Guía salarial LHH 2026

ESTAS SON LAS POSICIONES MEJOR REMUNERADAS DE 2026 EN LOS 15 PRINCIPALES SECTORES DEL MERCADO DE SELECCIÓN

- *LHH Recruitment Solutions, consultora de selección de talento, presenta su Guía salarial 2026, un análisis de las remuneraciones de los 15 sectores con más proyección dentro del mercado de selección.*

- *En 2026, los perfiles mejor pagados se concentran principalmente en banca, digital, seguros, lifescience e industria, en posiciones directivas y altamente especializadas. El sector bancario lidera claramente el ranking, con figuras como Managing Directors en Investment Banking, Private Equity o Wealth Management que pueden alcanzar hasta 250.000 euros anuales más variable.*

- *En el ámbito digital, el Chief Digital Officer destaca con retribuciones de hasta 180.000 euros. También sobresalen los Directores médicos en lifescience (hasta 150.000 euros) y los Directores industriales o de operaciones en manufacturing, que superan los 130.000 euros.*

- *La guía también analiza las remuneraciones y tendencias en sectores estratégicos como Retail, Finanzas, Seguros, Recursos Humanos, Tax & Legal, Healthcare, Energía, Logística, Construcción, Tecnología y Sales & Marketing.*

- *Más allá de las cifras salariales, el informe contextualiza el mercado laboral en un entorno influido por factores geopolíticos, macroeconómicos, demográficos y tecnológicos que condicionan la planificación de plantillas y las políticas retributivas. La innovación, la demografía y el liderazgo redefinen la estrategia de personas y pasan a ser factores decisivos en la gestión de talento.*

- *La aceleración tecnológica y la inteligencia artificial desplazan el foco hacia la reconversión profesional y el desarrollo de nuevas competencias, mientras que el nuevo marco regulatorio en materia de transparencia salarial refuerza la necesidad de coherencia y equidad interna en las organizaciones.*

- *En este sentido, José Ramón Colomina, director de LHH Recruitment Solutions en España y LATAM, señala que "la nueva normativa de transparencia salarial representa un avance relevante hacia un mercado laboral más equitativo basado en la confianza, pero también pone de manifiesto la necesidad de revisar de forma estructural los modelos de gestión del talento. Para las empresas, es una oportunidad para reforzar su propuesta de valor desde una perspectiva coherente y sostenible. Para los profesionales, aporta mayor claridad en la toma de decisiones sobre su carrera en un contexto de cambio continuo".*

Madrid, 2 de marzo de 2026.- LHH Recruitment Solutions, la consultora de selección de talento cualificado, executive y directivo del Grupo Adecco, presenta su **Guía Salarial 2026**, un análisis de las remuneraciones de los **15 sectores con más proyección dentro del mercado de selección** y las **tendencias emergentes** en cada uno de ellos.

Más allá del salario: cómo la innovación, la demografía y el liderazgo redefinen el talento

En los últimos años, el análisis del mercado laboral ha dejado de centrarse exclusivamente en cifras salariales o indicadores aislados de empleo. **Comprender el comportamiento del talento exige una visión más amplia,** en la que **factores geopolíticos, macroeconómicos, demográficos y tecnológicos** influyen directamente en cómo las organizaciones planifican sus plantillas y diseñan sus políticas retributivas.

¿Cuáles son las cuatro grandes fuerzas que condicionan cómo las organizaciones gestionan el talento?

Fuente: *Guia Salarial LHH 2026*

Este entorno global más complejo impacta de forma directa en la estrategia empresarial. A las **dinámicas geopolíticas** se suman las tensiones macroeconómicas: la evolución de los tipos de interés, la moderación de la inflación o la dependencia energética condicionan el margen real de inversión de las compañías[1] y elevan el nivel de exigencia en la toma de decisiones.

En consecuencia, **las empresas compiten en un mercado cada vez más abierto y comparativo en el que la gestión del talento se convierte en un factor crítico.** Para atraer y retener empleados estratégicos, deben **mejorar la propuesta de valor y crear entornos diversos e inclusivos** que conecten la **productividad con la innovación**, fomentando la colaboración, el aprendizaje continuo y el desarrollo de nuevas ideas.

