



S&YOU
SPECIALIST
RECRUITMENT

INFORME

Tendencias salariales en España (2026)

CONTENIDO

1. Introducción	1
2. El salario medio en España	2
3. España en comparación con Europa	4
4. Sectores con mayores y menores niveles salariales	7
5. El salario en los puestos más demandados en España	10
6. Diferencias salariales por región	11
7. Perspectivas de futuro	13
8. Conclusiones y hoja de ruta estratégica	16



1. INTRODUCCIÓN

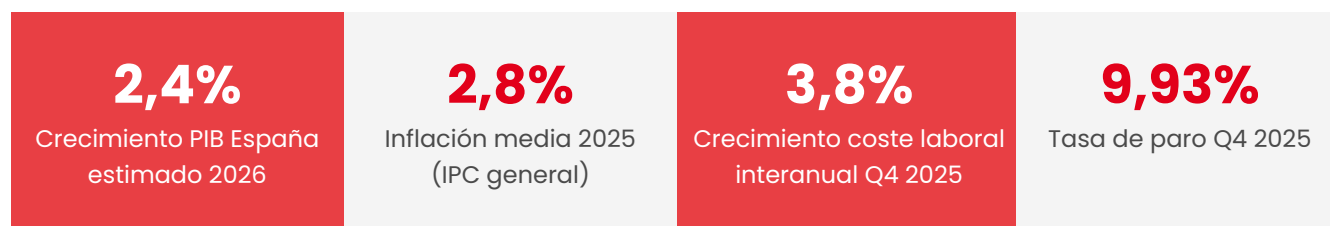
1.1 OBJETIVO DEL INFORME

Este informe, elaborado por **S&you**, la división de del **Grupo Synergie** especializada en **selección de perfiles cualificados**, analiza la situación de los salarios en España en 2026 desde una perspectiva de mercado. El objetivo es ofrecer a las empresas un **diagnóstico riguroso del entorno salarial**, identificar los factores que explican las tendencias actuales y proponer recomendaciones prácticas para que los empleadores tomen decisiones informadas en materia de compensación, atracción y retención del talento.

El análisis cubre la evolución histórica de los salarios, la comparativa con el entorno europeo, las diferencias sectoriales y territoriales, la brecha de género y las profesiones emergentes que están redefiniendo las bandas salariales en el mercado español.

1.2 CONTEXTO MACROECONÓMICO

Durante 2025, la economía española ha consolidado una senda de crecimiento moderado, con un PIB avanzando por encima de la media europea, impulsado por el turismo, los servicios y la inversión pública derivada de los fondos Next Generation EU. Sin embargo, el entorno sigue marcado por presiones inflacionarias, tensiones geopolíticas y la desaceleración del crecimiento europeo.



Fuentes: BBVA Research; INE (Encuesta Trimestral de Coste Laboral, EPA Q4 2025)

1.3 PANORAMA DEL MERCADO LABORAL

El mercado laboral español presenta en 2026 una **situación paradójica**: con alrededor de **22 millones de ocupados** (máximos históricos) convive una **tasa de desempleo aún elevada** frente a la UE, con importantes disparidades por perfil, sector y territorio. La escasez de talento cualificado en áreas tecnológicas, industriales y sanitarias presiona al alza determinadas bandas salariales.

El **coste salarial medio por trabajador** alcanzó los **2.531,04 €/mes** en el Q4 2025 (+3,6% interanual), con un **coste laboral total** de **3.382,48 €/mes** (+3,8%). Esto sitúa el **coste anual por empleado** en torno a los **40.590 euros** para el empleador.

Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral del INE

1.4 DEMOGRAFÍA Y COSTES OCULTOS DEL ABSENTISMO

La demografía laboral condiciona directamente la política salarial. **El 35% de los trabajadores tiene 50 años o más** (2025), frente al 19,6% de hace dos décadas, según las estadísticas del INE. Esta tendencia encarece las plantillas y aumenta los costes indirectos ligados al absentismo: bajas más largas, mayor prevalencia de enfermedades crónicas y procesos de incapacidad temporal de larga duración. En conjunto, el absentismo supone un coste estimado de **92.000 millones de euros** (5,8% del PIB), según el Estudio sobre incapacidad temporal de 2024 elaborado por Ivie/Umivale Activa.

