talentup

NOTA DE PRENSA

11 de noviembre de 2026

Una subida del 3% en 2027 es una bajada de sueldo real en la mayor parte de la eurozona

La inflación de la eurozona llegó al 3,8% en septiembre y los salarios reales siguen un 2,8% por debajo de 2020. Aun así, menos de 1 de cada 1.000 ofertas de empleo promete alguna protección frente a la inflación.

3,8%	–2,8%	–800 €	<1 / 1.000
inflación en la eurozona, septiembre de 2026	salarios reales en la eurozona frente a 2020 (Italia: –8,6%)	valor real de una subida del 3% sobre 40.000 € en España	ofertas promete protección frente a la inflación (DE, UK)

La inflación de la eurozona subió al 3,8% en septiembre de 2026, frente al 2,0% de hace un año, mientras los salarios crecen en torno al 3%. Según el análisis de TalentUp sobre datos de Eurostat, el BCE y la OCDE, una subida del 3% para 2027, la cifra que planifica la mayoría de empresas de Europa occidental, es una bajada de sueldo real a precios actuales en todas las grandes economías de la eurozona salvo Países Bajos.

> ***"El salario base debe seguir el coste del trabajo, no el coste de la vida. Pero una subida del 3% solo evita una nueva pérdida real si la inflación baja como se prevé, y no repara nada de lo que los empleados han perdido desde 2020."***
>
> — TalentUp

Un nuevo golpe sobre una pérdida antigua

Entre 2021 y 2025, los precios de consumo en la eurozona subieron un 22,6% y los salarios por hora un 19,2%. El empleado medio todavía tiene alrededor de un 2,8% menos de poder adquisitivo que en 2020. La brecha es mayor en Italia (–8,6%), seguida de España, Alemania, Países Bajos y Francia. Portugal y Polonia son la excepción, con salarios reales por encima de los de 2020.

La nueva subida de precios la impulsa la energía, que se encareció un 18,8% interanual en septiembre. España (5,0%), Bélgica (4,6%) e Italia (4,1%) están muy por encima de la media de la eurozona. Los salarios no han reaccionado por ahora: la remuneración por asalariado creció un 3,3% en el segundo trimestre de 2026, y el indicador salarial del BCE apunta a un crecimiento de los salarios negociados del 2,7% en el primer semestre de 2027.

VARIACIÓN DEL SALARIO REAL, DE 2020 A 2025

Italia	–8,6%
España	–4,6%
Alemania	–3,8%
Países Bajos	–3,2%
Francia	–3,0%
Portugal	+5,1%
Polonia	+18,0%

Fuente: IPCA y Índice de Costes Laborales de Eurostat; cálculos de TalentUp.

¿Basta con una subida del 3%?

Depende de con qué inflación se compare. Mirando atrás, con los datos de septiembre de 2026, una subida del 3% pierde 2,0 puntos en España, 1,6 en Bélgica, 1,1 en Italia y 0,8 en el conjunto de la eurozona. Sobre un salario de 40.000 € en España, son 800 € menos al año en términos reales. Solo en Países Bajos queda en tablas.

Mirando adelante, el BCE prevé una inflación del 2,5% en 2027. Si se cumple, una subida del 3% supondría una pequeña ganancia real. Pero la previsión se cerró antes del salto de septiembre al 3,8%, y no compensa el 3% a 9% que los empleados de Italia, España, Alemania, Países Bajos y Francia ya han perdido.

Las empresas no prometen protección frente a la inflación

Si vincular el salario a la inflación fuera habitual, se vería en las ofertas de empleo. **Los datos de TalentUp** muestran que apenas aparece, y cada vez menos:

- **Alemania:** 0,7 de cada 1.000 ofertas mencionaba una compensación por inflación en 2026, frente a 1,6 en 2024, tras el fin de la Inflationsausgleichsprämie libre de impuestos.
- **Reino Unido:** 0,2 de cada 1.000 ofertas prometía subidas por coste de vida o ligadas a la inflación en 2026, frente a 0,4 en 2024.
- **España:** 3 de unas 695.000 ofertas mencionaban una revisión salarial según el IPC en 2026, aunque muchos convenios colectivos la incluyen.

Las empresas compiten por nivel salarial, no con promesas de indexación. Donde existe protección frente a la inflación, viene de la ley o de la negociación colectiva: indexación automática en Bélgica, cláusulas de revisión salarial ligadas al IPC en muchos convenios españoles y convenios sectoriales en Alemania y Países Bajos.

Qué recomienda TalentUp para los presupuestos de 2027

En lugar de igualar la inflación para todos, TalentUp recomienda dividir el presupuesto de 2027 en partidas separadas con reglas distintas:

- **Obligatoria:** indexación, convenios colectivos y cambios del salario mínimo, calculados con varios escenarios de inflación.
- **Coste de vida:** dirigida a las bandas más bajas y a los países más expuestos, como pago único si el golpe parece temporal.
- **Mérito:** protegida, para que quienes más rinden no acaben con la misma subida que el resto.
- **Ajuste a mercado:** para puestos críticos pagados por debajo del mercado, según datos salariales actuales y no según el índice de inflación.

Con la Directiva europea de Transparencia Salarial aplicándose a través de las leyes nacionales, cada uno de estos ajustes necesitará criterios objetivos y documentados. Los informes de brecha salarial de género empiezan el 7 de junio de 2027 para empresas de 150 o más trabajadores.

Metodología

Las cifras de inflación y salarios proceden de Eurostat (estimación flash del IPCA de septiembre de 2026, datos anuales del IPCA e Índice de Costes Laborales), el BCE (proyecciones de septiembre de 2026, Boletín Económico e indicador salarial) y la OCDE. La variación del salario real compara las medias anuales de 2020 y 2025; cálculos de TalentUp.

Las cifras de ofertas de empleo proceden de la base de datos de ofertas de TalentUp: anuncios publicados del 1 de enero al 30 de septiembre de 2024 y el mismo periodo de 2026 en Alemania, Reino Unido, España y Francia. Una oferta cuenta si su descripción contiene una expresión, propia de cada idioma, sobre salario ligado a la inflación; las cifras son estimaciones mínimas.

Sobre TalentUp

TalentUp es una plataforma SaaS B2B de benchmarking salarial y transparencia retributiva que ayuda a las empresas a fijar bandas salariales con datos de mercado y a prepararse para la Directiva europea.

CONTACTO DE PRENSA

Albert Mercadé Laborda · albert@talentup.io

TalentUp · talentup.io