

## Dbus y su personal

Dbus considera un activo fundamental a su plantilla, clave del éxito y del buen hacer de la compañía. Para ello, se pone especial empeño en la formación de su personal, así como en mejorar la motivación y fomentar el buen ambiente del equipo.

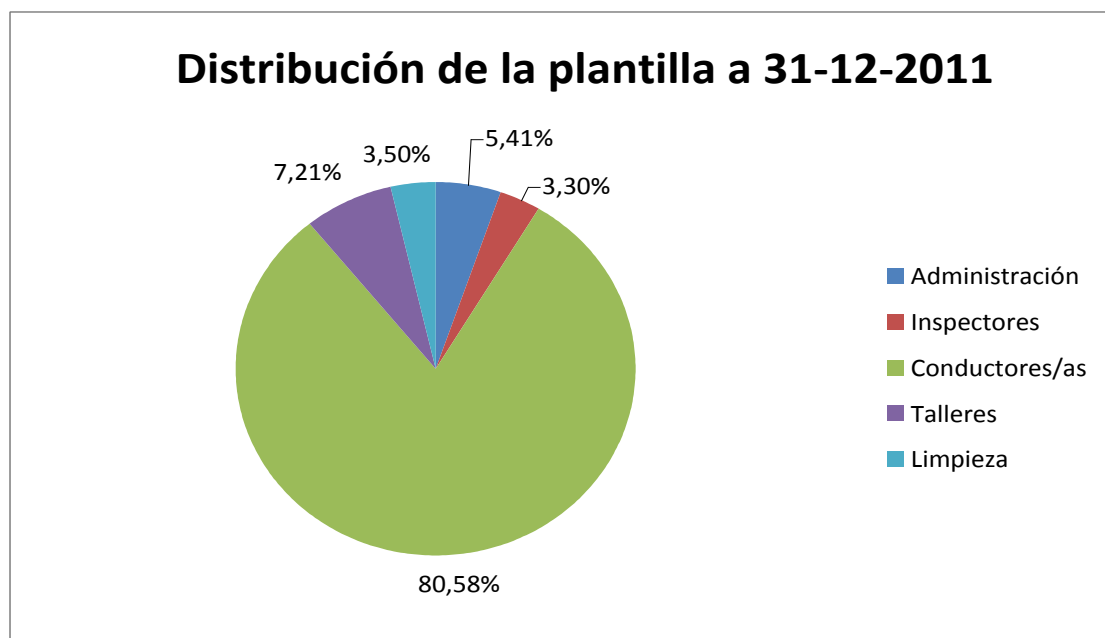
Dbus dispone de unas nuevas cocheras inauguradas en Septiembre de 2003. En estas nuevas instalaciones se han habilitado espacios para descanso del personal, una pequeña biblioteca o sala de lectura, así como un pequeño gimnasio. Asimismo, las políticas de comunicación interna se centran en la atención al personal y tratan de facilitar las posibles sugerencias o cambios que quieran proponer.

En Dbus se está fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se han recibido varios premios de asociaciones que luchan por la igualdad en el trabajo así como por fomentar la incorporación de las mujeres a puestos de trabajo poco habituales entre las mismas.