2. EL SALARIO MEDIO EN ESPAÑA

2.1 EVOLUCIÓN 2016-2026: DATOS HISTÓRICOS Y TENDENCIAS

La última década ha sido de transformación profunda para la estructura salarial española. El punto de inflexión más relevante fue la política de incrementos del SMI iniciada en 2018, que ha comprimido las bandas bajas y arrastrado al alza el salario medio, si bien con efectos muy distintos según sector y tamaño empresarial.

Año	Salario bruto medio anual	SMI mensual	Variación salarial	Contexto
2016	~23.100 €	655€	1,40%	Recuperación postcrisis
2018	~24.000 €	736€	2,00%	Inicio subidas del SMI
2020	~24.400 €	950€	3,50%	Impacto COVID / ERTes
2022	~25.800 €	1.000€	4,20%	Presión inflacionaria
2023	~26.500 €	1.080€	4,80%	Negociaciones convenios
2024	~27.500 €	1.134€	4,00%	Convergencia salarial
2025	~30.400 €	1.184€	3,60%	Máximos históricos SMI
2026*	~31.200 €	~1.210 €	~+2,6%	Moderación inflacionaria

* Estimación para 2026.

Fuente: INE (Encuesta de Estructura Salarial; Encuesta Trimestral de Coste Laboral); Ministerio de Trabajo y Economía Social.

2.2 SECTOR PÚBLICO VS. SECTOR PRIVADO

■ SECTOR PÚBLICO

38.8K €

Salario bruto medio anual (2024)

El empleo público mantiene salarios estructuralmente superiores. La estabilidad, los complementos y los beneficios sociales añaden un diferencial en compensación total significativo.

■ SECTOR PRIVADO

26,2k €

Salario bruto medio anual (2024)

En el sector privado la dispersión es mucho mayor: desde retribuciones cercanas al SMI en hostelería, **hasta bandas de 80.000–150.000 €** en puestos directivos de banca o tecnología.

Fuente: INE (EPA 2024).

2.3 IMPACTO EN LA ESTRUCTURA DE COSTES LABORALES

El incremento sostenido del SMI y de los salarios pactados en convenio colectivo ha tenido un impacto asimétrico. **Para una empresa con plantilla de 50 personas, el coste laboral total supera los 2 millones de euros anuales.** Las empresas con mayor concentración de perfiles no cualificados (logística, hostelería, comercio, agricultura) son las que han absorbido un mayor incremento proporcional en su masa salarial.

La subida del SMI desde 9.172,80 € brutos anuales en 2016 hasta 17.094 € en 2025 representa un incremento acumulado del +86,35%. El mecanismo de equidad interna ha presionado también al alza los tramos medios, amplificando el efecto sobre la masa salarial total.

Fuente: INE (Encuesta Trimestral de Coste Laboral Q4 2025); Ministerio de Trabajo (series históricas SMI).



