos anualmente no acumularán el derecho a la formación, que se extinguirá al 31 de diciembre de cada ejercicio. Por excepción, cuando el curso se haya iniciado antes de la conclusión del ejercicio y prolongue en el siguiente su duración, las horas de formación realizadas corresponderán al ejercicio en que dio comienzo el curso.

En el caso que la acción formativa del trabajador/a supere las veinte horas anuales, el exceso se aplicará al crédito por horas de formación que corresponda a cada trabajador/a.

Las discrepancias que pudieran surgir sobre la formación para la mayor empleabilidad se someterán a la deliberación y acuerdo de la Comisión Paritaria con carácter previo a la vía extrajudicial o judicial de reclamación.

ARTÍCULO 71.- FORMACIÓN VOLUNTARIA PARA FAVORECER LA CARRERA PROFESIONAL.

A partir de enero de 2019, previo a la convocatoria de promociones internas para los puestos de trabajo de Director/a Servicio, Inspector/a Jefe/a, Encargado/a Taller, Inspector/a- Coordinador/a y Jefe/a de Equipo, la Empresa incluirá en el Plan de Formación Voluntaria cursos específicos de preparación para la promoción que se convoque.

La formación será voluntaria para el trabajador/a, se realizará fuera de la jornada efectiva de trabajo y no será retribuida.

La publicidad de las acciones formativas se realizará en el Portal del Empleado de la web de la Empresa y, además, mediante anuncio en los tableros informativos de los trabajadores/as en las instalaciones de la Empresa.

La solicitud de inscripción en los cursos tendrá lugar a través del Portal del Empleado. El Departamento de Recursos Humanos comunicará al trabajador/a la inscripción en cada curso por el medio habitual, con una antelación mínima de siete días.

Los trabajadores/as podrán desistir libremente de la inscripción en las 24 horas siguientes a la comunicación de la misma por el Departamento de Recursos Humanos.

Salvo causa justificada, la inscripción en un curso determinará la obligación de realización del mismo por parte del trabajador/a que se inscriba.

La asignación de cursos solicitados se realizará por orden cronológico de petición."

5. 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 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia el 22 de agosto de 2018.

En este nuevo plan de especifican:

- Las políticas de igualdad
- Diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la situación
- Reglamento de la comisión de igualdad
- 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.

Este capítulo en concreto recoge los siguientes preceptos:

"CAPÍTULO VII.- POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN.

ARTÍCULO 67.- PLAN DE IGUALDAD.

*La contratación y la promoción interna de los trabajadores/as se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la **ausencia de discriminación**, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.*

En los procedimientos de promoción interna y acceso público, en los casos de empate en la puntuación, tendrá preferencia la persona del género sub-representado en cada puesto de trabajo. La determinación del género sub-representado en cada puesto de trabajo y la reserva de plazas para favorecer la paridad entre géneros corresponderá a la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad con la siguiente composición:

- *De una parte la Empresa, representada por seis miembros, tres mujeres y tres hombres, designados por el Director/a-Gerente.*
- *Y de otra parte los trabajadores/as, representados por un trabajador/a por cada Sección Sindical constituida en la Empresa, que podrá ser miembro del Comité de Empresa, Delegado/a sindical o trabajador/a afiliado al sindicato por el que intervenga. El nombramiento, modificación, sustitución, cese o revocación de los representantes de los trabajadores requerirá acuerdo del Comité de Empresa a propuesta de la correspondiente Sección Sindical.*

Los acuerdos de la Comisión de Igualdad se adoptarán por unanimidad de las dos partes.

En el seno de la parte Empresa los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos de sus miembros.

En el seno de la parte de los trabajadores/as, los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos, a cuyo efecto el representante de cada Sección Sindical ostentará tantos votos como representantes tenga su sección en el Comité de Empresa.

Todos los miembros de la Comisión de Igualdad están obligados a la confidencialidad de los datos personales que conozcan en el ejercicio de sus funciones.

La designación de los miembros de la Comisión de Igualdad se comunicará por escrito remitido por medios telemáticos a la Secretaria General. El Departamento de Recursos Humanos llevará un registro actualizado de los componentes de la comisión.

En el escrito de designación deberá constar la dirección de correo electrónico que cada miembro debe indicar a efectos de notificaciones y comunicaciones.

La comisión quedará válidamente constituida con la presencia de, al menos, tres miembros de la parte Empresa y tres de la parte social.

Actuará como secretario/a de la comisión aquel trabajador/a del Departamento de Recursos Humanos que para cada reunión designe el Director/a de ese departamento.

El secretario/a limitará su función a dejar constancia en acta escrita de las deliberaciones y acuerdos, sin derecho a voz ni voto.

Las partes podrán ser asistidas por asesores/as. La parte de los trabajadores/as podrá designar un asesor/a por cada sección sindical con representación en el Comité de Empresa. La parte Empresa podrá asistirse del mismo número de asesores que corresponda a la parte de los trabajadores/as. Los asesores no tendrán voto ni decisión, y participarán en las deliberaciones consumiendo el turno de palabra que corresponda a la parte que asesoren.

La convocatoria de la comisión se formalizará por el Director/a del Departamento de Recursos Humanos, quien estará obligado a convocarla cuando lo solicite por escrito remitido por medios telemáticos cualquiera de los miembros de la comisión y, entre la convocatoria solicitada y la sesión anterior, haya transcurrido un mínimo de seis meses.

La Comisión de Igualdad se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año.

Con carácter general entre la convocatoria y la celebración de la sesión deberán mediar un mínimo de cinco días. No obstante, cuando el Director/a del Departamento de Recursos Humanos aprecie que existen razones de extrema urgencia y necesidad podrá realizar la convocatoria con un mínimo de 48 horas de antelación.

Se incluirán en el orden del día de la sesión todos los puntos que las partes propongan previamente o al inicio de cada sesión.

Las convocatorias se remitirán por medios telemáticos a los miembros de la comisión que consten en el registro del Departamento de Recursos Humanos, al Director/a-Gerente, al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales.

Junto a la convocatoria se remitirá la documentación aportada por cualquiera de las partes y toda aquella que conste en el Departamento de Recursos Humanos que sea relevante para que la comisión desarrolle su función.