La competencia por el talento ya no se limita al ámbito nacional, sino que se produce en un tablero global donde los profesionales comparan proyectos, estabilidad y oportunidades de desarrollo con mayor facilidad. Esto obliga a revisar con mayor profundidad la coherencia de las políticas salariales y los criterios de progresión profesional, especialmente en organizaciones con presencia internacional o con modelos de trabajo distribuidos. La **equidad interna y la coherencia** entre lo que la organización comunica y **lo que aplica en salarios, promociones y desarrollo profesional se vuelven determinantes** debido a que los profesionales comparan con facilidad y **ajustan sus expectativas en consecuencia.**

A esta realidad se suma la presión demográfica. La **brecha entre jubilaciones y nuevas incorporaciones convierte la transferencia de conocimiento, la movilidad interna y el aprendizaje intergeneracional en prioridades estratégicas.** El reemplazo automático del talento no está garantizado, lo que refuerza la necesidad de desarrollar y retener las capacidades existentes.

[1] De acuerdo con el informe Impacto de tendencias macroeconómicas e IA en la gestión de personas, publicado por LHH.

En paralelo, **la aceleración tecnológica y la adopción de la inteligencia artificial** desplazan el debate sobre la destrucción de puestos de trabajo hacia la reconversión profesional. **Esto genera nuevas oportunidades, pero también retos de gestión**. Las organizaciones que progresan de manera consistente **integran tecnología y desarrollo de capacidades** con objetivos claros, asegurando que los cambios generen resultados reales y **no aumentan desigualdades internas**. De hecho, en España, esta transformación se percibe de manera constructiva, ya que una amplia mayoría de los trabajadores considera que **la IA está generando nuevas oportunidades de empleo y reconoce que sus funciones están cambiando,** más que desapareciendo[2].

Ante este escenario, **José Ramón Colomina, director de LHH Recruitment Solutions en España y LATAM,** valora cómo **será la gestión del talento en 2026***: "Nos encontramos en un momento en el que la atracción y fidelización del talento exige una visión integral y profundamente estratégica. Las organizaciones ya no pueden limitarse a respuestas aisladas —como incrementos salariales generalizados—, sino que deben abordar la transformación del talento desde una mirada holística que conecte geopolítica, disciplina financiera, innovación, demografía, tecnología y liderazgo. Acompañar a las compañías en este proceso implica actuar a lo largo de todo el ciclo del talento: desde la identificación y atracción del liderazgo, hasta el desarrollo de capacidades mediante upskilling, el asesoramiento estratégico en HR Advisory, el apoyo en transiciones de carrera, la incorporación de soluciones de Interim Management y el coaching como palanca de evolución individual y organizativa. Todo ello será clave para sostener el crecimiento en un entorno global cada vez más competitivo e incierto".*

Además, 2026 viene marcado por un aspecto diferenciador en materia salarial: la nueva normativa europea de **transparencia salarial** que obligará a las empresas a publicar rangos salariales en ofertas de empleo y reportar brechas de género, entre otros cambios. La entrada en vigor de la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia salarial sitúa la **igualdad retributiva y la brecha de género** en el centro de la agenda de gestión de personas. A partir de 2026, garantizar que las diferencias salariales entre puestos de igual valor respondan a criterios objetivos deja de ser solo un compromiso social y se convierte en una exigencia estructural que afecta directamente al **diseño de sistemas salariales, promociones y credibilidad interna.**

En este sentido **José Ramón Colomina destaca** que *"la nueva normativa de transparencia salarial representa un avance relevante hacia un mercado laboral más equitativo y basado en la confianza, pero también pone de manifiesto la necesidad de revisar de forma estructural los modelos de gestión del talento. Para las empresas, es una oportunidad para reforzar su propuesta de valor desde una perspectiva coherente y sostenible, alineando retribución, desarrollo, empleabilidad y liderazgo. Para los profesionales, aporta mayor claridad en la toma de decisiones sobre su carrera en un contexto de cambio continuo. La transparencia salarial no es solo una obligación normativa, sino una palanca más para atraer, fidelizar y comprometer talento en el largo plazo".*

Bajo esta lógica, **las posiciones mejor remuneradas y con mayor proyección dentro del mercado de selección** quedan reflejadas en la **Guía Salarial LHH 2026**, donde se identifican las tendencias retributivas asociadas a los ámbitos con mayor potencial de crecimiento.

