

Vicomtech-erako programa

Elkarrekin eraikitzen dugun etorkizunaren alde

Une historiko baten aurrean gaude zentro hau osatzen dugun pertsona guztiontzat. **25 urteko ibilbidean** lehen aldiz, Vicomtecheko langileok gure boto-eskubidea baliatzeko aukera izango dugu **gure ordezkariak** aukeratzeko.

Hau, zalantzak gabe, albiste bikaina da. Gure zentroak izan duen hazkunde eta garrantzia ikusita, ezinbestekoa zen **bi norantzako komunikazio-kanal** profesional eta sendo bat izatea, langileen eta zentroaren arteko zubi-lana egiteko. Mugarri hori posible izan da programa honek gaur aurkeztuko dizueen LABen hautagaitzaren bultzadari esker, ordezkarietako demokratiko bat lan-ingurune bidezkoago eta parte-hartzaileago bat eraikitzeko oinarria delako uste sendoarekin.

Hautagaitza honetatik, ziurtasun argi bat daukagu: **Vicomtechen kapitalik baliotsuena pertsonak dira**. Zerbitzariez, patenteez edo eraikinez haratago, zentroaren benetako bikaintasuna hura osatzen dutenen talentuan, dedikazioan eta sormenean datza. Horregatik, lehentasunezkotzat jotzen dugu giza kapital hori zaintzea, zuen kezkak, nahiak eta lan-ongizatea kontuan hartuta. Ziur gaude pozik, entzunda eta baloratuta dagoen plantilla batek eragin zuzena duela gure erakundearren ikerketa-kalitatean eta arrakasta globalean.

Zentzu horretan, bereziki kezkatzen gaitu finkatutako **talentua erakartzeko eta atxikitzeo** gero eta zaitasun handiagoak. Gurea bezalako sektore lehiakor batean, ezin dugu utzi lantzen hainbeste kostatu den ezagutza eta esperientzia galtzen. Profesional onenei gurekin geratzeko motibazioa ematen dieten baldintzak eskaintzeko gai ez bagara, Vicomtech definitzen duen bikaintasunak eta abangoardiako proiektuak gauzatzeko dugun gaitasunak konpromisoa hartuko dute.

Gure proposamena **espiritu eraikitzale eta elkarritzetaztalearekin** sortu da. Alderdi guztiei mesede egingo dieten hobekuntzak proposatzen gatoz. Langileen kezkak irtenbide erreal bihurtzeko lan egin nahi dugu, Vicomtech erreferente teknologiko ez ezik, laneko ongizatearen eta errespetu profesionalaren eredu ere izaten jarraituko duela bermatuz. Pauso hau elkarrekin emateko unea iritsi dela uste dugu. Gauzak hobetzen gatoz, gardentasunez eta konpromisoz, Vicomtechen etorkizuna bertako pertsonen talentua bezain handia izan dadin.

Hala ere, badakigu proposamen horien balioa **Zuzendaritzarekiko elkarritzetan** frogatzen dela, eta prozesu horri seriotasun eta zorroztasun profesional handienarekin aurre egiten diogula. Ideia horiek guztiotzat onuragarri izango diren errealityte bihurtzeko, funtsezko da **langileen babes zabala eta sendoa izatea**. Horregatik, **zuen bota funtsezkoa da**: gehiengoaren babesak izateak **zilegitasuna ematen digu** zuen interesak argiago ordezkatzeko eta langileen ahotsa gure zentroaren etorkizunean entzun eta baloratuko dela ziurtatzeko. Horrek guztiak zentroaren ezaugarri den **bikaintasuna** indartuko duela sinetsita gaude.



Egitasmo honek arrakasta izan dezan, argi dugu **lehentasuna jendeari entzutea dela eta izango dela beti**. Hori da, hain zuzen, hautatutako hautagaitzako kideok hartzen dugun **negoziaezinezko konpromisoa**.

