

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

Informe de Verificación independiente del estado  
de información no financiera al 31 de diciembre  
de 2021



## **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 2021, de EMPRESA MUNICIPAL DE TRANSPORTES DE VALENCIA, S.A.U. (Medio Propio) (en adelante EMT o la Sociedad), que forma parte del Informe de Gestión de la Sociedad.

El contenido del EINF incluye información adicional a la requerida por la normativa mercantil vigente en materia de información no financiera que no ha sido objeto de nuestro trabajo de verificación. En este sentido, nuestro trabajo se ha limitado exclusivamente a la verificación de la información identificada en la tabla "Tabla de contenidos del estado de información no financiera" 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 2021. 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 2021, 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 2021.
- 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 2021.
- Comprobación, mediante pruebas, en base a la selección de una muestra, de la información relativa a los contenidos incluidos en el EINF del ejercicio 2021 y su adecuada compilación a partir de los datos suministrados por las fuentes de información.
- Obtención de una carta de manifestaciones de los Administradores y la Dirección.

---

## Conclusión favorable

Basándonos en los procedimientos realizados y en las evidencias que hemos obtenido no se ha puesto de manifiesto aspecto alguno que nos haga creer que el EINF de EMT correspondiente al ejercicio anual finalizado el 31 de diciembre de 2021 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 N° S2347

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Francisco Mondragón Peña".

Francisco Mondragón Peña  
Inscrito en el ROAC N° 20649

13 de mayo de 2022

# ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA 2021

**Empresa Municipal de Transportes de València, 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 València, S.A.U (Medio Propio) emite el presente Estado de Información No Financiera (EINF) para el ejercicio de 2021 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 con los derechos humanos relevantes para la compañía en la ejecución de sus actividades propias del negocio.

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.

## Transparencia

### Partes interesadas

Consideramos como tales a aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial de EMT València, y que pueden tener la capacidad de afectar directa o indirectamente el desarrollo de esta.

#### Grupos de interés internos:

- Accionista: Ayuntamiento de València
- Gerencia y personal directivo
- Trabajadores

#### Grupos de interés externos:

- Personas usuarias
- Proveedores
- Ciudadanía, asociaciones y colectivos
- Asociaciones en el ámbito del transporte: ATUC, UITP
- Consejo Consultivo
- Entidades de certificación y acreditación
- Entidades bancarias y financieras

## Análisis de materialidad

Considerando los principales grupos de interés de EMT València, la misión, visión y valores del Grupo, y las líneas estratégicas que se derivan de los mismos, los temas más relevantes del año 2021 fuera del ámbito financiero son:

1. El buen gobierno y la transparencia de la gestión (comunicación).
2. La dirección de personas: relaciones laborales, formación y seguridad y salud de las personas empleadas de EMT.
3. La movilidad sostenible y protección del medio ambiente
4. La calidad del servicio y la satisfacción de las personas usuarias
5. La seguridad y procedimentación de la contratación y relación con proveedores

Para concretar los temas incluidos en este documento y su importancia dentro del mismo se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Los retos, la misión, la visión, los valores y las líneas estratégicas de EMT.
- Los impactos económicos, ambientales y sociales identificados en el Comité de Dirección.
- Los intereses y las expectativas de los grupos de interés.
- La Ley 11/2018, de 28 de diciembre, de divulgación de información no financiera y diversidad.
- Los compromisos del Ayuntamiento de València en materia de movilidad y sostenibilidad.
- Los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) para determinar los contenidos del informe y los principios de rendición de cuentas.

## Modelo de negocio

### 1. Entorno

Empresa Municipal de Transportes de València, S.A.U (Medio Propio) presta su actividad en el sector del transporte colectivo urbano de viajeros en superficie, en el municipio de València y en algunas poblaciones de su área metropolitana.

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 València, de prestar el servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros. Ante tal imperativo legal, el pleno del Ayuntamiento de València acuerda constituir en enero de 1986, la Empresa Municipal de Transportes de València (EMT), como una sociedad mercantil con el 100% de capital municipal y con el objeto de ser la sociedad pública encargada de prestar este servicio público. Posteriormente en marzo de 2018 y de conformidad con la nueva ley 9/2017 de contratos del sector público en relación con la ley 40/2015, tras el oportuno expediente de municipalización, EMT adquiere la condición de medio propio del ayuntamiento de València, por ser el órgano técnico cuyo principal objeto es la prestación del servicio de transporte urbano colectivo de viajeros en superficie.

De manera paralela a esta actividad principal, la empresa está desarrollando nuevos modelos de negocio asociados a la movilidad sostenible como la gestión de aparcamientos y ha regularizado junto a la Autoridad del Transporte Metropolitano de València (ATMV) la prestación de servicios de transporte interurbanos para conectar con la capital los municipios de Alboraya, Montcada, Vinalesa, Paterna, Burjassot y Mislata.

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

### 2.1. 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 relacionadas con la evolución del propio transporte, pasando a ser de 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. La reforma de la plaza de la Reina posibilitará la remodelación del aparcamiento ubicado en la misma y desde el equipo de Gobierno municipal ya se ha anunciado que la EMT será la encargada de gestionarlo.

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

### **2.2 Factor excepcional que ha afectado a la evolución del negocio en el ejercicio 2021: La crisis sanitaria originada por la Covid 19.**

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

Pese a estas restricciones, el Ayuntamiento de València ha reforzado su apuesta por el transporte público manteniendo su aportación económica y avalando un crédito bancario con el que se ha logrado paliar las pérdidas del año 2020. Ese crédito actuó como anticipo ante la llegada de los fondos estatales para hacer frente a las pérdidas originadas por la pandemia en el transporte urbano. Los 18,2 millones de euros de ese fondo Covid se hicieron efectivos en el segundo semestre de 2021. Desde la empresa, junto con el resto de los operadores públicos, se ha solicitado al gobierno central un nuevo fondo de compensación para hacer frente a las pérdidas de 2021. De momento no hay respuesta.

Y es que, pese a que la llegada de la vacuna ha contribuido a que el número de personas viajeras aumentase, aún quedan lejos los datos de validaciones del año 2019. Se espera que el año se cierre con un porcentaje de personas usuarias que esté por encima del 60%.

### **2.3 Fondos Next Generation.**

Para avanzar en la descarbonización de la EMT, el Ayuntamiento ha presentado diferentes proyectos que optan a ser financiados mediante los Fondos Next Generation del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que otorga la Unión Europea a través del gobierno de España. El primero de estos proyectos es la compra de 20 nuevos autobuses eléctricos, lo

que obligará también a reformar las cocheras de San Isidro, para que tengan suficiente potencia y puntos de recarga, ya que en este momento ahora la empresa sólo dispone de dos buses de estas características. Esa reforma se financiará a través de estos fondos. También se opta a subvenciones que financien la inversión en nuevas marquesinas por un valor de más de 10 millones de euros; la renovación de la infraestructura a bordo del autobús para incorporar nuevas formas de pago y otros proyectos que supondrán un gran avance en la digitalización de la empresa. Además, EMT participa en un proyecto de Mobility as a Service (MaaS) junto a otras ciudades como Valladolid o Vitoria que también tiene previsto recibir financiación de estos fondos europeos.

### **3. Descripción modelo de negocio:**

- **Actividades:**

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

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

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

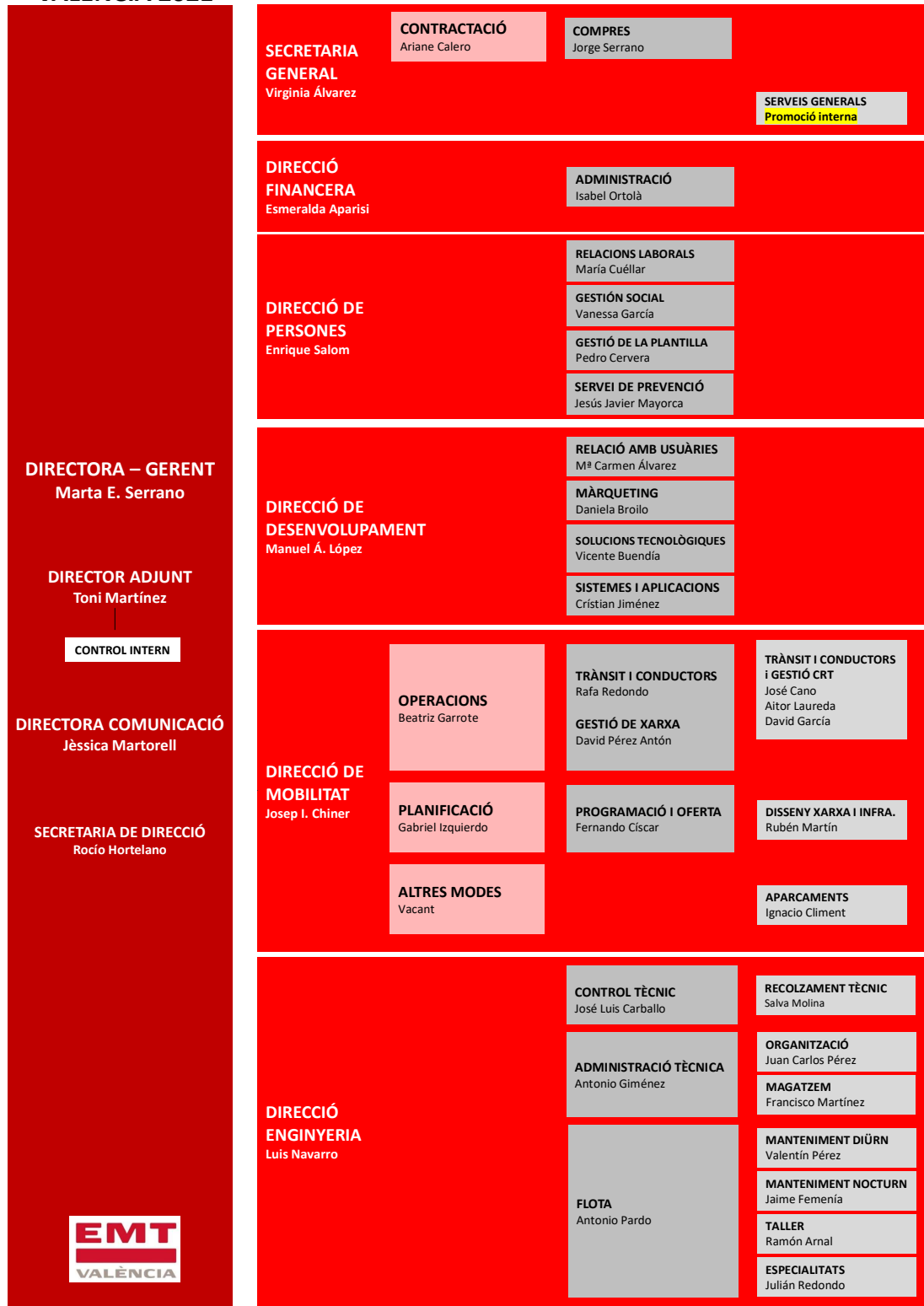
### **4. Organización y estructura**

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

Con la llegada de Marta Serrano a la dirección-gerencia se produce un cambio en el organigrama en abril de 2021, simplificando las áreas para hacerlo más operativo y hacer frente a las nuevas necesidades de la empresa.

El nuevo equipo directivo pasa de 8 a 6 direcciones generales y queda de la siguiente manera: Secretaría General, Virginia Álvarez; Finanzas, Esmeralda Aparisi; Personas y Recursos Humanos, Enrique Salom; Movilidad, Josep I. Chiner; Ingeniería, Luis Navarro; y Desarrollo, Manuel Á. López. Cabe destacar la creación de la nueva área de Secretaría General donde se engloba Contratación, Compras y Servicios Generales y el área de Movilidad donde se integran Operaciones, Planificación y otros modos de negocio (aparcamientos).

**ORGANIGRAMA EMT  
VALENCIA 2021**



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

EMT opera en la ciudad y pueblos de València. Adicionalmente, EMT presta servicio en algunos municipios del área metropolitana de València en virtud de convenios principalmente con la ATMV y de manera puntual con la Diputación de València (en el caso del municipio de Sedaví).

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

El objetivo de EMT es llevar a cabo su actividad de principal de servicio público de transporte urbano colectivo de viajeros de forma óptima, lo cual a su vez implica tener capacidad de evolucionar a nivel de compañía en consonancia con la evolución de los sistemas de movilidad, prestando a las personas usuarias un servicio completo desde la adquisición del título, información de todos los aspectos relevantes del servicio y prestación del propio servicio de transporte, todo ello empleando fuentes de energía renovables y de la forma financieramente más sostenible. Manteniendo su compromiso con el respeto al medioambiente, tal y como recoge la disposición adicional primera del nuevo reglamento de prestación del servicio, que fue aprobado definitivamente por el Pleno del Ayuntamiento de València el 26 de septiembre de 2019.

Para conseguir este objetivo EMT tiene diseñada una estrategia empresarial que va, desde las políticas de personal, reflejadas en los organigramas, en los convenios colectivos aprobados en 2018 y 2020, hasta en el impulso instado por la compañía en los expedientes de modificación estatutaria de 2018 y 2019, los cuales han culminado con la adquisición de EMT de la condición de medio propio del Ayuntamiento, con la fijación de la duración de la sociedad como indefinida, y con una ampliación de objeto que ha permitido abrir nuevas líneas de negocio, como han sido la gestión del aparcamiento de Centre Històric - Mercat Central y para la construcción de tres puntos de recarga eléctrica, a la espera de nuevos encargos de gestión encomendados por el Ayuntamiento de València.

El Consejo de Administración de EMT en sesión de 22 de diciembre de 2021 autorizó la firma de un convenio entre EMT València y ATMV para garantizar los ingresos de sus títulos con la entrada en vigor en 2022 de la nueva política tarifaria y mantener así la calidad del servicio que presta la compañía. El convenio permite coordinar la política tarifaria de los bonos integrados de la ATMV y fijar una nueva compensación única para la empresa municipal, que se abonará por cada primera validación de cualquier título de ATMV en la red de la EMT y tomará como referencia para esta compensación el precio del título del bonobús de EMT.

### **Gestión de riesgos no financieros**

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

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

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

- Riesgo Político:

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

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

Para 2022 no se espera ningún riesgo desde el punto de vista político.

- 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, y para homologar esta figura a otras entidades del sector público local, la empresa en el ejercicio 2019 disoció la figura del secretario asesor del consejo de administración, siendo desde el 26 de noviembre de 2019 el secretario del consejo un habilitado nacional (secretario general y del pleno del Ayuntamiento de València) y la letrada asesora personal laboral de la empresa. También modificó sus estatutos sociales para recoger la figura de la vicesecretaría 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.

También como política asociada a la gestión de los riesgos legales, la empresa realiza cada año, además de la auditoría financiera, auditorías operativas y de cumplimiento de la legalidad y adjudicó en 2020 y ha desarrollado en 2021 la implantación de un Plan de Prevención de delitos.

- Riesgo climático:

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 2021 se incorporaron los últimos 68 nuevos autobuses híbridos. Estos forman parte de la última compra de 164 híbridos, de los cuales 75 llegaron en 2020. Gracias a estas compras se ha conseguido que actualmente más de la mitad de la flota será híbrida y eléctrica. Esta renovación de la flota iniciada a finales de 2015 ha permitido reducir las emisiones de CO<sub>2</sub> a la atmósfera en más de 7.000 toneladas en el período 2018-2021.