FINANZAS

Finance Manager y Finance business partner son los perfiles **mejor pagados en España en 2026 dentro del sector financiero,** y pueden alcanzar los **95.000 (+ 26% VBLE) y 90.000 (+ 13% VBLE)** euros anuales, respectivamente si superan la década de experiencia en una empresa multinacional.

[2] Datos extraídos del informe Global Workforce of the Future 2025 de The Adecco Group

En el siguiente escalón, los/as ***Manager de Tesorería*** pueden llegar a un salario de **75.000 (+ 20% VBLE)** euros anuales en una empresa multinacional cuando cuentan con más de diez años de experiencia, mientras que en la misma situación un ***Responsable de administración, un Controller de gestión y un Auditor*** pueden llegar a los **65.000** euros con diferentes porcentajes de sueldo variable.

Tras ellos, se encuentran el cargo de ***Controller financiero***, que alcanza los **60.000 (+13% VBLE)** euros anuales trabajando en una multinacional.

BANCA

En 2026, los **cargos de mayor retribución en el sector bancario en España** corresponden a los puestos de ***Managing Director / Partner*** en ***Investment Banking/Private Equity/Fondos de Deuda*** y ***Managing Director*** en ***Wealth***. Estos profesionales pueden percibir hasta **250.000 (+100% VBLE)** y **200.000 (+80% VBLE)** euros anuales, respectivamente en compañías multinacionales.

Justo por debajo se sitúan los ***Directores/as*** en ***Investment Banking/Private Equity/Fondos de deuda***, ***Directores/as de riesgos*** en ***Wealth y*** los ***Directores/as de territorio*** en ***Banca comerial*** que, con una trayectoria superior a los diez años, pueden alcanzar sueldos de hasta **150.000** euros anuales en empresas multinacionales, con diferentes porcentajes de sueldo variable.

Finalmente, los puestos de ***Director/a de Banca Privada y Riesgos*** en ***Wealth*** y ***Director/a de zona*** en ***Banca comercial*** también destacan, con una remuneración que puede llegar a los **100.000 (+VBLE)** euros anuales en multinacionales.

RECURSOS HUMANOS

En el ámbito de los RRHH, **el perfil con mayor remuneración** en España en 2026 es el de ***Director/a de Recursos Humanos***. Este cargo puede llegar a percibir hasta **85.000 (+15% VBLE)** euros anuales en empresas multinacionales, siempre que cuente con más de diez años de experiencia.

Un nivel por debajo se encuentra la figura del(a) ***Payroll Manager***, que con una trayectoria profesional de más de una década pueden alcanzar retribuciones de hasta **83.000 (+15% VBLE)** euros en compañías multinacionales. Por su parte, el rol de ***HR Manager*** se posiciona con una remuneración de hasta **70.000 (+20% VBLE)** euros anuales.

TAX & LEGAL

Los perfiles de ***Mercantil, Fiscal, Laboral, Procesal, IP/IT, Administrativo, Bancario & Financiero, Inmobiliario, Penal & Compliance*** y ***Competencia*** **lideran los salarios** del sector legal en España. Estos profesionales pueden llegar a percibir hasta **130.000 (+VBLE)** euros anuales si cuentan con más de diez años de experiencia y trabajan en firmas internacionales.

Un peldaño por debajo se sitúan los mismos perfiles que, con una trayectoria similar, pueden alcanzar los **85.000 (+VBLE)** euros al año en despachos medianos.

En último lugar, las posiciones de ***Legal Counsel, Compliance, DPO*** o ***TAX*** pueden llegar a sueldos de hasta **90.000 (+VBLE)** euros anuales en departamentos jurídicos internos de grandes empresas.

SEGUROS

En 2025, los ***Directores/as comerciales*** encabezan la lista de **los puestos mejor remunerados dentro del sector asegurador**. Estos profesionales pueden alcanzar los **140.000 (+19% VBLE)** euros anuales si cuentan con más de diez años de trayectoria en compañías multinacionales.

Un nivel salarial por debajo se encuentra los ***Directores financieros*** y los/as ***Responsables de riesgos***, que pueden obtener sueldos de hasta **120.000** euros anuales, con distintos porcentajes de sueldo variable, siempre que acumulen más de una década de experiencia.

