

Un programa para Vicomtech

Por un futuro compartido

Estamos ante un momento histórico para todas las personas que formamos parte de este centro. Por primera vez en sus **25 años de trayectoria**, los trabajadores y trabajadoras de Vicomtech vamos a tener la oportunidad de ejercer nuestro derecho a voto para elegir a nuestros **Representantes**.

Esta es, sin duda, una excelente noticia. Dado el crecimiento y la relevancia que ha alcanzado nuestro centro, se hacía indispensable contar con un **canal de comunicación bidireccional**, profesional y sólido que sirviera de puente entre la plantilla y el centro. Este hito ha sido posible gracias al impulso de la candidatura de LAB que hoy os presenta este programa, con la firme convicción de que una representación democrática es la base para construir un entorno laboral más justo y participativo.

Desde esta candidatura, tenemos una certeza clara: **el capital más valioso de Vicomtech son las personas**. Más allá de los servidores, las patentes o los edificios, la verdadera excelencia del centro reside en el talento, la dedicación y la creatividad de quienes lo componen. Por ello, consideramos prioritario cuidar ese capital humano, atendiendo vuestras preocupaciones, aspiraciones y bienestar laboral. Estamos convencidos de que una plantilla feliz, escuchada y valorada repercute directamente en la calidad investigadora y en el éxito global de nuestra organización.

En este sentido, nos preocupa especialmente la creciente dificultad para la **atracción y retención de talento** consolidado. En un sector tan competitivo como el nuestro, no podemos permitirnos perder el conocimiento y la experiencia que tanto esfuerzo ha costado cultivar. Si no somos capaces de ofrecer condiciones que motiven a los mejores profesionales a quedarse con nosotros, la excelencia que define a Vicomtech y nuestra capacidad para ejecutar proyectos de vanguardia se verán comprometidas.

Nuestra propuesta nace con un **espíritu constructivo y dialogante**. Venimos a proponer mejoras que beneficien a todas las partes. Queremos trabajar para transformar las inquietudes de la plantilla en soluciones reales, garantizando que Vicomtech siga siendo no solo un referente tecnológico, sino también un ejemplo de bienestar laboral y respeto profesional. Creemos que ha llegado el momento de dar este paso juntos. Venimos a mejorar las cosas, con transparencia y compromiso, para asegurar que el futuro de Vicomtech sea tan brillante como el talento de las personas que lo hacen posible.

Ahora bien, somos conscientes de que el valor de estas propuestas se demuestra en el **diálogo con Dirección**, un proceso que afrontamos con la máxima seriedad y rigor profesional. Para transformar estas ideas en realidades que nos beneficien a todos, es fundamental contar con un **respaldo amplio y sólido de la plantilla**. Por eso, **vuestro voto es clave**: un apoyo mayoritario nos otorga la **legitimidad necesaria** para representar vuestros intereses con mayor claridad y asegurar que la voz de los trabajadores y trabajadoras sea escuchada y valorada en el futuro de nuestro centro. Estamos



convencidos que esto además redundará en que el centro siga manteniendo la **excelencia** que le caracteriza.

Para que este proyecto tenga éxito, tenemos claro que **lo primordial es y será siempre escuchar a la gente**, y ese es el **compromiso innegociable** que adquieren los miembros de esta candidatura que resulten elegidos. Es intención de esta candidatura mantener canales de comunicación con los trabajadores, mediante el recién inaugurado tablón, así como comunicaciones y reuniones de trabajadores. Las medidas que detallamos a continuación no son una lista cerrada, sino una pequeña muestra representativa de las reclamaciones e inquietudes que nos habéis transmitido en nuestros "cafés compartidos".

Bloque 1 Salarios y Carrera profesional

Ejes Estratégicos: Previsibilidad y Transparencia, porque tu futuro no puede ser una incógnita

Para que un centro de excelencia funcione, sus profesionales necesitan saber qué esperar de su carrera y de su nómina. No queremos arbitrariedad ni opacidad; queremos un sistema transparente basado en reglas claras y horizontes definidos.