En cada sesión moderará una parte. Actuará como moderador quien, al principio de la sesión designe entre sus miembros la parte a la que corresponda moderar.

Los debates se desarrollarán ordenadamente, correspondiendo turnos sucesivos de palabra a cada parte.

La Comisión de Igualdad tendrá como fin principal la vigilancia y promoción en la Empresa de la igualdad entre hombres y mujeres y de la conciliación de vida laboral, personal y familiar, y desarrollará las siguientes funciones:

1.- Elaborar y aprobar el Plan de Igualdad que se someterá a la ratificación de la Comisión Paritaria.

2.- *Elaborar y aprobar el protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.*

3.- *Elaborar propuestas de regulación y aplicación de normas sobre régimen laboral que incidan en la igualdad de género y en la conciliación de vida laboral, personal y familiar, y proponer su deliberación a la Comisión Paritaria.*

4.- *Examinar, como mínimo en la reunión ordinaria, toda la documentación relativa al seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad que deberá elaborarse en el Departamento de Recursos Humanos, incluidos los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados, formulando propuestas de mejora y recomendaciones.*

5.- *Proponer iniciativas, medidas y acciones para la aplicación del Plan de Igualdad en materias relacionadas con la formación, información y divulgación a cargo de la Empresa.*

6.- *Promover la colaboración y participación del personal de la Empresa en la ejecución del Plan de Igualdad, recogiendo y estudiando sus sugerencias, propuestas, consultas o reclamaciones.*

7.- *Realizar el seguimiento y evaluación anual de la efectividad de las medidas implantadas, elaborando un informe de seguimiento del Plan de Igualdad en el que se compare la situación recogida en el diagnóstico inicial con la de cada momento.*

8.- *Conocer el inicio y la resolución de las actas de la Inspección de Trabajo relativas a la igualdad de género y la conciliación de vida laboral, personal y familiar.*

ARTÍCULO 68.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.

La aplicación de las medidas legales de fomento de la conciliación laboral, personal y familiar se realizará de acuerdo con las concreciones y condiciones pactadas en este convenio.

En los casos de víctimas de violencia de género y terrorismo, y cuando no se pueda conseguir la protección efectiva a la familia, la infancia, el dependiente o se acrediten circunstancias de extrema gravedad o necesidad de forma excepcional, prevalecerá el derecho individual del trabajador/a sobre el escalafón.

La protección a la maternidad será según Ley. En la excedencia por maternidad de hasta cuatro años, se tendrá derecho a la reserva de puesto de trabajo, en las mismas condiciones establecidas para las excedencias de hasta un año, concedidas por cualquier otro motivo."

A handwritten signature in blue ink, consisting of a vertical line followed by a stylized 'M' and 'R' shape. To the left of the signature is a large handwritten number '4'.

Consumidores/clientes

Las medidas encaminadas a minimizar los riesgos y para los consumidores 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 2019 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).

La oficina de Atención al Ciudadano (OAC) resuelve diariamente todas las consultas y sugerencias enviadas por los clientes:

FORMA de CONTACTO	TOTAL Acumulado			
	2018	2019		evol
Llamadas + Diferidas + disuasión	90.096	91.403	34%	1%
Escritos	13.157	11.606	4%	-12%
Visitas	98.787	91.921	34%	-7%
Whatsapp y Telegram	47.619	43.648	16%	-8%
Servicio Especial	12.702	28.597	11%	125%
Total Contactos en OAC	262.361	267.175	100%	2%
MOTIVO	TOTAL Acumulado			
	2018	2019		evol
Consultas	184.913	175.817	91%	-5%
Quejas	7.775	6.985	4%	-10%
Reclamaciones	639	855	0%	34%
Felicitaciones	95	94	0%	-1%
Registro Móvilis (L900 + Web+Visitas)	8.208	9.091	5%	11%
Resto	388	345	0%	-11%
Total Contactos en OAC	202.018	193.187	100%	-4%
Análisis de CONSULTAS	TOTAL Acumulado			
	2018	2019		evol
De Itinerarios	25.489	22.501	13%	-12%
Horarios	7.170	8.870	5%	24%
Títulos	117.047	108.052	61%	-8%
O. Perdidos	16.858	17.734	10%	5%
Resto	18.349	18.564	11%	1%
TOTAL CONSULTAS	184.913	175.721	100%	-5%

Análisis de QUEJAS		TOTAL Acumulado			
		2018	2019		evol
De Servicio		2.675	1.859	27%	-31%
De Personal		1.353	1.568	22%	16%
Resto		3.747	3.568	51%	-5%
TOTAL QUEJAS		7.775	6.995	100%	-10%
Momento de Contacto (llamadas [sin diferida] + visitas)		TOTAL Acumulado			
		2018	2019		evol
Mañana		105.400	102.854	61%	-2%
Tarde		67.605	65.770	39%	-3%
TOTAL		173.005	168.624	100%	-3%
Lugar de visita		TOTAL Acumulado			
		2018	2019		evol
Mendoza		30.988	30.289	33%	-2%
UPV		12.190	10.882	12%	-11%
Colón		55.609	50.750	55%	-9%
TOTAL		98.787	91.921	100%	-7%
Sexo (llamadas+visitas+diferida)		TOTAL Acumulado			
		2018	2019		evol
Hombre		55.313	53.672	31%	-3%
Mujer		125.295	118.323	69%	-6%
TOTAL		180.608	171.995	100%	-5%
Llamadas atendidas en diferida+ Disuasión		TOTAL Acumulado			
		2018	2019		
Total		8.263	11.452	39%	
Venta de Tarjetas		TOTAL Acumulado			
		2018	2019		evol
Colón		2.775	2.964	66%	7%
UPV		727	877	19%	21%
Mendoza		566	683	15%	21%
TOTAL		4.068	4.524	100%	11%
Recarga de bono bus		TOTAL Acumulado			
		2018	2019		evol
Colón		5.203	5.045	43%	-3%
UPV		5.757	5.279	45%	-8%
Mendoza		1.217	1.388	12%	14%
TOTAL		12.177	11.712	100%	-4%
Recarga de Bono Oro (recargas, duplicados y activaciones)		TOTAL Acumulado			
		2017	2018		evol
Colón		781	385	4%	-51%
UPV		15	24	0%	60%
Mendoza		8.172	10.171	96%	24%
TOTAL		8.968	10.580	100%	18%
ACTIVACION EMTJOVE (duplicados y activaciones)		TOTAL Acumulado			
		2018	2019		evol

