

ASÍ NO...

Febrero 2026

Novedad de última hora...ya tenemos objetivos. Solo ha hecho falta que pase el 25% del cuatrimestre para conocerlos. Porque aquí vender empieza el día uno, pero saber cuánto hay que vender para cobrar... eso puede esperar.

Sin sorpresas: los objetivos suben. ¿Un poco? NOOOO. Nada más y nada menos que una media de un 40%, llegando en algún caso incluso al 60%. Un incremento “alcanzable”, “razonable”, “motivador” y, por supuesto, totalmente desconectado de la realidad y del objetivo estratégico del Banco, este RCP que tanto nos repiten.

Exigir desde el primer día, informar tarde y subir objetivos como si no hubiera límites se presenta como gestión. Para la plantilla tiene otro nombre: **presión, desgaste y un variable convertido en ciencia ficción.**

¿Por qué cuando subir el objetivo hasta un 60% se considera normal, no se hace lo mismo con el salario? **En este escenario de exigencia, lo normal de verdad sería no absorber ni un céntimo de la retribución de la plantilla e incluso conceder un abono extraordinario que compense el esfuerzo realizado durante todo el ejercicio.**

Lamentablemente, después de los beneficios récords publicados el pasado día 5, **lo único que recibe la plantilla de BBVA es el incremento de objetivos.**



- ▶ Objetivos irreales, incentivos invisibles.
- ▶ Cuando vender es una obligación, pero cobrar el bonus una lotería...

Para **UGT** se ha superado cualquier umbral razonable y la plantilla de BBVA lo viene soportando desde hace demasiado tiempo; **la situación es ya insostenible** y obliga a la entidad a replantear de forma urgente su manera de “cuidar” a las personas trabajadoras.

De seguir así **UGT** no descartamos un escenario de confrontación.