

# LA VALORACIÓN DEL TALENTO SABADELL 2025: mismo perro con distinto collar



Este 17 de septiembre se ha iniciado el proceso de valoración anual de la plantilla. **Un proceso que puede marcar tu futuro laboral y por ello debemos reivindicar nuestra profesionalidad y NO ACEPTAR puntuaciones medias o bajas con la excusa de la recalibración.**

Este año, a los despropósitos del año pasado hay que sumarle la recta final de la OPA, que sigue usándose como excusa para seguir presionando. Además, en este proceso de evaluación sumamos, también, la presión añadida a mángers que, además, no han recibido notificación ni formación alguna para hacer este trabajo.

Volvemos a **detectar fases del proceso y puntuaciones que llevan al engaño** y, además, la desaparición de la autoevaluación disminuye la capacidad de la plantilla de expresar su opinión en el inicio del proceso.

## LAS FASES DURANTE 2025/2026

17/9 a 24/9	1- cuestionario sobre tu mánager	<b>Algunas objeciones a este sistema:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fases 1 y 2 no existe la posibilidad de autoevaluarnos.</li> <li>• La fase 3 es la famosa <b>recalibración</b>. Una fase que puede dar al traste con las valoraciones anteriores y a la que se le dedica únicamente una diapositiva de toda la normativa.</li> <li>• Fase 4: ¿De qué sirve la evaluación tras la recalibración? Si ya nos han puntuado como han querido <b>que no nos engañen</b>.</li> <li>• Fases 5 y 6: Al menos en el cierre podremos mostrar <b>NUESTRA DISCONFORMIDAD</b> si la evaluación no se ajusta a la realidad.</li> </ul>
29/9 a 10/10	2- valoración del mánager	
15/10 a 16/01	3- comités de valoración de personas	
19/01 a 30/01	4- balance anual	
2/2 a 6/3	5- Conversación	
9/3 a 13/3	6- Cierre y seguimiento	

## LAS PUNTUACIONES: ESTRELLAS O ESTRELLADOS

1- Está por debajo de las expectativas y tiene recorrido	"¿La peor puntuación trae las peores consecuencias? Tranquilos, no hace falta ni preguntar: todos sabemos la respuesta."
2- Cumple con lo requerido en puesto de trabajo y aporta valor añadido	<b>¡¡ENUNCIADO TRAMPA!!</b> Parece una buena puntuación pero el Banco ni siquiera detalla en su Guía, qué supone una evaluación de 2 estrellas.
3- Destaca y supera las expectativas	¡Destacamos y de qué forma! A los resultados del Banco nos remitimos. Si tu puntuación en la fase 2 es de 3 estrellas, <b>recuerda que los fantasmas de la recalibración pueden llevarte a la zona peligrosa</b> . Esta puntuación debería ser la mínima nota final en todo el proceso.
4- Es un referente	Ser referente es alguien que consigue objetivos y prestigio por su coherencia y logros. Alguien a tener en cuenta. Esta es la descripción de cualquier persona que trabaja en Banco Sabadell. <b>Somos una plantilla profesional</b> y una referencia para la clientela que está llevando al Banco a resultados récord. <b>Somos plantilla 4 estrellas</b> .

## LO QUE EL BANCO NO CUENTA... SON DEMASIADAS COSAS.

Aunque presentan este proceso como algo "transparente", la realidad es que genera ansiedad, frustración, desilusión y enfado de la plantilla. La Dirección insiste en que la recalibración también puede ser al alza "¿cuántos casos reales conocemos?", pero la percepción general es que este mecanismo no aporta nada positivo a una carrera profesional que, en muchos casos, ni siquiera existe.

Quienes finalmente **promocionan y suben de nivel lo hacen porque disponen de un B50**, que amortigua económicamente ese cambio. **Un negocio redondo para el Banco**. Y aunque el salario pueda parecer de "mayor calidad", al final del mes la diferencia es mínima o incluso negativa si la retención fiscal aumenta.

Y lo que es peor: en muchos casos la Dirección te coloca un B50 como "dardo envenenado", ya que absorbe las futuras subidas de convenio. Así, lo que debería ser una auténtica promoción —un nuevo nivel profesional y un salario que crezca de forma real y consolidada— termina convirtiéndose en una trampa que congela tu sueldo durante años.

**REIVINDÍCATE CON 4 ESTRELLAS  
BENEFICIOS DE RÉCORD, PLANTILLA 4 ESTRELLAS**