Colón	5.927	6.025	57%	2%
UPV	983	926	9%	-6%
Mendoza	1.632	1.245	12%	-24%
TOTAL	8.542	8.196	100%	-4%
CARGA EMTJOVE				
TOTAL Acumulado				
	2018	2019		evol
Colón	15.741	14.408	136%	-8%
UPV	3.132	2.930	28%	-6%
Mendoza	2.509	2.441	23%	-3%
TOTAL	21.382	19.779	100%	-7%
ACTIVACION FAMILIA NUMEROSA GENERAL (duplicados y activaciones)				
TOTAL Acumulado				
	2018	2019		evol
Mendoza	429	329	3%	-23%
UPV	128	105	1%	-18%
Colón	1.470	1.250	12%	-15%
TOTAL	2.027	1.684	100%	-17%
CARGA FAMILIA NUMEROSA GENERAL				
TOTAL Acumulado				
	2018	2019		evol
Mendoza	1.983	1.866	18%	-6%
UPV	593	561	5%	-5%
Colón	8.319	8.066	76%	-3%
TOTAL	10.895	10.493	100%	-4%
ACTIVACION FAMILIA NUMEROSA ESPECIAL (duplicados y activaciones)				
TOTAL Acumulado				
	2018	2019		evol
Mendoza	121	153	1%	26%
UPV	32	26	0%	-19%
Colón	443	592	6%	34%
TOTAL	596	771	100%	29%
CARGA FAMILIA NUMEROSA ESPECIAL				
TOTAL Acumulado				
	2018	2019		evol
Mendoza	940	867	8%	-8%
UPV	192	146	1%	-24%
Colón	2.867	3.437	32%	20%
TOTAL	3.999	4.450	100%	11%
ACTIVACION EMTambTU (duplicados y activaciones)				
TOTAL Acumulado				
	2018	2019		evol
Mendoza	2.279	3.074	29%	35%
UPV	10	2	0%	-80%
Colón	170	40	0%	-76%
TOTAL	2.459	3.116	100%	27%
CARGA EMTambTU				
TOTAL Acumulado				
	2018	2019		evol
Mendoza	1.017	1.010	10%	-1%
UPV	22	10	0%	-55%
Colón	491	228	2%	-54%
TOTAL	1.530	1.248	100%	-18%

ABONO INFANTIL	TOTAL Acumulado			
	2018	2019		evol
Mendoza	2.185	1.763	17%	-19%
UPV	393	297	3%	-24%
Colón	6.487	5.130	48%	-21%
TOTAL	9.065	7.190	100%	-21%
EMT MASCOTAS	TOTAL Acumulado			
	2018	2019		evol
Mendoza	0	61	1%	
UPV	0	2	0%	
Colón	0	113	1%	
TOTAL	0	176	100%	

Sociedad

EMT contribuye profundamente en la sociedad puesto que presta de forma directa el servicio de transporte público, habiendo tenido en el ejercicio 2019 un total de 96,9 millones de viajeros. Además, 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. También en 2019 se ha creado el bono mascota, para que los usuarios y usuarias que tengan un animal de compañía que cumpla los requisitos previstos en la normativa del título puedan viajar con ellos.

En lo relativo a la generación de empleo, EMT ha regulado en su convenio colectivo firmado el 26 de marzo de 2018 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 departamento 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, 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 un informe sobre el cumplimiento de los aspectos antes indicados. La falta de presentación del informe o si del mismo 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.

A la finalización del contrato, EMT solicita al contratista una Declaración Responsable del cumplimiento de la Condición Especial de Ejecución.

48

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 2019 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 2018 un Sistema de Gestión Energética (incluido en la norma ISO 50001 de Eficiencia Energética renovada y certificada por Aenor en el 2019), 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 CO2 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 2018 y renovada en el 2019 por Aenor, EMT se ha marcado como objetivo de futuro, reducir en un 30% sus emisiones contaminantes antes de 2030. Dentro de los planes de minimización de residuos y el PGAEE (Plan de Gestión Ambiental y Eficiencia Energética), existen objetivos a cumplir anualmente.

No ha habido ninguna multa en relación con el medio ambiente en el 2019.

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 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. En el primer semestre del 2019 se renovó las certificaciones de la ISO 14.001 y de la ISO 50.001 (certificado por Aenor) hasta mayo del 2020 que se volverá a auditar.

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

- Recursos Humanos dedicados:

- El Negociat de Qualitat (Àrea de Mobilitat), donde se incluye la gestión del Medio Ambiente y la Eficiencia Energética, consta de 4 personas (incluyendo la

incorporación de una nueva persona en septiembre del 2019). Además, en el Área Técnica existe un equivalente a un peón dedicado a Medio Ambiente a 100% del tiempo.

- La EMT dispone de dos empresas de asesoría Medio Ambiental: Wayp y My Energy. La primera está más enfocada al seguimiento de la legislación medio ambiental, así como al asesoramiento al nivel de la ISO 14.001, ISO 50.001 y la segunda al 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 San Isidro y 3 medidores generales) a través de su plataforma de gestión energética.

- Recursos Financieros:

En el año 2019, se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- Cambios de sistemas de refrigeración (aire acondicionado). Objetivo del Programa de Gestión Ambiental ISO 14.001 en el 2019:
 - Sustitución equipo aire acondicionado en CRT de Operaciones 2.677,15€
 - Sustitución equipo Oficina Control Área Técnica 12.630,81€
 - Sustitución equipo aire acondicionado cuarto repostado gasolinera principal de San Isidro Área Técnica por 1.095,66€
 - Sustitución de alumbrado exterior Depósito San Isidro (48.783,46 €) y Depósito Norte (25.931,23 €) por tipo LED.
 - Mejora en climatización vestuarios Depósito Norte: 8.208,95€
 - Adaptación ventanas dependencias Clínica San Isidro en practicables: 1.728,51 €
 - Mejora en eficiencia energética en la climatización de Oficinas Centrales total 37.656,98 €:
 - En la red agua sistema climatización por sustitución tuberías de hierro a tipo PPR de nueva generación: 25.026,17 €.
 - En equipos dependencias Dirección por sustitución de fancoils en más eficientes en tipo gas refrigerante: 12.630,81€
 - Adquisición nuevo vehículo eléctrico 100% Nissan eN200 para servicio mantenimiento instalaciones: 33.541,61 € (Vehículo 30.537,18 €; Cargador eléctrico 3.004,43 €).
 - Recepción en el 2019 de 48 nuevos autobuses híbridos:
 - 36 autobuses híbridos articulados: 13.860.000 sin iva (unidad 385.000 euros sin iva)
 - 12 autobuses híbridos estándares: 3.558.000 euros sin iva (unidad 296.000 euros sin iva)
 - Instalación y suministro puertas seccionales para las naves de Averías (12 uds) y Mantenimiento Rápido (8 uds) del Depósito de San Isidro (evitan la pérdida de calor/frío). En total se instalaron unas 20 unidades por un valor de 88.800 €.
 - En el 2019 se ha concedido la subvención FEDER E4T24B/2019/ 2 y 9 (debe ser ejecutada a 30 de julio de 2020):
 - o SISTEMA BUSCAN HMI de REDUCCION CONSUMO-62 autobuses Standard Daimler + Previsión nueva Flota: 69.936,00 €



- PANELES ELECTRONICOS INFORMATIVOS LED Y PMRS EN 20 MARQUESINAS Y 9 POSTES: 31.284,00 €

e) Principio de precaución:

La EMT dispone de un programa de Gestión Ambiental y Eficiencia Energética PGAAE para el control de aspectos ambientales, como la reducción de residuos y de consumos (ver 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 siguiente año (2020) es seguir contando el departamento de Calidad y Medio Ambiente (4 personas) y un peón de Medio Ambiente.
- Compra en el 2019 (Recepción en el 2020 y 2021) de 74 autobuses híbridos estándar.
- Compra en el 2020 (Recepción en el 2020 y 2021) de 90 autobuses híbridos estándar.
- También se cuenta con la ayuda de una empresa de consultoría externa y la ayuda de la cátedra de Motores de la UPV.

2. Contaminación

a) Emisiones totales en 2019 de sustancias que agotan la capa de ozono

Gas refrigerante	ESPAÑA (VALENCIA)	
	KG recargados 2018	KG Recargados 2019
HFC 134a	3090	2775
R 407C	33	42
R 422D	4	0

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

- Cambios de sistemas de refrigeración (aire acondicionado). Objetivo del Programa de Gestión Ambiental ISO 14.001 en el 2019:
 - Sustitución equipo aire acondicionado en CRT de Operaciones 2.677,15€
 - Sustitución equipo Oficina Control Área Técnica 12.630,81€
 - Sustitución equipo aire acondicionado en cuarto repostado gasolinera principal de San Isidro Área Técnica por 1.095,66€

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

- 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)

- 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 <5 años. Sin el vehículo no pasa la inspección se queda inmovilizado hasta que se solventa la anomalía.

d) Medidas preventivas contaminación lumínica.

Según el informe de la Auditoria Eficiencia Energética de noviembre de 2016 y sus recomendaciones en lo relativo a contaminación lumínica, y además, cumpliendo con el RD 1890/2008 por la eficiencia energética en instalaciones de alumbrado (el objeto de este Real Decreto es mejorar la eficiencia energética, así como la disminución de los gases invernadero y limitar el resplandor luminoso nocturno o contaminación luminosa y reducir la luz intrusa o molesta):

- EMT en respuesta a estas recomendaciones, define como Objetivos la mejora en iluminación exterior, reduciendo el consumo eléctrico y la contaminación luminosa. De aplicación en los dos depósitos, San Isidro y D Norte, realizados los dos en su totalidad en septiembre 2019. Y con ellos el cumplimiento de los Objetivos energéticos correspondientes.
- La certificación de dichas realizaciones y cumplimientos energéticos, se justifican y acreditan con los informes aportados por las empresas instaladoras adjudicatarias del suministro y sustitución del alumbrado exterior, San Isidro por Aneuled y D Norte, por Imesapi.
- Para la realización de estos servicios se ha tenido en cuenta la normativa que se cita a continuación:
 - Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, ANEXO IV, que establece las intensidades mínimas de iluminación artificial para los distintos puestos de trabajos.
 - Real Decreto 842/2002, de 2 de agosto, (REBT) y en especial la instrucción ITC BT 009, Instalaciones de Alumbrado Exterior.
 - Real Decreto 1890/2008 Reglamento Eficiencia energética en instalaciones de alumbrado exterior y sus instrucciones técnicas.
- Y de los que, en los citados Informes Finales resultantes, constan los resultados de las mediciones posteriores realizadas, cumplimientos y Declaración de Conformidad, en los dos, Favorable.
- Por lo que se dan por realizados los Objetivos, en eficiencia energética definidos y de aplicación en el alumbrado exterior de las dos cocheras y con ellos mejora en la contaminación luminosa.

3. Economía circular y prevención y gestión de residuos

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

Plan de Minimización de Residuos para la Conselleria de Medi Ambient para Depósito de San Isidro y Depósito Nord realizado cada 4 años con la Catedra de Motores de la UPV.