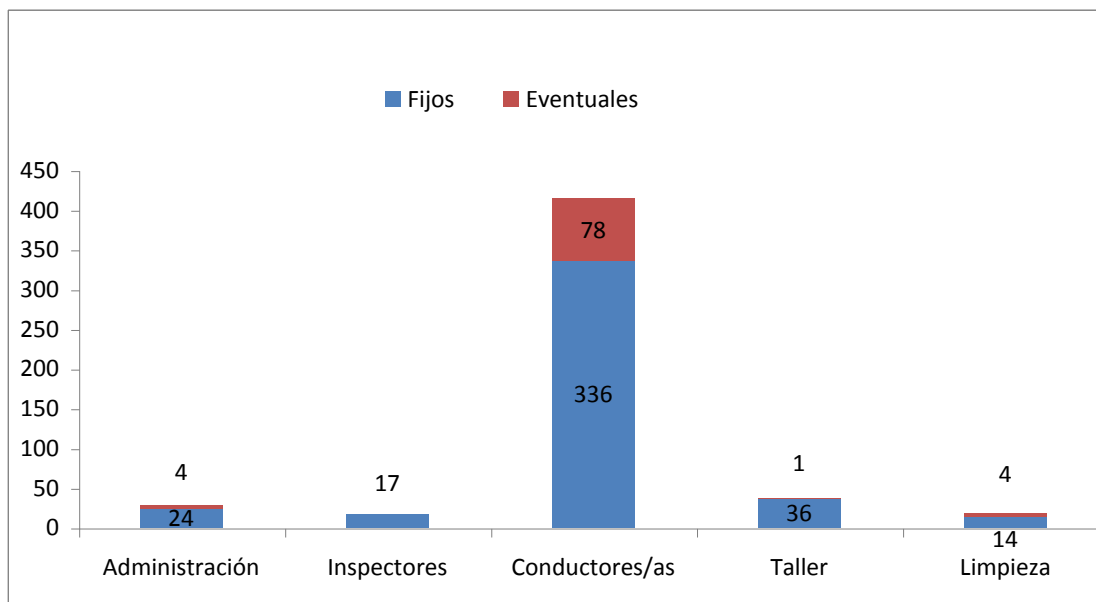
	Mujeres	Hombres
2004	26	371
2011	40	474
<b>Incremento</b>	<b>54%</b>	<b>28%</b>

Actualmente, la plantilla está formada por 514 trabajadores/as de los cuales 427 son trabajadores/as con contrato indefinido y de relevo, y 87 con contrato temporal. Además, es importante destacar que en estos momentos ya se han incorporado 26 conductoras a la plantilla de Dbus.

La distribución de la plantilla por secciones es la siguiente:



Toda la plantilla está sujeta al convenio colectivo, donde se recogen los derechos y obligaciones que tiene cada persona trabajadora para con la empresa. En el gráfico podemos ver la distribución de la plantilla por tipo de contrato, si bien, el convenio colectivo no difiere en sus cláusulas entre personal fijo y temporal.



## Formación

En Dbus se da mucha importancia al personal y su motivación, por ello, se ha ofrecido durante el año 2011 7.068 horas en formación, que equivale a 13,75 horas por persona.

Algunas de las acciones formativas llevadas a cabo en el año 2011 han sido:

Cursos Formación 2011
CAP formación continua
Autobús híbrido
Relaciones humanas en el puesto del conductor
Formación inicial a conductores
Euskera

Las principales acciones formativas impartidas durante el año 2011 son las siguientes:

- Formación a personal de nueva incorporación: Se ha formado a personal de nueva incorporación en un total de 1.225h, divididas en 4 cursos diferentes de formación inicial.
- Formación sobre el manejo y el funcionamiento del autobús híbrido: Se ha adquirido un autobús híbrido y se ha formado a los mandos intermedios del taller y tráfico en su funcionamiento. Asimismo, se ha formado a los conductores en su manejo.
- Programa de mejora de las relaciones humanas en el puesto de conductor: Se trabajan temas relacionados con los recursos humanos y las relaciones entre personas en el puesto de conductor, como por ejemplo: el trato con los diferentes perfiles de usuarios.

A través de encuestas realizadas al personal que han participado en las acciones formativas se ha evaluado la calidad de la formación impartida en 2011. La nota media de las acciones formativas ha sido de 8,8.

En la siguiente tabla, se recogen los principales indicadores de formación:

INDICADORES más importantes:	
Horas totales de formación en 2011	7.068
Plantilla	514
Horas por persona	13,75
Horas de formación a personas de nueva incorporación	1.225
Numero cursos	20
Personal formado	494

