

One Team?...

Quan les forces de vendes no aconsegueixen el 40% dels objectius en assegurances, no sols NO es valora el seu treball, sinó que a més pateixen conseqüències econòmiques al no percebre el variable.

Malgrat l'esforç realitzat durant tot el quadrimestre, si no aconsegueixes el mínim en assegurances, no se't reconeix el treball fet. No obstant això, a l'OPA, encara que no es va arribar a l'objectiu mínim, no hi ha hagut anunci de cap penalització econòmica a l'alta direcció. Existeix en BBVA un ONE TEAM (l'alta direcció) i un SECOND TEAM (resta de la plantilla)? És clar que en el que afecta el compliment de mínims SÍ.

Sembla que el mèrit per a uns resideix en l'esforç (ONE TEAM)
i per a uns altres en el resultat (SECOND TEAM).

Demanam el mateix tracte per a tots els treballadors/es de BBVA i reclamem que s'adoptin les següents mesures:



Mesura 1

Que s'elimini el mínim en **assegurances** i que es reconegui el treball quadrimestral de la xarxa comercial, demanant igualtat de tracte per a tots els empleats.



Mesura 2

Que la **rúbrica d'experiència client** no penalitzi, ja que la dedicació a l'OPA ha afectat la qualitat en el servei al client.



Mesura 3

Atès que els **beneficis** han estat "espectaculars", sol·licitem una **remuneració especial** per a tota la plantilla, i no sols per als accionistes, com a reconeixement a l'esforç col·lectiu.



Mesura 4

Que es fiscalitzi als **comandaments intermedis creatius** que pretenguin recuperar la productivitat del quadrimestre en **els dos mesos** que resten de l'any.

One Team? SÍ, però per a TOTS/ES