



DES - INCENTIVACIÓN CUATRIMESTRAL

En UGT siempre hemos defendido y defenderemos el hecho de que todos los conceptos salariales que conforman la retribución de un empleado/a estén regulados y recogidos en Convenio o Acuerdo de empresa.

Dicho esto, no podemos mirar para otro lado y permanecer callados ante lo que ha sucedido con la incentivación cuatrimestral en BBVA.

De nuevo, BBVA ha modificado las reglas del juego una vez finalizado el partido, sin opción a VAR ni réplica posible y, lo más grave de todo, sin explicación al equipo. Esto parece más propio de un partido de patio de colegio que de uno de Champions. El equipo de BBVA ha ganado el partido, los jugadores han sudado la camiseta y lo han dado todo en un terreno de juego con unas condiciones adversas, marcando los goles necesarios para lograr la victoria y, cuando el árbitro ha pitado el final del partido y estábamos camino del vestuario, nos enteramos de que nuestros goles no valen los tres puntos que nos habían prometido.



Desde UGT pedimos a la empresa que:

- **Las reglas del juego sean públicas de antemano**, que se conozcan las variables que puedan afectar al resultado final ya sea reduciéndolo o incluso eliminándolo. No es justo que una incentivación que, en teoría debe servir para generar un plus de motivación, consiga que la plantilla que ha logrado llegar a objetivo se sienta engañada una vez que ha terminado el partido. La plantilla no se merece este trato.
- Se tenga **valor** para comunicar a la plantilla la incentivación, sea cual sea esta. De la misma manera que se convocan audios, videos y reuniones para temas que la empresa considera de vital importancia (véase la correcta realización de la encuesta Gallup o la presentación de los objetivos del último cuatrimestre), debe comunicarse la incentivación que es muy importante para quien ha estado un cuatrimestre entero trabajando duro para conseguirla. La mayor parte de la plantilla se ha enterado del ajuste por el compañero/a de al lado. No ha habido en esta ocasión una comunicación establecida en cadena, organizada, para explicar la reducción.

La plantilla de BBVA no es ajena a la situación que vivimos, no pasa nada por tener valor y explicar el por qué de las decisiones que nos afectan. Pedimos que la comunicación no sea siempre en el sentido de la exigencia. Quien exige debe también saber estar cuando las cosas no son como deberían.

- **Coherencia** con la cultura y los valores que la plantilla de BBVA demuestra día a día.

En UGT seguimos trabajando en la defensa de los derechos de los trabajadores/as de BBVA y hemos trasladado a RRLL el sentir de la plantilla ante esta situación.