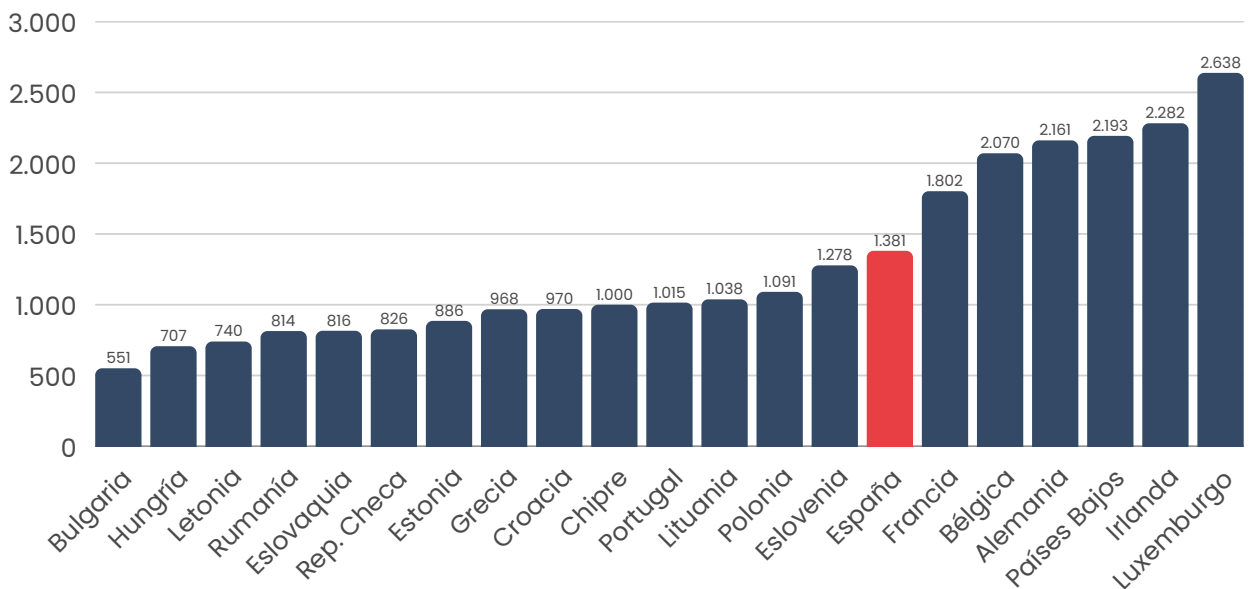
3. ESPAÑA EN COMPARACIÓN CON EUROPA

3.1 EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL: ¿DÓNDE SE SITÚA ESPAÑA?

España ha protagonizado en los últimos años **uno de los incrementos más pronunciados del SMI en el conjunto europeo**, situándose entre los países del sur de Europa con mayor salario mínimo legal, aunque aún por debajo de los líderes del norte y centro continental.

En 2025, España dispone de un **SMI de 1.381€** brutos mensuales en 12 pagas. Pese a que la falta de salario mínimo en numerosos países de Europa impida hacer un análisis adecuado, el SMI medio en Europa (entre los países que tienen SMI) es de 1.297€. Por lo tanto, podemos afirmar que **el SMI español es un 6,5% superior a la media europea**.

SMI en Europa (euros brutos mensuales en 12 pagas)



Fuente: Eurostat (2025).



3.2 SALARIO MEDIO: ESPAÑA FRENTE A LA UE

El incremento sostenido del SMI y de los salarios pactados en convenio colectivo ha tenido un impacto asimétrico. **Para una empresa con plantilla de 50 personas, el coste laboral total supera los 2 millones de euros anuales.** Las empresas con mayor concentración de perfiles no cualificados –logística, hostelería, comercio, agricultura– son las que han absorbido un mayor incremento proporcional en su masa salarial.

La subida del SMI desde 9.172,80 € brutos anuales en 2016 hasta 17.094 € en 2025 representa un incremento acumulado del +86,35%. El mecanismo de equidad interna ha presionado también al alza los tramos medios, amplificando el efecto sobre la masa salarial total.

Fuente: INE (Encuesta Trimestral de Coste Laboral Q4 2025); Ministerio de Trabajo (series históricas SMI).

País	Salario medio bruto anual (€)	Diferencial vs España
Luxemburgo	82.969	146%
Dinamarca	71.565	112%
Irlanda	61.051	81%
Bélgica	59.632	77%
Austria	58.600	74%
Alemania	53.791	60%
Finlandia	49.428	47%
Suecia	46.525	38%
Francia	43.790	30%
Zona euro	43.512	29%
Media UE	39.808	18%
Eslovenia	35.133	4%
España	33.700	-
Italia	33.523	-1%
Malta	33.499	-1%
Lituania	29.104	-14%

País	Salario medio bruto anual (€)	Diferencial vs España
Chipre	27.611	-18%
Estonia	26.546	-21%
Portugal	24.818	-26%
Chequia	23.998	-29%
Croacia	23.446	-30%
Letonia	22.262	-34%
Polonia	21.246	-37%
Rumanía	21.108	-37%
Eslovaquia	20.287	-40%
Hungría	18.461	-45%
Grecia	17.954	-47%
Bulgaria	15.387	-54%

Fuente: Eurostat (2024).

España se sitúa un **15,4% por debajo de la media UE-27** en salario bruto medio anual. Para empresas que compiten en sectores globales (tecnología, ingeniería o finanzas) esta realidad impone la **necesidad de diseñar políticas de compensación** más sofisticadas para atraer y fidelizar al talento.



