



# UGT BBVA informa

## SUS OBJETIVOS NO SON NUESTROS OBJETIVOS

Estimad@s [compañer@s](#) de trabajo:

El trabajo por objetivos, como otras formas de retribuciones variables son de origen “Made in USA”. En Europa y en España en concreto, el individualismo que se necesita para esa labor, es difícil de implantar si no es con presión y con resultados traumáticos como vemos en nuestra Entidad.

A pesar de ello, se ha ido extendiendo como una mancha de aceite por todo el entramado económico nacional, conseguidos más bien a costa del trabajador, no con el trabajador. Para ello se utiliza todos los métodos imaginables: según el método a emplear, se utiliza a los trabajadores como cobayas laborales donde el único fin es “conseguir los números”, esos números sagrados que alguien que está por encima del bien y del mal, va a hacer lo imposible porque se logren y la empresa consiga un incremento del x% de beneficio respecto al año anterior.

Las formas despiadadas que se utilizan para ello y que llevan anexas innumerables connotaciones psicológicas degradantes para la persona, al margen de la explotación más miserable a través de horas extras que no se van nunca a remunerar, obligadas y por sistema, bajo amenazas de no renovar contratos, de futuros profesionales que se pueden trancar, reducciones de sueldo, etc.

Para que el trabajador pueda desenvolverse con naturalidad en los objetivos, habrá que considerar no solo sus motivaciones, (remuneraciones y promociones), sino sus sentimientos, sus afectos, el nexos con sus compañeros y el respeto a sus superiores.

No se puede considerar al trabajador como una máquina más, sus componentes son mucho más complejos, posee algo que nuestra Empresa a través de los Zonas quiere obviar: el intelecto, la familia y el ser personas.

El trabajador es el que puede decidir sobre el triunfo o el fracaso, no el Zona. Son los actores principales de esta representación llamada BBVA.

La presión irracional de los números es el látigo que hoy se oye chasquear sobre los oídos del esclavo laboral de hoy. Lo hacen silbar por los aires el negrero o el manijero de turno, normalmente incapacitados e incapaces de realizar la labor que tratan de conseguir que se cumpla exprimiendo al máximo (en todos los sentidos) a la persona que la está desarrollando.

Este submundo laboral es más real cuanto más cerca está el dinero. Ningún medio quiere hacerse eco de esto. Todo ello parece más bien una leyenda urbana. Es de dominio laboral que si a un Territorial le han puesto que en esta campaña del Libretón debe vender 100 maletas financiadas, él alegremente y con mucha impetuosidad, dirá que hará 200. Este a su vez al objetivar a cada Zona con los 200 correspondientes, recibirá por respuesta de cada uno que duplicaran sus objetivos, lo que equivale a decir que al pobre gestor de turno, entre todos le han aumentado los objetivos de la Entidad en un 400%.

Todo ello, evidentemente tiene un motivo, los miles de euros que todos ellos se embolsaran en su retribución variable, a costa, como siempre del trabajador que recogerá las migajas y algún infarto, angina de pecho, derrame cerebral, aborto, ansiedad, depresión, estrés, frustración, enfado, cansancio, acoso variado, mobbing .... que el Zona, no la Entidad habrá colaborado a que se logre junto con sus dilatados objetivos.

