

Guía Salarial 2025

Retail

Tendencias de mercado y salarios del sector



Índice

Situación actual del sector	3
Tendencias de recursos humanos en el sector	4
Retos a los que se enfrenta el sector	6
Descripción de perfiles	8
Tablas salariales	10
Metodología	15
Nuestras soluciones	16



Retail

Situación actual del sector

El sector retail en España afronta un panorama económico marcado por una recuperación moderada tras la inflación de los últimos años, con impactos mixtos en la capacidad de gasto de los consumidores. Según datos de 2024, el volumen de ventas minoristas creció un 6,1% en 2023, consolidando a España como líder en la Unión Europea en este indicador. Sin embargo, este crecimiento contrasta con las dificultades experimentadas por pequeños y medianos retailers, quienes enfrentan márgenes más ajustados debido al aumento de costes y la mayor selectividad de los consumidores.

Por otro lado, la competencia entre los retailers ha seguido intensificándose, con un mercado caracterizado por una mayor diversificación de la oferta y una fuerte

presión para adaptarse a las expectativas de los consumidores. Factores como el auge del comercio electrónico y la creciente preferencia por la conveniencia han provocado cambios en los hábitos de compra, lo que ha afectado sensiblemente a los establecimientos físicos de menor tamaño.

A pesar de estos desafíos, la economía española presenta señales de mejora, con una reducción progresiva de la inflación y una estabilización de los tipos de interés. Estas condiciones, junto con un turismo que ya supera niveles prepandemia, han sostenido el flujo de ingresos en ciertos segmentos del retail, especialmente en los relacionados con el consumo discrecional y el ocio.

Tendencias de recursos humanos en el sector

- 1. Turnos dinámicos ajustados al flujo de tienda:** la variabilidad en el tráfico de clientes según franjas horarias y días específicos está impulsando la adopción de turnos dinámicos. Los retailers están empleando análisis predictivos basados en datos de ventas para optimizar horarios y maximizar la productividad de los empleados.
- 2. Roles híbridos en tienda física:** en respuesta a la omnicanalidad, las tiendas físicas demandan empleados que combinen funciones tradicionales con capacidades digitales, como gestionar devoluciones de compras online o asesorar sobre servicios exclusivos en línea.
- 3. Formación continua para equipos de almacén:** la implementación de tecnologías como robots autónomos y sistemas de picking automatizado requiere que los equipos de almacén sean formados regularmente.
- 4. Evaluación del desempeño en tiempo real:** los sistemas de evaluación están migrando hacia plataformas digitales que analizan métricas en tiempo real, como ventas por empleado, satisfacción del cliente y cumplimiento de metas. Esta práctica permite una retroalimentación inmediata y fomenta mejoras continuas en el rendimiento.
- 5. Programas de mentoring para gerentes de tienda:** en un contexto de alta rotación, los retailers están lanzando iniciativas de mentoring donde gerentes veteranos guían a nuevos supervisores. Esto acelera el aprendizaje práctico y refuerza el liderazgo en un sector que depende en gran medida de la experiencia directa.
- 6. Despliegue de embajadores de marca en tienda:** este personal no solo atiende a los clientes, sino que también refuerza el posicionamiento y los valores de la marca en las interacciones diarias.

- 7. Implementación de sistemas de reconocimiento instantáneo:** para mantener la motivación de los equipos, se están desarrollando sistemas que premian logros diarios, como alcanzar metas de ventas o superar índices de satisfacción del cliente.

Se trata de unas tendencias que reflejan un sector retail en constante evolución, donde la tecnología, la formación especializada y el enfoque en la experiencia del cliente transforman la gestión del talento hacia modelos más dinámicos y efectivos.





Retos a los que se enfrenta el sector

1. Sobrecarga de trabajo en picos de demanda: eventos como Black Friday y Navidades provocan un aumento exponencial en las ventas, generando sobrecarga en los empleados y afectando su bienestar. Implementar estrategias de planificación eficaz sigue siendo un reto para mitigar este impacto.

2. Diversificación de preferencias de los consumidores: la creciente heterogeneidad en los gustos y necesidades de los clientes exige que los retailers amplíen su oferta y se adapten rápidamente a demandas cambiantes.

3. Velocidad en la adaptación a ciclos de moda: la rápida evolución de las tendencias de moda obliga a las empresas a identificar y anticiparse a los gustos del mercado. En este punto, incorporar herramientas predictivas y optimizar los procesos logísticos resulta esencial para garantizar la disponibilidad de productos actualizados.

4. Integración omnicanal efectiva: la convergencia entre el comercio físico y digital plantea el reto de crear una experiencia de compra fluida. Los consumidores esperan una transición sin fricciones entre ambos entornos, lo que requiere inversiones en tecnología y sincronización de inventarios.

