

Novetat d'última hora... ja tenim objectius. Només ha calgut que transcorri el 25 % del quadrimestre per conèixer-los. **Perquè aquí vendre comença el primer dia, però saber quant cal vendre per cobrar... això pot esperar.**

Cap sorpresa: **els objectius pugen. Una mica? NOOOO. Ni més ni menys que una mitjana d'un 40 %**, arribant en alguns casos fins i tot al 60 %. Un increment "assolible", "raonable", "motivador" i, per descomptat, **totalment desconnectat de la realitat i de l'objectiu estratègic del Banc**, aquest RCP que tant ens repeteixen.

Exigir des del primer dia, informar tard i apujar objectius com si no hi hagués límits es presenta com a gestió. **Per a la plantilla té un altre nom: pressió, desgast i una retribució variable convertida en ciència-ficció.**

Per què quan apujar l'objectiu fins a un 60 % es considera normal, no es fa el mateix amb el salari? **En aquest escenari d'exigència, el que seria realment normal seria no absorbir ni un cèntim de la retribució de la plantilla i fins i tot concedir un abonament extraordinari que compensi l'esforç realitzat durant tot l'exercici.**

Malauradament, després dels beneficis rècord publicats el passat dia 5, **l'únic que rep la plantilla de BBVA és l'increment dels objectius.**

Per a **UGT** s'ha superat qualsevol llindar raonable i la plantilla de BBVA fa massa temps que ho suporta; **la situació és ja insostenible** i obliga l'entitat a replantejar de manera urgent la seva manera de "cuidar" les persones treballadores.

Si això continua així, **UGT** no descarta un escenari de confrontació.



- ▶ Objectius irreals, incentius invisibles.
- ▶ Quan vendre és una obligació, però cobrar el bonus és una loteria...