Residuos	ESPAÑA (VALENCIA)	
	KG	Comentarios
RU-1 Papel y Cartón	1.223	2019
RU-2 Plásticos no contaminados	1.139	2019
RU-3 Maderas	7.280	2019
RU-4 Tóners/cartuchos tinta agot.	26	2019
RU-6 Chatarra metálica	27.040	2019
RU-8 Vidrio	4.540	2019
RU-9 Neumáticos usados	20.950	2019
RU-14 Residuo Industrial Inerte	19.222	2019
RU-15 Equipos eléctricos y electrónicos deshechados	5.235	2019
RU-16 Metales (latón, cobre)	380	2019
RU-17 Medicamentos caducados	5	2019
RU-18 Pilas alcalinas-salinas	207	2019
RP-1 Envases vacíos contaminados	5.005	2019
RP-2 Filtros automoción	2.620	2019
RP-3 Aceite usado	19.800	2019
RP-5 Lodos lavados vehículos	38.433	2019
RP-6 Material absorbente	1.617	2019
RP-6 Sepiolita	3.573	2019
RP-6 Papel de lija	18	2019
RP-6 Filtros de Cabina de Pintura	28	2019
RP-7 Tubos fluorescentes	161	2019
RP-8 Residuo sanitario (Grupo III)	8	2019
RP-10 Baterías	23.975	2019
RP-11 Aerosoles	83	2019
RP-12 Disolvente no halogenado	2.485	2019
RP-12 Dislv. Pintura no halogenado	400	2019
RP-14 Líquido anticongelante	5.801	2019
RP-18 Lodos Pintura	50	2019
RP-18 Polvo de lija	86	2019
RP-20 Vehículos fuera de uso (UDS)	31	2019
RP-21 Monitores CRT de residuo	617	2019
RP-26 Soluciones acuosas limpieza	3.105	2019
RP-27 Residuos gases refrigerantes (R22)	9	2019
RP-28 Pilas Ni-Cd	4	2019
RP-29 Pilas Botón (Contienen Mercurio)	1	2019

Se ha realizado durante en 2019, aparte de las acciones de segregación y reducción de residuos relacionadas con la norma ISO 14001, una acción puntual en los Talleres de San Isidro, dirigida a fomentar buenas prácticas ambientales en el comedor de la empresa, con el fin de mantener limpias las instalaciones y promover la segregación de residuos.

Dentro de la economía circular se ha procedido realizar donaciones y venta de autobuses: intentando minimizar el achatarramiento de autobuses fuera de servicio:

DESTINO	AUTOBUSES
Achatarramiento El Serranet	29
Donación a Cuba	18
Donación Propera Parada	1
Venta a AVAE	2
En EMT	1
Total:	51

El importe de las ventas a AVAE asciende a 6.000 (IVA no incluido).

4. Uso sostenible de los recursos

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

Fuente de extracción	ESPAÑA		Comentarios
	m3 agua consumida (2018)	m3 agua consumida (2019)	
Agua de red	7.175	8.108	2019
Agua de pozo	10.868	13.369	2019

Se utiliza agua de pozo para el lavado de autobuses y balsas de decantación como sistema de depuración tras los lavaderos de autobuses.

b) *Consumo de materias primas:*

Se acordó 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 que se reúne varias veces al año.




c) Medidas tomadas para mejorar la eficiencia de su uso

Recepción de 36 autobuses híbridos articulados y 12 autobuses estándares híbridos (durante el 2019). Está prevista la compra (presupuesto) de 52 autobuses estándar recepción en el 2020. También se cuenta con la ayuda de una empresa de consultoría externa y la ayuda de la cátedra de Motores de la UPV.

d) Consumo, directo e indirecto, de energía


		ESPAÑA		
		Cantidad 2018	Cantidad 2019	Unidades
Vehículos	Gasolina			
	Gasóleo	10.087.605	9.776.397	litros
	Etanol			
	Biodiesel			
	LNG/GNL			
	CNG/GNC	2.009.272	1.841.865	m3
	LPG/GLP			
	Otros			
Equipos de combustión fija	Gas natural	168.990	169.697	m3
	Gasóleo C			
	Gasóleo B			
	Gas butano			
	Gas propano			
	Fuelóleo			
	LPG/GLP			
	Carbón			
	Electricidad			
	Otros			

La llegada de nuevos autobuses híbridos ha reducido el consumo.

e) Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

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

- Sustitución de la iluminación exterior en Depósito de San Isidro (coste aproximado: 47.348,71 €; Ahorro estimado: 106.307,88 kWh → 82,50 tn CO2/año)
- Sustitución de la iluminación exterior en Depósito Norte (coste aproximado: 22.836,44 €; Ahorro estimado: 58.555,20 kWh → 45,44 tn CO2/año)
- Sustitución del equipo de aire acondicionado de la Oficina Control en San Isidro
- Sustitución del equipo de aire acondicionado del cuarto de repostados de San Isidro.
- Seguimiento energético certificado por la ISO 50001.
- Introducción de 48 nuevos autobuses híbridos en 2019.

f) Uso de energías renovables

Las instalaciones de la sede de Sant Isidre 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.

Adicionalmente, la energía eléctrica que la EMT de Valencia consume es de origen renovable.

5. Cambio climático

Emisiones de gases de efecto invernadero	ESPAÑA (VALENCIA)	
	tn CO ₂ 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.

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

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

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 2019 son las siguientes:

Sustitución de la iluminación exterior de procesos del Depósito de San Isidro por otra de tecnología led:




Se ha procedido a sustituir las luminarias existentes en las siguientes zonas de procesos industriales del Depósito de San Isidro:

- Zona de repostaje
- Zona de limpieza de autobuses
- Zona de mantenimiento de autobuses: Hinchado de ruedas, cambio de aceite, etc.
- Zona de conexionado de autobuses eléctricos y de gas GNC
- Zona de rotulado y pintura.

En este caso se ha realizado una sustitución punto a punto de las luminarias existentes que se componen de lámparas de halogenuros metálicos (HPI) y vapor de sodio de alta presión (SON-T) en cada zona descrita, por otras de tecnología led.

Sustitución de la iluminación exterior de procesos del Depósito Norte por otra de tecnología led:

Se han sustituido las luminarias existentes en las siguientes zonas de procesos industriales del Depósito Norte de la EMT:

- Zona de limpieza de autobuses
- Zona de mantenimiento de autobuses: Hinchado de ruedas, cambio de aceite, etc.
- Zona de repostaje.

En este caso se ha realizado una sustitución punto a punto de las luminarias existentes que se componen de lámparas de halogenuros metálicos (HPI) en cada zona descrita, por otras de tecnología led.

Puesta en funcionamiento de 48 autobuses híbridos:

Se han puesto en funcionamiento 36 autobuses articulados híbridos en 2019 y 8 estándar híbridos en 2019 (reduciendo alrededor del 20% el consumo de gasoil comparado con un autobús no híbrido).

En el 2019 la suministradora eléctrica Iberdrola certifica la Garantía de origen de la electricidad procedente de fuentes de energía renovables al 100%.

