

una iniciativa
Coverflex

Compensación salarial e innovación

Un análisis del mercado español

2025

 **coverflex**

Visítanos en
coverflex.es



"Si los líderes no son capaces de romper con el pasado, de abandonar la lógica del ayer, no serán capaces de crear el mañana".

Peter Drucker

Índice

una iniciativa
Coverflex

01

Introducción
p. 4

02

Tendencias del
mercado laboral
en 2025
p. 8

03

Análisis del
trabajador
p. 10

04

Beneficios y
compensación
vs. salario
tradicional
p. 14

05

Satisfacción
y flexibilidad
laboral
p. 25

06

Conclusiones
p. 31

07

Sobre Coverflex
p. 35

Introducción

Panorama laboral en España: ¿somos felices en el trabajo?

¿Qué hace que los empleados en España se sientan satisfechos con su trabajo? Desde el entorno laboral hasta el equilibrio entre vida personal y profesional, **la satisfacción laboral está en el punto de mira**. Hoy en día, el modelo de trabajo (presencial, híbrido o remoto), el salario y los beneficios extra marcan la diferencia entre querer un empleo... o querer dejarlo.

¿Qué dicen los datos?

Según el *Observatorio de Adecco sobre Satisfacción en el Empleo*, un **64% de los trabajadores en España dice estar “satisfecho” o “muy satisfecho” con su empleo**. Pero ojo, porque **hasta un 65% estaría dispuesto a renunciar a su puesto actual** si no tuviera las condiciones que necesita. ¿Las razones principales para cambiar de aires? Conciliar la vida profesional y la personal, el horario y tipo de jornada, tener un salario fijo y/o contrato indefinido y tener flexibilidad y opciones de teletrabajo.

¿Y qué pasa con los sueldos?

España sigue un paso por detrás en comparación con otros países europeos, especialmente del norte de Europa. Según el *Informe*

InfoJobs-Esade (2023), **el salario bruto medio anual en España ronda los 24.600€**, pero hay grandes diferencias entre sectores (por ejemplo, en áreas tecnológicas y de consultoría). Así, las compensaciones salariales como tickets de comida, seguros de salud, planes de pensiones o formación continua, han ido ganando peso como elementos clave para la satisfacción laboral.



24.600€

salario bruto medio
anual en España

Perspectivas de futuro

Las cosas están cambiando. La satisfacción laboral en España mejora gracias a la adopción de modalidades de trabajo más flexibles y a que las empresas cada vez se interesan más por ofrecer compensaciones salariales atractivas.

¿Los retos? Reducir la equidad retributiva, mejorar el desarrollo profesional y mejorar la conciliación.

A corto plazo, las empresas que apuesten por digitalización, salud mental y modelos de trabajo más flexibles serán las que lideren la transformación del empleo en España.

¿Por qué este estudio?



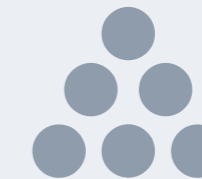
Para ver

cómo se percibe la compensación salarial y los beneficios flexibles en España. Este estudio busca analizar **qué aspectos valoran más los empleados** y cómo las empresas pueden ayudarlos.



Para conocer

el **perfil de los empleados en España y su satisfacción con sus empresas**. Saber qué piensan sobre la flexibilidad laboral y qué valoran más en su día a día.



Para construir

un entorno laboral más justo y eficiente.
Buscamos inspirar cambios positivos en las políticas de compensación y beneficios en España.

01

Ficha técnica y metodología

Universo y población objeto de estudio:

Trabajadores de empresas en España de 18 a 65 años de edad.

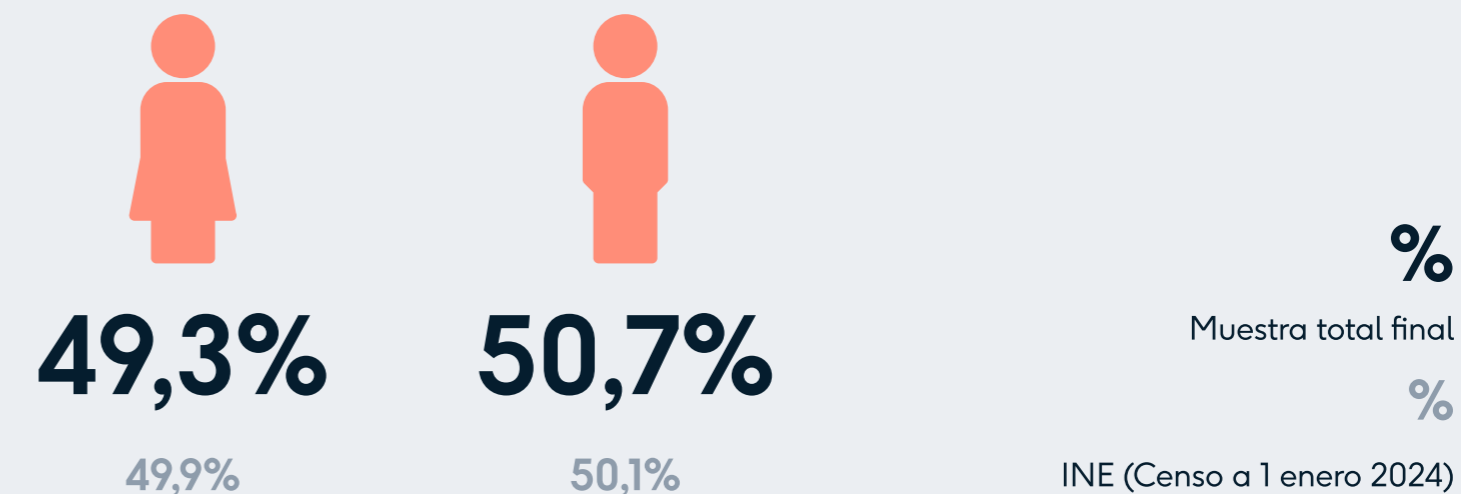
Tipo de entrevista y error muestral:

Auto-administrada a través del email. n= 1.206 (error muestral máximo al 95% de confianza y para un P=Q=50% (máxima variabilidad): +/- 2,8%).