5. Gestión eficiente de inventarios y la cadena de suministro: ajustar los niveles de stock para evitar excedentes o escasez es un desafío constante. Una gestión optimizada requiere herramientas avanzadas de análisis de datos para prever la demanda y responder a fluctuaciones estacionales o repentinas.

6. Cumplimiento de expectativas éticas y sostenibles: los consumidores valoran cada vez más los productos responsables con el medio ambiente y la ética social. Por lo tanto, los retailers deben priorizar proveedores y productos que cumplan con estos estándares, garantizando su autenticidad y transparencia.

7. Competencia con plataformas digitales: la proliferación de marketplaces y gigantes del comercio electrónico ha intensificado la competencia. Ante esta situación, los retailers tradicionales deben diferenciarse con estrategias innovadoras, como el servicio al cliente personalizado y experiencias únicas en tienda.

8. Demanda de personalización en la experiencia de compra: los consumidores buscan productos y servicios adaptados a sus preferencias individuales. Implementar tecnologías como inteligencia artificial y big data permitirá diseñar experiencias altamente personalizadas que fomenten la fidelidad del cliente.

Estos retos demuestran la necesidad de que el sector retail adopte enfoques estratégicos que combinen tecnología, sostenibilidad y agilidad operativa, para garantizar su relevancia en un entorno de consumo cada vez más exigente y cambiante.





Descripción de perfiles

Gestor/a de punto de venta

Es responsable de supervisar la operación integral de un establecimiento. Su labor incluye gestionar al equipo de trabajo, garantizar el cumplimiento de los objetivos de ventas y asegurarse de que la tienda cumpla con los estándares visuales y de atención al cliente. Además, controla los niveles de stock y coordina actividades promocionales para impulsar las ventas.

Gestor/a stock

Se encarga de la administración y control del inventario de la tienda. Su función principal es garantizar que los productos estén disponibles en cantidades adecuadas, evitando excesos o faltantes. Realiza el seguimiento de pedidos, recepciona mercancías y organiza el almacenamiento, optimizando el espacio y asegurando la rotación de los productos según su demanda.

Jefe/a sector

lidera un área específica dentro de la tienda, como tecnología, alimentación o moda. Coordina al equipo asignado en su sección, planifica tareas y asegura que se cumplan las metas comerciales. Además, supervisa la correcta disposición de los productos y la atención al cliente en su zona, manteniendo altos estándares de calidad y servicio.

Responsable atención al cliente

Actúa como el principal enlace entre los clientes y la empresa, gestionando consultas, quejas y sugerencias. Su rol incluye resolver incidencias de manera eficiente, garantizar una experiencia de compra satisfactoria y supervisar que el equipo cumpla con los estándares de servicio establecidos.



Responsable caja

Gestiona las operaciones relacionadas con el área de caja, asegurando la correcta facturación y manejo de efectivo. También coordina al equipo de cajeros, supervisando su desempeño y resolviendo discrepancias en las transacciones. Además, garantiza la correcta apertura y cierre de cajas en cada turno.

Store manager

Lidera la gestión integral de la tienda, desde la planificación de objetivos hasta el desarrollo de estrategias para alcanzar las metas de ventas. Supervisa al personal, controla presupuestos y se asegura de que la tienda funcione sin problemas. También actúa como enlace entre la dirección regional y el equipo de la tienda.

Segundo responsable de tienda

Apoya al store manager en la gestión diaria del establecimiento, asumiendo responsabilidades clave en su ausencia. Coordina al equipo, supervisa la implementación de estrategias comerciales y asegura el cumplimiento de los estándares operativos.

Responsable RRHH

Gestiona las necesidades del equipo humano de la tienda o red de tiendas. Sus funciones incluyen reclutamiento, formación, evaluación del desempeño y resolución de conflictos laborales. Además, asegura el cumplimiento de las políticas laborales y fomenta un entorno de trabajo positivo que impulse la productividad del personal.

*Salarios hasta 40.000€

Tablas salariales

Retail

Moda / Health & Beauty / Joyería & Complementos

*Las comisiones en el sector se dividen en globales e individuales, manejando rangos de entre un 0,5% al 2% sobre ventas. El variable es más elevado si el rol tiene impacto directo en las ventas con un 10-15% del salario fijo en puestos de Management.