Gure asmoa langileekiko komunikazio-bideak mantentzea da, ireki berri den iragarki-taularen bidez zein bileren eta komunikazio zuzenen bidez. Jarraian zehazten ditugun neurriak ez dira zerrenda itxi bat; gure "afe partekatuetan" helarazi dizkiguzuen eskaera eta kezken lagin esanguratsu bat baizik.

Soldaten eta karrera profesionalaren atala

Ardatz Estrategikoak: Aurreikuspena eta Gardentasuna, zure etorkizuna ezin baita zalantza bat izan

Bikaintasuneko zentro batean, profesionalek garbi izan behar dute zein den beren ibilbidea eta zer jasoko duten trukean. Arbitrariotasun eta opakutasun ororen aurrean, arau argietan eta etorkizuneko aurreikuspenetan oinarritutako sistema gardena defendatzen dugu.

1. Soldaten ziurtasuna: konfiantza berreskuratzea

Langileen egonkortasun ekonomikoa bermatzeko, ezinbesteko da hitzartutako akordioak eta ziklo ekonomikoak errespetatzea. 2026ari begira, soldata-politikak ezarritako arauak bete ditzala exijitzen dugu, eta blokeatutako neurri hauek berehala abiaraztea dugu helburu:

KPI klausula desblokeatzea: 2026ko soldata-igoera berehala berreskuratzea eta atzerapenak atzeraeraginez ordaintzea. Inflazioak ezin du gure erosteko ahalmena murizten jarraitu borondate politiko faltagatik.

Bonuak eta sustapenak bermatzea: hartutako konpromisoak bete egin behar dira. Itundutako bonuak eta igoerak desblokeatzea exijitzen dugu, barne-prozesuekiko konfiantza berreskuratzeko.

2. Soldata-gardentasuna eta baremo objektiboak

IAren gardentasunaz hitz egiten dugun bitartean, ezin dugu onartu gure soldatak ezezagun (kaxa beltza) baten mende egotea.

IA bidezko erabaki-sistemak ikuskatzea(IA): 2026ko abuztuko araudia indarrean sartzean, gardentasunean sakontzeko aprobetxatu nahi dugu, eta uste dugu beharrezko dela soldata-igoeraren algoritmoaren auditoria egitea. "Arrisku handiko" sistema batek zaintza zorrotza eskatzen du. Gainera, horrelako sistema batek, AI Act-ak berak dioen bezala, gardentasun- eta komunikazio-betebeharak dakartzza langileekiko

Kategoriaren araberako baremoak eta soldata-gardentasuna: Mailekako soldata-taula publikoak ezartzea. Irizpide neurgarriak behar ditugu (antzinasuna, proiektuen kudeaketa, prestakuntza), zentroan nola aurrera egin jakiteko eta egungo opakutasunarekin amaitzeko. Tekniker, Azti, Ceit edo Tecnalia bezalako zentroek gureak baino soldata-politika argiagoak eta gardenagoak dituzte.

3. Datuetan Oinarritutako Soldata-Politika: Zientzia gure baldintzen zerbitzura

Gure zentroan datuen analisia jardueraren motorra bada, soldata-politikak ezin du salbuespena izan. Ez dugu irudipenetan oinarritutako hobekuntzarik eskatzen, ebidentzietai oinarritutakoak baizik.

Analisi eta lege-gardentasuna: 902/2020 Errege Dekretuak ematen digun eskubidea erabiliz, Ordainsari Erregistroan sartuko gara. Dokumentu honek soldaten, osagarrien eta hartzeko batez bestekoak eta ertainak biltzen ditu, kategoria eta sexuaren arabera. Gure konpromisoa datu horiek xehetasunez aztertzea da, soldata-berdintasuna bermatzeko eta diskriminazio oro identifikatzeko.

Benchmarkinga BRTA ingurunearekin: Ordainsarien azterketan oinarritura, adierazle objektiboak eta konparatiboak erabiliko ditugu (hala nola LKSren soldata-txostenak) gure egoera erreala neuritzeko, Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko (BRTA) beste zentro batzuen aldean.