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.
- Riesgo informático y ciberseguridad:

Durante el año 2021 los principales hitos en materia de seguridad informática (prioritario para la empresa desde 2018) han sido:

1. Nueva versión de la política de seguridad aprobada por el Consejo de Administración que incluye una actualización del nombramiento del responsable de seguridad y la creación del comité de seguridad TIC y que define todas las funciones y procesos en esta materia según el ENS. Comunicada a toda la plantilla y a su disposición en el portal del empleado-a.
2. Nuevo protocolo de control de accesos y la gestión de perfiles de personas usuarias, cuya principal novedad es que la petición del alta, baja o modificación de perfiles corresponde al área de Gestión de personas, siendo aprobadas por el responsable de seguridad y la delegada de Protección de Datos.
3. Mejoras en el registro de eventos y trazabilidad.
  - a) Actividad pista de auditoría en Directorio Activo.

- b) Evolución de la aplicación contable para actualizar la política de gestión de roles de personas usuarias y la inclusión de un módulo de auditoría de la actividad.
4. Nuevo protocolo de gestión de cambios y segregación de funciones.
  5. Nuevo protocolo sobre la gestión de las copias de seguridad para asegurar la continuidad de negocio.
  6. Nuevo protocolo de gestión de incidentes de seguridad derivado de la política de seguridad y según el cual ya se analizan por parte del comité de seguridad TIC casos sospechosos durante el año 2021.
  7. Se ha puesto en marcha un contrato para la formación del personal en materia de ciberseguridad. Toda la plantilla ha sido formada y adicionalmente, se han realizado “ataques simulados” y ofrecida formación específica a las personas usuarias que no superaban el test. En total se han ofrecido más de 200 horas de formación en 2021.
  8. Por último, se ha realizado una convocatoria de empleo para cubrir 2 puestos adicionales en el equipo de Sistemas.
  9. En el mes de diciembre de 2021 se ha licitado la renovación de la infraestructura y el sistema de gestión de ticketing, por un presupuesto superior a 3 millones de euros para 5 años, que permitirá no sólo ampliar las positividades y forma de pago a bordo, sino también mejorar la gestión de procesos derivados (como los contables) y la seguridad y trazabilidad de operaciones en el sistema.
  10. Adjudicación y puesta en marcha del concurso de mejora y renovación de comunicaciones. Incluye puntos tan importantes como la renovación de todo el cableado y armarios de comunicaciones en depósitos, renovación de los teléfonos móviles controlados con MobileIron para entorno de trabajo y gestión segura, nuevas centralitas en cloud, etc.

#### Otros riesgos no financieros:

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

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

Durante el año 2020 se licitó un nuevo servicio de asesoramiento en esta materia, en un lote dentro de la licitación de servicios jurídicos y se ha dado formación adicional a la delegada de protección de datos. Este servicio fue adjudicado en marzo de 2021 y durante este ejercicio se han mantenido varias reuniones con los nuevos asesores con la finalidad de revisar el análisis de riesgos y valorar si son necesarias nuevas actuaciones en la materia.

- 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.

### **Situación fraude septiembre de 2019:**

En cuanto al fraude sufrido en septiembre de 2019, las novedades del año 2021 son las siguientes:

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

-En cuanto a las DP 1764/2019 que se siguen ante el juzgado de instrucción 18 de València, sigue abierta la fase de instrucción. Como novedad, EMT València pidió la investigación de CaixaBank por un presunto delito de blanqueo de capitales. Desde el juzgado se ha rechazado en primera instancia, pero se ha solicitado a la entidad bancaria una serie de documentación para decidir definitivamente sobre su condición de investigada.

-El Tribunal de Cuentas ha iniciado unas diligencias preliminares por estos hechos y ha declarado como responsable en la liquidación provisional a Celia Zafra y ha iniciado el embargo de sus bienes. Se está a la espera de que el Tribunal de Cuentas marque fecha para la vista previa y que a lo largo de 2022 se celebre el juicio.

-El Juzgado de lo social número 1 de València dictó en enero de 2021 sentencia declarando la improcedencia del despido de la ex directora de administración. Dicha sentencia se recurrió y el Tribunal Superior de Justicia dio la razón a la empresa declarando justificado el despido. La exdirectiva, Celia Zafra, ha anunciado su recurso ante el Tribunal Supremo.

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

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

Asimismo, como medida para luchar contra el blanqueo de capitales la directora gerente, el director adjunto y la directora de comunicación han efectuado una declaración de bienes y han firmado el código de buen gobierno implementado por el Ayuntamiento de València. Además,

sus salarios y los de todo el comité directivo están publicados en el portal de transparencia de EMT.

Durante el ejercicio 2021, igual que en 2020, EMT ha recibido una donación de mascarillas quirúrgicas de la empresa ByD, por motivo de la pandemia de la Covid 19. Dicha donación se encuentra publicada también en el portal de transparencia.

En 2021 se ha adjudicado la implantación de un plan de prevención de delitos y entre los documentos y políticas que se están elaborando en relación al mismo, consta un documento específico de *“Política de lucha contra la corrupción, el soborno y el blanqueo de capitales”* que va a ser elevado para su aprobación por el Consejo de Administración.

## Derechos humanos

Por las características de la plantilla de EMT, no existen protocolos para la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, ni para la abolición del trabajo infantil. Asimismo, por las características del servicio prestado por EMT, tampoco se ha realizado procedimientos de diligencia debida en materia de recursos humanos en sus operaciones. El 100% de los trabajadores y trabajadoras de EMT con contrato laboral se rigen por el convenio colectivo de aplicación, que es convenio colectivo propio de EMT, el cual establece como tendencia la contratación indefinida y respeta los derechos de todos los trabajadores. No hay en la actualidad, ni se han recibido ni resuelto con anterioridad denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

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

En 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 y en proceso de renovación.

*En marzo de 2021 se han realizado dos acciones tendentes a establecer medidas de lucha contra el abuso sexual y la violencia machista:*

- 1.- Se pone en marcha un protocolo de actuación para casos de violencia sexual a personas usuarias, que incluye la habilitación de un teléfono específico para facilitar que la víctima pueda denunciar los hechos de manera rápida a través de WhatsApp o Telegram. Además, el personal de la EMT contará con pautas concretas para prestar asistencia a quien haya sufrido alguna agresión.

2.-Se pone en funcionamiento el servicio de las “Paradas Violeta”, que ofrece la posibilidad a las mujeres usuarias que viajan solas, acompañadas de otra mujer o de una persona dependiente en las líneas nocturnas de solicitar una parada a demanda dentro del recorrido de la línea. De esta manera, pueden realizar una parada más próxima a su destino con el objetivo de prevenir posibles situaciones de riesgo que pongan en peligro su integridad.

## 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 Regiduría 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 dirección gerencia.

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

En noviembre de 2021, el Consejo Consultivo, formado por la Unión de Personas Consumidoras de la Comunitat Valenciana, la Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Provincia de València (COCEMFE), la Asociación Valenciana por el Transporte Público y la Federación de Asociaciones Vecinales de València, aprobó la campaña “Jo viatge en bus” para poner en valor los beneficios que comporta el transporte público. El objetivo es promover la movilidad sostenible, saludable, accesible e inclusiva después del descenso de pasajeros que ha sufrido el transporte público como consecuencia de la crisis de la covid-19. La imagen de la campaña está visible en 85 marquesinas, 26 autobuses vinilados, el canal de televisión de la EMT, mupis y redes sociales. Incluye carteles y un vídeo que “resume el espíritu” de la iniciativa. Es la primera acción promocional que la EMT ha puesto en marcha de forma conjunta con las entidades que forman parte de su consejo consultivo.

### 2. Acciones de asociación o patrocinio:

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

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

A nivel nacional como miembro de ATUC, EMT está presente en la comisión financiera, la comisión de recursos humanos, la comisión de asuntos jurídicos y europeos, la comisión de contratación y compras, comisión de comunicación, de marketing y calidad, y en la comisión de planificación y explotación. La directora Gerente, forma parte también de la Comisión Ejecutiva.

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

Si bien en 2021 se esperaba poder retomar un nivel de acción cercano al del 2019, sin embargo, la cambiante evolución de la pandemia ha limitado un poco los objetivos, sobre todo en el caso de actividades físicas. Durante este año colaboramos en 31 eventos, festivales o campañas de sensibilización o culturales de otras entidades. Además, se ha puesto en marcha un nuevo protocolo de colaboración para eventos "Vine en bus", por el cual se obtienen ventajas en la compra de espacios publicitarios siempre que la publicidad incluya las líneas de bus que llevan al evento. De esta forma, protocolizamos estas colaboraciones, las hacemos sostenibles financieramente y, además, promovimos el uso de la red de EMT para acudir a los eventos de ocio o cultura en la ciudad. El objetivo de este tipo de iniciativas es doble, por un lado, se potencia la imagen de marca en relación con los grandes eventos e iniciativas públicas y privadas de la ciudad y, por otro, se trabaja en la didáctica de uso de la red para desplazarse a disfrutar o participar en estos eventos.

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

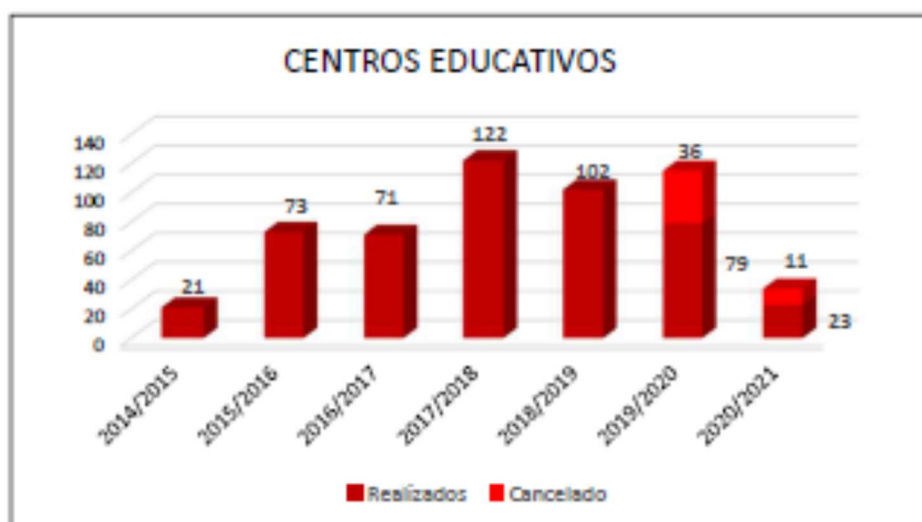
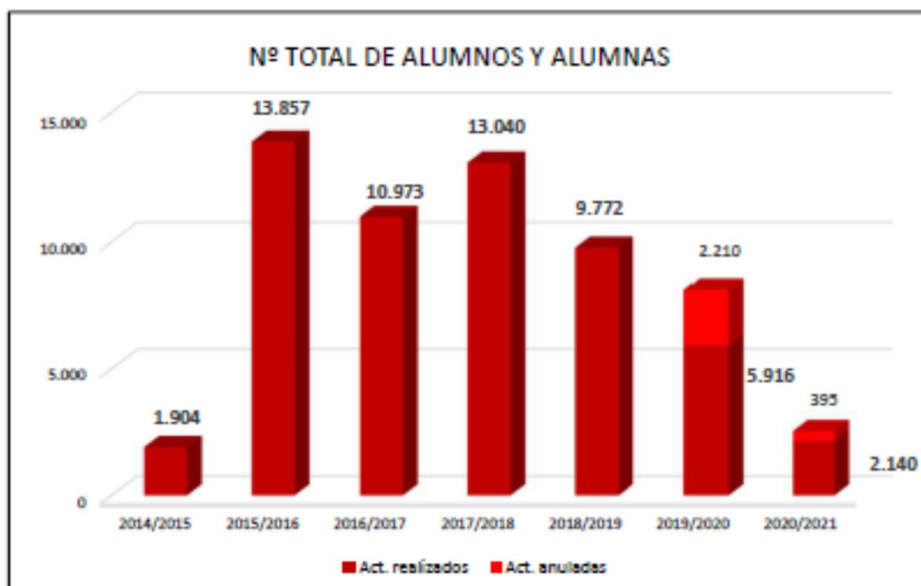
Otro eje de desarrollo son las actividades y proyectos educativos.

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

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

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

A continuación, se incluyen algunos datos sobre la participación y la valoración de las actividades:



## GESTION DE PERSONAS

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

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

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

Para ello se compromete a:

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

- ADQUIRIR productos y servicios energéticamente eficientes, en la medida de las posibilidades de la EMT, así como diseñar itinerarios y servicios para mejorar el desempeño energético

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

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

## 2. EMPLEO.

La plantilla se distribuye entre cuatro lugares de trabajo, Mendoza/Correo Viejo, Depósito Sur (San Isidro), Depósito Norte, y parking de Brujas.

El criterio utilizado en la siguiente tabla es el número de personas empleadas en el mes de diciembre de los respectivos años que se muestran, a continuación:

### Distribución de empleados por sexo y nivel salarial (categoría):

NS	Nivel Salarial	2020		2021	
		Mujer	Varón	Mujer	Varón
<b>0</b>	DIRECTOR/A ADJUNTO/A	-	1	0	1
	DIRECTOR/A COMUNICACIÓN	1	-	1	0
	DIRECTOR/A GERENTE/A	-	1	1	0
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	DIRECTOR/A ÁREA	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	DIRECTOR/A DEPARTAMENTO	-	-	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>3</b>	DIRECTOR/A NEGOCIADO	7	11	5	12
	TITULADO/A SUPERIOR	7	10	7	10
		<b>14</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
<b>4</b>	DIRECTOR/A SERVICIO	-	15	0	15
	ENCARGADO/A TALLER	-	18	0	19
	INSPECTOR/A JEFE/A	3	37	3	37
	SECRETARIO/A DIRECCIÓN	1	-	1	0
	TITULADO/A MEDIO	3	1	3	2
		<b>7</b>	<b>71</b>	<b>7</b>	<b>73</b>

<b>5</b>	CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	42	1.226	49	1.236
	CONDUCTOR/A REMOLCADOR	-	14	0	17
	ESPECIALISTA ADMINISTR.	15	16	25	20
	ESPECIALISTA TECNICA	1	104	0	108
	INSPECTOR/A COORDINADOR/A	1	16	1	13
	JEFE/A EQUIPO	-	7	0	4
	ANALISTA INSTRUCTOR	0	0	0	4
		<b>59</b>	<b>1.383</b>	<b>75</b>	<b>1.402</b>
<b>6</b>	CONDUCTOR/A MANIOBRAS	-	11	1	14
	OFICIAL ADMINISTRACIÓN	9	4	0	1
	OFICIAL OPERACIONES	2	27	2	50
	OFICIAL TECNICA	-	35	1	25
			<b>11</b>	<b>77</b>	<b>4</b>
<b>7</b>	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	3	-	2	0
	AUXILIAR TÉCNICA	8	37	7	35
		<b>11</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	<b>35</b>
<b>8</b>	PEON/A	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
<b>TOTAL, PLANTILLA</b>		<b>114</b>	<b>1.613</b>	<b>119</b>	<b>1.643</b>

Los siguientes datos ilustran el estado y distribución de la plantilla. El criterio utilizado es el número de personas empleadas en el mes de diciembre

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

NS	Nivel Salarial	Edad	Mujer	Varón	Total
	DIRECTOR/A ADJUNTO/A 0	40-49		1	1
	DIRECTOR/A COMUNICACION	30-39	1		1
	DIRECTOR/A GERENTE/A	40-49	1		1
<b>Total 0</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
1	DIRECTOR/A ÁREA	40-49	2	2	4
		50-59		1	1
		Más de 60		1	1
<b>Total 1</b>			<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
1	DIRECTOR/A DEPARTAMENTO	40-49	2	1	1
<b>Total 2</b>			<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