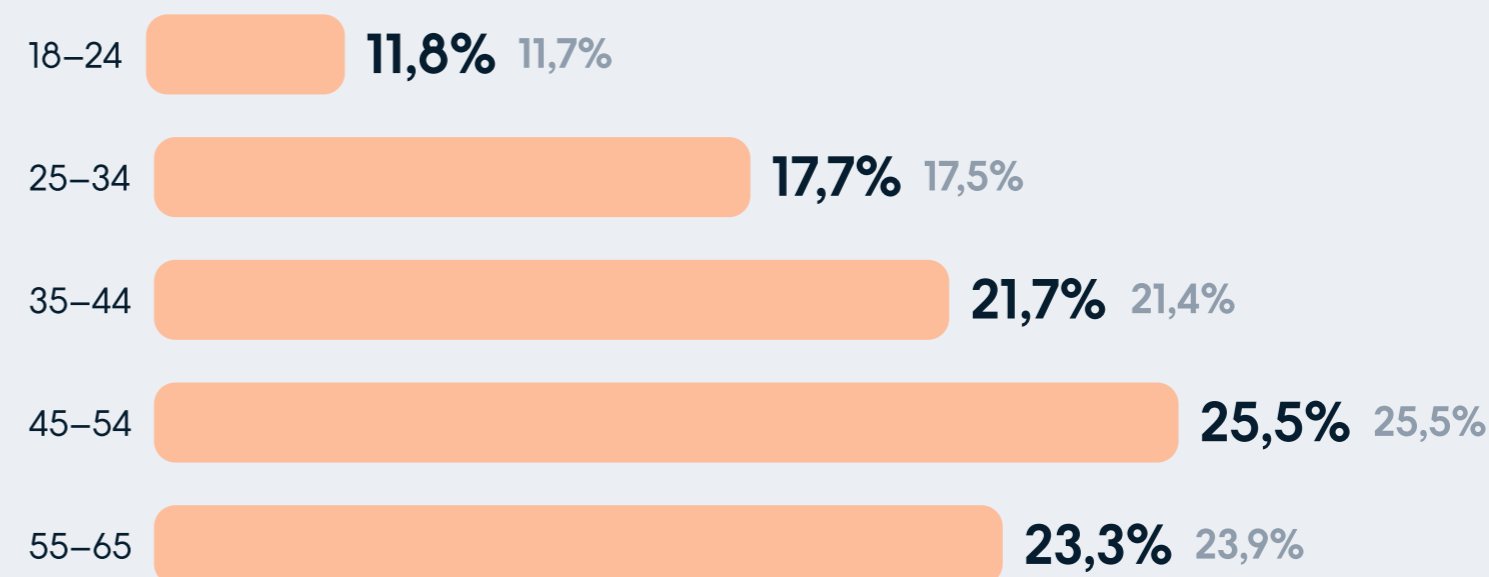
Campo:

Del 20/11/2024 al 22/11/2024, en total 3 días.

Por sexo:



Edad:



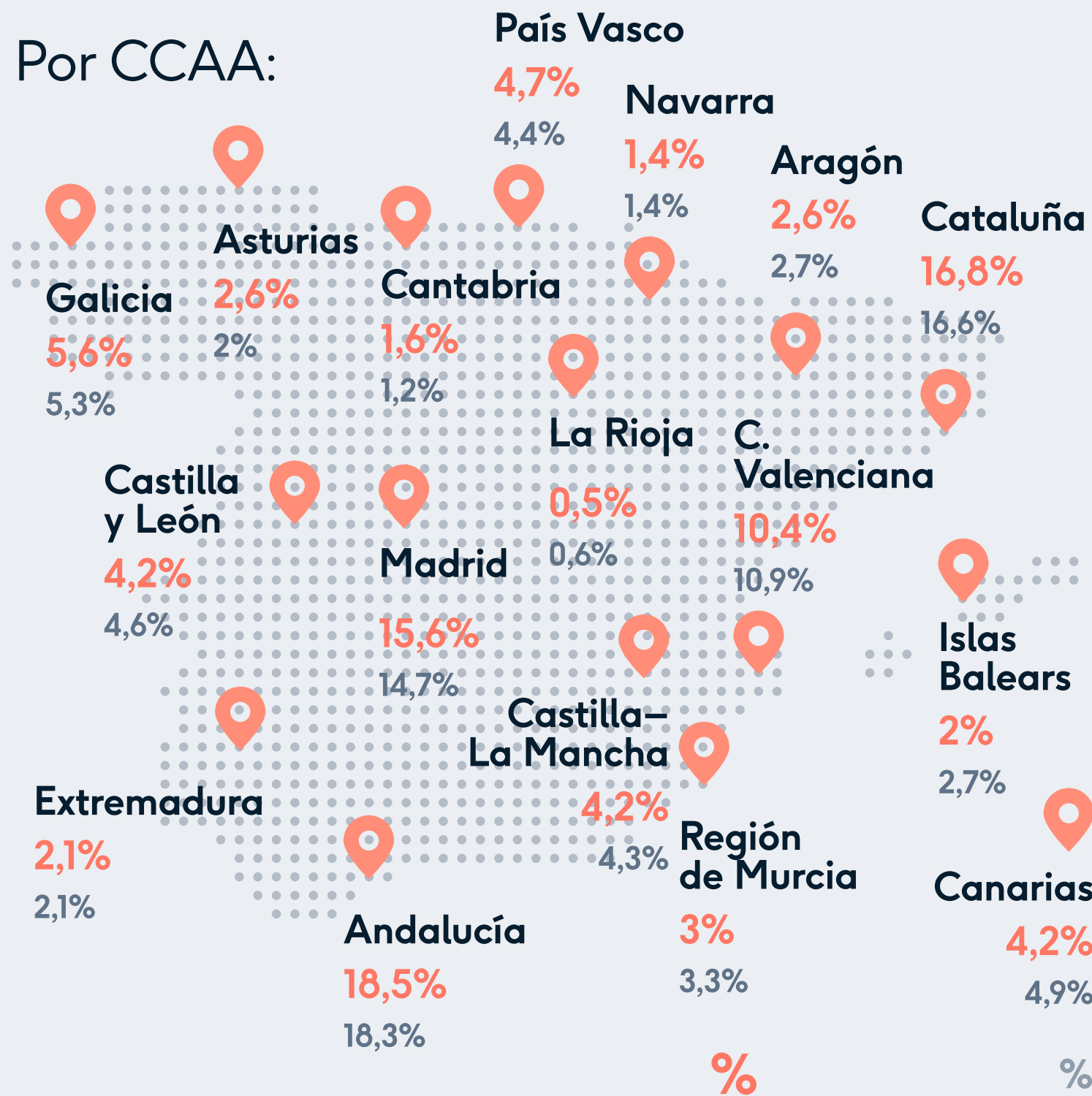
Muestra

Este estudio se ha realizado a 1.206 trabajadores de empresas en España, de 18 a 65 años de edad, pertenecientes a un Panel asociado a MásMétrica, seleccionados de forma intencional y proporcional a las cuotas de población española según el Instituto Nacional de Estadística (INE, población a 1 de enero de 2024) en función del sexo, grupo de edad y CCAA.

Objetivos:

Determinar distintos aspectos relacionados con el trabajo en las empresas españolas en cuanto a flexibilidad laboral, beneficios y compensaciones y diversidad e inclusión.