4. SECTORES CON MAYORES Y MENORES NIVELES SALARIALES

4.1 COMPARATIVA SALARIAL POR INDUSTRIA Y GÉNERO

Actividad	Ambos sexos (€)	Variación anual (%)	Mujeres (€)	Variación anual (%)	Hombres (€)	Variación anual (%)
Total de actividades	28.049,94	4,1	25.591,31	5,1	30.372,49	3,4
Industrias extractivas	38.869,23	7,1	45.189,94	5,5	37.724,88	7,6
Industria manufacturera	31.064,13	3,5	27.028,65	4,2	32.604,23	3,4
Suministro de energía	54.447,96	-1,8	47.681,37	-3,8	57.221,12	-0,5
Suministro de agua	30.957,29	1,7	28.399,96	-0,4	31.618,62	2,1
Construcción	25.469,87	1,3	25.326,53	-3,6	25.489,41	2
Comercio	24.137,40	4	21.130,85	5,2	27.243,61	3,3
Transporte y almacenamiento	27.687,67	1,2	28.081,06	5,7	27.560,34	-0,1
Hostelería	16.985,78	4,4	15.676,28	4,4	18.701,70	4,4
Información y comunicaciones	39.674,43	6	36.392,76	6,1	41.536,56	6,1
Actividades financieras y seguros	48.922,80	3,6	44.032,07	4,3	55.401,96	2,7
Actividades inmobiliarias	27.443,78	4,9	24.867,95	5,6	31.040,51	1,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	32.547,76	5,2	28.661,79	6,9	37.139,77	2,4
Actividades administrativas y servicios auxiliares	19.891,91	4,7	16.766,78	2,3	23.799,31	6,4
Administración pública y defensa	36.383,99	6,9	34.584,95	7,2	38.237,83	6,8
Educación	30.913,75	5,6	30.342,13	7,4	32.129,30	2,7
Actividades sanitarias y servicios sociales	31.211,67	2,7	29.198,31	3,1	38.317,12	3,3
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	20.634,29	6,6	18.846,49	9,1	21.941,85	5
Otros servicios	19.751,59	8,1	17.807,08	7,3	23.507,51	6,1

Los datos muestran una clara **brecha salarial por sectores y por género en España**. Las actividades con mayor valor añadido, como **energía, finanzas o tecnología**, concentran los salarios más altos, mientras que sectores intensivos en mano de obra como **hostelería o servicios auxiliares** se sitúan en la parte baja.

Además, persiste una **diferencia significativa entre hombres y mujeres** en prácticamente todos los sectores, siendo especialmente elevada en aquellos mejor remunerados. En el conjunto de la economía, las mujeres perciben un salario medio de 25.591 €, frente a los 30.372 € de los hombres, lo que supone una **brecha salarial de género del 15,8%**.

En conjunto, estos datos reflejan una estructura del mercado laboral donde el nivel salarial depende en gran medida del sector de actividad y donde la desigualdad de género sigue siendo un reto relevante.

4.1 COMPARATIVA SALARIAL POR RANGO

Ocupación	Ambos sexos (€)	Var. (%)	Mujeres (€)	Var. (%)	Hombres (€)	Var. (%)
Total de ocupaciones	28.049,94	4,1	25.591,31	5,1	30.372,49	3,4
Directores y gerentes	60.985,96	2,5	54.003,51	1,2	65.870,11	4,6
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	38.857,91	3,7	37.393,33	4,7	41.035,77	2,1
Otros técnicos y profesionales	42.996,72	3,9	39.654,07	4,8	46.213,05	3
Técnicos; profesionales de apoyo	33.242,65	4,2	29.902,47	4,9	35.947,05	4
Empleados de oficina (no atención al público)	28.148,26	2,7	26.551,09	3,5	30.717,82	1,7
Empleados de oficina (atención al público)	22.263,18	3,7	21.272,71	3,9	24.956,61	2,8
Trabajadores de servicios de restauración	18.028,33	5	16.854,35	5	19.927,01	5,3
Trabajadores de servicios de salud	18.739,11	2,8	17.609,56	2,6	22.421,02	1,9
Trabajadores de protección y seguridad	35.215,11	10,4	29.465,71	9,9	36.215,00	10,5
Trabajadores cualificados del sector agrícola	24.550,71	14,8	—	—	24.636,19	13,4
Trabajadores cualificados de la construcción	23.320,75	4,7	20.666,84	7	23.396,16	4,7