Programa FES-CO2

La empresa participa en el programa FES-CO2 de incentivos a las actividades bajas en carbono, como uno de los Proyectos Clima para la renovación por flota de bajas emisiones con vehículos híbridos y/o eléctricos. Este programa se desarrollará entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2022. Está prevista la reducción en 7.973 t CO2 en este periodo.

Sustitución de equipos de aire acondicionado que tienen impacto sobre el cambio climático

Se ha procedido a la sustitución del equipo de aire acondicionado de Oficina Control en San Isidro y del cuarto de repostados de San Isidro.

- 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 "calculado" en alcances 1+2. Las emisiones en alcance 1 fueron de 34.950 tCO₂eq, de alcance 2 fueron de 520 tCO₂eq y en total: 35.470,14 tCO₂eq. La huella de carbono de 2019 está pendiente de cálculo.

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 y eléctricos, 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:

En 2015 se planteó un objetivo de reducción de un 5% de emisiones en el plazo de 5 años. Existe además un Plan de Eficiencia Energética relacionado con la ISO 50.001.

Los ahorros conseguidos durante 2019 se detallan a continuación:

SAN ISIDRO

El consumo de energía durante 2019 ha sido de 1.340.872 kWh frente a los 1.730.495 kWh estimados según la línea de base energética en función del calendario de trabajo de San Isidro y los grados día de enfriamiento y calentamiento.

Esto implica un ahorro de 389.623 kWh/año. Suponiendo el coste de 0,072 €/kWh para el término de energía (calculado por la plataforma), el ahorro en San Isidro es de 28.053 €/año.

En cuanto a las emisiones de carbono, según Mapama y CNMC-Comisión Nacional de Mercados y la Competencia, el factor de emisión a considerar para una comercializadora sin GDO's (garantía de origen) es de 0,41 kg CO₂/kWh.

Por tanto, las emisiones evitadas por EMT durante 2019 en San Isidro serían de: 159.745,43 kg CO₂eq.

No obstante, EMT dispone de un contrato para suministro de energía con certificado de origen renovable 100%, es decir, la energía procede de fuentes renovables y por tanto, las emisiones de consumo eléctrico son 0.

OFICINAS CENTRALES

El consumo de energía durante 2019 ha sido de 449.750 kWh frente a los 495.888,03 kWh estimados según la línea de base energética en función del calendario de trabajo de Oficinas centrales y los grados día de enfriamiento y calentamiento.

Esto implica un ahorro de 46.138 kWh/año. Suponiendo el coste de 0,0894 €/kWh para el término de energía (calculado por la plataforma), el ahorro en Oficinas centrales es de 4.123,34 €/año.

En cuanto a las emisiones de carbono, según Mapama y CNMC-Comisión Nacional de Mercados y la Competencia, el factor de emisión a considerar para una comercializadora sin GDO's (garantía de origen) es de 0,41 kg CO₂/kWh.

Por tanto, las emisiones evitadas por EMT durante 2019 en Oficinas Centrales serían de: 18.916,58 kg CO₂eq.

No obstante, EMT dispone de un contrato para suministro de energía con certificado de origen renovable 100%, es decir, la energía procede de fuentes renovables y por tanto, las emisiones de consumo eléctrico son 0.

FLOTA DE AUTOBUSES

El consumo anual de Diesel en 2019 ha sido de 9.698.930,85 litros frente a los 10.110.798,03 litros consumidos en 2018. Por tanto, el ahorro ha sido de 411.867,18 litros de Diesel.

El consumo anual de GNC en 2019 ha sido de 1.835.285,57 m³ frente a los 2.001.770,92 m³ consumidos en 2018. Por tanto, el ahorro ha sido de 166.485,35 m³ de GNC. Suponiendo un factor de conversión medio del GNC de 12,08 kWh/m³ (según facturas), el ahorro en kWh es de 2.011.143,028 kWh.

Suponiendo un coste aproximado de:

- Diesel: 766 €/m³ (0,766 €/l) → Ahorro = 315.490,26 €
- GNC: 0,035 €/kWh → Ahorro = 70.390 €

El ahorro anual en la flota de autobuses respecto al año anterior ha sido de: 385.880 €

Según Mapama, los factores de emisión de GNC y Diesel para combustible son los siguientes:

Tipo de combustible	Factor de emisión
GNC	0,203 kg CO ₂ eq/kWh
Diesel	2,493 kg CO ₂ eq/l

Tabla 4: Factor de emisión de los combustibles fósiles para el desplazamiento de vehículos.

De GNC se han ahorrado 2.011.143,028 kWh lo que supone 408.262 kg CO₂eq evitado.

De Diesel se han ahorrado 411.867,18 litros lo que supone 1.026.785 kg CO₂eq evitado.

Las emisiones evitadas por EMT durante 2019 en la flota de autobuses son de: 1.435.047 kg CO₂eq (1.435 toneladas CO₂eq).

6. Protección de la biodiversidad

Una gestión eficiente del transporte público en sí, es determinante para la reducción de las emisiones de gases nocivos con efectos directos sobre la salud pública y el medioambiente.

De forma continua se realiza seguimiento de los parámetros de ocupación de los buses redistribuyendo la oferta de modo que atienda a un mayor número de usuarios, reduciendo así el uso del transporte privado.

Con este objetivo se amplió el área de cobertura de la red de EMT hasta el municipio de Sedaví.

Como complemento al volumen creciente de utilización de la bicicleta, se han ajustado rutas y reubicado paradas colaborando en la expansión de la red de carriles bici. (Avenida Reino de Valencia, Avenida de Burjassot, Llano de Zaidía, Avenida constitución, Avenida del Puerto, J.J. Domine, Puente Atarazanas).

Especial atención merecen las mejoras incluidas en la línea 25 que circula por las inmediaciones del Parque Natural de la Albufera, un ecosistema de gran riqueza natural en que la naturaleza convive con las personas y en el que se mantienen actividades tradicionales de gran valor cultural.

Es por ello de vital importancia la aplicación de medidas que permitan reducir el impacto de la actividad del transporte privado en el entorno mediante medidas de mejora del Transporte Público

Entra las mejoras llevadas a cabo en este entorno se encuentran:

- 1.- Ampliación de la cobertura de la línea 25 desde el Perellonet a El Perelló.
- 2.- Mejora de la accesibilidad en las paradas en el desvío del Palmar.
- 3.- Ampliación de la oferta e incorporación de vehículos articulados híbridos en las épocas de mayor demanda.

