

Vicomtech-erako programa

Elkarrekin eraikitzen dugun etorkizunaren alde

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

Hau, zalantzarik gabe, albiste bikaina da. Gure zentroak izan duen hazkundea 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, ordezkaritza 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, patentez edo eraikinez haratago, zentroaren benetako bikaintasuna hura osatzen dutenen talentuan, dedikazioan eta sormenean datza. Horregatik, lehentasunezko zat 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 erakundearen ikerketa-kalitatean eta arrakasta globalean.

Illo horretatik, bereziki kezkatzen gaitu talentu finkatua erakartzeko eta atxikitzeko gero eta zailtasun handiagoa izateak. Gurea bezalako sektore lehiakor batean, ezin dugu onartu hainbeste ahaleginez pilatutako ezagutza eta esperientzia galtzea. Profesional onenak motibatzen baldintza egokiak eskaintzen ez baditugu, **Vicomtech definitzen duen bikaintasuna eta puntako proiektuak gauzatzeko gaitasuna kolokan egongo dira**.

Gure proposamena **espiritu eraikitzaile eta elkarriketatzailerekin** sortu da. Alderdi guztiei mesede egingo dieten hobekuntzak proposatzera gatoz. Langileen kezkak irtenbide errealek 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 hobetzera gatoz, gardentasunez eta konpromisoaz, Vicomtechen etorkizuna bertako pertsonen talentua bezain handia izan dadin.

Hala ere, badakigu proposamen horien balioa **Zuzendaritzarekiko elkarriketan** frogatzen dela, eta prozesu horri seriotasun eta zorroztasun profesional handienarekin aurre egiten diogula. Ideia horiek guztiontzat onuragarri izango diren errealitate bihurtzeko, funtsezkoa da **langileen babes zabala eta sendoa izatea**. Horregatik, **zuen botoa funtsezkoa da**: gehiengoaren babesa 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 **negoiaezinezko 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 "kafe 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, ezinbestekoa 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 murrizten 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 beharrezkoa 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-betebeharrak dakartza langileekiko

Kategoriaren araberako baremoak eta soldata-gardentasuna:Mailekako soldata-taula publikoak ezartzea. Irizpide neurgarriak behar ditugu (antzinatasuna, 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, ebidentzietan oinarritutakoak baizik.

Analisi eta lege-gardentasuna: 902/2020 Errege Dekretuak ematen digun eskubidea erabiliz, Ordainsari Erregistroan sartuko gara. Dokumentu honek soldaten, osagarrien eta hartzekoen 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 oinarrituta, adierazle objektiboak eta konparatiboak erabiliko ditugu (hala nola LKSren soldata-txostenak) gure egoera erreala neurtzeko, 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 badituzte, bide-orri argi bat planteatuko dugu epe ertainera arrakala hori ixteko eta zentroaren bideragarritasun ekonomikoa bermatzeko. Irtenbide iraunkorrak eta bideragarriak eskainiko ditugu, gure soldata-lehiakortasuna eta ematen dugun bikaintasun teknikoa bateratzeko. Printzipio horietan oinarrituta, 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 tratatuta geratzea saihestu behar dugu automatismozik 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 guztiek —izan kategoria-igoeretan (G-ak edo S-ak), izan departamentu-karguetan (linea-buru edo laborategi-buru)— ardura berriei dagokien **soldata-osagarria** zehaztuta izan behar dute. Osagarri horrek **gardena eta argia** izan behar du kargua onartu aurretik.

Bestalde, **begi onez ikusten dugu** zuzendaritzak berriki iragarritako kategoria-segmentazioa. Gure ustez, aurreko kategoriak zabalegiak ziren, eta horrek langileak **etxitu edo gogogabetu** zitzakeen, hurrengo igoera urrunegi ikusten zutelako. Norabide horretan lan egitea beharrezkoa dela uste dugu, eta azpikategoria berriak definitzen lagundu nahi dugu.