Ocupación	Ambos sexos (€)	Var. (%)	Mujeres (€)	Var. (%)	Hombres (€)	Var. (%)
Trabajadores cualificados de las industrias	26.344,74	4,1	20.428,55	3,3	27.386,64	3,7
Operadores de instalaciones y maquinaria	28.851,99	2,1	22.816,31	4	30.472,86	2,1
Conductores	23.536,09	2,3	21.311,05	7,1	23.646,12	2,2
Trabajadores no cualificados en servicios	15.276,84	4,2	13.933,33	4,3	18.601,70	3,2
Peones de agricultura, pesca, construcción	20.817,06	2,8	17.821,40	2	21.718,88	3,4
Trabajadores cualificados de la construcción	23.320,75	4,7	20.666,84	7	23.396,16	4,7
Trabajadores cualificados de las industrias	26.344,74	4,1	20.428,55	3,3	27.386,64	3,7
Operadores de instalaciones y maquinaria	28.851,99	2,1	22.816,31	4	30.472,86	2,1
Conductores	23.536,09	2,3	21.311,05	7,1	23.646,12	2,2
Trabajadores no cualificados en servicios	15.276,84	4,2	13.933,33	4,3	18.601,70	3,2

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (2023).

Los datos evidencian una **clara jerarquía salarial por ocupaciones**. En la parte alta se sitúan los directores y gerentes, con un salario medio de **60.985 €**, muy por encima de la **media total de 28.049 €**, seguidos de perfiles técnicos y profesionales que superan los **38.000–42.000 €**. En el extremo opuesto, los trabajadores no cualificados en servicios apenas alcanzan los **15.276 €**.

También se observa una **brecha salarial de género generalizada**. **Esta brecha se amplía en puestos de mayor cualificación**, como directivos (más de 11.000 € de diferencia) u operadores de maquinaria, y se mantiene incluso en ocupaciones más bajas, lo que confirma su carácter estructural.

Por último, destacan los **incrementos salariales** más intensos en determinadas ocupaciones, como los **trabajadores cualificados del sector agrícola**, con un crecimiento del 14,8%, o los **empleados de protección y seguridad**, con un 10,4%. Esto apunta a tensiones en ciertos segmentos del mercado laboral, donde la **escasez de mano de obra** o **cambios en la demanda** están impulsando los salarios.

El salario de los directivos (**60.985 €**) es aproximadamente un **300% superior** al de los trabajadores no cualificados en servicios (**15.276 €**).

5. EL SALARIO EN LOS PUESTOS MÁS DEMANDADOS EN ESPAÑA

Para entender mejor qué está ocurriendo en el mercado laboral, es relevante analizar **qué perfiles concentran mayor volumen de demanda y cómo se están posicionando a nivel salarial**.

A partir de los datos de LinkedIn Talent Insights, se identifican los puestos con más ofertas publicadas en España en todo 2025, lo que permite detectar no solo las **necesidades actuales de contratación**, sino también aquellas áreas donde existe una **mayor presión por cubrir vacantes**.

Porque no siempre coinciden los perfiles más buscados con los mejor remunerados. Y ahí es donde aparecen algunas de las **tensiones** más interesantes del mercado: puestos con alta demanda pero salarios por debajo de la media, frente a otros perfiles más especializados que siguen marcando la diferencia en términos retributivos.

Puesto	Salario medio Glassdoor	Comparativa vs. 31.200 €
Ingeniero de software	35.250 €/año	13%
Enfermero	31.900 €/año	2%
Vendedor	13.656 €/año	-56%
Camarero	15.048 €/año	-52%
Auxiliar administrativo	21.000 €/año	-33%
Director de proyecto	52.500 €/año	68%
Especialista en operaciones	34.750 €/año	11%
Jefe de obra	43.000 €/año	38%
Operario	21.200 €/año	-32%
Maestro	22.200 €/año	-29%

Fuente: LinkedIn Talent Insights, 2025; Glassdoor, 2026

La comparativa muestra una clara **polarización salarial entre los puestos más demandados**. Los perfiles **técnicos**, de **gestión** y **calificados** (como director de proyecto, jefe de obra, ingeniero de software o especialista en operaciones) se sitúan **por encima del salario medio nacional** de referencia. En cambio, puestos con **mayor volumen operativo y rotación** (como vendedor, camarero, auxiliar administrativo, operario o maestro) quedan **por debajo** de los 31.200 € brutos anuales, lo que puede explicar parte de las **dificultades de atracción y fidelización** de estos perfiles.