1. Previsibilidad Salarial: Recuperar la Certidumbre

La estabilidad económica de la plantilla depende de que se respeten los acuerdos y los ciclos económicos. De cara al año 2026, entendemos que es importante que la política salarial siga las normas establecidas hasta ese momento y se lleven a la mayor inmediatez las siguientes medidas que han sido bloqueadas:

Desbloqueo de la cláusula IPC: Recuperación inmediata de la subida salarial para 2026 y abono retroactivo de los retrasos. La inflación no puede seguir mermando nuestro poder adquisitivo por falta de decisión política.

Garantía de Bonos y Promociones: Los compromisos adquiridos deben cumplirse. Pedimos el desbloqueo de los bonos y ascensos pactados para devolver la confianza en los procesos internos.

2. Transparencia Salarial y Baremos Objetivos

En la era de la IA transparente, no podemos permitir que nuestra retribución dependa de una "caja negra".

Auditoría del Sistema de Decisión (IA): Ante la entrada en vigor de la normativa de agosto de 2026, queremos aprovecharla para profundizar en la transparencia y creemos que es necesaria la auditoría del algoritmo de subida salarial. Un sistema de "alto riesgo" requiere una vigilancia estricta. Además, un sistema como este requiere, según el propio AI Act, una obligación de transparencia y comunicación a la plantilla.

Baremos por Categoría y Transparencia salarial: Implementación de tablas salariales públicas por niveles. Necesitamos criterios medibles (antigüedad, gestión de proyectos, formación) para saber exactamente cómo progresar dentro del centro, eliminando la opacidad actual. Otros centros como Tekniker, Azti, Ceit o Tecnalia cuentan con una política salarial más clara y transparente que la nuestra.

3. Políticas Salariales Basadas en Datos: Ciencia aplicada a nuestra retribución

En un centro como el nuestro, donde el análisis de datos es el motor de nuestra actividad, la política salarial no puede ser una excepción. No pedimos mejoras basadas en percepciones, sino en evidencias.

Análisis y Transparencia Legal: Según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la representación de los trabajadores tiene acceso al Registro Retributivo. El Registro Retributivo es un documento obligatorio en el que la empresa desglosa los valores medios y las medianas de los salarios, complementos y percepciones de su plantilla, agrupados por categorías profesionales y sexo, para garantizar la transparencia y la igualdad salarial. Haciendo uso del derecho del Comité al acceso a los registros retributivos según la normativa vigente, realizaremos un tratamiento analítico y exhaustivo de los datos salariales de la plantilla.

Benchmarking con el Entorno BRTA: Basándonos en el análisis retributivo utilizaremos indicadores objetivos y comparativas (como los informes salariales de LKS) para medir nuestra situación real frente a otros centros de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (BRTA).

Tendencia a la convergencia y competitividad en el mercado: Si los datos detectan brechas o diferencias significativas respecto al mercado y a centros de nuestra misma categoría, plantearemos una hoja de ruta clara para cerrar esa brecha a medio plazo y garantizando la viabilidad económica del centro. Ofreceremos soluciones sostenibles y viables que armonicen nuestra competitividad salarial con la excelencia técnica que aportamos. En base a estos principios se planteará una negociación basada en datos para las políticas salariales a aplicar a partir del año 2027.

4. Carrera Profesional: Compromiso y Agilidad en los Ascensos

Queremos un sistema donde cumplir los objetivos garantice el progreso profesional sin esperas injustificadas.

Compromiso de Ascenso por Hitos: El cumplimiento de los criterios establecidos debe traducirse en un ascenso efectivo en un tiempo limitado. Debemos evitar situaciones donde, tras alcanzar los objetivos, el profesional permanezca estancado en su categoría anterior por falta de automatismo. Así pues, en Vicomtech se han dado situaciones de G4s que presentan el doctorado, entendemos que no es una situación ideal y que debería cambiar. Creemos además, que estos ascensos ya sea tanto categorías puras (Gs o Ss) como en cargos dentro del departamento (líder de línea, líder de laboratorio), deberían tener definido un beneficio retributivo acorde a las responsabilidades que traen consigo, y que este fuera transparente y claro antes de acceder al puesto.



