

Suben los salarios en PBC/FT, pero las horas extra siguen sin pagarse

El estudio de Parallel y AML Freaks muestra los sectores que mejor remuneran a los profesionales de PBC/FT, pero revela una realidad preocupante: el 85,9% de las horas extra no se compensan cuando se realizan por obligación.

Crecen los salarios en PBC/FT

El mercado de PBC/FT registra en 2025 una subida salarial generalizada, un incremento que se ve reflejado en la percepción del profesional: el 47,2% se declara satisfecho o muy satisfecho con su salario, frente al 35,5% en 2024, según el estudio de salarios en PBC/FT 2025.

Por sectores, la banca marca la diferencia con un incremento medio del 24,1% interanual, consolidando el salario medio más alto del estudio. El salario medio en fintech también crece (+4,5%) respecto al año pasado, un ajuste que le permite seguir compitiendo contra el sector bancario en la captación y fidelización de profesionales.

Detrás del dato hay una cuestión estructural: el sector financiero se está reforzando ante las nuevas exigencias regulatorias, tanto europeas como nacionales (modificación del Reglamento en España y despliegue del AMLR), y también ante la entrada en juego del nuevo modelo de supervisión con AMLA.

El sector de criptoactivos se incorpora como novedad en el análisis, posicionándose como un nuevo foco de atracción de talento. Su media salarial (€44.678) se sitúa a medio camino entre banca y fintech.

Diferencias entre sujetos financieros y no financieros

Al analizar los salarios por nivel de experiencia, aparece una de las conclusiones más interesantes del estudio: los sujetos no financieros compiten y en algunos niveles superan a sectores del ámbito financiero. Sin embargo, en los niveles de senior y manager, los salarios son más bajos en este segmento, probablemente por la propia naturaleza de sus estructuras. Los sujetos no financieros suelen contar con estructuras reducidas y roles más transversales (PBC, compliance, riesgos…), lo que permite acceder antes a posiciones de responsabilidad, pero limita esa progresión salarial en vertical.

En cambio, el sector financiero, especialmente el bancario, opera con estructuras más amplias, jerarquizadas y especializadas. Esto genera una mayor distancia salarial entre niveles: hay más camino por recorrer de junior a manager.

Las horas extra están en deuda

El estudio deja un dato especialmente preocupante: en el 85,9% de los casos en los que se realizan horas extra por obligación, estas no se compensan.

Esta incidencia parece concentrarse principalmente en roles ligados a la monitorización de transacciones, gestión de alertas y funciones regulatorias, donde los plazos no son negociables.

El dato general es que un 37,6% de los profesionales declara realizar horas extra, de los cuales el 40% las lleva a cabo por decisión propia. Es decir, más de la mitad responden a una presión implícita o explícita, y no a un esfuerzo voluntario.

En el sector de los criptoactivos, un 44% de los profesionales registra indicencia de horas extra, situándolo a la cabeza frente al resto de sectores. La presión regulatoria y la adaptación constante a nuevas tipologías de riesgo son factores que introducen cargas de trabajo más impredecibles y mayor probabilidad de horas extra.

El futuro perfil de PBC/FT

Detrás del estudio: AML Freaks y Parallel

Puedes descargar el **informe completo** para analizar en detalle la situación del mercado y extraer tus propias conclusiones.

Este estudio es uno de sus proyectos principales y responde a un objetivo claro: aportar transparencia al mercado y generar conversaciones necesarias dentro de la comunidad de compliance.

Detrás de esta iniciativa están Parallel, software especializado en la automatización de procesos de cumplimiento en PBC/FT, y AML Freaks, una comunidad de profesionales de prevención de blanqueo que no deja de crecer y que ya supera los 1.200 suscriptores en su newsletter.

El estudio salarial en PBC/FT 2025 se ha elaborado a partir de 419 respuestas de profesionales que han participado de forma anónima y desinteresada, duplicando la participación de la primera edición.

Por último, un rol que viene pisando fuerte es el de “Product Compliance”, comparte Soraya. Un rol que actúa como puente entre tecnología y regulación, traduciendo requisitos normativos en soluciones aplicables.

Soraya destaca que cada vez se apuesta más por perfiles que combinan la experiencia operativa en investigación o diligencia debida con la experiencia de supervisión y control propia de la segunda línea.

Por su parte, Soraya Pino (Compliance/MLRO Branch Manager), desde su experiencia, aporta una visión clara de lo que se está demandando en el sector de banca digital. Un buen dominio del inglés es fundamental. El análisis de datos, el uso de herramientas agile y la coordinación y gestión de proyectos son también habilidades muy valoradas.

Las habilidades digitales y técnicas seguirán ganando peso, explica Banafcheh. A día de hoy, el dominio de herramientas tecnológicas, desde automatización hasta inteligencia artificial, marca la diferencia en un entorno donde el delito financiero evoluciona constantemente y obliga a los equipos a adaptarse al mismo ritmo.

Según Banafcheh Pérez (Financial Crime Prevention Leader), las aptitudes analíticas siguen siendo imprescindibles: capacidad de observación, concentración y toma de decisiones rápidas. Sin embargo, cada vez se valora más la proactividad, la capacidad de colaborar en equipo, el liderazgo transversal y la inteligencia emocional.

El informe cierra con la visión de siete profesionales del sector, que coinciden en una idea clave: el perfil de PBC/FT está evolucionando hacia roles más híbridos, estratégicos y conectados con negocio.





La excepción la marcan las consultoras, que registran una caída del 9% en los salarios de PBC/FT. Este dato responde a un efecto de composición: no es que la demanda de servicios haya caído —al contrario, sigue aumentando—, sino que se cubre principalmente con perfiles junior, siguiendo el modelo de contratación típico de las consultoras. El resultado es una base de talento más amplia, pero más junior, que reduce el salario medio del sector.