En tercer lugar, el puesto de ***Manager Actuarial*** puede llegar a una retribución de **110.000 (+14% VBLE)** euros anuales en multinacionales.

RETAIL

En el **sector retail**, los/as ***Retail Manager*** se posicionan como **los profesionales con mayor nivel salarial** en 2026. Con más de diez años de experiencia, pueden llegar a percibir hasta **120.000 (+21% VBLE)** euros anuales en compañías multinacionales.

Justo por debajo se encuentran los perfiles de ***Marketing Director***, quienes, en empresas multinacionales, pueden alcanzar una retribución de **95.000 (+21% VBLE)** euros al año siempre que cuenten con una trayectoria profesional superior a la década.

Finalmente, los puestos de ***Store Manager*** también destacan, con salarios que pueden llegar a los **90.000 (+20% VBLE)** euros anuales en multinacionales.

DIGITAL & E-COMMERCE

Dentro del sector digital en España, el perfil con **la retribución más elevada** es el de ***Chief Digital Officer***. Estos profesionales, con más de diez años de experiencia, pueden llegar a percibir hasta **180.000 (+30% VBLE)** euros anuales en empresas multinacionales y **130.000 (+30% VBLE)** en pymes.

Un escalón por debajo se sitúa los puestos de ***Chief Marketing Officer***, quienes en compañías multinacionales pueden alcanzar los **120.000 (+25% VBLE)** euros al año. Tras ellos, el puesto de ***Performance Director*** puede llegar a una retribución de **95.000 (+15% VBLE)** euros anuales en multinacionales.

LIFESCIENCE

En el **sector lifescience**, los ***Directores/as médicos/as*** **lideran los niveles salariales** en 2026. Aquellos con más de diez años de experiencia pueden llegar a ganar hasta **150.000 (+20% VBLE)** euros anuales en empresas multinacionales.

Justo detrás se sitúan los ***Responsables de planta***, que en compañías multinacionales pueden alcanzar una remuneración de **105.000 (+25% VBLE)** euros al año, siempre que cuenten con una amplia trayectoria profesional.

En tercer lugar, se encuentra el puesto de ***Responsable de calidad***, con un salario que puede ascender a **100.000 (+20% VBLE)** euros anuales si trabaja en una multinacional y cuenta con más de 10 años de experiencia laboral

HEALTHCARE

Los ***Dermatólogos/as y Radiologos/as*** **encabezan el ranking salarial** en 2026 dentro del **sector healthcare** en España. Aquellos con más de diez años de experiencia pueden llegar a percibir hasta **80.000 (+10% VBLE)** euros anuales en la sanidad privada.

En una posición inmediatamente inferior se sitúan los/as ***Médicos/as del trabajo***, quienes pueden alcanzar los **73.000 euros (+10% VBLE)** en la sanidad privada siempre con más de una década de trayectoria profesional. Por último, el puesto de ***Médico/a intensivista*** ofrece una retribución de hasta **70.000 euros.**

MANUFACTURING

En el **sector manufacturero** en España, los ***Directores/as Industriales*** son los **profesionales con mayor nivel salarial** en 2026. Con más de diez años de experiencia, pueden alcanzar los **130.000 (+20% VBLE)** euros anuales en una empresa multinacional.

Justo por debajo están los ***Directores/as de Operaciones***, que pueden llegar a percibir hasta **105.000 (+20% VBLE)** euros al año en una multinacional. Finalmente, el puesto de ***Director/a de planta*** ofrece una retribución de **100.000 (+20% VBLE)** euros anuales en empresas multinacionales

ENERGÍA

Los/as ***Project developement manager tanto del área de especialización de Fotovoltaica y Eólica como de Baterías hibridación y almacenamiento*** **lideran la escala salarial en el sector energético** en 2026. Con más de diez años de experiencia, pueden alcanzar una remuneración de hasta **70.000 (+21% VBLE)** euros anuales en empresas multinacionales.

Un peldaño por debajo se sitúan los perfiles ***Project Manager (Baterías hibridación y almacenamiento), los ingenieros/as de ofertas y los ingenieros/as de líneas AT***, que pueden alcanzar los **70.000** euros al año en compañías multinacionales, pero con un porcentaje más bajo de variable.