Sectores analizados:



Muestra total final INE (Censo a 1 enero 2024)

02 Tendencias del mercado laboral en 2025

Pero **sólo el 38%**
de las empresas lo
ofrece en su plan
de beneficios

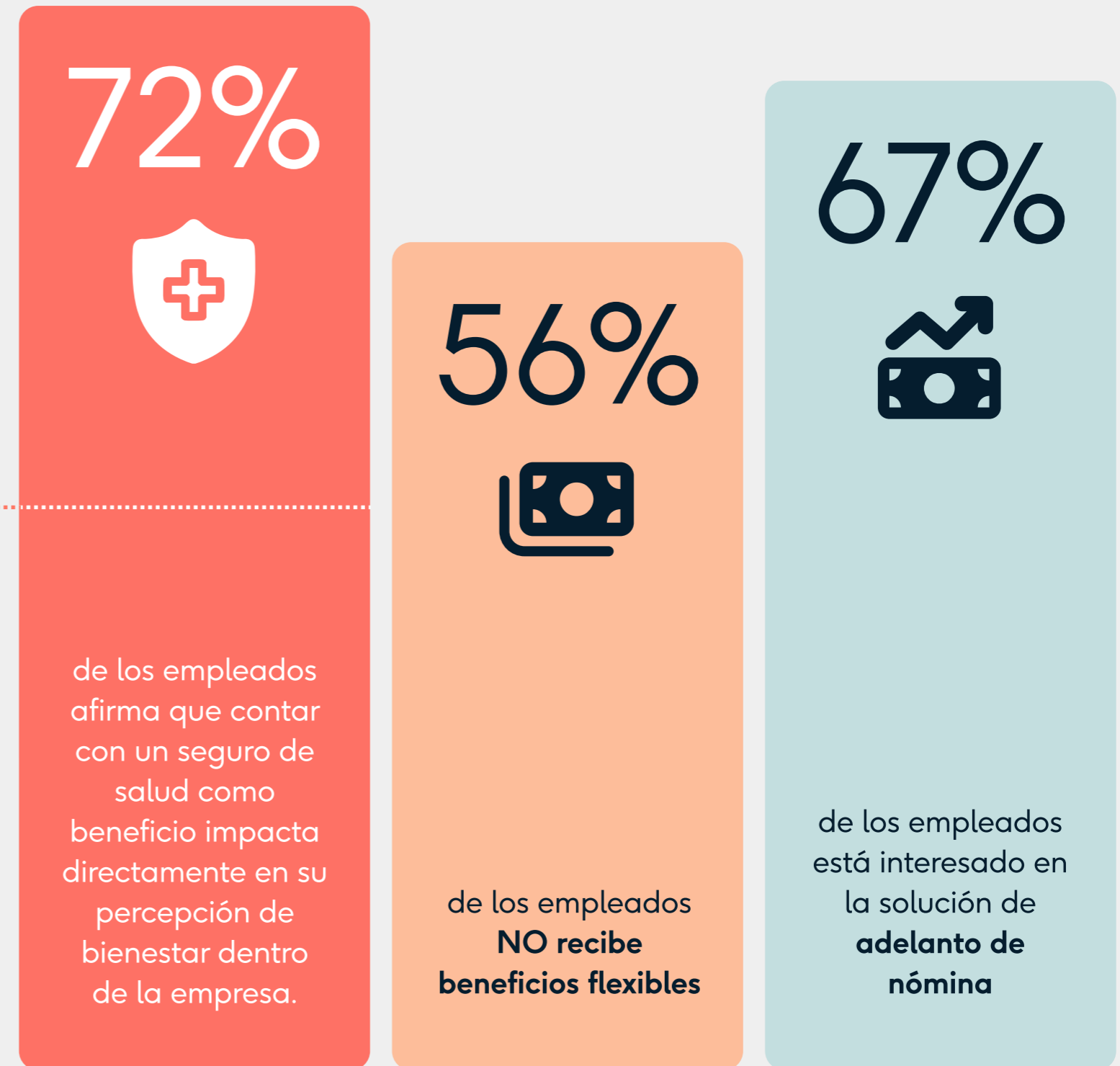
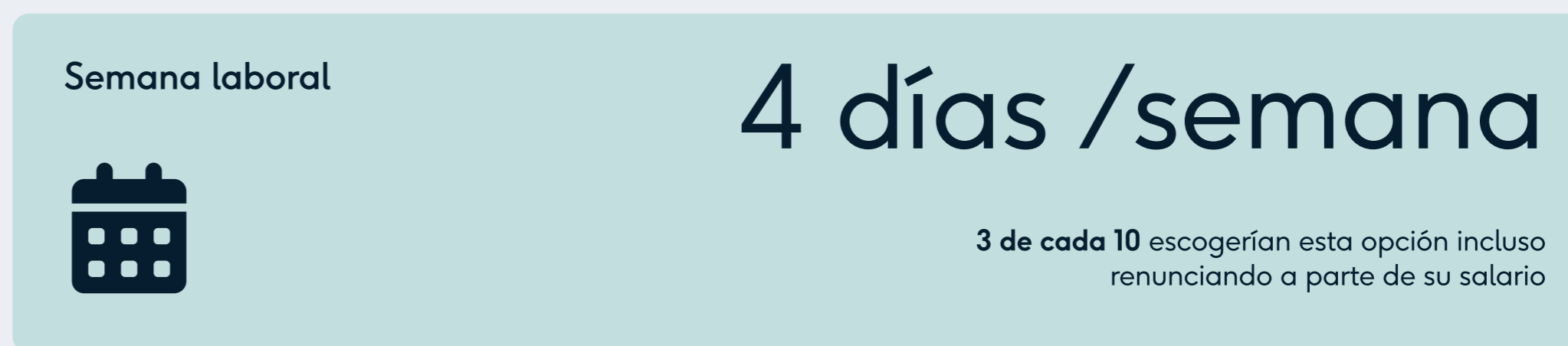
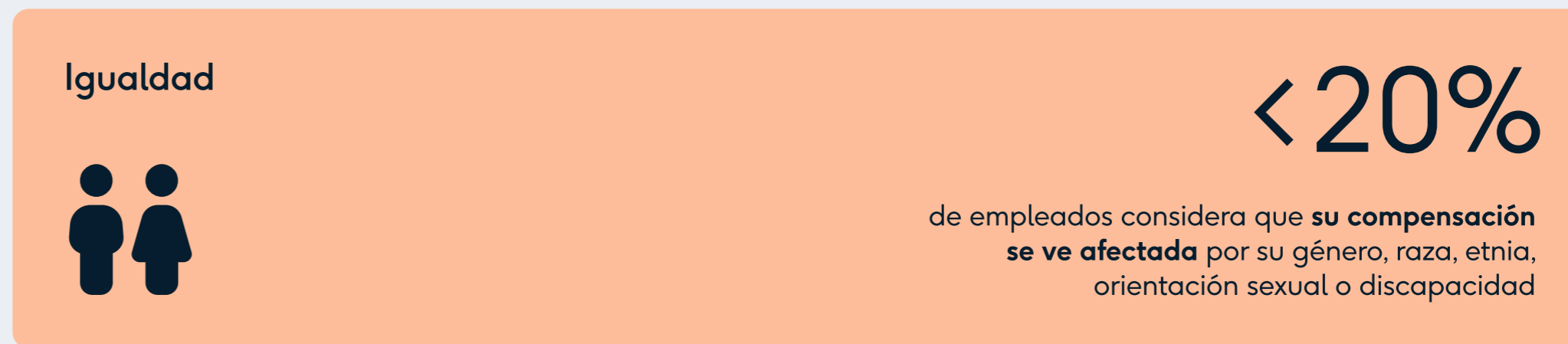
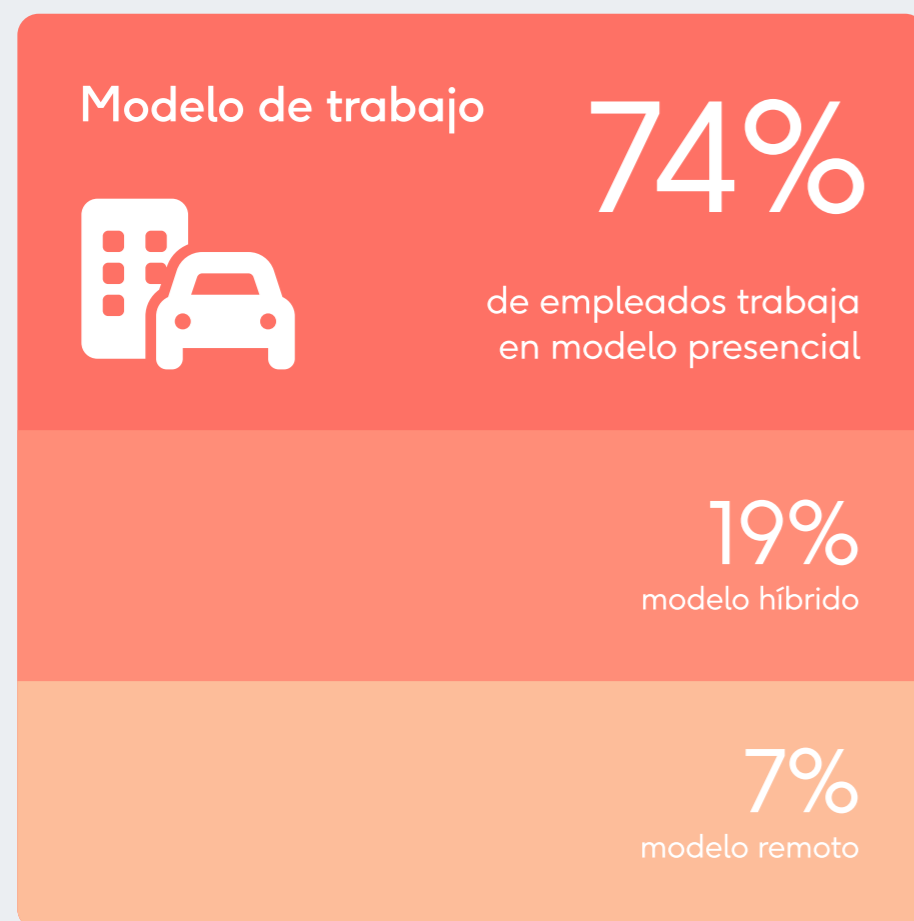