El 68% de los trabajadores cree que está infrapagado, incluso cuando cobra en línea o por encima del mercado, según Payscale (2025), lo que refuerza la importancia de analizar no solo la **demanda** de perfiles, sino también **cómo perciben sus salarios**.

6. DIFERENCIAS SALARIALES POR REGIÓN

6.1 SALARIOS MEDIOS ANUALES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

Comunidad Autónoma	Euros	Tasa de variación anual
País Vasco	33.504,92	3,7
Madrid	32.219,60	3,2
Navarra	31.199,66	6,9
Cataluña	29.978,69	4,2
Asturias	27.916,60	4,4
Baleares	27.537,00	1,4
Aragón	26.822,32	3,1
Cantabria	26.568,70	5,1
La Rioja	26.319,06	5,7
Com. Valenciana	25.632,37	4,6
Murcia	25.329,87	6,2
Galicia	25.279,15	4,6
Castilla y León	25.227,03	4,3
Andalucía	25.051,51	4,2
Castilla-La Mancha	24.885,63	4,8
Canarias	24.033,57	4,1
Extremadura	23.684,22	8

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (2023).

Las diferencias salariales entre comunidades autónomas muestran una clara concentración de los niveles más altos en el norte y en las regiones con mayor peso económico. El **País Vasco** lidera el ranking con más de **33.500 euros anuales**, seguido por la **Comunidad de Madrid** y **Navarra**, ambas por encima de los **31.000 euros**. **Cataluña** también se sitúa en la parte alta, cercana a los **30.000 euros**. En el extremo opuesto, comunidades como **Extremadura**, **Canarias** y **Castilla-La Mancha** presentan los salarios más bajos, todos **por debajo de los 25.000 euros**.

Este patrón refleja tanto la **estructura productiva** como el **nivel de desarrollo económico** de cada territorio, con una brecha notable entre las regiones mejor remuneradas y las de menor nivel salarial.

La **diferencia** entre la comunidad con mayor salario (**País Vasco**) y la de menor (**Extremadura**) supera los **9.800 euros anuales**.

6.2 FACTORES QUE EXPLICAN LAS DIFERENCIAS TERRITORIALES

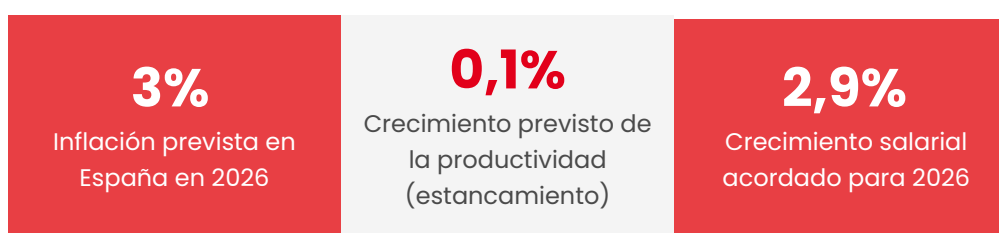
- **Especialización productiva:** comunidades con mayor peso de industria avanzada, finanzas o tecnología registran salarios superiores. País Vasco, Madrid y Navarra lideran el ranking por su tejido empresarial de alto valor añadido.
- **Tamaño de la empresa:** la presencia de grandes empresas y multinacionales (concentradas en Madrid y Cataluña) eleva la media salarial, especialmente en niveles directivos y técnicos.
- **Cobertura de convenios colectivos:** País Vasco y Cataluña registran las tasas más altas de cobertura de convenios con condiciones superiores al mínimo legal.
- **Nivel de industrialización:** la industria manufacturera de alto valor añadido concentra empleos bien remunerados. La transición hacia servicios de baja productividad reduce la media salarial en comunidades como Canarias o Murcia.
- **Coste de vida:** aunque no determina los salarios brutos, el diferencial entre Madrid y comunidades del interior matiza el análisis de poder adquisitivo real.
- **Déficit de talento local:** en regiones con escasez de perfiles técnicos, las empresas ofrecen primas para atraer trabajadores de otras zonas, elevando las bandas en determinados puestos.