## Salud laboral

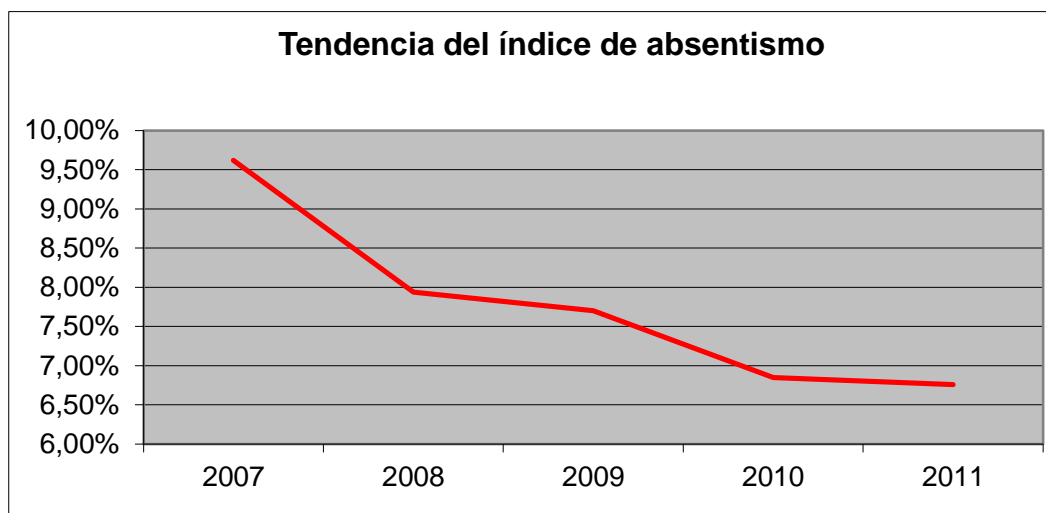
A lo largo de 2.011 se han celebrado diversas reuniones del Comité de Salud Laboral de la CTSS. Los principales temas tratados han sido:

- Reconocimientos médicos: valoración.
- Análisis del absentismo.
- Baches, badenes y aceras portátiles.
- Vestuario.
- Limpieza.
- Mejoras en el puesto del conductor.

Así mismo, representantes del Comité de Salud Laboral han mantenido reuniones con personal técnico municipal para tratar temas relacionados con paradas y viales, que también afectan a la salud de los/as conductores/as y las personas usuarias.

Dbus dispone de servicio médico compuesto por un médico y una ATS, que realizan los reconocimientos médicos a la plantilla de la CTSS.

Cabe destacar el importante decremento en el índice de absentismo laboral registrado en los últimos años:



## Comunicación interna

Con el objetivo de mejorar la comunicación interna entre la plantilla y el personal directivo, así como entre el propio personal, en Dbus se ha desarrollado un plan integral de mejora de la comunicación interna.

Algunas acciones de este plan han sido:

- Desayunos de empresa con el personal y la dirección, donde a lo largo del año 2011 30 personas de la plantilla han asistido.
- Uso del Buzón del Empleado como canal de comunicación permanente con la empresa (en el año 2011 se han recibido 48 sugerencias y más del 85% de las sugerencias se han recibido vía web).
- Uso de la web de la empresa de la sección llamada “Zona Empleados”, donde se ofrece información al personal sobre nombramientos, noticias de interés, etc. Esta zona web ha tenido 100.283 visitas en 2011, un 31% más que el año anterior.
- Negociación con los proveedores habituales de la CTSS de políticas de descuentos a la plantilla.
- Encuesta para medir el grado de satisfacción del personal.
- Evaluación continua del personal.
- Edición y divulgación de circulares al personal.
- Mayor inversión en formación.
- Diversas actividades recogidas en el Plan de Igualdad.

## Igualdad de oportunidades y beneficios sociales

El 100% de la plantilla está sujeto al convenio colectivo de Dbus. No se diferencia el personal eventual del fijo para poder beneficiarse de las oportunidades que ofrece el convenio.

Entre los principales beneficios sociales del convenio destacan los siguientes:

- Cláusulas de productividad.
- Días de libre a disposición para asuntos personales.
- Amplias consideraciones para la concesión de permisos retribuidos.
- Alternativas para la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Ayudas a la formación.
- Servicio de fisioterapia: que ha dado servicio a 12 personas trabajadoras con problemas de espalda (cervicales y lumbares).
- Incentivos para la jubilación anticipada.

- Mejoras de paternidad, maternidad y lactancia.
- Asistencia Jurídica.
- Posibilidad de disfrutar en tiempo de algunos conceptos retributivos.
- Cambios de turnos y vacaciones.
- Cobertura económica en caso de bajas temporales.