3	DIRECTOR/A NEGOCIADO	30-39	1	2	3	
		40-49	3	5	8	
		50-59	1	4	5	
		Más de 60		1	1	
		TITULADO/A SUPERIOR	40-49	2	1	3
		50-59	2	8	10	
		Más de 60	3	1	4	
<b>Total 3</b>			<b>12</b>	<b>22</b>	<b>34</b>	
4	DIRECTOR/A SERVICIO	30-39		3	3	
		40-49		2	2	
		50-59		6	6	
		Más de 60		4	4	
		ENCARGADO/A TALLER	30-39		2	2
		40-49		4	4	
		50-59		11	11	
		Más de 60		2	2	
	INSPECTOR/A JEFE/A	40-49	3	11	14	
		50-59		19	19	
		Más de 60		7	7	
	SECRETARIO/A DIRECCIÓN	40-49	1		1	
	TITULADO/A MEDIO	40-49	1		1	
		Más de 60	2	2	4	
	<b>Total 4</b>			<b>7</b>	<b>73</b>	<b>80</b>
5	CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	20-29	1	7	8	
		30-39	5	96	101	
		40-49	23	472	495	
		50-59	19	488	507	
		Más de 60	1	173	174	
	CONDUCTOR/A REMOLCADOR	40-49		6	6	
		50-59		6	6	
		Más de 60		5	5	
	ESPECIALISTA ADMINISTR.	30-39	6	2	8	
		40-49	7	11	18	
		50-59	10	5	15	
		Más de 60	2	2	4	
	ESPECIALISTA TECNICA	20-29		1	1	
		30-39		13	13	
		40-49		43	43	
		50-59		40	40	
		Más de 60		11	11	
	INSPECTOR/A COORDINADOR/A	40-49		2	2	
		50-59		7	7	
		Más de 60	1	4	5	
	JEFE/A EQUIPO	50-59		1	1	
		Más de 60		3	3	
	ANALISTA-INSTRUCTOR	30-39		1	1	
		40-49		1	1	
		50-59		2	2	
	<b>Total 5</b>			<b>75</b>	<b>1402</b>	<b>1477</b>

6	CONDUCTOR/A MANIOBRAS	30-39		1	1
		40-49	1	2	3
		50-59		6	6
		Más de 60		5	5
	OFICIAL ADMINISTRACIÓN	Más de 60		1	1
	OFICIAL OPERACIONES	40-49	1	14	15
		50-59		7	7
		Más de 60	1	29	30
	OFICIAL TECNICA	20-29		3	3
		30-39		5	5
40-49		1	10	11	
50-59			6	6	
Más de 60			1	1	
<b>Total 6</b>			<b>4</b>	<b>90</b>	<b>94</b>
7	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	50-59	2		2
	AUXILIAR TÉCNICA	30-39	3	3	6
		40-49	1	3	4
		50-59	1	26	27
	Más de 60	2	3	5	
<b>Total 7</b>			<b>9</b>	<b>35</b>	<b>44</b>
8	PEON/A	30-39	1	1	2
		40-49	3	3	6
		50-59	2	10	12
		Más de 60		1	1
<b>Total 8</b>			<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>
<b>Total</b>			<b>119</b>	<b>1643</b>	<b>1762</b>

**Análisis de rotación:**

Se muestran las bajas empresas existentes en cada una de las áreas en el ejercicio 2021:

Áreas	Motivo Baja	Total
Direcció de Enginyeria	BAJA POR INVALIDEZ ABSOLUTA	2
	FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR	3
	JUBILACION DEL TRABAJADOR	8
	BAJA POR INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	1
<b>Direcció de Enginyeria</b>		<b>14</b>
Direcció de Persones	Baja Voluntaria del Trabajador	1
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	1
	JUBILACION DEL TRABAJADOR	2
<b>Direcció de Persones</b>		<b>4</b>
Direcció Mobilitat	Cese por declaración de invalidez permanente total del trabajador	2
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	1
	BAJA POR INVALIDEZ ABSOLUTA	4
	FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR	6
	JUBILACION DEL TRABAJADOR	45
	BAJA POR INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	24
	BAJA POR INCAPACIDAD GRAN INVALIDEZ	1
<b>Direcció Mobilitat</b>		<b>83</b>
<b>Total Bajas Áreas</b>		<b>101</b>

**Distribución de bajas empleados por nivel salarial (categoría):**

Nivel Salarial	Total
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	1
AUXILIAR TÉCNICA	2
CONDUCTOR/A MANIOBRAS	2
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	75
CONDUCTOR/A REMOLCADOR	1
DIRECTOR/A ÁREA	1
DIRECTOR/A NEGOCIADO	1
ENCARGADO/A TECNICA	1
ESPECIALISTA ADMINISTR.	3
ESPECIALISTA TECNICA	1
INSPECTOR/A	
COORDINADOR/A	2
INSPECTOR/A JEFE/A	1
JEFE/A EQUIPO	1
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1
OFICIAL OPERACIONES	3
PEON/A	3
TITULADO/A SUPERIOR	2
<b>Total general</b>	<b>101</b>

**Distribución de bajas empleados por sexo:**

Motivo Baja	Sexo		
	Mujer	Varón	Total
Cese por declaración de invalidez permanente total del trabajador		2	2
Baja Voluntaria del Trabajador	1		1
EXCEDENCIA VOLUNTARIA		2	2
BAJA POR INVALIDEZ ABSOLUTA	1	5	6
FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR		9	9
JUBILACION DEL TRABAJADOR	4	51	55
BAJA POR INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	3	22	25
BAJA POR INCAPACIDAD GRAN INVALIDEZ		1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>92</b>	<b>101</b>

Edad	006-Cese por declaración de invalidez permanente total del trabajador	021-Baja Voluntaria del Trabajador	046-EXCEDENCIA VOLUNTARIA	047-BAJA POR INVALIDEZ ABSOLUTA	048-FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR	049-JUBILACION DEL TRABAJADOR	076-BAJA POR INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	104-BAJA POR INCAPACIDAD GRAN INVALIDEZ	Total
42							1		1
43							2		2
45							1		1
46	1		1		1				3
47		1		1					2
48							2		2
51							1		1
52				1	1				2
53					1		1		2
54	1								1
56			1				2		3
57				1			3		4
58				1			1		2
59					1		2		3
60							4		4
61					1		2		3
62				2			3	1	6
64					3				3
65					1	45			46
66						9			9
74						1			1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>55</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>101</b>

*\*En el ejercicio 2021 no ha habido ningún despido*

### Distribución de bajas empleados por edad:

Edad	006-Cese por declaración de invalidez permanente total del trabajador	021-Baja Voluntaria del Trabajador	046-EXCEDENCIA VOLUNTARIA	047-BAJA POR INVALIDEZ ABSOLUTA	048-FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR	049-JUBILACION DEL TRABAJADOR	076-BAJA POR INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	104-BAJA POR INCAPACIDAD GRAN INVALIDEZ	Total
42							1		1
43							2		2
45							1		1
46	1		1		1				3
47		1		1					2
48							2		2
51							1		1
52				1	1				2
53					1		1		2
54	1								1
56			1				2		3
57				1			3		4
58				1			1		2
59					1		2		3
60							4		4
61					1		2		3
62				2			3	1	6
64					3				3
65					1	45			46
66						9			9
74						1			1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>55</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>101</b>

- DIVERSIDAD.**

El número de personas con discapacidad > 33% del total empleadas en el ejercicio 2021 ha sido de 34 personas, de las cuales 33 son hombres y ninguna mujer (en 2020 fueron 34 personas, 33 hombres y 1 mujer).

Se muestra a continuación, detalle de los niveles salariales por sexo:

NIVEL SALARIAL	Mujer	Varón
ANALISTA-INSTRUCTOR		
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN		
AUXILIAR TÉCNICA		6
CONDUCTOR/A MANIOBRAS		
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A		13
CONDUCTOR/A REMOLCADOR		
DIRECTOR/A ADJUNTO/A 0		
DIRECTOR/A ÁREA		
DIRECTOR/A COMUNICACION		
DIRECTOR/A DEPARTAMENTO		
DIRECTOR/A GERENTE/A		

DIRECTOR/A NEGOCIADO		
DIRECTOR/A SERVICIO		1
ENCARGADO/A TECNICA		
ESPECIALISTA ADMINISTR.		
ESPECIALISTA TECNICA		4
INSPECTOR/A		
COORDINADOR/A		
INSPECTOR/A JEFE/A		1
JEFE/A EQUIPO		
OFICIAL ADMINISTRACIÓN		
OFICIAL OPERACIONES		6
OFICIAL TECNICA		
PEON/A		3
SECRETARIO/A DIRECCIÓN		
TITULADO/A MEDIO		
TITULADO/A SUPERIOR		
<b>Total</b>		<b>34</b>

**Distribución de modalidad contractual por sexo:**

	Varón	Mujer	Total
100-Indefinido a Tiempo Completo. Ordinario	16		16
130-Indefinido a T. Completo. Minusválidos	5		5
200-Indefinido a Tiempo Parcial. Ordinario	4		4
230-Indefinido a T. Parcial. Minusválidos	6		6
540-D. Det. a Tiempo Parcial. Jubilación P.	3		3
<b>Total general</b>	<b>34</b>		<b>34</b>

 ○ **ACCESIBILIDAD:**

- La Empresa Municipal de Transportes de València (EMT) está concienciada en mejorar y potenciar la movilidad de la ciudadanía 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 València, 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 persona, todos los vehículos que componen EMT València incorporan elementos internos que facilitan, en el caso de personas con movilidad reducida, una mayor seguridad, 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 València 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 València mantiene una relación permanente con las diversas asociaciones de personas con movilidad reducida 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.

### 3. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO.

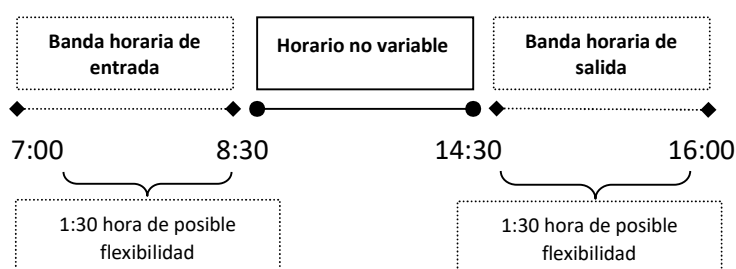
La jornada anual de trabajo es la siguiente:

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

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

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

(de 1 de enero a 31 de diciembre)



**33 % flexibilidad**

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

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

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

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

El teletrabajo se estuvo aplicando hasta el 11 de octubre de 2021

En la actualidad es un tema pendiente de abordar entre empresa y la representación legal de los trabajadores, no siendo tan prioritario en la organización respecto a otros, debido a que sólo lo ha podido desempeñar el colectivo minoritario de oficinas. El resto de los colectivos, más del 80% de la empresa, requiere un puesto que implica presencialidad en el puesto de trabajo, por lo que no estaríamos hablando de una medida colectiva sobre la plantilla.



#### 4. ABSENTISMO.

	HORES D'ABSENTISME (IT malaltia i accident)						ÍNDEX D'ABSENTISME					
	Mensual 2021	Mensual 2020	Dif %	Acumulat 2021	Acumulat 2020	Dif %	Mensual 2021	Mensual 2020	Acumulat 2021	Acumulat 2020		
gener	33.009	26.852	22,93 %	33.009	26.852	22,93 %	gener	15,03	11,56	15,03	11,56	
febrer	25.226	25.536	-1,21 %	58.235	52.388	11,16 %	febrer	12,17	11,34	13,63	11,45	
març	24.242	35.879	-32,43 %	82.389	88.267	-6,66 %	març	10,55	16,32	12,55	13,03	
abril	24.106	45.545	-47,07 %	106.383	133.812	-20,50 %	abril	11,42	25,35	12,26	15,62	
maig	24.371	39.971	-39,03 %	130.375	173.783	-24,98 %	maig	10,79	19,26	11,95	16,30	
juny	26.034	36.882	-29,41 %	156.409	210.665	-25,75 %	juny	11,58	16,27	11,92	16,28	
juliol	31.194	36.911	-15,49 %	187.751	247.575	-24,16 %	juliol	14,58	16,68	12,25	16,32	
agost	29.437	37.290	-21,06 %	216.727	284.865	-23,92 %	agost	15,32	19,37	12,57	16,64	
setembre	26.640	33.026	-19,34 %	242.693	317.891	-23,66 %	setembre	11,98	14,87	12,47	16,38	
octubre	29.007	31.383	-7,57 %	271.067	349.273	-22,39 %	octubre	12,78	13,92	12,48	16,09	
novembre	29.943	29.994	-0,17 %	300.344	379.267	-20,81 %	novembre	12,96	13,33	12,50	15,80	
desembre	36.243	32.794	10,52 %	336.491	412.061	-18,34 %	desembre	16,08	14,94	12,81	15,72	

#### 5. POLITICA DE CONTRATACIÓN.

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

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

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

En el siguiente apartado, se muestran datos en el mes de diciembre.

En la empresa predomina la contratación indefinida como muestra la tabla a continuación:

	<b>Indefinido</b>	<b>Temporal</b>	<b>Total</b>
ANALISTA-INSTRUCTOR	4		4
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	2		2
AUXILIAR TÉCNICA	34	7	42
CONDUCTOR/A MANIOBRAS	6	7	15
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	912	268	1285
CONDUCTOR/A REMOLCADOR	12	5	17
DIRECTOR/A ADJUNTO/A 0	1		1
DIRECTOR/A ÁREA	5		6
DIRECTOR/A COMUNICACION	1		1
DIRECTOR/A DEPARTAMENTO	3		3
DIRECTOR/A GERENTE/A	1		1
DIRECTOR/A NEGOCIADO	16		17
DIRECTOR/A SERVICIO	13	2	15
ENCARGADO/A TECNICA	19		19
ESPECIALISTA ADMINISTR.	40	3	45
ESPECIALISTA TECNICA	90	7	107
INSPECTOR/A COORDINADOR/A	10	4	14
INSPECTOR/A JEFE/A	36	2	40
JEFE/A EQUIPO	1	3	4
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1		1
OFICIAL OPERACIONES	23	18	52
OFICIAL TECNICA	7	7	26
PEON/A	19	3	24
SECRETARIO/A DIRECCIÓN	1		1
TITULADO/A MEDIO	3	2	5
TITULADO/A SUPERIOR	13	3	17
<b>Total</b>	<b>1273</b>	<b>341</b>	<b>1764</b>

En la siguiente tabla se muestra la modalidad contractual por sexo

	Mujer	Varón	Total
100-Indefinido a Tiempo Completo. Ordinario	83	1196	1279
130-Indefinido a T. Completo. Minusválidos		5	5
189-Indef. a T. Completo. Transf. No Incent.	9	94	103
200-Indefinido a Tiempo Parcial. Ordinario	2	28	30
230-Indefinido a T. Parcial. Minusválidos		6	6
401-D. Det. a T. C. Por obra o servicio	10	90	100
402-D. Det. a T. C. Eventual por circunst.	10	82	92
410-D. Det. a Tiempo Completo. Interinidad		1	1
540-D. Det. a Tiempo Parcial. Jubilación P.	6	142	148
<b>Total general</b>	<b>120</b>	<b>1644</b>	<b>1764</b>

A continuación, se detalla la distinta tipología contractual por niveles salariales:

	130- Indefinido a T. Completo. Minusválidos	401-D. Det. a T. C. Por obra o servicio	402-D. Det. a T. C. Eventual por circunst.	410-D. Det. a Tiempo Completo. Interinidad	540-D. Det. a Tiempo Parcial. Jubilación P.	Indefinido a T. Parcial. Minusválidos	Indefinido a Tiempo Completo. Ordinario	Indefinido a Tiempo Parcial. Ordinario	Total
ANALISTA-INSTRUCTOR							4		4
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN							2		2
AUXILIAR TÉCNICA		1	4		2	3	6	25	42
CONDUCTOR/A MANIOBRAS		1	1		5		6		15
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	3	89	80	1	98		908	1	1285
CONDUCTOR/A REMOLCADOR		1	1		3		12		17
DIRECTOR/A ADJUNTO/A 0							1		1
DIRECTOR/A ÁREA							5		6
DIRECTOR/A COMUNICACION							1		1
DIRECTOR/A DEPARTAMENTO							3		3
DIRECTOR/A GERENTE/A							1		1
DIRECTOR/A NEGOCIADO							16		17
DIRECTOR/A SERVICIO					2		13		15
ENCARGADO/A TECNICA							19		19
ESPECIALISTA ADMINISTR.					3		40		45
ESPECIALISTA TECNICA			1		6		90		107
INSPECTOR/A COORDINADOR/A			1		3		10		14
INSPECTOR/A JEFE/A					2		36		40
JEFE/A EQUIPO					3		1		4
OFICIAL ADMINISTRACIÓN							1		1
OFICIAL OPERACIONES		3	1		14	2	19	2	52
OFICIAL TECNICA		2	1		4		7		26
PEON/A	2		2		1		17		24
SECRETARIO/A DIRECCIÓN							1		1
TITULADO/A MEDIO					2		3		5
TITULADO/A SUPERIOR		3					13		17
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>92</b>	<b>1</b>	<b>148</b>	<b>5</b>	<b>1235</b>	<b>28</b>	<b>1764</b>

Tipología contratos por edad

Contrato	Edad	Total
100-Indefinido a Tiempo Completo. Ordinario	24	1
	29	1
	32	7
	33	5
	34	3
	35	9
	36	8
	37	8
	38	13
	39	24
	40	18
	41	32
	42	51
	43	37
	44	40
	45	58
	46	60
	47	65
	48	67
	49	69
	50	68
	51	62
	52	46
	53	60
54	51	
55	58	
56	63	
57	63	
58	69	
59	47	
60	54	
61	46	
62	13	
63	2	
64	1	
<b>Total 100-Indefinido a Tiempo Completo. Ordinario</b>		<b>1.280</b>
130-Indefinido a T. Completo. Minusválidos	51	1
	53	1
	54	2
	55	1
<b>Total 130-Indefinido a T. Completo. Minusválidos</b>		<b>5</b>
189-Indef. a T. Completo. Transf. No Incent.	29	1
	33	4
	34	1
	35	1

	36	1
	37	2
	38	3
	39	2
	40	4
	41	2
	42	4
	43	4
	44	7
	45	7
	46	7
	47	6
	48	4
	49	7
	50	6
	51	4
	52	5
	53	5
	54	4
	55	2
	57	1
	58	3
	59	4
	60	1
	61	2
<b>Total 189-Indef. a T. Completo. Transf. No Incent.</b>		<b>104</b>
	38	2
	41	2
	44	1
	47	1
	49	1
200-Indefinido a Tiempo Parcial. Ordinario	50	6
	51	3
	53	1
	54	2
	56	6
	57	4
	61	1
<b>Total 200-Indefinido a Tiempo Parcial. Ordinario</b>		<b>30</b>
	48	1
	49	1
230-Indefinido a T. Parcial. Minusválidos	50	1
	51	1
	60	2
<b>Total 230-Indefinido a T. Parcial. Minusválidos</b>		<b>6</b>
	24	1
	26	1
401-D. Det. a T. C. Por obra o servicio	28	1
	29	1
	31	1
	32	2

	33	1
	34	4
	36	1
	37	4
	38	3
	39	6
	40	4
	41	4
	42	2
	43	5
	44	9
	45	5
	46	6
	47	2
	48	4
	49	6
	50	8
	51	8
	53	5
	54	2
	55	2
	56	1
	57	1
<b>Total 401-D. Det. a T. C. Por obra o servicio</b>		<b>100</b>
	26	1
	27	2
	28	1
	29	1
	30	5
	31	1
	32	3
	33	1
	34	2
	35	4
	36	1
	37	5
	38	4
	39	2
	40	6
402-D. Det. a T. C. Eventual por circunst.	41	4
	42	5
	43	5
	44	1
	45	5
	46	9
	47	2
	48	3
	49	3
	50	3
	51	2
	52	4
	53	1
	54	2
	55	2

	<b>58</b>	1
	<b>59</b>	1
<b>Total 402-D. Det. a T. C. Eventual por circunst.</b>		<b>92</b>
410-D. Det. a Tiempo Completo. Interinidad	<b>45</b>	1
<b>Total 410-D. Det. a Tiempo Completo. Interinidad</b>		<b>1</b>
540-D. Det. a Tiempo Parcial. Jubilación P.	<b>62</b>	43
	<b>63</b>	46
	<b>64</b>	51
	<b>65</b>	8
<b>Total 540-D. Det. a Tiempo Parcial. Jubilación P.</b>		<b>148</b>
<b>Total</b>		<b>1.766</b>

## 6. REMUNERACIÓN.

Por lo que respecta al área retributiva, en el convenio de EMT, las retribuciones quedan reguladas, para cada uno de los grupos profesionales y niveles salariales. Así pues, en el capítulo V del mismo, se detalla y contempla la estructura salarial para cada nivel salarial mediante determinados complementos: personales, por puesto de trabajo, la forma de realizar el trabajo, complementos especiales etc.

A continuación, se muestra la media de importe por nivel salarial y sexo.

### Remuneraciones medias por nivel salarial, sexo y edad 2021:

Nivel Salarial	Rango de edad/sexo														Total				
	20-29		Total 20-29	30-39		Total 30-39	40-49			50-59		Total 50-59	Más de 60			Total Más de 60			
	Mujer	Varón		Mujer	Varón		Mujer	Varón	Total 40-49	Mujer	Varón		Mujer	Varón					
ANALISTA-INSTRUCTOR					2.613,56	2.613,56			3.430,27	3.430,27			3.810,92	3.810,92					3.416,42
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN												3.128,72	3.128,72	414,43		414,43			2.515,81
AUXILIAR TÉCNICA				2.014,08	2.807,46	2.479,16	2.633,00	2.349,51	2.445,34	3.254,16	1.678,07	1.765,63	1.706,97	1.255,70	1.391,08	1.391,08			1.906,05
CONDUCTOR/A MANIOBRAS					3.743,50	3.743,50	3.668,79	3.410,50	3.428,95		4.131,59	4.131,59		1.419,90	1.419,90				2.640,75
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	2.735,49	3.112,98	3.076,45	3.181,12	3.212,67	3.210,64	3.224,51	3.408,33	3.401,00	3.219,24	3.624,29	3.609,45	3.776,59	2.388,62	2.395,44	2.395,44			3.309,34
CONDUCTOR/A REMOLCADOR								3.623,82	3.623,82		3.808,41	3.808,41		1.796,58	1.796,58				3.020,13
DIRECTOR/A ADJUNTO/A 0								5.216,50	5.216,50										5.216,50
DIRECTOR/A ÁREA							6.095,02	5.964,67	6.023,70	5.461,08	6.409,53	6.193,98		1.855,78	1.855,78				5.860,07
DIRECTOR/A COMUNICACION				3.905,67		3.905,67													3.905,67
DIRECTOR/A DEPARTAMENTO								6.169,82	6.169,82	5.746,74		5.746,74							5.924,88
DIRECTOR/A GERENTE/A								5.975,91	5.975,91										5.975,91
DIRECTOR/A NEGOCIADO					3.984,00	3.984,00	3.907,43	4.244,38	4.087,94	4.229,74	4.756,98	4.591,28		4.241,29	4.241,29				4.270,31
DIRECTOR/A SERVICIO					3.465,04	3.465,04		3.920,05	3.920,05		4.027,54	4.027,54		2.449,69	2.449,69				3.479,95
ENCARGADO/A TECNICA					4.116,29	4.116,29	3.960,50	4.320,13	4.320,13	3.960,50	4.085,04	4.085,04	3.960,50	3.991,37	3.991,37				4.132,08
ESPECIALISTA ADMINISTR.				3.333,90	3.091,53	3.257,86	3.368,66	3.497,34	3.447,62	3.414,49	3.672,11	3.514,67	625,91	2.206,55	1.303,33	1.303,33			3.079,02
ESPECIALISTA TECNICA		3.647,48	3.647,48	3.325,69	3.279,78	3.280,88		3.341,88	3.341,88		3.532,37	3.532,37		1.649,41	1.649,41				3.233,04
INSPECTOR/A COORDINADOR/A								3.884,56	3.884,56		3.659,18	3.659,18	981,80	1.936,97	1.777,78	1.777,78			2.933,73
INSPECTOR/A JEFE/A								4.084,25	4.112,75	4.106,64		4.339,14	4.339,14	2.858,48	2.858,48				4.008,23
JEFE/A EQUIPO								30,99	30,99		3.598,58	3.598,58		760,27	760,27				1.666,95
OFICIAL ADMINISTRACIÓN				2.602,85		2.602,85	2.837,02	3.027,77	2.896,22	3.491,44	2.830,10	3.317,40	585,35	4.044,10	3.549,99	3.549,99			3.087,02
OFICIAL OPERACIONES					741,42	741,42	3.132,41	2.576,53	2.629,89	3.711,55	3.212,20	3.253,05	975,20	1.678,19	1.642,30	1.642,30			2.275,41
OFICIAL TECNICA		2.758,88	2.758,88		3.140,23	3.140,23	3.331,65	3.136,92	3.140,11		2.865,32	2.865,32		2.513,40	2.513,40				2.995,56
PEON/A				3.232,52	2.394,53	2.813,52	3.054,87	2.624,71	2.818,80	3.118,50	3.418,75	3.366,98	2.606,43	785,19	1.527,18	1.527,18			2.977,64
SECRETARIO/A DIRECCIÓN								3.720,11	3.720,11										3.720,11
TITULADO/A MEDIO								3.484,02	3.484,02					2.252,26	2.083,31	2.177,17			2.452,29
TITULADO/A SUPERIOR								5.440,37	4.074,35	4.985,03	4.840,12	5.504,73	5.348,35	5.159,55	2.797,53	4.105,73			4.886,03
<b>Total</b>	<b>2.735,49</b>	<b>3.046,55</b>	<b>3.029,89</b>	<b>3.062,71</b>	<b>3.207,61</b>	<b>3.191,02</b>	<b>3.601,95</b>	<b>3.416,28</b>	<b>3.430,43</b>	<b>3.485,24</b>	<b>3.619,65</b>	<b>3.612,16</b>	<b>2.227,58</b>	<b>2.265,83</b>	<b>2.263,86</b>				<b>3.281,87</b>

### Remuneraciones medias por nivel salarial, sexo y edad 2020:

Nivel Salarial	Sexo y rango de edad											
	Mujer				Total Mujer	Varón				Total Varón	Total	
	30-39	40-49	50-59	Más de 60		20-29	30-39	40-49	50-59	Más de 60		
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN			2.901,77	596,34	2.133,29							2.133,29
AUXILIAR TÉCNICA	2.285,14	3.357,44	3.210,09	1.719,67	2.124,68		3.341,95	2.103,91	1.648,71	1.423,48	1.730,55	1.785,81
CONDUCTOR/A MANIOBRAS								3.170,31	4.086,24	1.744,49	2.806,08	2.806,08
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	2.893,74	2.989,56	3.220,71	2.729,55	3.081,85	3.282,73	3.190,36	3.334,98	3.534,49	2.420,18	3.222,95	3.218,18
CONDUCTOR/A REMOLCADOR								3.721,26	3.815,95	1.950,23	3.077,90	3.077,90
DIRECTOR/A ADJUNTO/A 0								4.080,00			4.080,00	4.080,00
DIRECTOR/A ÁREA		5.677,93	6.025,41		5.790,63			6.001,17	6.436,12		6.122,96	5.981,62
DIRECTOR/A DEPARTAMENTO		4.204,19			4.204,19				4.096,38		4.096,38	4.150,28
DIRECTOR/A COMUNICACIÓN	3.825,00				3.825,00							
DIRECTOR/A GERENTE/A		5.000,00			5.000,00			6.250,00			6.250,00	6.250,00
DIRECTOR/A NEGOCIADO		3.527,03	4.217,28		3.745,00			3.974,69	4.935,10	5.038,68	4.517,38	4.235,17
DIRECTOR/A SERVICIO							3.354,45	3.856,81	4.166,07	2.470,53	3.467,69	3.467,69
ENCARGADO/A TALLER							3.767,31	4.402,78	4.265,34	2.762,80	3.993,61	3.993,61
ESPECIALISTA ADMINISTR.	3.063,10	3.180,05	3.424,70	916,07	2.491,35		2.777,54	3.314,03	3.461,38	2.219,69	3.042,30	2.773,54
ESPECIALISTA TECNICA	4.601,54				4.601,54		3.181,08	3.348,23	3.459,63	2.077,02	3.208,71	3.209,80
INSPECTOR/A COORDINADOR/A				3.159,15	3.159,15			3.054,47	3.517,43	2.178,74	2.981,67	2.991,86
INSPECTOR/A JEFE/A		4.132,87			4.132,87			4.062,49	4.382,96	3.353,37	4.092,90	4.095,90
JEFE/A EQUIPO								1.500,85	2.842,84	984,53	1.875,62	1.875,62
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	2.824,42	2.890,88	3.257,61	503,12	2.737,59			3.035,99	3.289,07	4.030,64	3.347,93	2.927,83
OFICIAL OPERACIONES		2.842,62		868,53	1.432,55			2.287,57	2.693,96	2.026,28	2.254,48	2.212,33
OFICIAL TECNICA						3.007,60	2.914,13	2.964,70	3.009,43	2.664,93	2.949,81	2.949,81
PEON/A	2.833,36	2.489,49	2.892,10	3.489,90	2.757,84		2.119,08	2.954,83	3.350,22	845,43	2.785,30	2.775,90
SECRETARIO/A DIRECCIÓN		3.645,03			3.645,03							3.645,03
TITULADO/A MEDIO		3.458,00		1.902,39	2.254,60					2.552,91	2.552,91	2.309,67
TITULADO/A SUPERIOR		5.204,14	4.751,39	5.062,09	4.988,19			3.987,77	5.602,28	3.590,04	4.715,26	4.812,83
<b>Total</b>	<b>2.881,20</b>	<b>3.313,51</b>	<b>3.410,24</b>	<b>2.147,74</b>	<b>3.100,04</b>	<b>3.141,45</b>	<b>3.151,05</b>	<b>3.354,53</b>	<b>3.537,48</b>	<b>2.376,54</b>	<b>3.214,61</b>	<b>3.207,14</b>

**Remuneración media de los directivos:**

El actual comité directivo de EMT está compuesto por 4 mujeres y 5 hombres (alta dirección y niveles 1), se detalla la remuneración media de ambos sexos:

<b>SEXO</b>	<b>DIRECTIVOS</b>	<b>CONSEJEROS</b>
<b>Hombre</b>	60.382,93	0
<b>Mujer</b>	65.179,89	0

\*\* No se incluye la antigüedad, ya que se trata de un complemento personal de cada empleado según convenio, y no haría homogénea la información.

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

\*\*\*Uno de los miembros del Comité de Dirección de género masculino, se encontraba durante 2021 situación de jubilación parcial, con una retribución media por parte de la empresa que computa al 25%.

## 7. SALUD Y SEGURIDAD

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

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

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

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

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

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

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

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

– ***PR4602 Medicina del Trabajo:***

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

El procedimiento afecta a todos los trabajadores de EMT.