Por otro lado, saludamos la segmentación de las actuales categorías que fue anunciada recientemente por dirección. Creemos que las categorías anteriores eran demasiado amplias y podían provocar que la plantilla se desalentara ante hitos que no ofrecían un ascenso próximo. Creemos necesario trabajar en esta línea y nos gustaría ayudar a definir estas nuevas subcategorías.

Eficiencia en la Evaluación 360: Traslado de las evaluaciones al primer trimestre del año. El objetivo es que el reconocimiento al trabajo realizado y los nuevos retos tengan un impacto real en el mismo ejercicio, eliminando el actual desfase de dos años. Además, estudiaremos y propondremos mejoras para este sistema de evaluación de desempeño de cara a que no sea únicamente una herramienta de evaluación o un medio para conseguir “bonos”, sino una herramienta útil para alinear los intereses del centro con el de los empleados.

Clarificación y Transparencia en la Transferencia de Personal: La transferencia de talento a empresas vascas es un indicador estratégico para Vicomtech, pero no debe ser una carga imprevista para el profesional. Pedimos **Transparencia desde la contratación**: Consideramos que cualquier expectativa de transferencia a empresa debe comunicarse de forma clara desde el proceso de selección. Esta responsabilidad no debería caer sobre el trabajador de forma sobrevenida. A este respecto planteamos realizar un **Análisis comparativo (Benchmarking)** para analizar cómo gestionan este indicador otros centros tecnológicos de nuestro entorno para adoptar las mejores prácticas, asegurando que la importancia que la Dirección da a este KPI se traduzca en una estrategia de acompañamiento real, y no solo en una métrica de ejecución.

5. Definición y Desarrollo de la Carrera Profesional en Staff

El crecimiento de Vicomtech ha sido especialmente notable en las áreas de gestión y soporte (Staff), pero este crecimiento no ha ido acompañado de una definición clara de sus roles y futuro profesional.

Manual de Funciones y Responsabilidades: Es necesario acabar con la indefinición. Proponemos documentar de forma clara las funciones de cada puesto en Staff para evitar la asunción de tareas sobrevenidas y asegurar que cada profesional sepa qué se espera de su rol.

Diseño de una Carrera Profesional Específica: Aunque al igual que los investigadores están asociados a una categoría concreta (S), el personal de Staff debe contar con un horizonte de progresión profesional, con criterios de promoción transparentes y vinculados a la experiencia y la formación continua.

6. Tiempo para la Formación e "I+D Personal"

Para que Vicomtech siga en la vanguardia, la formación debe ser una inversión dentro de la jornada, no una actividad para el tiempo libre.

Bolsa de horas para formación: Proponemos que cada profesional disponga de un cupo de horas anuales garantizadas dentro de la jornada laboral para autoformación, seminarios o investigación en nuevas tecnologías no ligadas estrictamente al proyecto actual.

Bloque 2 Traslado a MUBIL

Garantizar nuestra calidad de vida en la nueva ubicación

El traslado a la nueva sede de MUBIL supone un cambio estructural que no debe traducirse en una pérdida de derechos o de bienestar para la plantilla. El Comité debe ser parte activa en la planificación para mitigar cualquier impacto negativo en la flexibilidad y los tiempos de desplazamiento. **Creemos que un cambio tan importante como este exige un acuerdo entre el centro y los Representantes Legales de los Trabajadores** para mitigar los efectos adversos que este pueda tener.

1. Protección de la Flexibilidad y el Tiempo para compañeros desplazados a Mubil

El cambio de ubicación no puede ser una excusa para retroceder en conciliación y condiciones de trabajo.

Mantenimiento de condiciones: Negociaremos para que la flexibilidad horaria actual se respete y se adapte, si fuera necesario, a las nuevas realidades logísticas del centro.