Gestor de punto de venta GPV

	<3 años	<5 años	<10 años
Madrid	24.720 €	28.840 €	32.960 €
Barcelona	24.672 €	30.840 €	35.000 €
Galicia	21.000 €	26.000 €	30.000 €
Asturias	21.000 €	26.000 €	30.000 €
Cantabria	19.000 €	25.000 €	30.000 €
País Vasco	22.000 €	28.000 €	33.000 €
Comunidad Valenciana	23.000 €	28.000 €	33.000 €
Andalucía	22.000 €	27.000 €	32.000 €
Murcia	19.000 €	25.000 €	30.000 €
Aragón	21.000 €	26.000 €	30.000 €
Castilla y León	20.600 €	24.700 €	26.000 €
Castilla-La Mancha	21.630 €	25.750 €	29.870 €
Lleida	21.000 €	25.000 €	29.000 €
Girona	19.000 €	23.000 €	26.000 €
Tarragona	22.000 €	25.000 €	29.000 €

Gestor/a stock

	<3 años	<5 años	<10 años
Madrid	18.540 €	21.630 €	24.720 €
Barcelona	18.500 €	21.600 €	24.700 €
Galicia	18.000 €	21.000 €	24.000 €
Asturias	18.000 €	21.000 €	24.000 €
Cantabria	17.000 €	19.000 €	22.000 €
País Vasco	18.000 €	20.000 €	23.000 €
Comunidad Valenciana	18.500 €	21.000 €	23.000 €
Andalucía	18.000 €	20.000 €	23.000 €
Murcia	17.000 €	19.000 €	22.000 €
Aragón	18.000 €	21.000 €	24.000 €
Castilla y León	18.700 €	21.000 €	24.000 €
Castilla-La Mancha	15.876 €	18.540 €	21.630 €
Lleida	17.000 €	20.000 €	23.000 €
Girona	18.000 €	20.000 €	23.000 €
Tarragona	18.000 €	20.000 €	23.000 €

Jefe/a sector

	<3 años	<5 años	<10 años
Madrid	25.750 €	30.900 €	33.990 €
Barcelona	25.700 €	30.840 €	34.000 €
Galicia	22.000 €	27.000 €	30.000 €
Asturias	22.000 €	27.000 €	30.000 €
Cantabria	20.000 €	25.000 €	28.000 €
País Vasco	23.000 €	28.000 €	30.000 €
Comunidad Valenciana	23.000 €	28.000 €	30.000 €
Andalucía	22.000 €	27.500 €	30.000 €
Murcia	20.000 €	25.000 €	28.000 €
Aragón	25.000 €	28.000 €	30.000 €
Castilla y León	20.600 €	25.800 €	28.800 €
Castilla-La Mancha	21.630 €	27.810 €	30.900 €
Lleida	22.000 €	25.000 €	27.000 €
Girona	21.500 €	24.000 €	27.000 €
Tarragona	20.000 €	24.000 €	28.000 €

Rble. Att. Cliente

	<3 años	<5 años	<10 años
Madrid	23.690 €	27.810 €	32.960 €
Barcelona	23.700 €	27.800 €	33.000 €
Galicia	21.000 €	25.000 €	30.000 €
Asturias	21.000 €	25.000 €	30.000 €
Cantabria	20.000 €	22.000 €	27.000 €
País Vasco	21.000 €	25.000 €	30.000 €
Comunidad Valenciana	22.000 €	25.000 €	30.000 €
Andalucía	21.000 €	25.000 €	30.000 €
Murcia	19.000 €	22.000 €	27.000 €
Aragón	20.000 €	24.000 €	28.000 €
Castilla y León	19.500 €	22.500 €	28.000 €
Castilla-La Mancha	20.600 €	24.720 €	29.870 €
Lleida	21.000 €	24.000 €	27.000 €
Girona	21.000 €	23.000 €	25.000 €
Tarragona	22.000 €	23.000 €	25.000 €

Responsable caja

	<3 años	<5 años	<10 años
Madrid	23.690 €	26.780 €	28.840 €
Barcelona	23.700 €	26.800 €	28.000 €
Galicia	21.000 €	24.000 €	26.000 €
Asturias	20.000 €	24.000 €	26.000 €
Cantabria	19.000 €	22.000 €	24.000 €
País Vasco	20.000 €	24.000 €	26.000 €
Comunidad Valenciana	21.000 €	24.500 €	26.000 €
Andalucía	20.000 €	24.000 €	26.000 €
Murcia	19.000 €	21.000 €	23.000 €
Aragón	22.000 €	24.000 €	26.000 €
Castilla y León	20.000 €	21.500 €	24.000 €
Castilla-La Mancha	20.600 €	22.600 €	25.750 €
Lleida	18.000 €	23.000 €	25.000 €
Girona	19.000 €	22.000 €	25.000 €
Tarragona	18.000 €	23.000 €	25.000 €