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

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

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

A través de este procedimiento se investigan y registran:

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

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

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

**B. Estadísticas de siniestralidad:**

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

<b>ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL AÑO 2021</b>			
TIPO	Totales	Mujeres	Hombres
<b>GENERAL</b>	82	5	77
<b>IN ITINIERE</b>	30	2	28
<b>RECAIDA</b>	10	0	10
<b>ARRASTRE 2020</b>	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>124</b>	<b>7</b>	<b>117</b>

<b>ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL 2021</b>	
<b>INCIDENCIA <sup>(1)</sup></b>	(Nº. accidentes/Nº trabajadores) x 1000
<b>FRECUENCIA <sup>(2)</sup></b>	(Nº accidentes /Nº horas trabajadas) x 1000000
<b>GRAVEDAD <sup>(3)</sup></b>	(Nº jornadas perdidas/Nº horas trabajadas) x 100
<b>DURACIÓN MEDIA <sup>(4)</sup></b>	Nº jornadas perdidas/Nº accidentes

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

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

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

<b>ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL TOTALES 2021</b>	
<b>INCIDENCIA</b>	$(82/1764) \times 1000 = 46.48$
<b>FRECUENCIA</b>	$(82/19917661) \times 1.000.000 = 4.11$
<b>GRAVEDAD</b>	$(5222/19917661) \times 100 = 0.026$
<b>DURACIÓN MEDIA</b>	$5222/124 = 42.11$

**ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL MUJERES 2021**

<b>INCIDENCIA</b>	$(7/115) \times 1000 = 60.86$
<b>FRECUENCIA</b>	$(7/2389537) \times 1.000.000 = 2.92$
<b>GRAVEDAD</b>	$(176/2389537) \times 100 = 0.007$
<b>DURACIÓN MEDIA</b>	$176/7 = 25.14$

**ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL HOMBRES 2021**

<b>INCIDENCIA</b>	$(117/1600) \times 1000 = 73.125$
<b>FRECUENCIA</b>	$(117/17258124) \times 1.000.000 = 6.77$
<b>GRAVEDAD</b>	$(5046/17258124) \times 100 = 0.029$
<b>DURACIÓN MEDIA</b>	$5046/117 = 43.12$

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

**ÍNDICES DE SINIESTRALIDAD LABORAL AÑO 2021**

	<b>TOTAL</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
<b>INCIDENCIA</b>	46.48	60.86	73.125
<b>FRECUENCIA</b>	4.11	2.92	6.77
<b>GRAVEDAD</b>	0.026	0.007	0.029
<b>DURACIÓN MEDIA</b>	42.11	25.14	43.12

EMT es empresa autoaseguradora para las Contingencias Profesionales.

Se estableció una (1) **Enfermedad Profesional** declarada en el último año

## 8. 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 esencial entre empresa y colaborador.

Mediante el portal del empleado:

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

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

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

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

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

Como hitos del ejercicio 2021, a destacar en las relaciones entre la Representación Social y la Dirección de la Empresa caben destacar:

- a) **Firma y ratificación del Convenio Colectivo 2020-22.**
- b) **Negociación y acuerdo con la RLT del Régimen Disciplinario Interno de EMT València.**
- c) **Publicación en REGCOM y en el BOE del convenio colectivo 2020-22 y del Régimen Disciplinario Interno.**
- d) La **Comisión Paritaria** reuniones periódicas durante el 2021 para resolver dudas, aplicación e interpretaciones del convenio colectivo 2020-22. ha mantenido durante el último trimestre del ejercicio 2020 varias reuniones con la Dirección de la Empresa para concretar diversos aspectos del convenio colectivo que tenían que ser desarrollados e intentar solucionar discrepancias interpretativas.

## 9. FORMACIÓN

Tras las finalizar las medidas de confinamiento y aumentar la presencialidad en EMT, la formación impartida en el 2021 ha sido la siguiente:

Cursos realizados	Trabajadores
ACOGIDA REINCORPORACION AUSENCIA LARGA DURACIÓN (PIDO)	8
ACOGIDA Y GESTION AMBIENTAL NUEVAS INCORPORAC OPERACIONES (PIDO)	91
BE-10A CLIMATIZACIÓN VEHÍCULOS HIBRIDOS (MAN)	10
CAJAS DE CAMBIOS VOITH DIWA 6	46
CAMBIO ADAPTATIVO	23
CAPACITACION PARA FUNCIONES DE NIVEL BASICO DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	3
CITARO COMPACT HIBRID (2020_1) (PEDO)	36
CITARO EURO VI W 02 119 MOTOR EURO VI	75
Climatización Citaro Compact Hybrid	34
CONDUCCION EFICIENTE (ECO TRAINING) (PEDO)	275
CURSO CONCIENCIACION CIBERSEGURIDAD	729
CURSO DE PRESTACION DE SEGURIDAD SOCIAL	1
CURSO FORMACIÓN ASPIRANTES A INSPECTOR JEFE	34
CURSO IGUALDAD	10
DETECCION AVERIAS, ADAPTACION A DISTINTOS MDS. ECO TRAINING	44
DIRECCIÓN - JORNADA FORMATIVA	1
EQUIPOS A BORDO DEL BUS, TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD (PIDO)	56
EXPERTO ICAV EN PROTECCIÓN DE DATOS	2
FORMACION EPSILON-SELECCION, CONSULTAS Y ORGANIGRAMA	2
FORMACION GRUPO CASTILLA - CUADRO DE MANDO	16
FORMACION GRUPO CASTILLA - GESTIÓN DEL TIEMPO	4
FORMACION INICIAL OFICIALES DE OPERACIONES (PIDO)	26
FORMACION MERODOLOGICA_01	98
FORMACIÓN SOBRE COVID-19: MEDIDAS BÁSICAS (P.I.D.O.)	228
FUNCIONAMIENTO USO CERTIFICADO DIGITAL Y FIRMA ELECTRONICA	18
MANTENIMIENTO AUTOBUS IRIZAR i2e	10
MANTENIMIENTO AUTOBUS SCANIA EGR-SCR-XPI	17
OBJETIVOS, COMUNICACION E INDICADORES XARXA Y SHAREPOINT 2021	35
ORGANIZACIÓN EN OPERACIONES Y ATENCIÓN AL USUARIO	119
P.I.A.E. NIVEL BASICO. Unidades Administrativas Tramitadoras.	74
PLAN FORMACION INICIAL NUEVOS INSPECTORES JEFE	5
PLAN FORMACION INICIAL PERSONAL CONDUCCION ENTRADA 2020 - (PIDO)	91
PORTAL DEL MANAGER	20
PRL - ACTUALIZACIÓN (P.I.O)	6
PRL - CAMBIO DE PUESTO (P.I.O)	46
PRL - COVID-19: MEDIDAS BÁSICAS DE PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN (PIDO)	100
PRL - MANEJO CARRETILLAS (P.I.O)	16
PRL - NUEVAS INCORPORACIONES (P.I.O)	98
PRL - PRIMEROS AUXILIOS (P.I.O)	117
PRL - RIESGO HIGIENICO: PRODUCTOS QUIMICOS Y RUIDO (P.I.O)	28
PRL - RIESGOS EN EL MANEJO DEL PUENTE GRUA	13
PRL - RIESGOS EN TALLERES (P.I.O)	32
PRL - RIESGOS EN TRABAJOS DE SOLDADURA	19
PRL -BRIGADAS DE EMERGENCIA (P.I.O)	90
PRL- TRABAJOS EN ALTURA (P.I.O)	25
PROTOCOLO VIOLENCIA SEXUAL	36
REDACCION INFORMES RESPONSABLES LINEAS	14
RENOVACION CAP PARA CONDUCTORES (PEDO)	287
RIESGOS POR TRABAJOS EN ZONAS ATEX (ATMÓSFERAS ESPLOSIVAS) (PIDO)	6
SALUD, GESTIÓN DE ESTRÉS Y HÁBITOS SALUDABLES	6
SENSORIZACION MEDIOAMBIENTAL	4
SISTEMA DE FRENOS EBS 3 (PIDO)	24
SISTEMA ELÉCTRICO MUX -CÍTARO HÍBRIDO- (OEDO)	20
SISTEMAS DE FRENOS SCANIA	4
SUSTITUCIONES PANELES Y CRISTALES - CASTROSUA	11
	3243

Distribución por meses y sexo del número de participantes:

<b>Mes</b>	<b>Mujer</b>	<b>Varón</b>
Ene	16	257
Feb	19	231
Mar	42	310
Abr	8	129
May	16	268
Jun	55	274
Jul	60	320
Ago	43	137
Sep	54	212
Oct	20	235
Nov	36	349
Dic	11	141
<b>Total general</b>	<b>380</b>	<b>2863</b>

Distribución por áreas del número acciones formativas y participantes por sexo:

<b>Área</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>
Jubilados Parciales	1	17
Secretaría General	15	29
Desenvolupament	32	37
Direcció Gerencia	39	13
Direcció Persones	64	24
Finances	37	7
Mobilitat	135	1788
Ingenyería	55	941
Personal Pasiu	2	3

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales:

Nivel salarial	Horas
ANALISTA-INSTRUCTOR	149,5
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	51,0
AUXILIAR TÉCNICA	120,0
CONDUCTOR/A MANIOBRAS	57,0
CONDUCTOR/A PERCEPTOR/A	17.554,8
CONDUCTOR/A REMOLCADOR	91,0
DIRECTOR/A ADJUNTO/A 0	1,5
DIRECTOR/A ÁREA	158,0
DIRECTOR/A COMUNICACION	2,5
DIRECTOR/A DEPARTAMENTO	78,5
DIRECTOR/A GERENTE/A	1,5
DIRECTOR/A NEGOCIADO	328,5
DIRECTOR/A SERVICIO	203,0
ENCARGADO/A TECNICA	137,0
ESPECIALISTA ADMINISTR.	614,0
ESPECIALISTA TECNICA	3.758,0
INSPECTOR/A COORDINADOR/A	18,5
INSPECTOR/A JEFE/A	549,5
JEFE/A EQUIPO	1,5
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1,5
OFICIAL OPERACIONES	135,5
OFICIAL TECNICA	1.241,8
PEON/A	18,5
SECRETARIO/A DIRECCIÓN	27,5
TITULADO/A MEDIO	33,0
TITULADO/A SUPERIOR	207,0
Total	25.540,0

## 10.IGUALDAD

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

En el II Plan de igualdad en su artículo de vigencia, contempla que se prorrogará su vigencia, hasta la aprobación del III Plan.

Si es cierto, que la Comisión a lo largo de la duración del II Plan ha tenido ciertos parones como consecuencia de conflictos de huelga, la pandemia y cambio normativo fundamentalmente.

En la actualidad la Comisión de Igualdad y como situación más cercana a la vuelta a la normalidad, la Comisión trabaja en la elaboración del III Plan de Igualdad de EMT VALÈNCIA, S.A.U.

La comisión negociadora de la misma se constituyó el pasado 5 de Noviembre de 2021, y desde entonces la Comisión de igualdad se encuentra trabajando de acorde a la nueva normativa en el III Plan como comentábamos anteriormente.

Las partes que conforman la Comisión han sido formadas en un curso específico de 30h presenciales para miembros de la misma, con los nuevos cambios legislativos, siendo necesario para abordar la nueva elaboración del III Plan de Igualdad de EMT VALÈNCIA.

La normativa ha cambiado bastante, en esta materia, e implica mucho más trabajo y detalle de información que aporta, entre otros enumeramos como ejemplo:

- Valoración de puestos de trabajo
- Registro retributivo
- Auditoría de igualdad retributiva
- Protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo
- Diagnóstico cuantitativo y cualitativo de la situación
- Elaboración medidas y acciones, en áreas en las que hay que fomentar la presencia del género femenino como son talleres y conducción, donde hay una predominancia masculina
- Reglamento de la comisión de igualdad

Los planes de igualdad, hoy en día, han adquirido con el reciente cambio normativo y peso que se pretende dar por parte del legislador, rango y equiparación de convenio colectivo.

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

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

Además, la Comisión de Igualdad se reúne 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 a los mismos.

Como novedad, el convenio colectivo 2020-22 incorpora los siguientes permisos adicionales que pretenden favorecer la conciliación familiar y la corresponsabilidad en el cuidado de familiares y en las tareas domésticas:

- El disfrute del **permiso de acumulación de reducción de jornada por cuidado del lactante**, una vez disfrutadas las 6 semanas obligatorias por nacimiento y cuidado de menor inmediatamente posteriores al parto o a la adopción tendrá una duración máxima **9 días laborales**, hasta que el lactante cumpla nueve meses, excepto cuando el trabajador/a disfrute parte o todas las semanas posibles de dicho permiso, en cuyo caso se hará un cálculo personalizado.
- Hasta un máximo de 12 horas/año de permiso retribuido por trabajador/a para **acompañamiento de visita a médico especialista de familiares** descendientes que convivan con el trabajador/a o ascendientes, en ambos casos de primer grado.
- Hasta un máximo de 12 horas/año de permiso retribuido por trabajador/a para **asistencia a**

**tutorías de hijos/as, en familias monoparentales.**

- Permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistencia a las **consultas médicas prescritas a trabajadoras para tratamiento de reproducción asistida** en Servicio Público de Salud, cuando no sea posible acudir fuera de las horas de trabajo, circunstancia que deberá acreditar la trabajadora.
- Permiso retribuido de **5 días naturales adicionales** al establecido en el artículo 17 del presente convenio, de disfrute continuado con aquél, en caso **fallecimiento del cónyuge con hijos/as menores de 12 años o fallecimiento de hijo/a menor de 12 años.**
- En los casos de **nacimiento de hijos prematuros** o que, por cualquier causa deban **permanecer hospitalizados** a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora retribuida diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Todo ello hasta el alta hospitalaria. En el caso de que ambos progenitores trabajen en EMT València, ambos tendrán derecho a disfrutar del permiso de forma simultánea.

Esta batería de permisos, fueron trabajados y analizados en el seno de la Comisión, presentados a gerencia e incorporados en el convenio colectivo actual (2020-2022).

## Consumidores/usuarios

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.

En 2020 no hubo quejas relativas al incumplimiento de normativa relativa a la seguridad y salud del servicio, ni reclamaciones sobre violaciones de privacidad de usuarios ni tenemos ningún caso de robo o pérdida de datos de usuarios.

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

Durante el año 2021, consecuencia de la pandemia, se han mantenido las adaptaciones del servicio a las nuevas necesidades, que han permitido mantener el servicio de atención a la ciudadanía de manera ininterrumpida a pesar de la crisis sanitaria. En este sentido las principales medidas implantadas han sido:

1. Puesta en marcha de una plataforma de cita previa obligatoria. Garantiza que sólo se atienden a 2 personas a la vez manteniéndose la distancia social necesaria en las gestiones presenciales.
2. Reserva de una cantidad de horas diarias sin cita previa que el equipo de atención utiliza para asignar a reclamaciones o gestiones urgentes (por ejemplo, objetos perdidos).
3. Adecuación del mobiliario de oficina con vitrinas de cristal que impiden el contacto de aerosoles entre el personal de atención y las personas usuarias.
4. Recomendar y favorecer el pago con tarjeta pero permitiendo el pago en efectivo
5. Otras medidas higiénicas y de protección tanto para el personal que ofrece el servicio como para las personas usuarias: geles, limpieza de puestos, mascarilla, etc.

La Oficina de Atención a la Ciudadanía (OAC) resuelve diariamente todas las consultas y sugerencias enviadas por las personas usuarias.