Merkatuan konbergentziarako eta lehiakortasunerako joera: Datuek gure kategoria bereko merkatuarekiko eta zentroekiko arrakalak edo desberdintasun esanguratsuak atzematen baditzute, bide-orri argi bat planteatuko dugu epe ertainera arrakala hori ixteko eta zentroaren bideragarritasun ekonomikoa bermatzeko. Irtenbide iraunkorrap eta bideragarriak eskainiko ditugu, gure soldata-lehiakortasuna eta ematen dugun bikaintasun teknikoa bateratzeko. Printzipio horietan oinarritura, 2027. urtetik aurrera aplikatu beharreko soldata-politiketarako datuetan oinarritutako negoziazioa planteatuko da.

4. Ibilbide profesionala: Sustapen eraginkor eta konprometituak

Helburuak betetzeak ibilbide profesionala bermatuko duen sistema bat nahi dugu, justifikaziorik gabeko itxaronaldirik gabe.

Mugarrietan oinarritutako maila-igoerak: Ezarritako irizpideak betetzeak sustapen eraginkorra ekarri behar du berekin, epe zehatz eta mugatu batean. Helburuak lortu ondoren, profesional bat bere kategorian trabatuta geratzea saihestu behar dugu automatismorik ezagatik. Vicomtech-en ikusi dugu doktoretza aurkeztu duten G4 mailako langileak daudela; gure ustez, egoera hori ez da onargarria eta aldatu egin behar da.

Era berean, sustapen guztiekin —izan kategoria pugetan (G-ak edo S-ak), izan departamentuko karguetan (Ierro-buru, laborategi-buru)— ardura berriei dagokien ordainsari-onura zehaztuta izan behar dute. Onura horrek garden eta argi egon behar du kargua onartu aurretik.

Bestalde, zuzendaritzak berriki iragarri duen egungo kategorien segmentazioa agurtzen dugu. Gure ustez, aurreko kategoriak zabalegiak ziren, eta, horren ondorioz, langileek bertan behera utz zezaketen hurrengo igoerarik eskaintzen ez zuten mugarrien aurrean. Uste dugu beharrezkoa dela ildo horretan lan egitea, eta azpikategoria berri horiek definitzen lagundu nahi genuke.

360º ebaluazioaren eraginkortasuna: Ebaluazioak urteko lehen hiruhilekora eramatea. Helburua da egindako lanaren aintzatespenak eta erronka berriek benetako eragina izatea ekitaldi berean, egungo bi urteko desfasea kenduz. Gainera, jarduera ebaluatzeko sistema hori aztertu eta hobekuntzak proposatuko ditugu, ebaluazio-tresna bat edo primak lortzeko bitarteko bat soilik izan ez dadin, baizik eta zentruaren interesak langileen interesekin lerrokatzenko tresna erabilgarri bat.

Argitasuna eta gardentasuna langileen transferentzian: Talentua euskal enpresetara transferitzea adierazle estrategikoa da Vicomtechentzat, baina ez du ustekabeko zama izan behar profesionalarentzat. Gardentasuna kontrataziotik eskatzen dugu: Enpresara transferitzeko edozein itxaropen hautapen-prozesutik modu argian komunikatu behar dela uste dugu. Erantzukizun hori ez litzateke langilearen gain erori behar bat-batean. Horri dagokionez, konparaziozko analisi bat egitea planteatzen dugu (Benchmarking), gure inguruko beste zentro teknologiko batzuek adierazle hori nola kudeatzen duten aztertzeko, jardunbide egokienak hartzen. Horrela, Zuzendaritzak KPI honi ematen dion garrantzia benetako bidelaguntza-estrategia bihurtu behar da, eta ez exekuzio-metrika soil bat.

5. Staff-eko karrera profesionalen definizioa eta garapena

Vicomtechen hazkundeak bereziki nabarmena izan da kudeaketaren eta laguntza sailetan (Staff), baina hazkunde horrekin batera ez da rolen eta etorkizun profesionalaren definizio argirik eman.

Funtzio eta Erantzukizunen Eskuliburua: Zehaztugabetasunarekin amaitu behar da. Staffeko lanpostu bakoitzaren funtzioko modu argian dokumentatzea proposatzen dugu, gerora sortutako zereginak bere gain hartzeari sainesteko eta profesional bakoitzak bere roletik zer espero den jakingo duela ziurtatzeko.