Gráfico 1

Tendencias del mercado laboral en 2025

Gráfico 2

Tendencias del mercado laboral en 2025



03 Análisis del trabajador

El empleado en España, ¿quién y cómo es?

El perfil del **trabajador medio español**: tiene entre 35 y 54 años, responsabilidades familiares (65% con hijos) y trabaja principalmente **en empresas de entre 1 y 250 empleados**.

Un 45% presenta una realidad económica moderada, con un salario bruto mensual de 1.000-2.000€, seguido de un 27% con una compensación salarial de 2.001-3.000€. Por último en su gran mayoría disfruta de estabilidad laboral con contrato indefinido (86%).

La **segregación por género persiste en sectores tradicionales**: la industria y el sector TIC siguen siendo dominios masculinos (74% y 68% respectivamente), mientras que Administración Pública, Sanidad y Educación presentan mayor presencia femenina (casi 60%).

En materia de compensación, existe una **importante brecha: más de la mitad de los trabajadores (56%) no recibe beneficios flexibles**. El sector TIC destaca como excepción, donde 6 de cada 10 empleados disfrutan de estos beneficios, evidenciando desigualdades significativas entre sectores.

Gráfico 3

El trabajador medio en España...

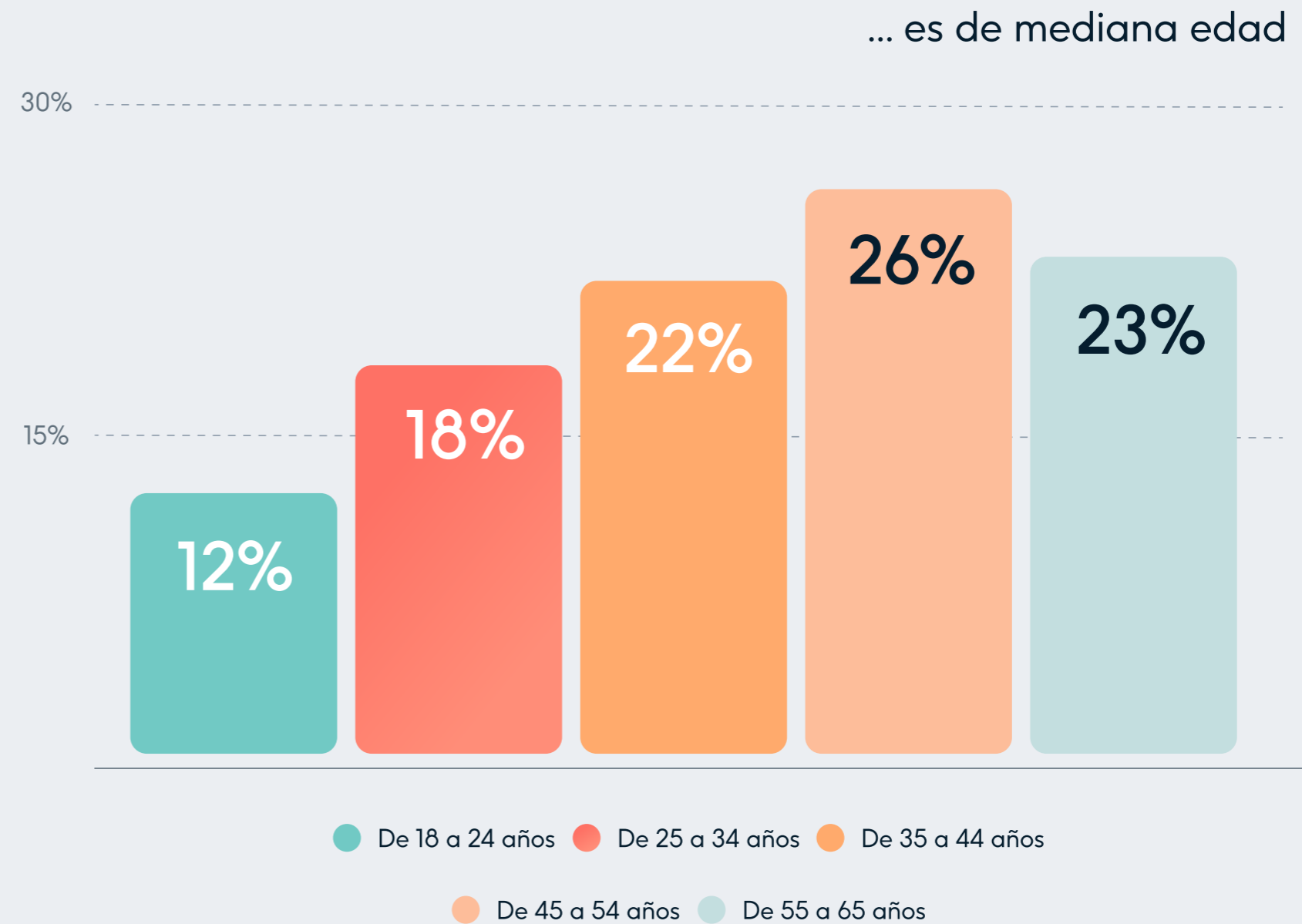
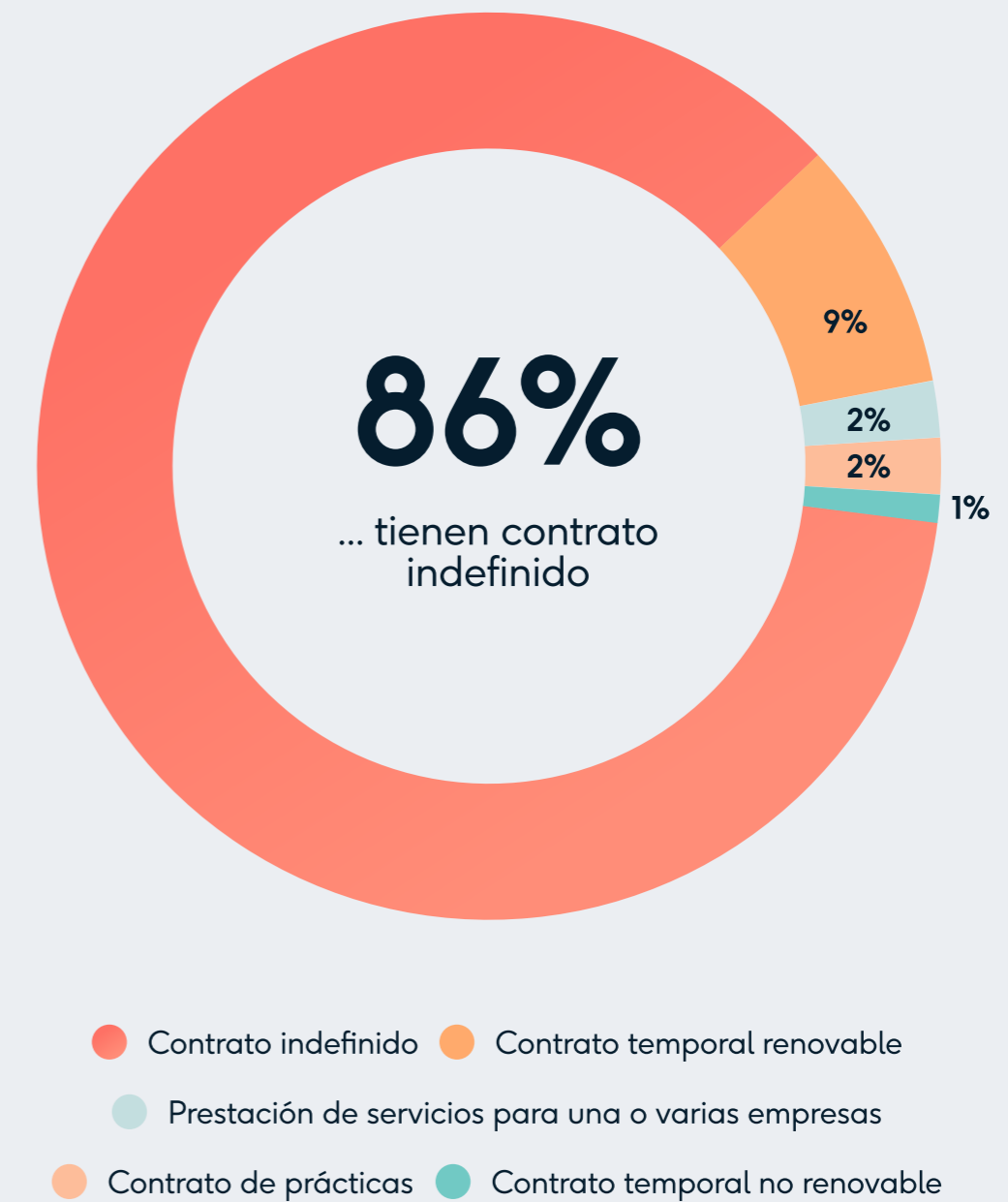
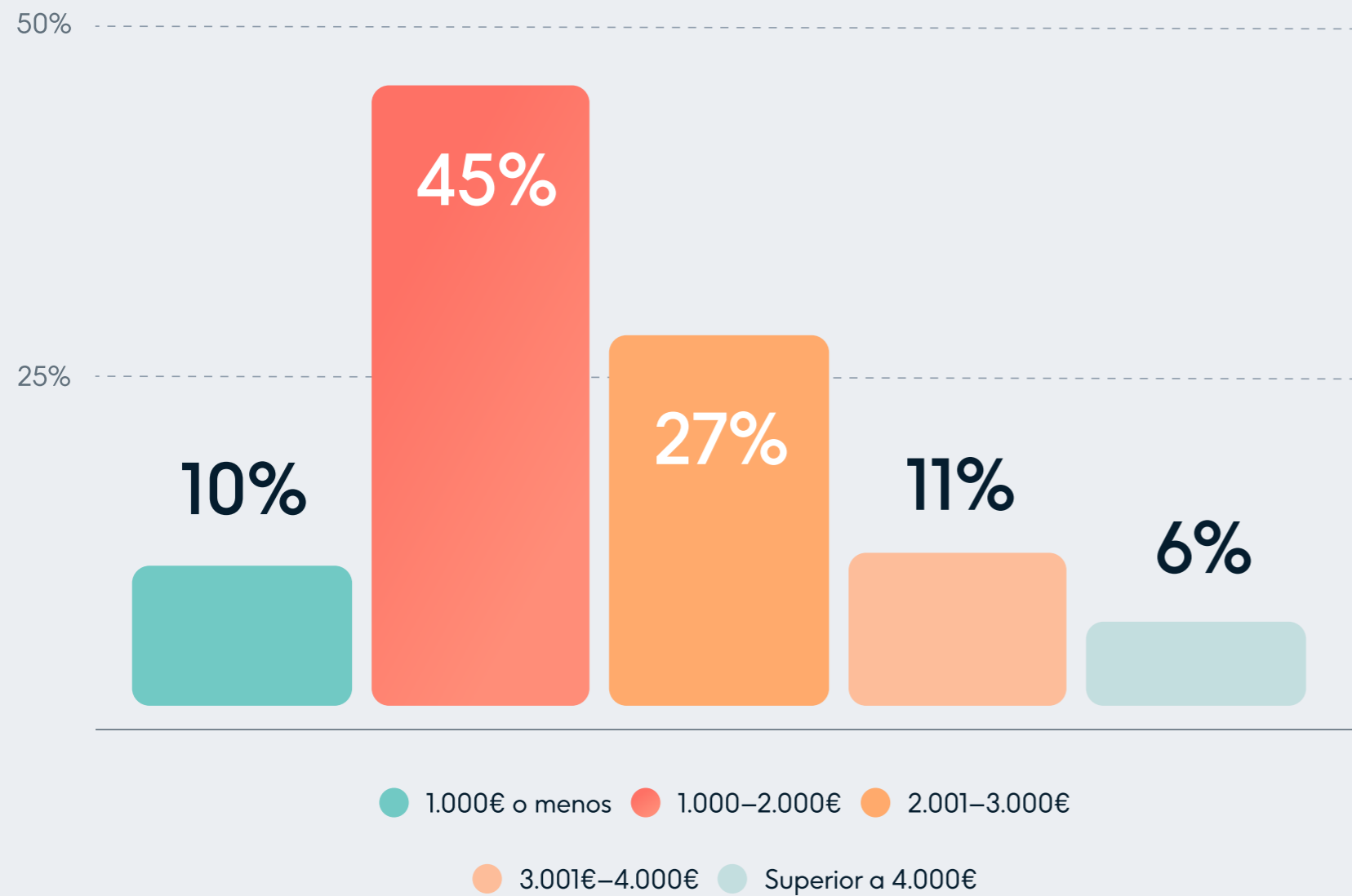