La línea 25 transportó en 2019 un total de 999.675 viajeros, un 15,2% más que en 2018..

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 2019 se han recibido subvenciones por valor de 74.396.102,65 € (65.868.783 € en 2018) el beneficio final ha sido de 1.396.397,28 € (fue de 3.750.846 € en 2018).

Adicionalmente, el 30 de diciembre de 2019, la Junta de Gobierno Local ha aprobado una nueva subvención para la adquisición de autobuses (eléctricos y articulados) por importe total de 3.675.300,00 euros.

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):

	2018	2019
IMPUESTO PRODUCCIÓN ENERGIA ELECTRICA	3.633	3.305
IMPUESTOS LOCALES	168.743	157.417
OTROS TRIBUTOS Y TASAS	144.846	110.383

Información de interés adicional: Crisis sanitaria por Covid-19

El pasado viernes 13 de marzo el Gobierno de España decretó el estado de alarma que ponía condiciones a la movilidad de las personas y a la actividad económica por la crisis sanitaria de la Covid-19.

Debido a esta pandemia, EMT se ha visto obligada a tomar una serie de medidas para garantizar la seguridad de las personas usuarias y de su propia plantilla. Entre ellas destaca la eliminación del billete sencillo o la obligatoriedad de acceder al autobús por la puerta trasera.

La caída de ventas desde que se decretó el estado de alarma hasta la primera quincena de mayo es del 90%. Todavía no se sabe el alcance económico que tendrá esta crisis sanitaria.

- **Acciones llevadas a cabo para mitigar el impacto económico**

1. Medidas para adecuar la disponibilidad de plantilla a las nuevas necesidades operativas

–El 16 de marzo la Dirección de la Empresa realizó una Reunión Extraordinaria con el Comité de Empresa, en la que se acordó, para adecuar la disponibilidad de plantilla a las nuevas necesidades operativas y posibilitar en la medida de lo posible el confinamiento y la conciliación familiar, adoptar las siguientes medidas:

- a. Habilitar diversos permisos extraordinarios de conciliación familiar, de los que se han beneficiado hasta el 18 de abril 260 trabajadores/as.
- b. Dar días de permiso a cuenta del crédito histórico de formación voluntaria devengado por cada trabajador/a del 2012 al 2019 (20 h/año adicionales a la jornada y salario anuales).
- c. Utilizar otros mecanismos de ajuste ordinarios previstos en el convenio, del 16 de marzo al 18 de abril:
 - i. Dar días de convenio (permiso retribuido, 6 anuales por trabajador).
 - ii. Dar días de compensación de cómputo (los excesos de jornada por trabajar en líneas cuya jornada diaria supera la jornada media).

–Con motivo de la promulgación del RD-Ley 8/2020, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, la Dirección de la empresa consideró que, como EMT Valencia es una entidad mercantil del sector público, podía acogerse a las medidas extraordinarias previstas en sus artículos 22 y siguientes, en concreto, las Suspensiones Colectivas Temporales de Contratos (ERTE).

De las dos modalidades previstas en la citada norma, ambas muy coincidentes en su motivación en las consecuencias del COVID-19, la Dirección de la empresa optó por acogerse al de Fuerza Mayor (actividad regulada por el estado de alarma) del art 22 del Real Decreto, frente la de Causas Objetivas Productivas (caída de la demanda por la limitación de movilidad del estado de alarma).

–El ahorro previsto ha devenido imposible tras la resolución de la Dirección General de Trabajo de la G.V. que rechaza la pretensión de la EMT de que sea constatada la Fuerza Mayor como causa motivadora para la suspensión de los contratos de trabajo. (notificada a EMT Valencia el 17.04.2020).

–Entendiendo que dicha resolución no es ajustada a derecho, y sin perjuicio de su impugnación administrativa y, en su caso, judicial, y que por lo tanto, que la personalidad jurídica de EMT Valencia sí le habilita para poder aplicar ERTEs además que quedar constatada en el expediente de solicitud la existencia de causa de fuerza mayor, la Dirección de la empresa formalizó el 17.04.2020 inicio del periodo de consultas con la Representación Social para, en su caso, acordar una ERTE por Causas Objetivas Productivas que finalizó sin acuerdo.

2. Reducción de horas extra en el Área Técnica

Las horas extras en el Área Técnica sirven para compensar principalmente la falta de personal por bajas (entre otras causas por accidentes laborales) y los cuadros de servicio de personal de 24x7. La caída de la producción durante los meses de marzo y abril ha implicado

una reducción drástica de la realización de horas extra, pasando de 805 en 2019 a 188 el presente.

3. Reducción en reparaciones externas de flota: Mantenimiento de flota

Una parte del mantenimiento preventivo y correctivo se debe realizar en los talleres externos para mantener las garantías contractuales de los vehículos, reparaciones específicas en sistemas que la EMT no tiene capacidad técnica de resolución (cajas de cambio, grandes colisiones, etc) o puntas de trabajo no asumibles por el volumen.

La dirección de la EMT tomó la determinación de reducir a la mínima expresión las externalizaciones, aspecto que se puede observar en los gastos mensuales a partir del mes de octubre 2019.

4. Mantenimiento de la flota nueva Mercedes-Benz

La adquisición de los nuevos 48 vehículos híbridos estándar y articulados pasan por el mantenimiento por parte del fabricante durante el periodo de garantía para asegurar la fiabilidad durante la puesta en marcha, adecuación de los sistemas o aprendizaje de los mantenimientos.

La EMT ha determinado hacerse cargo del mantenimiento a partir del primer año para poder reducir costes de manera inmediata y mejorar su cuenta de resultados.

- **Acciones llevadas a cabo por motivos sanitarios**

1. Limpieza de flota

Se han extremado las limpiezas interiores en los autobuses de la EMT para garantizar la seguridad del pasaje y trabajadores siguiendo las recomendaciones de nuestros Servicios de Prevención. El nuevo sistema significa desinfectar todos los elementos que son susceptibles de ser tocados por terceras personas, incluido el espacio de trabajo del conductor/a. El tipo de limpieza se denomina Especial y es complementaria a la que ya se venía realizando en la EMT.