Compensaciones por Traslado: Creemos que para ciertas casuísticas puede proceder la aplicación de las medidas compensatorias recogidas en el **Artículo 46 del Convenio Colectivo** para paliar los perjuicios derivados del cambio de centro de trabajo.

2. Soluciones de Movilidad Eficientes para Mubil

Queremos llegar a nuestro puesto de trabajo de forma cómoda, económica y sostenible.

Lanzaderas Propias o Compartidas: Proponemos que Vicomtech, de forma individual o en colaboración con el resto de centros que integran MUBIL, ponga a disposición de la plantilla un servicio de **autobús de empresa (lanzadera)** que conecte puntos estratégicos con la nueva sede.

Presión Institucional por Transporte Público: El centro, como parte de un polo tecnológico estratégico, debe ejercer presión junto a otras entidades ante la **Diputación** y las instituciones competentes. El objetivo es garantizar una red de transporte público(autobuses, frecuencias y accesos) estable, accesible y dimensionada a las necesidades de los cientos de trabajadores de la zona.

Bloque 3 Condiciones de Trabajo

Profesionales de Vanguardia, condiciones a la altura



Creemos que es importante que el centro reconozca el esfuerzo y el talento y proporcione las condiciones adecuadas y medios necesarios para desarrollarlo de una forma eficaz. Este bloque se centra en mejoras referentes a las condiciones en las que los trabajadores de Vicomtech realizan su labor.

1. Valoración del tiempo de trabajo: Viajes y Dietas

Consideramos que el compromiso de la plantilla cuando viaja debe ser reconocido y compensado adecuadamente.

Política de Viajes y Gestión del Tiempo: Proponemos regular el tiempo invertido en desplazamientos fuera del horario laboral para que sea compensado justamente, respetando el tiempo de descanso. Para eso realizaremos un análisis de cómo tratan este apartado otros centros de nuestro entorno, analizaremos el modelo actual y propondremos cambios y mejoras para el personal de Vicomtech que se ve afectado por los viajes de trabajo.

Actualización de Dietas: Tras 7 años sin cambios, planteamos una revisión de los importes para ajustarlos a la realidad de los precios de mercado actuales, asegurando que cubran dignamente los costes de alojamiento y manutención.

2. Uso de Portátiles o sobremesas a disposición de los trabajadores

Actualmente, los perfiles no senior (<G2) no disponen de portátiles personales corporativos, lo que implica la dependencia de los disponibles en salas de reuniones y portátiles de departamento, que en algunos casos han mostrado no ser suficientes. Adicionalmente, existen ciertos perfiles de profesionales que se tienen que desplazar a cliente semanalmente y esto a veces implica la compra de un equipo aparte, con el presupuesto del proyecto. Creemos que sería más eficiente dejar libertad para usar portátiles como estación de trabajo para estos casos, además para los casos comentados supondría una reducción de costes (un equipo en lugar de dos) y de horas de trabajo invertidas en preparar portátiles para reuniones externas.

3. Bienestar laboral y prevención de burnout

Cuidar el bienestar emocional de la plantilla es un factor indispensable para prevenir la saturación mental o burnout dentro del entorno de trabajo, sobre todo en situaciones con picos de trabajo prolongados, interrupciones constantes y falta de espacios de recuperación.

Espacios adecuados para concentración y recuperación: Asegurar que existan zonas de trabajo silenciosas, con estímulos reducidos y sin interrupciones, donde cualquier trabajador pueda ir a concentrarse o recargar energía en momentos de burnout.

Revisión periódica de carga: Establecer junto con DARes y responsables revisiones sencillas de carga de trabajo y capacidad en los diferentes equipos y proyectos para detectar picos y desequilibrios a tiempo.

Implementación y seguimiento del Protocolo de Riesgos Psicosociales: Para este tipo de casuísticas la ley establece un Protocolo de Riesgos Psicosociales, colaboraremos en la redacción del mismo poniendo el foco en la prevención y detección de este tipo de riesgos y velando después por su cumplimiento efectivo.

