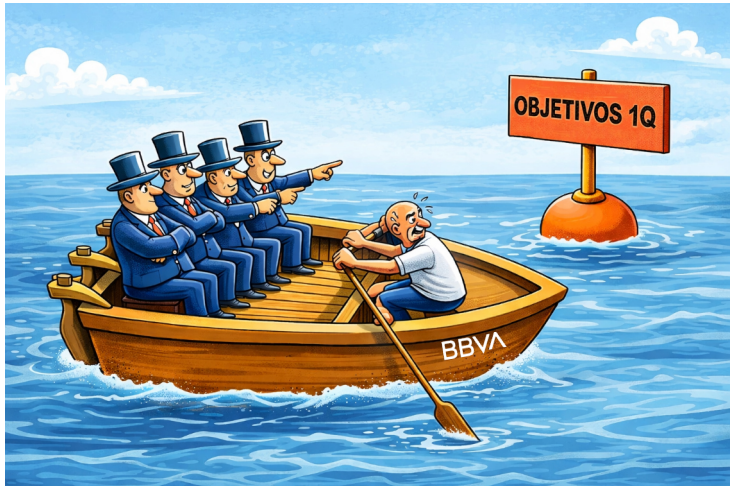


Novedad de última hora...ya tenemos objetivos. Solo ha hecho falta que pase el 25% del cuatrimestre para conocerlos. Porque aquí vender empieza el día uno, pero saber cuánto hay que vender para cobrar... eso puede esperar.

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.



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

¿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.

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.