360° 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 ebaluatzen duen sistema hori aztertu eta hobekuntzak proposatzeko ditugu, ebaluazio-tresna bat edo primak lortzeko bitarteko bat soilik izan ez dadin, baizik eta zentruaren interesak langileen interesekin lerrokatzen duen 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 kontratazioetik 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 hartzeko. 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 hazkundea 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 funtzioak modu argian dokumentatzea proposatzen dugu, gerora sortutako zereginak bere gain hartzea saihesteko eta profesional bakoitzak bere roletik zer espero den jakingo duela ziurtatzeko.

Karrera Profesional Espezifiko baten diseinua: Nahiz eta ikertzaileak bezala, kategoria jakin bati (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 jarrai dezan, prestakuntzak inbertsio bat izan behar du lanaldiaren barruan, ez aisialdirako jarduerak.

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

Baldintzak mantentzea: Negoziatuko dugu egungo ordutegi-malgutasuna errespetat dadin eta, beharrezkoa balitz, zentroko errealitate logistiko berrietara egokitu dadin.

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

2. Mugikortasun eraginkorrerako soluzioak Mubilentzat

Gure lanpostura modu eroso, 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: bidaiak eta dietak

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

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



errespetatuz. Horretarako, atal hau gure inguruko beste zentro batzuek nola tratatzen duten aztertuko dugu, egungo eredia 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 errealitatera egokitzeko, ostatuaren eta mantenuaren kostuak duintasunez estaliko dituztela ziurtatuz.

2. Langileen eskura dauden portatilak edo mahai gainenkoak erabiltzea

Gaur egun, profil ez-seniorrek (< G2) ez dute ordenagailu eramangarri pertsonal korporatiborik, eta horrek esan nahi du bilera-geletan eta saileko ordenagailu eramangarrietan eskuragarri daudenen 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 prebentzioa

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

Kontzentrazioarako eta indarberritzeko espazio egokiak: Lan-eremu isilak, estimulu gutxiak eta etenik gabekoak bermatzea. Langile orok bere burua kontzentratzeko edo 'burnout' egoeretan indarrak berritzeko erabili ahal izango dituen guneak, hain zuzen 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 inplementazioa eta jarraipena: Horrelako kasuistikearako, 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 eta Kontziliazioa atala

Bizitza pertsonala errespetatzen duen lan-ingurune baterantz

Vicomtech erreferentziazko zentroa izaten jarraitzeko, profesional onenak erakartzeko eta gurekin hurbil mantentzeko ingurune egokia eskaini behar dugu. Malgutasuna ez da eskubide huts bat, ongizatea eta produktibitatea bultzatzen dituen lehiarako abantaila baizik.

1. Telelana ongizatearen eta lehiakortasunaren eragile

Urruneko lanari leku handiagoa emango dion eredu baterantz goaz. Helburua garbia da: kontziliazioa hobetzea eta gurea bezalako sektore bizi batean talentua erakartzea.

Zentroarentzat kosturik gabeko 6 egun izatea: Telelaneko hileko egunak 4tik 6ra handitzea proposatzen dugu. **Inplementazio errazeko eta zero kostuko** neurria da Vicomtechentzat, % 30eko lege-marjinaren 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 tekniko eskatzen dugu urruneko zer funtzio 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 atsedendian. Bide zuzena dela uste dugu, eta autonomiaren ildo horretan sakontzen jarraitzea proposatzen dugu:

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

Atsedeen-aldiak, urte anitzeko ikasleentzako oporrekin pareka daitezkeenak: Vicomtechen dagoen figuretako bat EAFITekin 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 atsedendia bat eskatzen dutenean, "ordaindu gabeko baimena" hartzeko iradokitzen zaie. Gure ustez, lan-oporren pareko atsedendietarako 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 guztientzako 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 kanpo, asteburuetan edo oportetan 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-tarteak ezartzea.