Karrera Profesional Espezifiko baten diseinua: Nahiz eta ikertzaileak bezala, kategoria jakin batia (S) lotuta dauden, Staffeko langileek progresio profesionalaren ikusgarritasuna izan behar dute, sustapen-irizpide gardenak eta esperientziari eta etengabeko prestakuntzari lotuak.

6. Prestakuntzarako eta "I+G Pertsonalerako" denbora. Vicomtechek abangoardian jarraitzen, prestakuntzak inbertsio bat izan behar du lanaldiaren barruan, ez aisialdirako jarduera bat.

Prestakuntzarako ordu-poltsa: Proposatzen dugu profesional bakoitzak urteko ordu-kupo bat izatea, lanaldiaren barruan bermatuta, autoprestakuntzarako, mintegietarako edo egungo proiektuarekin hertsiki lotuta ez dauden teknologia berriei buruzko ikerketarako.

MUBILera lekualdatzeko atala

Kokapen berria, eskubide berdinak: gure bizi-kalitatea ardatz

MUBILen egoitza berrira lekualdatzeak egiturazko aldaketa dakar, eta horrek ez du esan nahi langileen eskubideak edo ongizatea galduko direnik. Batzordeak parte-hartze aktiboa izan behar du plangintzan, malgutasunean eta lekualdaketa-denboretan eragin negatibo oro

arintzeko. **Gure ustez, horrelako aldaketa garrantzitsu batek zentruaren eta langileen legezko ordezkarien arteko akordioa eskatzen du**, horrek izan ditzakeen ondorio kaltegarriak arintzeko.

1. Mubilera lekualdatzea: malgutasuna bermatu eta denbora-galerak orekatu

Kokapen-aldeketa ezin da aitzakia izan kontziliazioan eta lan-baldintzetan atzera egiteko.

Baldintzak mantentzea: Negoziatuko dugu egungo ordutegi-malgutasuna errespeta dadin eta, beharrezkoa balitz, zentroko errealtitate logistiko berrietara egokitut dadin.

Lekualdatzeagatiko konpentsazioak: Uste dugu zenbait kasuistikotarako egokia izan daitekeela **Hitzarmen Kolektiboaren 46. artikuluan** jasotako konpentsazio-neurriak aplikatzea, lantokia aldatzeak eragindako kalteak arintzeko.

2. Mugikortasun eraginkorrerako soluzioak Mubilentzat

Gure lanpostura modu erosoa, ekonomiko eta iraunkorrean iritsi nahi dugu.

Lanzadera propioak edo partekatuak: Vicomtechek, modu indibidualean edo MUBIL osatzen duten gainontzeko zentroekin elkarlanean, **enpresa-autobus zerbitzu bat** (lanzadera) langileen eskura jartzea proposatzen dugu, puntu estrategikoak egoitza berriarekin lotzeko.

Garraio Publikoagatiko Presio Instituzionala: Zentroak, polo teknologiko estrategiko baten zati gisa, presioa egin behar du beste erakunde batzuekin batera **Aldundiaren** eta erakunde eskudunen aurrean. Helburua da garraio publikoaren sare egonkorra (autobusak, maiztasunak eta sarbideak), irisgarria eta inguruko ehunka langileen beharretara egokitua bermatzea.

Lan baldintzen atala

Puntako profesionalak, maila bereko baldintzak

Gure ustez, garrantzitsua da zentruak ahalegina eta talentua aintzat hartzea eta hori eraginkortasunez garatzeko baldintza egokiak eta beharrezko bitartekoak eskaintzea. Bloke hau Vicomtecheko langileek beren lana egiteko baldintzei buruzko hobekuntzetan zentratzen da.

1. Lan-denboraren balorazioa: bidaia eta dietak

Bidaiatzen duenean plantillaren konpromisoa behar bezala aitortu eta konpentsatu behar dela uste dugu.