2. EPIs e higiene individual

La protección individual de los trabajadores frente al Covid19 pasa por 3 medidas principales.

- Distancia social de aproximadamente 2m como indican las autoridades sanitarias.
- Mantenimiento de la higiene en las manos evitando tocarse la boca y ojos y la limpieza de los espacios de trabajo.
- Cuando no es posible garantizar la seguridad por no poder cumplir los requerimientos anteriores se puede complementar mediante EPIs y otras medidas extras de higiene.



EMT ha incorporado la dotación de mascarillas de tipo FFP2 o KN95, productos higiénicos para la limpieza de manos y desinfección de vehículos, mamparas de plástico e incremento en el suministro de guantes.

3. Instalación de mamparas

La EMT de València no dispone de mamparas en sus vehículos. Estos elementos tienen la función de proteger a los conductores de agresiones y, a diferencia de otras áreas geográficas, València tiene un índice de conflictividad social mínimo por lo que históricamente se ha rechazado su instalación por parte del Comité de Seguretat i Salut y los propios trabajadores. Además, los conductores y empresa han valorado históricamente no incorporarlas para facilitar la cercanía e interacción con el pasajero.

Hasta la redacción de este documento se limita el acceso del pasaje por la puerta delantera en caso de no disponer de estas mamparas, como indica el gobierno vía Real Decreto. Teniendo en cuenta la incertidumbre en la resolución de la pandemia a nivel global y local se ha iniciado un proyecto para evaluar el coste y el tiempo requerido para incorporar mamparas higiénicas en la flota de vehículos para permitir el acceso del pasaje por la puerta delantera.



Índice de contenidos

Ámbito General			
Contenido /Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Modelo de negocio			
Nombre de la organización	GRI 102-1	2	
Descripción del modelo de negocio:	GRI 102-2	3	
- Entorno empresarial	GRI 102-7	2	
- Organización y estructura	GRI 102-3	4 y 5	
- 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	
General			
Marco de reporting	GRI 102-54	1	
Enfoque de gestión			
Descripción de las políticas que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	GRI 103-1 GRI 103-2	7 a 11	
Resultados de esas políticas	GRI 103-2 GRI 103-3		
Los principales riesgos relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-15		

Corrupción y Soborno			
Contenido /Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 205-1	11	
Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales	GRI 205-2		
Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1		

Derechos Humanos			
Contenido /Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos	GRI 102-16 GRI 102-17 GRI 412-1		Por razón de la actividad y ámbito geográfico de la empresa
Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos	GRI 102-16 GRI 102-17		Creación de la comisión de igualdad y elaboración del plan de igualdad
Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos	GRI 102-17		No hay, ni ha habido
Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT	GRI 102-16	11 y 12	
Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación	GRI 102-16		Empresa pública con acceso basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad
Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio	GRI 102-16		Amparado por el convenio colectivo
Abolición efectiva del trabajo infantil	GRI 102-16		No aplica por actividad y ámbito geográfico

4

12

Sociedad			
Contenido /Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible			
Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local	GRI 102-43 GRI 413-1	2	
Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio	GRI 102-43 GRI 413-1		
Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos	GRI 102-43 GRI 413-1	12 y 13	
Acciones de asociación o patrocinio	GRI 203-1		
Subcontratación y proveedores			
Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	(*)	47 y 48	
Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
Consumidores			
Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores	GRI 416-1	44 a 47	
Sistemas de reclamación	GRI 416-2 GRI 418-1		
Quejas recibidas y resolución de las mismas	GRI 416-2 GRI 418-1		
Información Fiscal			
Beneficios obtenidos país por país	GRI 201-1	61	
Impuestos sobre beneficios pagados	(*)		
Subvenciones públicas recibidas	GRI 201-4		
Información de Interés adicional: Crisis sanitaria por Covid-19			

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

4

Cuestiones sociales			
Contenido /Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Empleo			
Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	15	
Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	22 a 26	
Promedio anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	(*)		
Número de despidos por sexo, edad y categoría profesional	(*)	15	
Brecha salarial	(*)	28	
Remuneración media por sexo, edad y categoría profesional	(*)		
Remuneración media de los consejeros por sexo	NA	29	Los consejeros no perciben remuneración
Remuneración media de los directivos por sexo	(*)		
Implantación de políticas de desconexión laboral	NA	-	En proceso de planificación
Empleados con discapacidad	GRI 405-1	15	
Organización del trabajo			
Organización del tiempo de trabajo	(*)	16	
Número de horas de absentismo	GRI 403-2	21	
Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores	GRI 401-2	33 a 35	
Salud y seguridad			
Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-2 GRI 403-3	29	
Número de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-2 GRI 403-3	30	
Tasa de frecuencia por sexo	GRI 403-2 GRI 403-3		
Tasa de gravedad por sexo	GRI 403-2 GRI 403-3		
Enfermedades profesionales por sexo	GRI 403-3		
Relaciones sociales			
Organización del diálogo social	GRI 403-1	31	
Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	6	
Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4		
Formación			
Políticas implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	35	
Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.	(*)	36	
Discapacidad			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	(*)	17	
Igualdad			
Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 401-3 GRI 405-1 GRI 405-2	41 a 43	
Planes de igualdad medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 405-1		
Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad	GRI 405-1	17	
Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad	GRI 406-1	41	

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




Cuestiones medioambientales			
Contenido /Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
Gestión medioambiental			
Efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa	GRI 307-1 GRI 308-2	49 y 50	
Procedimientos de evaluación o certificación ambiental	(*)		
Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales	(*)		
Aplicación del principio de precaución	GRI 102-11	51	
Cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales	(*)		
Contaminación			
Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	51 y 52	
Economía circular y prevención y gestión de residuos			
Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 301-2 GRI 301-3 GRI 306-2	52 a 54	
Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	NA		
Uso sostenible de los recursos			
Consumo de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	54	
Consumo de materias primas			
Consumo, directo e indirecto, de energía	GRI 302-1 GRI 302-2 GRI 302-3	54 a 56	
Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 GRI 302-5		
Uso de energías renovables	GRI 302-1		
Cambio climático			
Elementos importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	56 a 59	
Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	(*)		
Metas de reducción establecidas voluntariamente	(*)		
Protección de la biodiversidad			
Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	59 y 60	
Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

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