## Guía sobre la conciliación de la vida laboral y familiar

Dentro de la fuerte apuesta que realiza DBUS por desarrollar satisfactoriamente políticas de Responsabilidad Social Corporativa, se enmarca la colaboración de Dbus con la patronal guipuzcoana ADEGI para editar una guía en la que se orienta sobre diferentes medidas que se pueden implantar en las empresas para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La guía presenta una orientación general de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de cómo implantarlas en las empresas, teniendo en cuenta que son una parte de un proceso de cambio que favorece la flexibilidad y la seguridad en la empresa y, por lo tanto, la competitividad de ésta.



Los beneficios que genera la conciliación de la vida laboral y familiar son varios:

- Favorece la flexibilidad
- Mejora la motivación, la implicación y la participación de las personas en el proyecto empresarial.
- Mejora el rendimiento y desarrollo profesional y personal de la plantilla.
- Favorece la gestión de la diversidad en las organizaciones y el acercamiento a la realidad económico- social y la adaptación a los cambios.
- Mejora el clima social y laboral de la organización.
- Reduce los niveles de estrés y de riesgos psicosociales.
- Reduce el nivel de absentismo en general, en cuanto a presencia física como a concentración mental.
- Fomenta el trabajo en equipo y por lo tanto la creatividad y la innovación.
- Aumenta la satisfacción laboral de las personas y la permanencia en la empresa, reduciendo el nivel de rotación.

- Favorece la atracción de personas claves para la organización, pudiendo contar con más cantidad y calidad del talento.
- Favorece la imagen corporativa de la empresa.

En general, la conciliación favorece la adaptación a los cambios sociales y económicos y, por lo tanto, los cambios a nivel organizacional y la adaptación al entorno. Así, la conciliación abre las puertas a la innovación y la productividad, pudiendo considerarse una herramienta clave de competitividad en las empresas.

## Nuevo Convenio 2011-2014

En 2011 se firmó un nuevo Convenio laboral a largo plazo que permite a la CTSS y al personal dotarse de un marco estable de funcionamiento en sus relaciones sociolaborales.

En el nuevo convenio se acordó que se trasladarán a los trabajadores de la CTSS los mismos criterios de incremento salarial que se aplican en el ayuntamiento. Además, de forma progresiva y a lo largo de los cuatro años de duración del Convenio se mejorará el plus de productividad variable para todos los colectivos con salarios más bajos, siempre condicionado a la consecución de objetivos fijados con antelación y sujetos al resultado de absentismo individual de cada trabajador/a.

Se han incorporado distintas mejoras sociales de Udalhitz y del acuerdo regulador de las condiciones laborables vigentes en el ayuntamiento.

## Dbus y el Euskera

Desde hace algunos años se está trabajando para poder ofrecer nuestros servicios en tanto en euskera como castellano, para poder garantizar así un servicio completo y satisfactorio para toda la clientela. En este contexto Dbus viene desarrollando un “Plan de Euskera” con el objetivo de normalizar la presencia del euskera en el ámbito laboral. Dicho plan cuenta con una planificación estructurada donde se comprenden acciones tanto a largo como a corto plazo.

En resumen,

Tomas las iniciativas van encaminadas a motivar y facilitar la posibilidad de aprendizaje del Euskera, lo que al final repercutirá en un servicio más completo para nuestros clientes.

De hecho, la evolución del conocimiento del euskera por parte del personal está siendo muy satisfactoria:

Sabe Euskera	
2005	79
2011	139
Variación	+ 60

En el año 2005 arrancó el plan de euskera en Dbus. Desde entonces, los principales logros alcanzados son:

- Definir el sistema de traducción.
- Sistematizar el seguimiento de la documentación.
- Cuidar la imagen exterior.
- Organizar los primeros cursos de euskera en Dbus y fomentar las campañas de matriculación.
- Definición de las pautas de utilización de los Idiomas Oficiales. Elaboración de un manual de uso y reparto entre los empleados.
- Crear la sección “Euskeraren Txokoa” en la web de empleados.
- Por primera vez impartir la formación interna a los conductores en euskara.
- Crear un diccionario en euskara con las partes del autobús.
- Elaboración de material de apoyo y estudio.