7. PERSPECTIVAS DE FUTURO

7.1 FACTORES MACROECONÓMICOS: INFLACIÓN, PRODUCTIVIDAD Y REFORMAS

La evolución salarial en los próximos dos a tres años estará condicionada por la interacción de **tres grandes fuerzas**: la moderación gradual de la **inflación**, el estancamiento de la **productividad** laboral española y el **marco regulatorio** en continua transformación.



Fuentes: Banco de España, 2026; Interpretación propia de los datos aportados por el Banco de España, 2026

Este escenario refleja un **cambio de fase en la economía**: tras una **inflación** del +2,7% en 2025 (una décima menor que en 2024), según datos del INE, las predicciones del Banco de España apuntan a un cambio de tendencia, con un aumento del **3%** en 2026 y unas **subidas salariales pactadas** acordes a este incremento (**2,9%**).

La **desaceleración de la creación de empleo**, del +2,7% en 2025 al **+2,2%** en 2026, apunta a un mercado laboral que sigue creciendo, aunque con menos intensidad.

Al mismo tiempo, **la productividad por ocupado continuará débil**, lo que limita el margen para incrementos salariales más elevados y sostenibles. A medio plazo, la clave estará en la capacidad de la economía para mejorar su productividad. De hecho, el Banco de España prevé un **repunte de la productividad en 2027** hasta situarse en torno al **+0,4%**, cerca de su promedio histórico. Sin ese impulso, el crecimiento salarial seguirá muy condicionado por la inflación y por la capacidad de las empresas para absorber mayores costes laborales.

En 2026, **los salarios pactados crecerían un +2,9%**, ligeramente **por debajo de la inflación** prevista (**+3%**).

7.2 NUEVAS PROFESIONES Y SU IMPACTO EN LAS BANDAS SALARIALES

La **transformación digital**, la expansión de la **inteligencia artificial** y la **transición energética** están generando nuevas categorías profesionales con un impacto directo sobre las bandas salariales. En particular, los perfiles vinculados a **datos, IA, cloud, ciberseguridad, producto digital y energías renovables** se sitúan en **tramos retributivos superiores** a los de muchas ocupaciones tradicionales.



Fuentes: ONTSI, 2025; Banco de España, 2025

Este fenómeno se explica por una combinación de fuerte **crecimiento de la demanda** y **escasez de talento especializado**. En la última década, el empleo TIC en España ha crecido un **47,7%**, muy por encima del 18% registrado por el conjunto de la economía. **Solo en 2024, el empleo TIC aumentó un 4,9%**, casi el doble del crecimiento nacional (2,19%). Este incremento, sumado a la escasez de personal IT cualificado refuerza la **competencia por el talento** y la consecuente presión al alza sobre los salarios.

Perfil	Referencia salarial España
Data Scientist	media aprox. 43.000–50.000 €
Machine Learning / AI Engineer	media aprox. 50.000 €, con prima frente a perfiles generalistas
Cloud Architect	media aprox. 53.000 €; rango típico 43.270–66.034 €
Product Manager digital	media aprox. 52.850 €; rango típico 38.000–66.000 €
Ciberseguridad	aprox. 2.300–5.000 €/mes; equivalente anual aprox. 32.000–70.000 €
Energías renovables	técnicos aprox. 28.000–42.000 €; perfiles de ingeniería hasta 65.000 €

Fuentes: interpretación propia de datos publicados por Glassdoor

Las referencias salariales muestran que estos perfiles ya se sitúan claramente **por encima de los niveles generales del mercado laboral**. Mientras que el SMI en España es de 17.094 euros anuales en 2026 y el salario medio estimado se sitúa en torno a 31.200 euros, profesiones como **Data Scientist, Machine Learning / AI Engineer, Cloud Architect, Product Manager digital o Experto en Ciberseguridad** presentan referencias habituales **entre 43.000 y 70.000 euros brutos anuales**, e incluso superiores en perfiles con experiencia o alta especialización.

El impacto sobre las bandas salariales es doble. Por un lado, estas nuevas profesiones **elevan el tramo alto del mercado**, creando posiciones con primas salariales relevantes. Por otro, obligan a las empresas a **revisar sus estructuras retributivas internas** para evitar desajustes entre perfiles tecnológicos emergentes y puestos tradicionales de responsabilidad similar.