Gráfico 4

El trabajador medio en España...

... cobra entre 1.000 y 2.000€ de salario bruto



El peso de las cifras, el panorama actual del trabajador español

¿Dónde trabajan ellos? ¿Y ellas?

En la **industria** y en el **sector TIC** siguen predominando los hombres, con un **74%** y **68%** respectivamente.

En el otro extremo, áreas como la **Administración pública, sanidad y educación**, con **casi un 60% de trabajadoras**.

¿Importa el tamaño de la empresa?

Las **microempresas (1 a 10 empleados)** dominan en el **comercio (29%)**.

En **hostelería**, la mayoría de los negocios tienen entre **11 y 50 empleados (38%)**.

Las grandes compañías (**más de 250 empleados**) son clave en **logística (52%) y TIC (44%)**.

¿Dónde se concentra cada sector?

Hostelería: Andalucía lidera con un 28%, seguida de Cataluña (14%), Madrid (8%) y los archipiélagos canario (10%) y balear (7%).

Industria: Se concentra en Cataluña (27%), Comunidad Valenciana (13%) y País Vasco (11%).

Sector TIC: Se concentra en Cataluña (27%), Comunidad Valenciana (13%) y País Vasco (11%).

¿Quién gana más (y quién menos)?

Los salarios brutos más bajos (**1.000€ o menos al mes**) se concentran en **hostelería (26%)**.

En el otro extremo, un **14%** de los empleados en la **Industria** y un **13% del sector TIC** cuentan con **salarios superiores a 4.000€ mensuales**.

04

Beneficios y compensación vs salario tradicional

Salario vs. beneficios, ¿qué pesa más?

El análisis de los datos revela un **desajuste significativo** entre lo que las empresas ofrecen y lo que realmente valoran los empleados. Mientras las organizaciones priorizan la formación y educación (39%), seguros de salud (35%) y adelanto de nómina (33%), las preferencias de los trabajadores muestran una realidad diferente: los seguros de salud (40%), planes de ahorro y jubilación (40%) y tarjetas restaurante (33%) encabezan sus prioridades.

Resulta particularmente revelador que la formación y educación, siendo el beneficio más comúnmente ofrecido por las empresas, no figure entre las principales prioridades de los empleados. Este desequilibrio sugiere que **muchas organizaciones podrían estar invirtiendo recursos en beneficios que no generan el impacto esperado** en términos de satisfacción y retención de talento.

El **análisis geográfico muestra diferencias significativas**, con Madrid (50%), Castilla y León (49%) y la Región de Murcia (46%) liderando la implementación de beneficios flexibles. Estas disparidades territoriales pueden crear desventajas competitivas para empresas ubicadas en otras comunidades autónomas menos proactivas en este ámbito.

La conclusión es clara: aunque el salario sigue siendo fundamental, **los beneficios juegan un papel decisivo en la ecuación de compensación total**. Sin embargo, no cualquier beneficio tiene el mismo valor percibido. Las empresas que logren alinear su oferta con las verdaderas prioridades de sus empleados conseguirán **una ventaja competitiva significativa en la atracción y retención del talento**.

Gráfico 5

¿Ofrecen las empresas en España beneficios flexibles?