(Véase a modo de ejemplo el E-MAIL que una ZONA de la D.T. Sur envía a sus Directores CBC's y uno de ellos interpreta; ocurre así: del Zona a CBC's "16/10/2008 08:31, **ASUNTO: CAMPAÑA LIBRETON. ....**  
..... **¡¡ ESTA QUINCENA VA DE FINANCIACION !!!!!!! VUELVO A INSISTIR, Y ASÍ OS PIDO QUE LO HAGÁIS CON TODOS VUESTROS EQUIPOS, QUE TENEMOS UN CUPO LIMITADO Y QUE HAY QUE SACARLE EL MÁXIMO RENDIMIENTO.....¡¡ LA ENTREGA CON EFECTIVO SE DEBE LIMITAR A LOS AUTÉNTICOS COMPROMISOS, A LOS CASOS DE CLIENTES MUY VINCULADOS Y QUE NO SEAMOS CAPACES DE RECONducIR A LA FINANCIACIÓN, PERO SITUACIONES REALMENTE PUNTUALES Y NO GENERALIZADA COMO VIENE OCURRIENDO !!!!!** .....  
**¡¡ POR FAVOR PASA INSTRUCCIONES A TODO TU EQUIPO !!!!!** .....". Interpretación de un Director CBC: "De:....., Para: (todas las oficinas dependientes) "16/10/2008 09:23 **ASUNTO: MUY URGENTE-MUY IMPORTANTE ....** ... **A partir de este mismo momento, QUEDA PROHIBIDO REALIZAR LIBRETONES EFECTIVO, solo se podrán atender las peticiones que cuente con mi autorización. TODO VIA FINANCIACION ..... CBC....."** ¿? ...) ¿DONDE ESTA EL CODIGO ETICO? ¿Y LA BUENA PRACTICA BANCARIA? .

Los gestores, que conforman la parte activa de la consecución de los objetivos, tienen una visión parcial y confusa de los mismos, solamente se le ponen delante los números a lograr, no los porqués. El trabajador, de esta manera no puede sentirse parte de la Empresa, sólo por el mero hecho de hacer algo porque alguien le haya presionado a hacerlo.

Habrán trabajadores que destaquen sobre otros, unos irán más despacio y otros no llegaran. A todos ellos, se les debe de respetar. La Empresa debe Dignificar a la persona ya que con ello dignifica el trabajo (es lo que hace al Hombre sentirse libre e igual entre los hombres).

No se dignifica al trabajador con toda la parafernalia de los incentivos, la formación, los premios, descuentos en productos, teórica conciliación entre vida profesional y laboral, beneficios sociales.....sino en el respeto que en el día a día en su puesto de trabajo reciba por parte de su superior.

No se puede presionar para lograr los objetivos a todas las personas por igual, ya que los resultados del DOR individual en nuestra Empresa van en proporción inversa entre el esfuerzo realizado y el variable recibido.

Si a pesar de intentar lograr los fantasmales objetivos, sus resultados no han sido suficientes para sentirse integrado en la Empresa, el trabajador se sentirá desmotivado. La empresa y sus adláteres de turno, lo desubicaran y apartaran.

**¡! No podemos continuar trabajando como hasta ahora!!**

**¡! Son los trabajadores y no los Territoriales ni los Zonas los que logran los objetivos!!**

La actual crisis financiera reclama otras formulas diferentes a las hasta ahora utilizadas en todos los ámbitos de la banca. No se trata solamente de conseguir cantidad, sino calidad, para lograr una estabilidad a medio y largo plazo.

Con la política actual de objetivación que todos sentimos sobre nuestras espaldas, ya es hora de que los responsables se replanteen las estrategias necesarias y busquen otro modelo de desarrollo para la misma, y por ende darle otro sentido a la figura del "acosador laboral", colocando en el centro de dicho modelo de desarrollo la **DIGNIDAD HUMANA**, como le hemos reclamado el pasado día 7 en la Jornada Mundial del Trabajo Decente.



Sección Sindical BBVA Andalucía

Andalucía, 22 de octubre, 2008

# UGT BBVA informa

SUS OBJETIVOS NO SON NUESTROS  
OBJETIVOS

Si te afecta esta situación, ¡denúncialo! en  
Atención Sindical, 900.188.808

U G T, ¡TU SINDICATO!

[www.ugt-andalucia.com](http://www.ugt-andalucia.com)

SUMANDO FUERZAS TENEMOS FUTURO

**A F I L I A T E A U G T**

[ugtbbvaandalucia@gmail.com](mailto:ugtbbvaandalucia@gmail.com)

[www.ugtbbva.org](http://www.ugtbbva.org)