Las principales novedades del servicio para 2021 han sido la puesta en marcha de un protocolo de actuación sobre la posible comisión abusos sexuales en los autobuses de EMT y la generación de facturas para personas usuarias o empresas que lo soliciten.

FORMA de CONTACTO	TOTAL Acumulado			
	2020	2021		evol
Llamadas + Diferidas + disuasión	88.154	98.252	41 %	11 %
Escritos	9.189	10.437	4 %	14 %
Visitas	45.868	59.807	25 %	30 %
Whatsapp y Telegram	38.096	40.972	17 %	8 %
Servicio Especial	12.533	31.588	13 %	152 %
Teléfono Stop Agresión sexual	0	0	0 %	-
Facturas	0	158	0 %	-
<b>Total Contactos en OAC</b>	<b>193.840</b>	<b>241.214</b>	<b>100 %</b>	<b>24 %</b>

MOTIVO	TOTAL Acumulado			
	2020	2021		evol
Consultas	120.156	141.335	92 %	18 %
Quejas	4.392	4.030	3 %	-8 %
Reclamaciones	517	1.611	1 %	212 %
Felicitaciones	51	57	0 %	12 %
Registro Móvilis (L900 + Web+Visitas)	5.455	5.938	4 %	9 %
Resto	215	161	0 %	-25 %
<b>Total Contactos en OAC</b>	<b>130.786</b>	<b>153.132</b>	<b>100 %</b>	<b>17 %</b>

Análisis de CONSULTAS	TOTAL Acumulado			
	2020	2021		evol
De Itinerarios	12.726	14.988	11 %	18 %
Horarios	5.364	5.447	4 %	2 %
Títulos	76.434	91.965	65 %	20 %
O. Perdidos	11.532	14.398	10 %	25 %
Resto	14.100	14.537	10 %	3 %
<b>TOTAL CONSULTAS</b>	<b>120.156</b>	<b>141.335</b>	<b>100 %</b>	<b>18 %</b>

Análisis de QUEJAS	TOTAL Acumulado			
	2020	2021		evol
De Servicio	760	726	18 %	-4 %
De Personal	1.334	1.079	27 %	-19 %
Resto	2.328	2.225	55 %	-4 %
<b>TOTAL QUEJAS</b>	<b>4.422</b>	<b>4.030</b>	<b>100 %</b>	<b>-9 %</b>

Momento de Contacto (llamadas [sin diferida] + visitas)	TOTAL Acumulado			
	2020	2021		evol
Mañana	69.056	81.222	61 %	18 %
Tarde	42.078	50.882	39 %	21 %
<b>TOTAL</b>	<b>111.134</b>	<b>132.104</b>	<b>100 %</b>	<b>19 %</b>

Lugar de visita	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Mendoza	19.447	19.890	34 %	2 %
UPV	4.917	8.372	14 %	70 %
Colón	21.504	31.078	52 %	45 %
<b>TOTAL</b>	<b>45.868</b>	<b>59.340</b>	<b>100 %</b>	<b>29 %</b>

Sexo (llamadas+visitas+diferida)	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Hombre	35.315	39.170	29 %	11 %
Mujer	82.535	98.110	71 %	19 %
<b>TOTAL</b>	<b>117.850</b>	<b>137.280</b>	<b>100 %</b>	<b>16 %</b>

Llamadas atendidas en diferida+ Disuasión	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Total	18.294	20.709	13 %	13 %

Venta de Tarjetas	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Colón	937	1.019	54 %	9 %
UPV	303	366	20 %	21 %
Mendoza	224	490	26 %	119 %
<b>TOTAL</b>	<b>1.464</b>	<b>1.875</b>	<b>100 %</b>	<b>28 %</b>

Recarga de bono bus	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Colón	1.725	1.973	43 %	14 %
UPV	1.888	1.770	38 %	-6 %
Mendoza	507	893	19 %	76 %
<b>TOTAL</b>	<b>4.120</b>	<b>4.636</b>	<b>100 %</b>	<b>13 %</b>

Recarga de Bono Oro (recargas, duplicados y activaciones)	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Colón	266	224	5 %	-16 %
UPV	16	16	0 %	0 %
Mendoza	5.312	4.491	95 %	-15 %
<b>TOTAL</b>	<b>5.594</b>	<b>4.731</b>	<b>100 %</b>	<b>-15 %</b>

ACTIVACION EMTJOVE (duplicados y activaciones)	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Colón	2.134	2.820	60 %	32 %
UPV	479	1.408	30 %	194 %
Mendoza	1.048	1.630	34 %	56 %
<b>TOTAL</b>	<b>3.661</b>	<b>5.858</b>	<b>100 %</b>	<b>60 %</b>

CARGA EMTJOVE	TOTAL Acumulado		
	2020	2021	evol

Colón	4.968	5.443	115 %	10 %
UPV	1.038	1.997	42 %	92 %
Mendoza	1.632	2.164	46 %	33 %
<b>TOTAL</b>	<b>7.638</b>	<b>9.604</b>	<b>100 %</b>	<b>26 %</b>

ACTIVACION FAMILIA NUMEROSA GENERAL (duplicados y activaciones)	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Mendoza	241	281	6 %	17 %
UPV	65	142	3 %	118 %
Colón	368	499	11 %	36 %
<b>TOTAL</b>	<b>674</b>	<b>922</b>	<b>100 %</b>	<b>37 %</b>

CARGA FAMILIA NUMEROSA GENERAL	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Mendoza	754	638	13 %	-15 %
UPV	236	362	8 %	53 %
Colón	1.914	2.001	42 %	5 %
<b>TOTAL</b>	<b>2.904</b>	<b>3.001</b>	<b>100 %</b>	<b>3 %</b>

ACTIVACION FAMILIA NUMEROSA ESPECIAL (duplicados y activaciones)	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Mendoza	147	216	5 %	47 %
UPV	35	80	2 %	129 %
Colón	180	283	6 %	57 %
<b>TOTAL</b>	<b>362</b>	<b>579</b>	<b>100 %</b>	<b>60 %</b>

CARGA FAMILIA NUMEROSA ESPECIAL	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Mendoza	426	435	9 %	2 %
UPV	84	146	3 %	74 %
Colón	1.067	1.468	31 %	38 %
<b>TOTAL</b>	<b>1.577</b>	<b>2.049</b>	<b>100 %</b>	<b>30 %</b>

ACTIVACION EMTambTU (duplicados y activaciones)	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Mendoza	1.954	2.107	45 %	8 %
UPV	0	1	0 %	#¡DIV/0!
Colón	12	19	0 %	58 %
<b>TOTAL</b>	<b>1.966</b>	<b>2.127</b>	<b>100 %</b>	<b>8 %</b>

CARGA EMTambTU	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Mendoza	827	655	14 %	-21 %
UPV	5	7	0 %	40 %
Colón	136	115	2 %	-15 %
<b>TOTAL</b>	<b>968</b>	<b>777</b>	<b>100 %</b>	<b>-20 %</b>

ABONO INFANTIL	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Mendoza	3.997	2.842	60 %	-29 %

UPV	<b>795</b>	<b>1.036</b>	22 %	30 %
Colón	<b>5.261</b>	<b>4.803</b>	102 %	-9 %
<b>TOTAL</b>	<b>10.053</b>	<b>8.681</b>	<b>100 %</b>	<b>-14 %</b>

EMT MASCOTAS	TOTAL Acumulado			
	2020	2021	evol	
Mendoza	<b>138</b>	<b>108</b>	2 %	-22 %
UPV	<b>17</b>	<b>49</b>	1 %	188 %
Colón	<b>131</b>	<b>186</b>	4 %	42 %
<b>TOTAL</b>	<b>286</b>	<b>343</b>	<b>100 %</b>	<b>20 %</b>

## Sociedad

EMT contribuye profundamente en la sociedad puesto que presta de forma directa el servicio de transporte público, habiendo tenido en el ejercicio 2021 un total de 58.328.394, viajeros. Si bien la cifra de viajeros no se ha recuperado en su totalidad con respecto al ejercicio 2019 debido a las circunstancias sanitarias, sí que se puede observar una clara tendencia al alza, por lo que se espera que, durante 2022, se pueda consolidar la tendencia hacia el incremento progresivo del número de viajeros.

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

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

## Subcontratación y proveedores

Los procedimientos de contratación de EMT se rigen por la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, así como por el RD Ley 3/2020 de 4 de febrero, por el que se transpone la directiva 2014/25/UE relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, energía, transportes y servicios postales. Todos los procedimientos de contratación de obras, servicios y suministros se rigen por esta normativa de contratación si bien los contratos suscritos con las entidades adjudicatarias tienen naturaleza privada tal y como dispone el artículo 25 de la Ley 9/2017, regulándose los efectos de los contratos por las normas de Derecho privado, de conformidad con las particularidades relativas a las materias siguientes, que vendrán reguladas por los artículos que se indican, por mandato del artículo 319 de la Ley 9/2017:

Para los procedimientos sujetos al RD Ley 3/2020:

- Materia medioambiental, social o laboral: artículo 105 y concordantes del RD-L 3/2020.
- Condiciones especiales de ejecución: artículo 105 del RD-L 3/2020.
- Supuestos de modificación del contrato: artículos 109 a 112 del RD-L 3/2020.
- Cesión y subcontratación: artículos 107 y 108 del RD-L 3/2020.
- Racionalización de las técnicas de contratación: artículos 88 a 104 del RD-L 3/2020.
- Condiciones de pago: artículos 198.4º, 210.4º y 243.1º de la Ley 9/2017.

Para los procedimientos no sujetos al RD Ley 3/2020:

- Materia medioambiental, social o laboral: artículo 201 de la Ley 9/2017.
- Condiciones especiales de ejecución: artículo 202 de la Ley 9/2017.
- Supuestos de modificación del contrato: artículos 203 a 205 de la Ley 9/2017.
- Cesión y subcontratación: artículos 214 a 217 de la Ley 9/2017.
- Racionalización de las técnicas de contratación: artículos 218 a 228 de la Ley 9/2017.
- Condiciones de pago: artículos 198.4º, 210.4º y 243.1º de la Ley 9/2017.

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 alojado en la Plataforma de Contratación del Sector Público, de conformidad con la normativa referida. Además, los contratos que se enmarcan dentro de la actividad de transporte y que superan los umbrales establecidos en el artículo 1.1 del RD-L 3/2020 o los umbrales establecidos en la Ley 9/2017, se publican previamente en el Diario Oficial de la Unión Europea. Los contratos que no se enmarcan dentro de la actividad del transporte y que superan los umbrales establecidos en la Ley 9/2019, se publican igualmente de manera previa en el Diario Oficial de la Unión Europea.

En aplicación del artículo 202 de la Ley 9/2017, y del artículo del artículo 105 del RD-L 3/2020 para los procedimientos regulados por dicho precepto, en los Pliegos de Condiciones

Administrativas Particulares, se establece, al menos, una de las siguientes Condiciones Especiales de Ejecución:

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

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

## Gestión ambiental

### 1. Gestión medioambiental

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

EMT València tiene implantada la ISO 14.001 desde el 2004 (renovada y certificada en el 2021 por AENOR) para mejorar la gestión de residuos y reducir su impacto sobre el medio ambiente, así como el control de emisiones, de consumos, ...

EMT València, tiene implantado desde 2017 un Sistema de Gestión Energética (incluido en la norma ISO 50001 de Eficiencia Energética renovada y certificada por AENOR en el 2021), que certifica la existencia de un sistema optimizado de la utilización de la energía en sus instalaciones y servicios con el objeto de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, tanto en la flota de autobuses, como en sus talleres, depósitos y oficinas. Con este propósito EMT ha diseñado un protocolo de actuación integral, gracias al cual cada año emitirá, aproximadamente, 600 toneladas menos de CO<sub>2</sub> a la atmósfera. El parque de autobuses es el que más consumo energético genera, el 97% del total y es en ello donde se centran las principales actuaciones.

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

Con la Auditoría Energética, el cálculo de la Huella de Carbono y la implantación del Sistema de Gestión Energética en base a la norma ISO 50001, certificada en 2017 y renovada en el 2021 por AENOR, EMT se ha marcado como objetivo de futuro, reducir en un 30% sus emisiones contaminantes antes de 2030. En los Planes de Minimización de Residuos, registrados en septiembre de 2020, para Dipòsit Sud y Dipòsit Nord en el Consejo de Cámaras de Comercio de la Comunidad Valenciana, y en el PGAAE (Plan de Gestión Ambiental y Eficiencia Energética), se fijan los objetivos a cumplir anualmente.

No ha habido ninguna multa en relación con el medio ambiente en el 2021.

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

Las acciones llevadas a cabo por la EMT en el marco de este proyecto:

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

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

75 buses en el 2.020

89 buses en el 2021

En junio del 2021 concluye la puesta en servicio de los 164 autobuses Mercedes Benz CITARO Euro 6 HIBRYD

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

En Agosto de 2021 se adjudicó el expediente 2021/0021 “Instalación y ejecución de obras de 3 puntos de recarga de VE” por valor de 100.740,44 €, estando las obras actualmente en ejecución.

Para esta inversión se dispone de partida presupuestaria en el 2021 dentro del Àrea de Enginyeria Centro de coste: 361.283 Estaciones de Recarga Vehículos Eléctricos \_Trabajos exteriores Instalaciones

Estas estaciones de recarga tipo SAVE (Sistema de Alimentación Específico del Vehículo Eléctrico) están ubicadas en las siguientes calles de la ciudad de València:

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

EMT València ha presentado este proyecto ante el Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (IVACE), a las ayudas para la implantación de infraestructura de recarga de vehículos eléctricos, dentro del programa de incentivos a la movilidad eficiente y sostenible MOVES II-Infraestructura Comunitat Valenciana, cofinanciados con fondos FEDER, con el apoyo de la Unión Europea, estando a la espera de la resolución de la concesión.

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

EMT València dispone en la actualidad de las certificaciones por parte de AENOR, (Asociación Española de Normalización y Certificación) para la gestión y la reducción de los residuos generados y su impacto sobre el medio ambiente, de la norma ISO 50001:2018 de Sistemas de Gestión Energética (GE-2017/0037) y la norma ISO 14001:2015 de Gestión Ambiental para las actividades de “Gestión integral del transporte urbano en autobús (GA-2004/0522)”. Dichas normas se centran en la mejora continua del desempeño energético, la eficiencia y el consumo, además de posibilitar la identificación de nuevas oportunidades de ahorro y energía. La evaluación de ambas se lleva a cabo por anualidades y las recertificaciones cada 3 años. Entre el 27 al 30 de septiembre de 2021 se realizaron las auditorías de seguimiento de las normas UNE-EN ISO 14001: 2015 y la UNE-EN ISO 50001:2018.

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

- Recursos Humanos:
  - El Negociat de Control Intern – Qualitat, dependiente de Dirección-Gerencia, donde se incluye la gestión del Medio Ambiente y la Eficiencia Energética, entre otras

tareas. Consta de 4 personas a jornada completa. En el Área de Ingeniería existe una persona que realiza las tareas de Peón Medioambiental el 100% de su jornada. Y, además, hay personas en Administración de Técnica, Encargados, Directores de Servicio y Directores de Negociat entre sus tareas está la supervisión y control de aspectos medioambientales.

- La EMT se asesora a través de dos entidades de asesoría Medio Ambiental: WAYP y My Energy Map. La primera está más enfocada al seguimiento de la legislación medio ambiental, así como al asesoramiento al nivel del Sistema de Gestión Ambiental y de Eficiencia Energética basado en las normas ISO 14.001, ISO 50.001 y la segunda, usa un innovador software de gestión energética basado en la nube, desarrollado según la norma internacional ISO 50001. A través de la recopilación de datos de diferentes fuentes de energía y variables que afectan directamente al consumo y la producción realizando el seguimiento del sistema de medición de los consumos energéticos y cálculo de las emisiones de CO2 (21 medidores energéticos: 8 en las oficinas centrales, 10 en el depósito de Dipòsit Sud y 3 medidores generales) a través de su plataforma de gestión energética.