Bloque 4 Flexibilidad y Conciliación

Hacia un entorno de trabajo que respete la vida personal

Para que Vicomtech siga siendo un centro de referencia, debemos ofrecer un entorno capaz de atraer y fidelizar a los mejores profesionales. La flexibilidad no es solo un derecho, es una ventaja competitiva que mejora el bienestar y la productividad.

1. El Teletrabajo como motor de bienestar y competitividad

El objetivo es avanzar hacia un modelo con mayor presencia del trabajo en remoto para mejorar la conciliación y facilitar la captación de talento, especialmente en un sector tan dinámico como el nuestro.

Ampliación a 6 días sin coste para el centro: Proponemos ampliar de 4 a 6 los días de teletrabajo mensuales. Es una medida de **fácil implementación y coste cero** para Vicomtech, ya que se mantiene dentro del margen legal del 30% (Ley 10/2021), evitando cargas adicionales mientras se mejora sustancialmente la calidad de vida de la plantilla. Nos alinearía con las prácticas de otros centros de nuestro entorno que ya aplican con éxito esta flexibilidad.

Evaluación del Teletrabajo para personal de staff: Solicitamos un análisis técnico de las tareas de Staff para identificar qué funciones pueden realizarse de forma remota. El objetivo es valorar un modelo de teletrabajo que mejore la calidad de vida de estos profesionales sin comprometer el servicio a los departamentos de investigación, en función del departamento y las funciones podría establecerse un sistema de turnos para garantizar que para ciertas funciones hubiera siempre alguna persona disponible en el centro.

2. Flexibilidad Vacacional y Días Libres

Valoramos positivamente la adopción del tercer *day off* este año, lo cual ha supuesto una mejora real en nuestro descanso. Consideramos que es el camino correcto y proponemos seguir profundizando en esta línea de autonomía:

"Liberar" el Martes de Pascua: Este festivo es tradicional en Vicomtech debido al Artículo 35 del Convenio colectivo que establece que hay seis días de descanso en Semana Santa. Sin embargo, ese mismo artículo contempla la posibilidad de modificación de estas condiciones mediante el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. Planteamos sustituir este festivo fijo por un día de vacaciones adicional de libre elección. Creemos que es un excelente ejemplo de cómo dotar a los profesionales de mayor flexibilidad para organizar su tiempo personal según sus necesidades, sin que ello afecte a la jornada anual pactada.



Periodos de Descanso equiparables a las vacaciones para estudiantes multianuales: Una de las figuras que existe en Vicomtech es la del estudiante convenido con EAFIT u otras universidades que nos acompaña durante su proceso doctoral durante varios años. Estos estudiantes tienen una situación complicada, ya que perciben una beca que apenas cubren los gastos de manutención y vivienda en Donostia. Adicionalmente, no tienen derecho a vacaciones, al no disponer de contrato laboral y cuando reclaman un periodo de descanso se les sugiere que se tomen un "permiso no retribuido". Creemos que deberían tener derecho a periodos de descanso equiparables a la vacaciones laborales, ya que objetivamente tienen unas condiciones difíciles, a miles de kilometros de sus casas y empujarles a "suspender" su retribución para obtener este periodo de descanso no creemos que sea adecuado

3. Equidad en la Maternidad y Paternidad

Apostamos por que el ejercicio de los derechos de cuidados sea un proceso natural y transparente, sin que impacte en la trayectoria profesional.

Criterios de Evaluación Homogéneos: Proponemos que los permisos retribuidos se traten con los mismos criterios que las bajas en la evaluación 360, garantizando una ponderación justa. Asimismo, vemos necesario establecer pautas claras de flexibilidad horaria para la reincorporación, facilitando una transición equilibrada para todas las partes.

4. Derecho a la Desconexión Digital Real

Es fundamental que la línea entre vida laboral y personal no se desdibuje.

Protocolo de Desconexión: Apostamos por un acuerdo que garantice el derecho a no responder comunicaciones (emails, Teams) fuera del horario laboral, fines de semana o vacaciones.

Cultura de Reuniones Eficientes: Establecer franjas horarias "libres de reuniones" para fomentar el trabajo de concentración y reducir la fatiga digital.