LOGÍSTICA

Dentro del **sector logístico**, los perfiles de ***Branch Director*** y ***Responsable de compras*** destacan como los **mejor retribuidos**. Con más de diez años de experiencia, pueden llegar a percibir hasta **90.000 (+25% VBLE)** euros anuales en empresas multinacionales.

En una franja salarial ligeramente inferior se encuentran los/as ***Site Manager y los Supply chain manager***, quienes pueden alcanzar también los **90.000 (+20% VBLE)** euros anuales si trabajan en una multinacional.

CONSTRUCCIÓN

En 2025, los perfiles de ***Delegados/as del área de especialización de Infraestructura*** **lideran el ranking salarial del sector de la construcción** en España pudiendo llegar a cobrar **120.000 (+20% VBLE)** euros anuales trabajando en una multinacional y contando con más de 10 años de experiencia.

Tras ellos, dentro del misma área de especialización los ***Directores/as de proyectos*** también perciben salarios altos. Aquellos con más de diez años de trayectoria pueden alcanzar los **90.000** euros anuales en empresas multinacionales. Un peldaño por debajo se encuentra los ***Directores/as Técnico*** que, con más de diez años de experiencia, pueden alcanzar una remuneración de hasta **75.000 (+25% VBLE)** euros anuales.

TECNOLOGÍA

Los/as ***Security Architect*** se posicionan como **los profesionales mejor remunerados** dentro del **sector tecnológico** durante 2026. Con más de diez años de experiencia en empresas tanto multinacionales como pymes, pueden alcanzar una retribución anual de hasta **95.000 (+15% VBLE)** euros.

Justo por debajo se sitúan los perfiles de ***Project Manager ERP/CRM***, que pueden llegar a percibir **90.000 (+25% VBLE)** euros al año si cuentan con una década de trayectoria y trabajan en una pyme.

En el siguiente nivel salarial aparecen los puestos de ***Data Engineer***, con sueldos que pueden alcanzar los **90.000 (+20% VBLE)** euros anuales en multinacionales.

SALES & MARKETING

En 2026, los puestos del sector mejor remunerados fueron los de ***Director Marketing*** pudiendo alcanzar los **105.000 (+10% VBLE)** euros anuales trabajando en una multinacional con más de 10 años de experiencia.

Muy cerca se encuentran los ***Sales Director*** con sueldos de hasta **100.000 (+10% VBLE)** euros en empresas multinacionales.

Sobre LHH

LHH es la consultora líder en reclutamiento, liderazgo y outplacement del Grupo Adecco. Ayudamos a profesionales y organizaciones a alcanzar objetivos ambiciosos y a generar un impacto duradero a través de servicios de consultoría y soluciones de talento únicos.

Nuestra completa gama de servicios combina soluciones que tradicionalmente han estado separadas convirtiendo a LHH en un *partner* único e integral de talento. En un entorno en constante evolución y desafíos complejos, generamos valor a lo largo de toda la trayectoria profesional del talento. Desde la selección y contratación de personal, pasando por el desarrollo de habilidades y de líderes, hasta la transición profesional. En LHH hacemos del talento una ventaja competitiva.

Creemos que el futuro del trabajo radica en la combinación entre un trato humano excepcional y la innovación. Basado en la ciencia, la tecnología y el análisis de datos de propiedad exclusiva, el enfoque de LHH está diseñado para adaptarse a la estrategia y la cultura de cada empresa, generando un impacto significativo, sostenible y cuantificable.

En LHH contamos con un equipo de más de 12.000 profesionales que trabajan en más de 60 países y acumulan más de 50 años de experiencia. Como parte del Grupo Adecco, integramos excelencia global, experiencia local y coordinación centralizada para miles de empresas y millones de personas en todo el mundo. Para más información, visita nuestra página web: https://www.lhh.com/es/es/

Selección. Desarrollo. Transición profesional.
LHH. A beautiful working world.

Ponte en contacto:

Luis Perdiguero / Patricia Herencias
Dpto. de Comunicación Grupo Adecco
Tlf: 91 432 56 30
luis.perdiguero@adeccogroup.com
patricia.herencias@adeccogroup.com

Miriam Sarralde / Ainhoa de la Hera
Trescom Comunicación
Tlf: 91.411.58.68
miriam.sarralde@trescom.es
ainhoa.delahera@trescom.es