- Recursos Financieros:

A continuación, se relacionan algunas de las acciones realizadas durante el año 2021:

- Puesta en funcionamiento de 89 nuevos autobuses híbridos: 32.656.992,50 €
- Adquisición placa de holguras Línea 2 San Isidro: 9.754.8 €.
- Cambio bomba de pozo San Isidro: 4.619.27 €
- Sustitución equipo de A.A. Recaudación San Isidro: 11.979.77 €
- Nueva apiladora Almacén San Isidro: 9.450 €
- Adquisición de un compresor neumático Depósito Norte: 11.995,50 €
- Adecuación nuevo cuarto de aceite Guardia San Isidro: 14.055,07 €
- Adquisición de mesa para reparación de asientos de conductor: 880 €
- Limpieza de fondos y lodos en desagües de lavadero de ambos depósitos: 3.080,52 €.
- Cambio bomba pozo Depósito Norte: 2.485 €
- Adquisición nuevo secador neumático Depósito Norte 4.767,73 €
- Modificación CGBT y adquisición nueva batería de reactiva San isidro: 39.439,38 €
- Renovador entálpico de aire salas de formación: 4.993,09 €
- Adquisición 2 nuevos equipos de A.A. para las nuevas salas de formación: 10.296,98 €

**e) Principio de precaución:**

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

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

- La previsión para el año 2022 es que el Negociat de Control Intern – Qualitat como coordinador del Sistema de Gestión Integrada cuente con 3 personas a tiempo completo, además de los recursos humanos descritos en un apartado anterior: una

persona que realiza las tareas de Peón Medioambiental el 100% de su jornada. Y, además, hay personas en Administración de Técnica, Encargados, Directores de Servicio y Directores de Negociat entre sus tareas está la supervisión y control de aspectos medioambientales.

- EMT València seguirá trabajando durante 2022 con las asesorías en temas medioambientales, además de la colaboración de la Cátedra de Motores de la Universitat Politècnica de València.
- El pasado 19 de enero de 2021 se registró telemáticamente en la Generalitat Valenciana el anexo I del Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía, con la siguiente información total para los centros de trabajo de Oficinas Centrales, Dipòsit Sud y Dipòsit Nord, incluida la compra de autobuses:
  - Ahorro energético estimado: 13.360.666,58 kWh/año.
  - Emisiones de CO<sub>2</sub> evitadas: 3.260,18 tCO<sub>2e</sub>/año.
  - Inversión estimada para mejoras: 38.581.267,44 €.
  - Consumo energético: 119.946.846,25 kWh/año.
  - Ahorros energéticos correspondientes a las mejoras implementadas: 6.499.677,03 kWh/año.

## 2. Contaminación

### a) *Emissiones totales en 2021 de sustancias que agotan la capa de ozono*

Gas refrigerante	EMT València	
	KG recargados 2020	KG Recargados 2021
HFC 134a	2100	1.107
R 407C	100	0
R 422D	0	0

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

- Puesta en funcionamiento de 89 autobuses híbridos: 32.656.992,50 €
- Sustituir equipo AA Oficina Recaudación del S Isidro 11.979,77 €
- Instalación de 2 equipos AA zona formación con gas R-32 10.296,98 €

### 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 2022.

- 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.**

- En 2020 a petición de EMT VALÈNCIA, se ha procedido por el personal técnico de Valora Prevención S.L. (antes Sociedad de Prevención de Umivale S.L.U.), a la determinación de los NIVELES DE ILUMINACIÓN existentes en los puestos del centro de trabajo del depósito Dipòsit Sud.

Las medidas preventivas propuestas fueron:

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

La puesta en marcha de estas medidas está prevista en el presupuesto de 2022 para el próximo año, durante 2021 no se ha puesto en marcha ninguna acción dentro de este apartado.

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

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

Residuos	EMT València	
	KG 2020	KG 2021
RU-1 Papel y Cartón	787	904
RU-2 Plásticos no contaminados	1.152	989
RU-3 Maderas	7.860	5.900
RU-4 Tóners/cartuchos tinta agot.	119	147
RU-6 Chatarra metálica	41.330	28.859
RU-8 Vidrio	6.420	5.020
RU-9 Neumáticos usados	28.550	13.460
RU-14 Residuo Industrial Inerte	26.523	22.434
RU-15 Equipos eléctricos y electrónicos desechados	2.574	2.846
RU-16 Metales (latón, cobre)	581	630

RU-17 Medicamentos caducados	10	0
RU-18 Pilas alcalinas-salinas	0	140
RP-1 Envases vacíos contaminados	4.287	4.516
RP-2 Filtros automoción	1.927	1.981
RP-3 Aceite usado	31.180	13.740
RP-5 Lodos lavados vehículos	22.180	47.163
RP-6 Material absorbente	1.500	1.950
RP-6 Sepiolita	3.600	4.109
RP-6 Papel de lija	60	45
RP-6 Filtros de Cabina de Pintura	0	55
RP-7 Tubos fluorescentes	213	266,59
RP-8 Residuo sanitario (Grupo III)	20	37,7
RP-10 Baterías	20.460	24.750
RP-11 Aerosoles	76	73
RP-12 Disolvente no halogenado	1.915	3.450
RP-12 Dislv. Pintura no halogenado	885	375
RP-14 Líquido anticongelante	5.153	7.710
RP-18 Lodos Pintura	257	167
RP-18 Polvo de lija	103	76
RP-20 Vehículos fuera de uso (UDS)	55	106
RP-21 Monitores CRT de residuo	815	151
RP-22 Resid.Situaciones Emergencia		
RP-24 Grasas y residuos pastosos aceite	304	1.968
Rp-25 Agua, aceite y otros combustibles	1.150	
RP-26 Soluciones acuosas limpieza	2.800	4.050
RP-27 Residuos gases refrigerantes (R22)	0	0
RP-28 Pilas Ni-Cd	14	2
RP-29 Pilas Botón (Contienen Mercurio)	0,1	3

### Resumen Informes de Revisión Preventiva y Medioambiente 2021

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

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

Los puntos chequeados en cada sección referidos a Medioambiente son:

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

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

### Resumen Informes Peón Medioambiental 2021

Los informes de Revisión Selectiva de Residuos chequean alrededor de 21 indicadores en tres vertientes distintas: distribución de los residuos en su contenedor específico, el estado y la limpieza de los contenedores y la acumulación de residuos fuera de los contenedores.

En 2021, se realizaron cuatro informes en Dipòsit Sud y Dipòsit Nord durante los meses de marzo, mayo, agosto-septiembre y noviembre.

En total, el Peón Medioambiental realizó 44 inspecciones, de las cuales resultando:

INSPECCIONES CORRECTAS: 15

INSPECCIONES INCORRECTAS: 29

Las causas de las inspecciones incorrectas fueron:

Falta de etiqueta o caducada: 1

Garrafas sin identificar/Mal uso de envases: 2

Mala segregación: 14

Suciedad/polvo: 12

### Acciones de fomento de buenas prácticas

Durante 2021, aparte de las acciones de segregación y reducción de residuos relacionadas con la norma ISO 14001, se han planificado dos acciones puntuales que se indican a continuación:

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

En el año 2021, EMT València ha dado de baja los siguientes autobuses:

DESTINO	Nº AUTOBUSES
Siniestro incendio dic-2.020	17
Achatarramiento El Serranet	64
Desguace de Blas	25
Donación Cooperación Internacional-Senegal	1

Donación Sahara	1
Donación Policía Local	1
<b>TOTAL:</b>	109

#### 4. Uso sostenible de los recursos

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

Fuente de extracción	m3 agua consumida (2020)	m3 agua consumida (2021)
Agua de red	6.643	9.117
Agua de pozo	16.620	8.061

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

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

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

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

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

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

Los objetivos marcados para 2020 y 2021 en el Plan de Gestión Ambiental y Eficiencia Energética y sus resultados son los siguientes:

- Objetivo Nº 1: Reducir el residuo de refrigerante en un 1,25 %/año, sobre el total del 2019. (RP-14). Variación respecto al 2019: ha habido un aumento del 17,42%
- Objetivo Nº 2: Reducir el residuo acumulado de neumáticos en un 2,50 %/año, sobre el total del 2019. (RU-9). Variación del año 2021 respecto al 2019: -30,62%.
- Objetivo Nº 3: Reducir el residuo acumulado de baterías en un 1,0 %/año, sobre el residuo total del 2019. (RP-10). Variación respecto al 2019: en el año 2021 se ha aumentado un 2,27%.
- Objetivo Nº 4: Mejorar en un 11,35 %, la ratio de consumo de la flota de autobuses respecto al 2019. Variación respecto al 2019: se ha conseguido una Reducción del 16,8%..

- Objetivo Nº 5: Reducir un 0,5 %, el consumo anual de energía eléctrica en Depósito Dipòsit Sud respecto a 2019. Variación respecto al 2019: se ha conseguido una reducción del 19,6 %.
- Objetivo Nº 6: Reducir un 1,00 %, el consumo anual de energía eléctrica en Dipòsit Nord respecto a 2019. Variación respecto al 2019: ha habido un aumento del 5,7% el consumo

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

La llegada de nuevos autobuses híbridos ha reducido el consumo.

		EMT València			
		Combustible	Cantidad 2020	Cantidad 2021	Unidades
Vehículos	Gasóleo		8.245.578	8.923.598	litros
	CNG/GNC		1.388.727	445.673	m3
Equipos de combustión fija	Gas natural		169.722	201.303	m3

Con respecto al consumo de energía indirecto, el consumo anual de energía eléctrica total en 2021 fue de 2.100.008 KWh frente a los 2.168.542 KWh de 2020, para las Oficinas Centrales, D. Norte y San Isidro.

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

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

- Puesta en funcionamiento de 89 nuevos autobuses híbridos.
- Seguimiento energético certificado por la UNE ISO 50001:2018
- Mejora en eficiencia energética (reducción consumo eléctrico) en la climatización de locales Centros EMT. Por un total de 22.276,75 €.

a) Oficinas Centrales. Cambio de iluminación a LED en zona CRT y 2º planta de C/ Mendoza.

b) Sustitución equipos AA inverter, más eficientes energéticamente y de menor consumo eléctrico, según PGA ISO 14.001 en el 2021 por 11.979,77 €:

- Sustituir equipo AA Oficina Recaudación del S Isidro 11.979,77 €

**f) Uso de energías renovables**

Las instalaciones de la sede del Depósito Dipòsit Sud cuentan con un sistema solar fotovoltaico con conexión a la red eléctrica de 100 kW (828 m2 con 675 paneles). Esto

supone una reducción del consumo energético de producción de esta energía (de la red eléctrica y/o combustibles fósiles) y por tanto, una disminución de emisiones de CO2 equivalente desde su instalación en 2010.

### 5. Cambio climático

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

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

Tabla 15: Emisiones ton CO<sub>2</sub> eq para el alcance 1 y 2, y el global.

En principio estaba previsto hacer la huella de carbono en 2021. No se ha hecho porque el MITERD no aporta información hasta abril 2022 y es entonces cuando se realizará.

La información vigente es de esa fecha hasta que no tengamos la nueva. 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 València" 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 2021 son las siguientes:

- Datos de baja
  - 56 autobuses EURO 2

- 5 autobuses EURO 3
- 24 autobuses de GNC.
- Introducción de 89 nuevos autobuses híbridos EURO 6 en 2021.

Las medidas previstas a implantar en 2022 son las siguientes:

- Sustitución del compresor neumático por uno de tecnología variable en Dipòsit Nord.
- Sustitución alumbrado interior a tipo led Dipòsit Nord.
- Sustitución alumbrado interior a tipo led Dipòsit Sud.

Los cálculos de emisiones relativos a la Huella de Carbono 2021 son los siguientes:

- Emisiones de alcance 1 por consumo de combustibles: 66.915,4 Toneladas equivalentes de CO2
- Emisiones de alcance 2 por consumo de electricidad: 294 Tn eq. CO2
- Total: 67.209,4 Tn eq. CO2

El cálculo de huella de carbono se realiza con los últimos factores de emisión publicados por MITERD a fecha de informe.

- **PROYECTO CLIMA FES-CO2 Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITERD)**

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

EMT València ha remplazado autobuses diésel de primera generación, principalmente EURO2, con autobuses híbridos y eléctricos, obteniendo una reducción drástica de las emisiones de dióxido de carbono (CO2). Una primera fase DPA1 fue seleccionada por el MITERD para su apoyo en el 2.019, con la puesta en servicio de 21 autobuses híbridos y dos eléctricos.

En el 2.020 tras analizar la propuesta presentada por EMT, una segunda fase DPA2 consistente en la puesta en servicio de 48 autobuses híbridos fue seleccionada dentro de la Convocatoria anual de Proyectos CLIMA.

En el 2021 se procedió a una Auditoría Externa por parte de European Quality Assurance (EQA) sobre la metodología para el cambio de flota de autobuses en transporte por carretera, emitiendo un informe de verificación de reducción de emisiones de proyectos CLIMA de las fases DPA1 y DPA2 favorable 865 t CO2e, en el año anterior y una transferencia de ayudas por parte del MITERD de 11.436,30 €

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

- **Premios Semana Europea de la Movilidad 2020/2021 en la CV (Conselleria de Política Territorial, Obres Públiques i Mobilitat)**

El objeto de la de los Premios de la Semana Europea de la Movilidad Sostenible en la Comunitat Valenciana es promocionar medidas a favor de la movilidad sostenible por parte de entidades locales, empresas, instituciones, centros educativos, etc, obteniendo en el 2020 V Edición EMT València el segundo premio por su programa de renovación de flota híbrida eco de bajas emisiones y otras medidas auxiliares.

En el 2021 , las Paradas Violeta de la Empresa Municipal de Transportes (EMT) de València han sido distinguidos en la VI Edición de los Premios de la Semana Europea de Movilidad en la Comunitat Valenciana 2021, han recibido el primer premio en la categoría de instituciones, organizaciones sin ánimo de lucro, empresas y otras entidades. Esta iniciativa se puso en marcha en marzo de este mismo año con el objetivo de contribuir a tener una ciudad más segura e igualitaria a través de un transporte público de calidad. Este servicio ofrece la posibilidad a las mujeres usuarias que viajan solas, acompañadas de otra mujer o de una persona dependiente en las líneas nocturnas a solicitar una parada a demanda dentro del recorrido de la línea. De esta manera, pueden realizar una parada más próxima a su destino con el objetivo de prevenir posibles situaciones de riesgo que pongan en peligro su integridad física.

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

En el 2021 no se han presentado a Fondos Estructurales FEDER - Institut Valencià de Competitivitat Empresarial (IVACE), excepto el proyecto “Instalación y ejecución de obras de 3 puntos de recarga de VE”, ya que estos mismos se ha presentado, por ser más favorable su financiación y cobertura, a la convocatoria del Programa de ayudas a municipios para la implantación de zonas de bajas emisiones (ZBEs) y la transformación digital y sostenible del transporte urbano para descarbonizar las ciudades y la movilidad, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea – NextGenerationEU gestionado por el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (MITMA).