Bidaia-politika eta denboraren kudeaketa: Lan-ordutegitik kanpoko joan-etorriean emandako denbora arautzea proposatzen dugu, justuki konpentsatu dadin, atseden-denbora



errespetatuz. Horretarako, atal hau gure inguruko beste zentro batzuek nola tratatzen duten aztertuko dugu, egungo ereduaz aztertuko dugu eta aldaketak eta hobekuntzak proposatuko ditugu lan-bidaiek eragiten dieten Vicomtecheko langileentzat.

Dieten eguneratzea: 7 urtez aldaketarik izan gabe egon ondoren, zenbatekoak berrikustea proposatzen dugu, gaur egungo merkatuko prezioen errealtatera egokitzea, ostatuaren eta mantenuaren kostuak duntasunez estaliko dituztelariz ziurtatuz.

2. Langileen eskura dauden portatilak edo mahai gainak erabiltzea

Gaur egun, profil ez-seniorrek (< G2) ez dute eramangarri pertsonal korporatiborik, eta horrek esan nahi du bilera-geletan eta saileko eramangarrietan eskuragarri dauden mende daudela, eta kasu batzuetan erakutsi dute ez direla nahikoak. Horrez gain, bezeroa astero lekualdatu behar duten profesionalen profil batzuk daude, eta horrek, batzuetan, aparteko ekipo bat erostea dakar, proiektuaren aurrekontuarekin. Gure ustez, eraginkorragoa izango litzateke kasu horietarako lan-estazio gisa eramangarriak erabiltzeko askatasuna uztea; gainera, aipatutako kasuetarako, kostuak murriztuko lirateke (ekipo bat, bi beharrean), bai eta kanpo-bileretarako eramangarriak prestatzen inbertitutako lan-orduak ere.

3. Lan-ongizatea eta burnouten prebentzia

Langileen ongizate emozionala zaintza ezinbesteko faktorea da lan-ingurunean saturazio mentala edo burnouta prebenitzeko, batez ere lan-gailur luzeak, etenaldi iraunkorrik eta errekuperazio-espaziorik eza dituzten egoeretan.

Kontzentraziorako eta indarberritzeko espazio egokiak: Lan-eremu isolatua, estimulu gutxikoak eta etenik gabekoak bermatzea. Langile orok bere burua kontzentratzea edo 'burnout' egoeretan indarrak berritzeko erabili ahal izango dituen guneak, hain zuen ere.

Kargaren aldizkako berrikuspena: DAREkin eta arduradunekin batera, lan-kargaren eta ekipoen eta proiektuen gaitasunaren berrikuspen errazak ezartzea, gailurrak eta desorekak garaiz detektatzeko.

Arrisku Psikosozialen Protokoloaren implementazioa eta jarraipena: Horrelako kasuistiketarako, legeak Arrisku Psikosozialen Protokoloa ezartzen du. Protokolo hori idazten lagunduko dugu, fokua mota horretako arriskuen prebentzioan eta detekzioan jarri eta, ondoren, protokolo hori benetan betetzen dela zainduz.

Malgutasuna, Bateragarritasuna atala

Bizitza pertsonala errespetatuko duen lan-ingurune baterantz

Vicomtech erreferentzia zentroa izaten jarraitzea, profesional onenak erakartzeko eta fidelizatzeko gai den ingurunea eskaini behar dugu. Malgutasuna ez da eskubide bat soilik, ongizatea eta produktibitatea hobetzen dituen lehiarako abantaila bat da.

1. Telelana ongizatearen eta lehiakortasunaren eragile



Helburua urruneko lanaren presentzia handiagoa duen eredu baterantz aurrera egitea da, kontziliazioa hobetzeko eta talentua erakartza errazteko, batez ere gurea bezalako sektore dinamiko batean.

Zentroarentzat kosturik gabeko 6 egun izatea: Telelaneko hileko egunak 4tik 6ra handitzea proposatzen dugu. **Implementazio errazeko eta zero kostuko** neurria da Vicomtechentzat, % 30eko lege-marginaren barruan mantentzen baita (10/2021 Legea), karga gehigarriak saihestuz plantillaren bizi-kalitatea nabarmen hobetzen den bitartean. Malgutasun hori dagoeneko arrakastaz aplikatzen duten gure inguruko beste zentru batzuetako praktikekin bat egingo genuke.