En conjunto, la aparición de estas profesiones confirma que la **brecha salarial** ya no depende solo del sector o del nivel jerárquico, sino también del **grado de especialización digital, tecnológica y energética** del puesto.



8. CONCLUSIONES Y HOJA DE RUTA ESTRATÉGICA

8.1 RESUMEN EJECUTIVO DE LOS HALLAZGOS

01

Salarios en ascenso, pero por debajo de Europa.

El **salario bruto medio** en España se sitúa en **33.700 €**, un máximo histórico. Sin embargo, España sigue un **15,4% por debajo de la media UE-27** (39.808 €), con una brecha que se reduce lentamente. En 2026, los **salarios pactados** crecerán un **2,9%**, ligeramente por debajo de la inflación prevista del **3%**.

02

Enorme dispersión sectorial y territorial.

El sector de **suministro de energía** lidera la remuneración con **54.447 €** de media anual, mientras que hostelería se sitúa en el fondo con **16.985 €**. Territorialmente, la diferencia entre **País Vasco** (33.504 €) y **Extremadura** (23.684 €) supera los **9.800 €** anuales. La política retributiva debe tener granularidad geográfica y sectorial.

03

La brecha de género persiste.

Las **mujeres** perciben un salario medio de **25.591 €** frente a los **30.372 €** de los **hombres**, lo que supone una **brecha salarial de género del 15,8%**. La brecha se amplía en puestos de mayor cualificación (en **directivos** supera los **11.000 €** de diferencia) y tiene **carácter estructural** con implicaciones legales, reputacionales y de talento para las empresas que no actúen proactivamente.

04

El talento tecnológico marca diferenciales extraordinarios.

El **empleo TIC** en España ha crecido un **47,7%** en la última década, y el **45,8%** de las empresas identifica **déficit de personal IT cualificado**. Perfiles como **Cloud Architect** (~53.000 €), **Data Scientist** (43.000–50.000 €) o **expertos en ciberseguridad** (32.000–70.000 €) se sitúan **muy por encima de la media nacional de 28.049 €**, forzando a las empresas a revisar sus estructuras retributivas internas.

05

La compensación total es el nuevo campo de batalla.

Con una **productividad** que apenas crecerá un **0,1%** en 2026, el margen para incrementos salariales sostenidos es limitado. La **flexibilidad horaria**, el **teletrabajo**, la **formación continua** y la **cultura organizativa** pesan tanto o más que el salario base en la decisión de los trabajadores más cualificados, y se convierten en **palancas críticas de compensación** sin coste adicional directo.

8.2 HOJA DE RUTA ESTRATÉGICA PARA EMPLEADORES

PALANCA	MEDIDAS CLAVE	IMPACTO ESPERADO
Revisión salarial estructurada	Auditoría retributiva anual. Benchmarking externo por sector y territorio. Bandas salariales actualizadas por posición y experiencia.	Reducción de la rotación no deseada. Cumplimiento legal. Equidad interna.
Equidad de género	Plan de igualdad con auditoría retributiva. Revisión de descripciones de puesto. Políticas de promoción equitativa.	Reducción del riesgo legal. Mejora del employer branding. Acceso a mayor pool de talento.
Compensación total	Retribución flexible (seguro médico, transporte, formación). Teletrabajo / trabajo híbrido. Planes de pensiones. Conciliación real.	Mayor competitividad percibida sin incremento proporcional de la masa salarial.
Captación de talento escaso	Bandas premium para perfiles IT, ingeniería y life sciences. Formación interna y reskilling. Alianzas con universidades y FP.	Reducción del tiempo y coste de contratación. Mayor retención de perfiles clave.
Productividad sostenible	Vincular variable a métricas de productividad. Digitalización de procesos. Políticas de bienestar que reducen el absentismo.	Incrementos salariales sostenibles sin deterioro de márgenes.

Conclusión final: La **política salarial en 2026** ya no puede ser reactiva ni genérica. Las empresas que diseñen una **estrategia de compensación basada en datos**, con visión de **equidad interna** y **competitividad externa**, e integren la retribución en su modelo de **atracción** y **fidelización** del talento, construirán organizaciones más productivas, comprometidas y competitivas.



sandyou.es

2026



S&you
SPECIALIST
RECRUITMENT

@sandyou_es