- **Participación en Proyectos Europeos dentro del fondo estructural H2020.**

EMT València participa en el Proyecto WEtransform – TRANSFORMATION AGENDA FOR TRANSPORT AUTOMATION EU 101006900 en que se analiza el posible impacto de la automatización en los recursos, las condiciones y los requerimientos en conocimientos y formación de las empresas de movilidad en un futuro. Está financiado al 100% por la Comisión Europea (no-co-funding) participando EMT como socio junto a otros 35 socios europeos, americanos y asiáticos, (MercedesBenz , POLIS Network , ERTICO, UIC - International Union of Railways, KEOLIS, etc. ) y recibiendo una financiación de 52.687,50 €

Adicionalmente EMT València ha participado en el Proyecto ARIADNA EU 870264 (Awareness Raising & capacity building Increasing ADOPTION of EGNSS in urbaN mobility Applications and services) , financiado por la Agencia Europea para Sistemas Globales de Navegación por Satélite (GSA/ EUSPA), que ha tenido como objetivo apoyar la introducción de la tecnología de posicionamiento geográfico del sistema de satélites europeos GALILEO en el contexto de la movilidad, analizando las necesidades en términos de las diferentes partes interesadas y demostrando los beneficios de GALILEO a través de demostradores piloto, actuando EMT València como miembro del Advisory Group.

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

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

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

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

En principio estaba previsto hacer la huella de carbono en 2021. No se ha hecho porque el MITERD no aporta información hasta abril 2022 y entonces se realizará.

**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 València" realizada el año 2016 para dar cumplimiento al RD56/2016. Entre ellas, sustitución de autobuses por otros híbridos, implantación de un sistema de gestión energética certificado según ISO 50001, monitorización energética, uso de aceites de baja densidad, implantación de un sistema de transporte inteligente (control de presión de neumáticos, de condiciones climatológicas y de conducción eficiente), iluminación tipo led y compresores de tecnología variable.

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

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

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

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

Las medidas previstas a implantar en 2.022 son las siguientes:

- Sustitución del compresor neumático por uno de tecnología variable en Dipòsit Nord.
- Sustitución del alumbrado interior a tipo led en Dipòsit Nord.
- Sustitución del alumbrado interior a tipo led en Dipòsit Sud.
- Retirada de 20 autobuses DIESEL EURO 3.
- Incorporación de 20 autobuses eléctricos nuevos.

En 2021, los resultados obtenidos son los siguientes:

**En Dipòsit Sud**, este año 2021 se han registrados ahorros del 19,6 % de energía respecto al año 2.019.

**En cuanto a la flota de autobuses**, se ha calculado una reducción de la ratio global del año 2021 del **16,8 %** respecto al ratio global del año 2019.

En Depòsit Nord, este año 2021 se han registrado aumentos del 5,7% de aumento de energía eléctrica respecto al año 2.019.

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

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

- **Marquesinas:**

En Julio de 2021 se inició el proceso de sustitución de la totalidad de marquesinas de la ciudad (unas 850), contribuyendo a la mejora del confort durante la espera de los usuarios. A su vez se adaptan los emplazamientos a la ordenanza de accesibilidad y se contribuye a la promoción del uso del bus mediante la modernización de la imagen de empresa, medida que viene a complementar la renovación de flota que se viene realizando con vehículos más eficientes y menos contaminantes.

Algunas de las características destacables de las nuevas marquesinas son:

- Destaca el diseño con una línea sencilla y armónica de líneas curvas y esquinas redondeadas que suavizan la imagen del mobiliario permitiendo su adaptación a cualquier entorno y asimilación por parte de los usuarios, así como una fácil asociación con el servicio de EMT por la inclusión de elementos con los colores corporativos.

- Mejora las opciones de instalación con configuraciones múltiples y elementos intercambiables desde 4 hasta 15 Metros, 3 combinaciones distintas de accesos traseros y mupi autoportante no estructural que flexibiliza su instalación mejorando la accesibilidad de los usuarios.
- Dispone de serie de cajones para alojar paneles de estimación tiempos en todas las marquesinas con distintas configuraciones adaptable a cada emplazamiento así como equipamientos de alta versatilidad para alojar elementos accesorios (routers, cámaras, baterías, contadores, detectores de presencia, cargadores usb, etc) así como acabados antigraffiti en la totalidad de superficies vistas (Barniz antigraffiti y lámina antigraffiti en vidrios).
- El diseño mantiene una estética similar a las cabinas wc de conductores ya instaladas o en proceso de instalación, lo cual es otro factor a tener en cuenta de cara a la integración en la ciudad por su componente homogeneizador.
- A diferencia de las actuales marquesinas, dispone de luz de cortesía basada en tira LED integrada bajo cubierta así como iluminación de elemento identificador de parada mediante instalación de retroiluminación, mejorando por tanto el confort, visibilidad y seguridad de los usuarios durante la espera al bus. El uso de tecnología led va a suponer una reducción del uso de energía. El consumo total por unidad de marquesina standard de 5 mts lineales es de 133W, frente a los 240 de las antiguas marquesinas, lo que supone un ahorro del 45% del consumo energético.

- **Marquesinas inteligentes.**

Se dotarán 20 marquesinas con Sistema autónomo de iluminación mediante placas solares y detectores de presencia por cambio de temperatura

En 20 puntos de la ciudad se instalarán marquesinas dotadas de cargador USB y punto Wifi. El proceso de renovación de marquesinas culminará en el último trimestre de 2022.

- **Adaptación al cambio climático**

La flota municipal ha puesto en marcha varias acciones para contribuir a la sostenibilidad ambiental de los autobuses, como es la implantación y certificación de un sistema de gestión ambiental según ISO 14001, renovada y certificada en el 2020 por AENOR que garantiza el Cumplimiento de la normativa medioambiental vigente que resulte de aplicación, la realización de una auditoría energética al 100% de sus consumos, para cumplir los requisitos marcados por el RD 56/2016 de eficiencia energética y la implantación recientemente de un sistema de monitorización y gestión energética a través de la implantación y certificación de un sistema de gestión según ISO 50001 ya disponible, junto al cálculo de la huella de carbono.

Este cálculo de huella de carbono ha sido inscrito en el Registro administrativo público del Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente (MAPAMA) de carácter voluntario, según contempla el Real Decreto 163/2014, de 14 de marzo de 2014.

El pasado 19 de enero de 2021 se registró telemáticamente en la Generalitat Valenciana el anexo I del Real Decreto 56/2016, de 12 de febrero, por el que se transpone la Directiva 2012/27/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, relativa a la eficiencia energética, en lo referente a auditorías energéticas, acreditación de proveedores

de servicios y auditores energéticos y promoción de la eficiencia del suministro de energía los resultados obtenidos.

Se respetan los criterios de contratación pública ecológica y claramente se especifican en los Pliegos de contratación tanto técnicos como administrativos.

Como medidas tomadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático hasta el 2021 propuesto en la “Auditoría Energética de la Empresa Municipal de Transportes de València” realizada el año 2016 para dar cumplimiento al RD56/2016 destacan las sustitución de autobuses E2, E3 y E4 por otros híbridos E6 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.

Esta actuación de flota está incluida dentro Plan de Acción para el Clima y la Energía Sostenible de la ciudad de València (PACES VALÈNCIA -2030) dentro Pacto de los Alcaldes y Alcaldesas para el Clima y la Energía (Covenant of Mayors for Climate and Energy)

- **Economía circular**

EMT València dispone en la actualidad de las certificaciones por parte de AENOR, (Asociación Española de Normalización y Certificación) para la gestión y la reducción de los residuos generados y su impacto sobre el medio ambiente, de la norma ISO 50001:2018 de Sistemas de Gestión Energética (GE-2017/0037) y la norma ISO 14001:2015 de Gestión Ambiental para las actividades de “Gestión integral del transporte urbano en autobús (GA-2004/0522) disponiendo de un Programa de Gestión Ambiental y Eficiencia Energética (PGAEE) para establecer los objetivos y el control de aspectos ambientales como la reducción de residuos y de consumos.

Estas actuaciones están en consonancia con el plan de gestión de residuos y el programa de prevención de residuos nacionales o regionales pertinentes, de conformidad con el artículo 28 de la Directiva 2008/98/CE modificada por la Directiva 2018/851/UE y con la estrategia nacional, regional o local de economía circular.

Están en consonancia con los principios de productos sostenibles y con la jerarquía de residuos, priorizando la prevención de residuos.

Garantizan la recogida separada eficaz y eficiente de los residuos en origen, así como que las fracciones separadas en origen se envían para la preparación para su reutilización o reciclaje, incluyendo por ejemplo, el equipamiento interior de los vehículos, asientos realizados con materiales reciclados, etc.

En el mes de septiembre de 2020 se registró, y el Consejo de Cámaras de Comercio de la Comunidad Valenciana consideró adecuados al contenido legalmente exigidos los Planes de Minimización de Residuos 2020-2023 para el Depósito de San Isidro y Depósito Norte realizado con la colaboración de la Catedra de Motores de la Universitat Politècnica de València

## 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 València, nuestro único accionista.

Durante el año 2021 se han recibido subvenciones por valor de 88.668.618,88 € (70.731.013,08 € en 2020) el resultado final ha sido de un beneficio de 2.875.726,69 € (fue de 29.128.315,80 € de pérdida en 2020).

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):

	2020	2021
<b>IMPUESTO PRODUCCIÓN ENERGIA ELECTRICA</b>	1.961	3.808
<b>IMPUESTOS LOCALES</b>	184.540	198.825
<b>OTROS TRIBUTOS Y TASAS</b>	116.542	57.581

## Tabla de contenidos del estado de información no financiera

<b>Ámbito General</b>			
Contenido /Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
<b>Modelo de negocio</b>			
Nombre de la organización	GRI 102-1	2	
Descripción del <b>modelo de negocio</b> :	GRI 102-2	3	
- Mercados en los que opera	GRI 102-4	8	
- Objetivos y estrategias	GRI 102-6	8	
- Principales factores y tendencias que pueden afectar a su futura evolución	GRI 102-15	4	
<b>Enfoque de gestión</b>			
Descripción de las <b>políticas</b> que aplica el grupo respecto a dichas cuestiones	GRI 103-1 GRI 103-2	8 a 13	
<b>Resultados de esas políticas</b>	GRI 103-2 GRI 103-3		
Los principales <b>riesgos</b> relacionados con esas cuestiones vinculados a las actividades del grupo	GRI 102-15		

<b>Corrupción y Soborno</b>			
Contenido /Ámbito	Marco de reporting	Referencia	Razón de la omisión
<b>Medidas</b> adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno	GRI 102-16	12 a 13	
<b>Aportaciones</b> a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	GRI 201-1		

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

<b>Sociedad</b>			
<b>Contenido /Ámbito</b>	<b>Marco de reporting</b>	<b>Referencia</b>	<b>Razón de la omisión</b>
<b>Subcontratación y proveedores</b>			
<b>Inclusión</b> en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales	(*)	55 y 56	
<b>Consideración</b> en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental			
<b>Sistemas</b> de supervisión y auditorías y resultados de las mismas			
<b>Consumidores</b>			
<b>Sistemas</b> de reclamación	GRI 416-2 GRI 418-1	49 a 53	
<b>Quejas</b> recibidas y resolución de las mismas	GRI 416-2 GRI 418-1		
<b>Información Fiscal</b>			
<b>Beneficios</b> obtenidos país por país	GRI 201-1	73	
<b>Impuestos</b> sobre beneficios pagados	(*)		
<b>Subvenciones</b> públicas recibidas	GRI 201-4		
<b>Información de interés adicional: Crisis sanitaria por Covid-19</b>			

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

<b>Cuestiones sociales</b>			
<b>Contenido /Ámbito</b>	<b>Marco de reporting</b>	<b>Referencia</b>	<b>Razón de la omisión</b>
<b>Empleo</b>			
<b>Número</b> total y distribución de empleados por sexo, edad, país y categoría profesional	GRI 102-8 GRI 405-1	18	
<b>Número</b> total y distribución de modalidades de contrato de trabajo	GRI 102-8	29 a 36	
<b>Promedio</b> anual de contratos indefinidos, temporales y a tiempo parcial por sexo, edad y categoría profesional	(*)		
<b>Número</b> de despidos por sexo, edad y categoría profesional	(*)	23	
Brecha salarial	(*)	37 a 39	
<b>Remuneración</b> media por sexo, edad y categoría profesional	(*)		
<b>Remuneración</b> media de los consejeros por sexo	NA	39	Los consejeros no perciben remuneración
<b>Remuneración</b> media de los directivos por sexo	(*)		
Implantación de <b>políticas</b> de desconexión laboral	NA	-	En proceso de planificación
<b>Empleados</b> con discapacidad	GRI 405-1	24	
<b>Organización del trabajo</b>			
<b>Organización</b> del tiempo de trabajo	(*)	26	
<b>Salud y seguridad</b>			
<b>Condiciones</b> de salud y seguridad en el trabajo	GRI 403-3	40	
<b>Número</b> de accidentes de trabajo y enfermedades laborales por sexo, tasa de frecuencia y gravedad por sexo	GRI 403-3	41 a 42	
<b>Tasa de frecuencia</b> por sexo	GRI 403-3		
<b>Tasa de gravedad</b> por sexo	GRI 403-3		
<b>Enfermedades profesionales</b> por sexo	GRI 403-3		
<b>Relaciones sociales</b>			
<b>Porcentaje</b> de empleados cubiertos por convenio colectivo por país	GRI 102-41	42 a 43	
<b>Balance</b> de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo	GRI 403-4		
<b>Formación</b>			
<b>Políticas</b> implementadas en el campo de la formación	GRI 404-2	43 a 46	
<b>Discapacidad</b>			
Accesibilidad universal de las personas con discapacidad	(*)	24	
<b>Igualdad</b>			
<b>Medidas</b> adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	GRI 405-1 GRI 405-2	46 a 48	
<b>Planes de igualdad</b> medidas adoptadas para promover el empleo, protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo	GRI 405-1		
<b>Integración y la accesibilidad universal</b> de las personas con discapacidad	GRI 405-1	24	

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

<b>Cuestiones medioambientales</b>			
<b>Contenido /Ámbito</b>	<b>Marco de reporting</b>	<b>Referencia</b>	<b>Razón de la omisión</b>
<b>Gestión medioambiental</b>			
<b>Efectos actuales y previsibles</b> de las actividades de la empresa	GRI 307-1	58 a 59	
<b>Procedimientos de evaluación o certificación ambiental</b>	(*)		
<b>Recursos dedicados</b> a la prevención de riesgos ambientales	(*)		
Aplicación del <b>principio de precaución</b>	GRI 102-11	59 a 60	
Cantidad de <b>provisiones y garantías</b> para riesgos ambientales	(*)		
<b>Contaminación</b>			
<b>Medidas</b> para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono (incluye también ruido y contaminación lumínica)	GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	60 a 61	
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>			
<b>Medidas</b> de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos	GRI 301-3	72	
<b>Acciones</b> para combatir el desperdicio de alimentos	NA		
<b>Uso sostenible de los recursos</b>			
<b>Consumo</b> de agua y el suministro de agua de acuerdo con las limitaciones locales	GRI 303-1	64	
<b>Consumo</b> de materias primas			
<b>Consumo</b> , directo e indirecto, de energía	GRI 302-1	65 a 66	
<b>Medidas</b> tomadas para mejorar la eficiencia energética	GRI 302-4 GRI 302-5		
<b>Uso</b> de energías renovables	GRI 302-1		
<b>Cambio climático</b>			
<b>Elementos</b> importantes de las emisiones de gases de efecto invernadero generadas	GRI 305-1 GRI 305-2	66 a 70	
<b>Medidas</b> adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático	(*)		
<b>Metas</b> de reducción establecidas voluntariamente	(*)		
<b>Protección de la biodiversidad</b>			
<b>Medidas</b> tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad	GRI 304-3	70 a 72	
<b>Impactos</b> causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas			

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