Staff-eko langileentzako telelanaren ebaluazioa: Staff-en zereginen azterketa teknikoa eskatzen dugu urruneko zer funtziogabea egin daitezkeen identifikatzeko. Helburua da telelanaren eredu bat balioestea, profesional horien bizi-kalitatea hobetzeko, ikerketa-sailei ematen zaien zerbitzua konprometitu gabe. Sailaren eta eginkizunen arabera, txanda-sistema bat ezar liteke, zenbait zereginetarako zentroan beti pertsonaren bat egongo dela bermatzeko.

2. Oporren malgutasuna eta egun libreak

Positiboki baloratzen dugu aurten hirugarren *day off*-a hartu izana, eta horrek benetako hobekuntza ekarri du gure atsedenaldean. Bide zuzena dela uste dugu, eta autonomiaren ildo horretan sakontzen jarraitza proposatzen dugu:

Pazko asteartea "askatu": jaiegun hau tradizionala da Vicomtechentzat, Aste Santuan sei atseden-egun daudela ezartzen duen Hitzarmen Kolektiboaren 35. artikulua dela eta. Hala ere, artikulu horrek berak baldintza horiek aldatzeko aukera jasotzen du, langileen legezko ordezkariekin adostuta. Jaiegun finko horren ordez, aukera askeko opor-egun gehigarri bat hartza proposatzen dugu. Gure ustez, adibide bikaina da profesionalei malgutasun handiagoa emateko beren denbora pertsonala beren beharren arabera antolatzeko, hitzartutako urteko lanaldian eraginik izan gabe.

Atseden-aldiak, urte anitzeko ikasleentzako oporrekin pareka daitezkeenak: Vicomtechentzat dagoen figuretako bat EAFITrekin edo beste unibertsitate batzuekin hitzartutako ikaslearena da, hainbat urtez gurekin egon dena doktoretza-prozesuan zehar. Ikasle horiek egoera zaila dute, Donostiako mantenu- eta etxebizitza-gastuak ia estaltzen ez dituen beka bat jasotzen baitute. Horrez gain, ez dute oporretarako eskubiderik, lan-kontraturik ez dutelako, eta atsedenaldi bat eskatzen dutenean, "ordaindu gabeko baimena" hartzeko iradokitzen zaie. Gure ustez, lan-oporen pareko atsedenaldiak eskubidea izan beharko lukete, objektiboki baldintza zailak dituztelako, etxetik milaka kilometrotara, eta atsedenaldi hori lortzeko ordainsaria "etetera" bultzatu beharko lituzketelako, ez dugu uste egokia denik.

3. Ekitatea amatasunean eta aitatasunean

Zainketa-eskubideak gauzatzea prozesu naturala eta gardena izatearen aldeko apustua egiten dugu, ibilbide profesionalean eraginik izan gabe.

Ebaluazio Irizpide Homogeneoak: Baimen ordainduak 360 ebaluazioko bajen irizpide berberekin tratatzea proposatzen dugu, bidezko haztapena bermatuz. Era berean,

beharrezkoa ikusten dugu ordutegi-malgutasuneko jarraibide argiak ezartzea lanera itzultzeko, alde guzientzako trantsizio orekatua erraztuz.

4. Benetako deskonexio digitalerako eskubidea

Telelana handitzearekin batera, funtsezkoa da lan-bizitzaren eta bizitza pertsonalaren arteko lerroa ez desitxuratzea.

Deskonexio protokoloa: Lan ordutegitik kanco, asteburuetan edo oporretan komunikazioak (email-ak, Teams) ez erantzuteko eskubidea bermatuko duen akordio baten aldeko apustua egiten dugu.

Bilera Eraginkorren Kultura: Kontzentrazio-lana sustatzeko eta neke digitala murrizteko "bilerarik gabeko" ordu-tartea ezartzea.