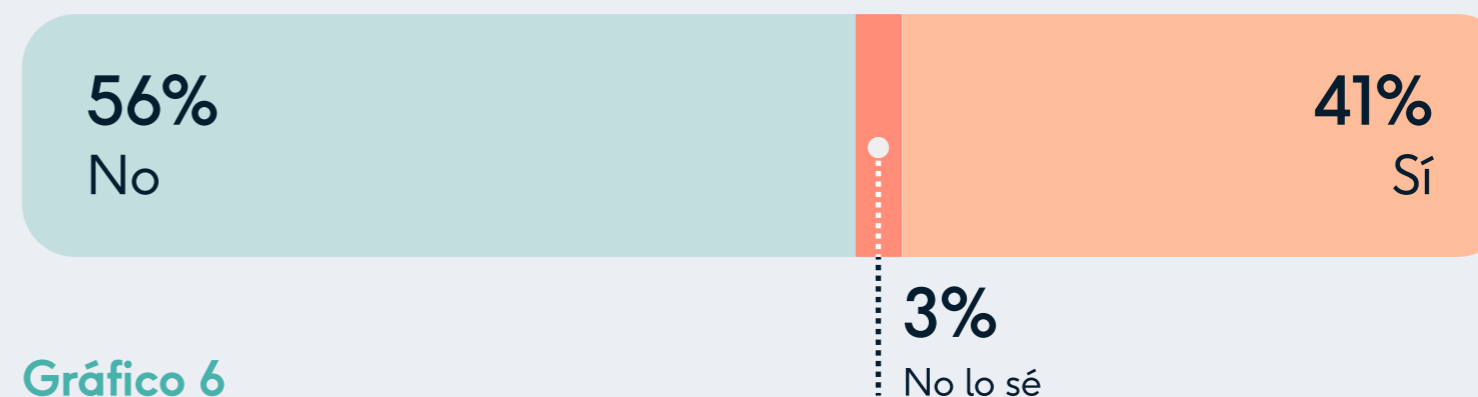


Gráfico 6

La mayoría no recibe beneficios flexibles por parte de su empresa, pero **¿hay diferencias entre sectores?**

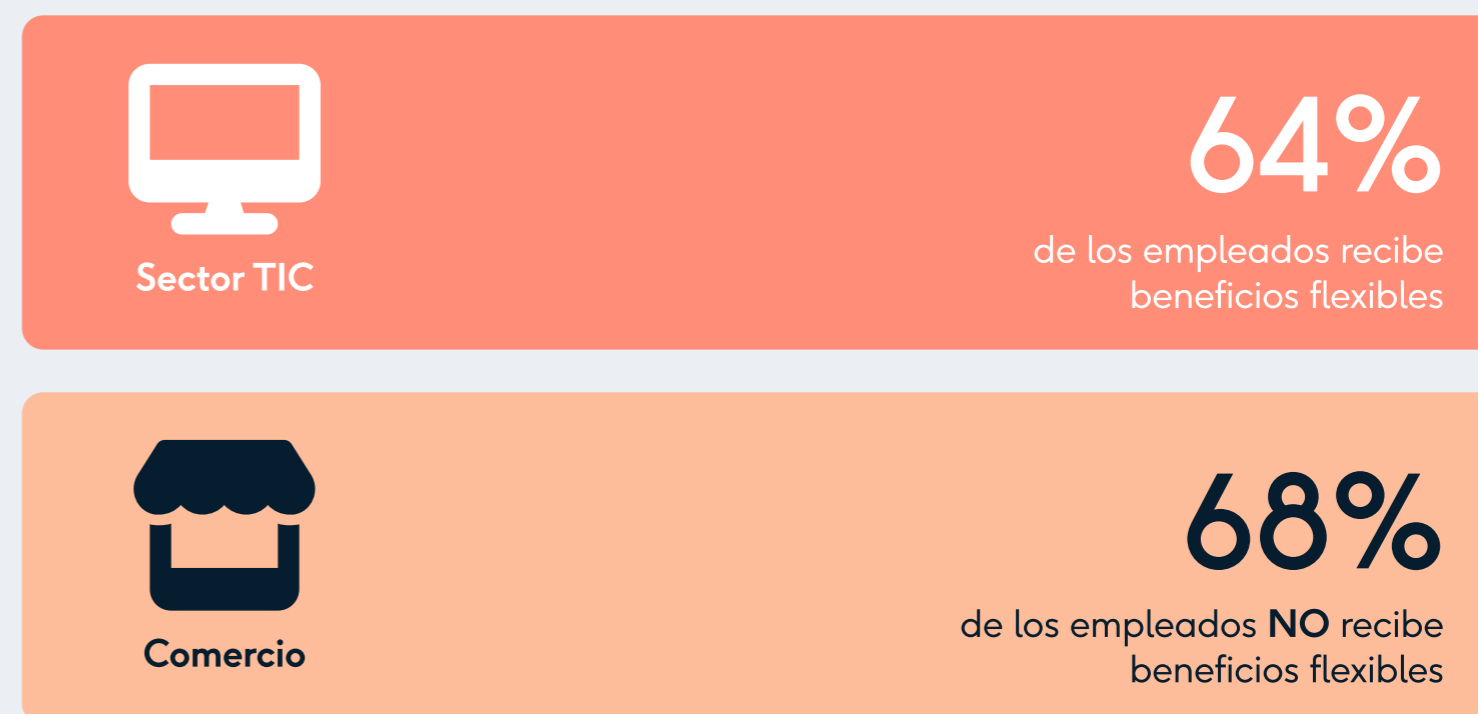
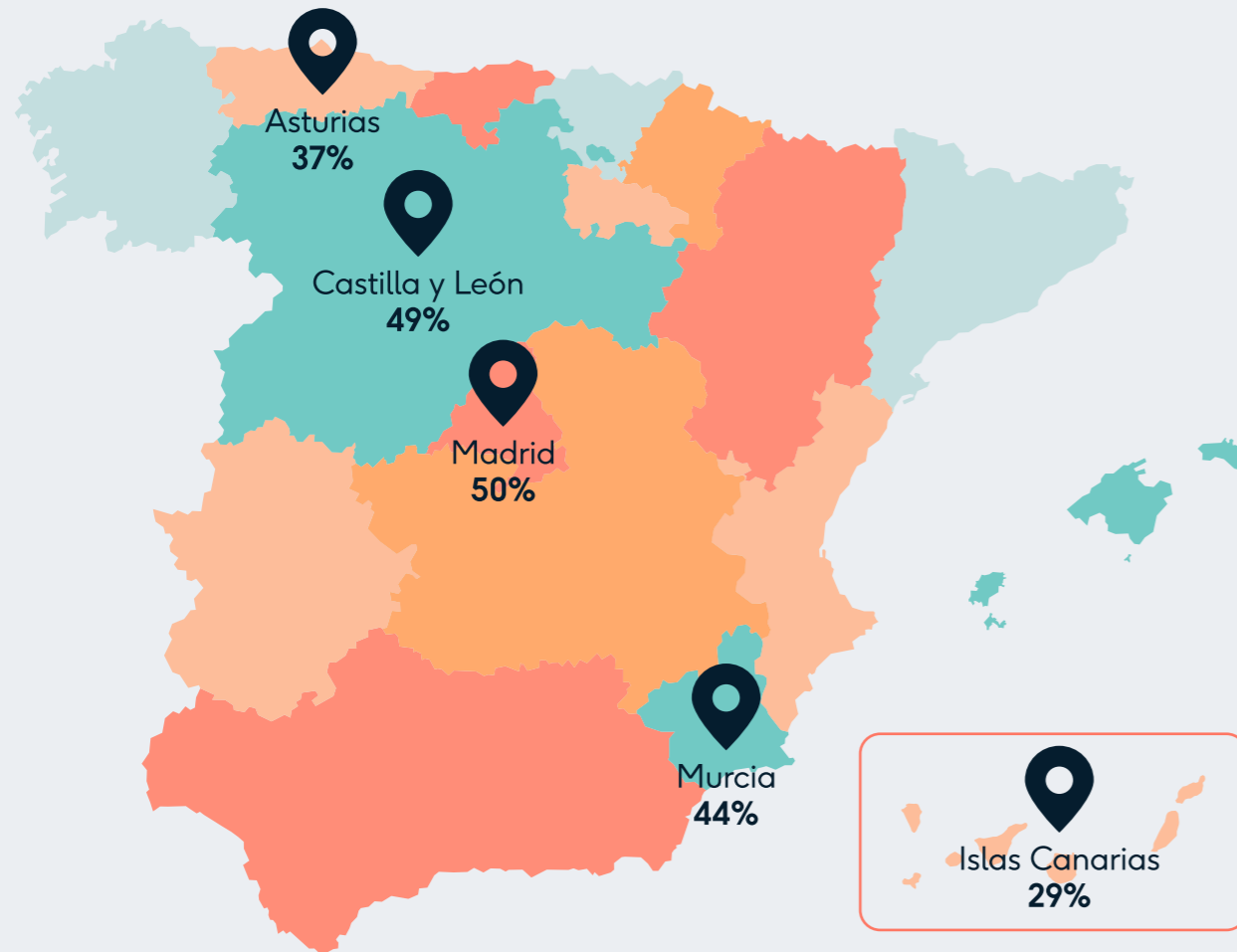