Store Manager

	<3 años	<5 años	<10 años
Madrid	30.900 €	36.050 €	41.200 €
Barcelona	31.000 €	35.000 €	40.000 €
Galicia	26.000 €	31.000 €	38.000 €
Asturias	26.000 €	31.000 €	38.000 €
Cantabria	25.000 €	30.000 €	35.000 €
País Vasco	25.000 €	30.000 €	35.000 €
Comunidad Valenciana	28.000 €	33.000 €	38.000 €
Andalucía	28.000 €	33.000 €	38.000 €
Murcia	25.000 €	30.000 €	35.000 €
Aragón	25.000 €	30.000 €	35.000 €
Castilla y León	26.000 €	31.000 €	36.000 €
Castilla-La Mancha	27.810 €	31.930 €	38.110 €
Lleida	24.000 €	28.000 €	32.000 €
Girona	22.000 €	25.000 €	29.000 €
Tarragona	22.000 €	27.000 €	33.000 €

Segundo responsable de tienda

	<3 años	<5 años	<10 años
Madrid	21.630 €	24.720 €	28.840 €
Barcelona	23.000 €	24.000 €	28.000 €
Galicia	20.000 €	24.000 €	28.000 €
Asturias	20.000 €	24.000 €	28.000 €
Cantabria	19.000 €	22.000 €	24.000 €
País Vasco	20.000 €	24.000 €	28.000 €
Comunidad Valenciana	21.000 €	23.000 €	26.000 €
Andalucía	20.000 €	23.000 €	25.000 €
Murcia	19.000 €	22.000 €	24.000 €
Aragón	21.000 €	24.000 €	26.000 €
Castilla y León	20.000 €	22.700 €	25.000 €
Castilla-La Mancha	18.540 €	31.630 €	25.750 €
Lleida	20.000 €	23.000 €	25.000 €
Girona	19.000 €	22.000 €	26.000 €
Tarragona	20.000 €	24.000 €	26.000 €

Responsable RRHH

	<3 años	<5 años	<10 años
Madrid	24.720 €	30.900 €	36.050 €
Barcelona	29.000 €	34.000 €	40.000 €
Galicia	23.000 €	26.000 €	33.000 €
Asturias	23.000 €	26.000 €	33.000 €
Cantabria	21.000 €	25.000 €	30.000 €
País Vasco	22.500 €	27.700 €	33.000 €
Comunidad Valenciana	23.000 €	28.000 €	35.000 €
Andalucía	22.500 €	27.700 €	33.000 €
Murcia	21.000 €	25.000 €	30.000 €
Aragón	28.000 €	32.000 €	35.000 €
Castilla y León	22.000 €	25.000 €	31.000 €
Castilla-La Mancha	21.630 €	27.810 €	31.930 €
Lleida	23.000 €	26.000 €	29.000 €
Girona	22.000 €	26.000 €	30.000 €
Tarragona	23.000 €	26.000 €	29.000 €



Metodología

Datos extraídos gracias a la información recogida de nuestras ofertas de empleo, base de datos, reuniones con clientes, entrevistas con candidatos/as y al conocimiento de nuestros más de **415 consultores/as** especializados/as por sectores distribuidos por toda la geografía española.

Los salarios se realizan en función del sector de actividad determinado por los años de experiencia del candidato/a. Los salarios están expresados en euros, con un límite de **hasta 40.000 euros** y corresponden únicamente al ámbito geográfico español.

De forma adicional, desde **The Adecco Group Institute** realizamos informes recurrentes estudiando y analizando el mercado laboral actual que nos permiten recoger información del mercado de forma muy actualizada.



THE ADECCO GROUP

Somos la empresa líder mundial de Recursos Humanos, con soluciones de contratación flexibles, permanentes y de outsourcing, para todos los sectores del mercado.

En el Grupo Adecco creemos en el potencial de las personas y encontramos el talento adecuado en el momento adecuado. Gracias a nuestro conocimiento de mercado a nivel global y local, unido a nuestra especialización sectorial, nuestra amplia base de datos y un enfoque “always on”, encontramos los candidatos/as que mejor se ajustan a las necesidades.

Contratación temporal

Reclutamos y gestionamos contrataciones flexibles de plantillas, ocupándonos de la incorporación, formación, nómina y gestiones administrativas.

Outsourcing

Externalizamos procesos especializados con profesionales cualificados en Marketing & Ventas, Logística, BPO y Office, mejorando la eficiencia de los procesos e incrementando la productividad.

Formación, Upskilling y Reskilling

Ofrecemos programas de coaching y formación a empleados/as, para mejorar la competitividad de las organizaciones a través de la cualificación de los trabajadores.

Contratación permanente

Seleccionamos los mejores candidatos/as, realizamos el proceso de entrevistas, evaluamos y asesoramos para garantizar el éxito de la contratación.

Desarrollo tecnológico

Proporcionamos soluciones integrales de talento en el ámbito digital y de ingeniería.

Transición de carreras, movilidad y liderazgo

Procesos de transformación desarrollo de liderazgo, gestión y transición de carreras y Outplacement.



Adecco

AKKODIS

LHH



FUNDACIÓN ADECCO

Adecco

Selección | Trabajo Temporal | Outsourcing | Formación | Consultoría RRHH