Gráfico 7

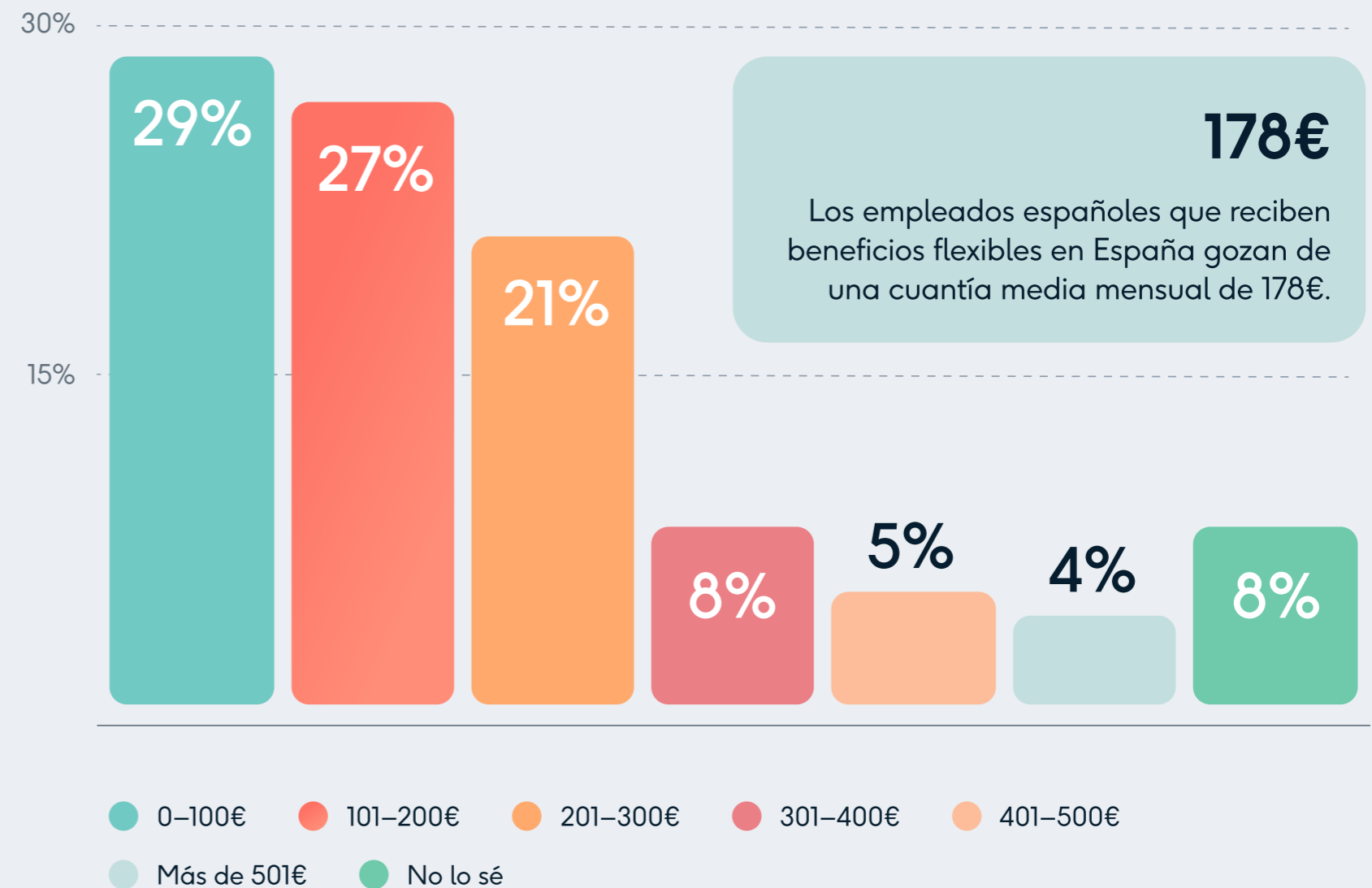
¿Ofrecen las empresas en España beneficios flexibles?



Las empresas madrileñas (50%), castellanoleonesas (49%) y de la Región de Murcia (44%) son las que más beneficios flexibles ofrecen.

Gráfico 8

¿Cuánto reciben al mes los españoles en beneficios?*



*Sobre el 41% de españoles que sí recibe beneficios de su empresas

¿Qué beneficios ofrecen las empresas en España?

Formación y educación (39%) y el **seguro de salud (35%)** son los beneficios que **MÁS** ofrecen las empresas españolas a sus empleados.

Las **suscripciones a plataformas como Netflix (5%)** y el **equity (1%)** son los beneficios que **MENOS** ofrecen.

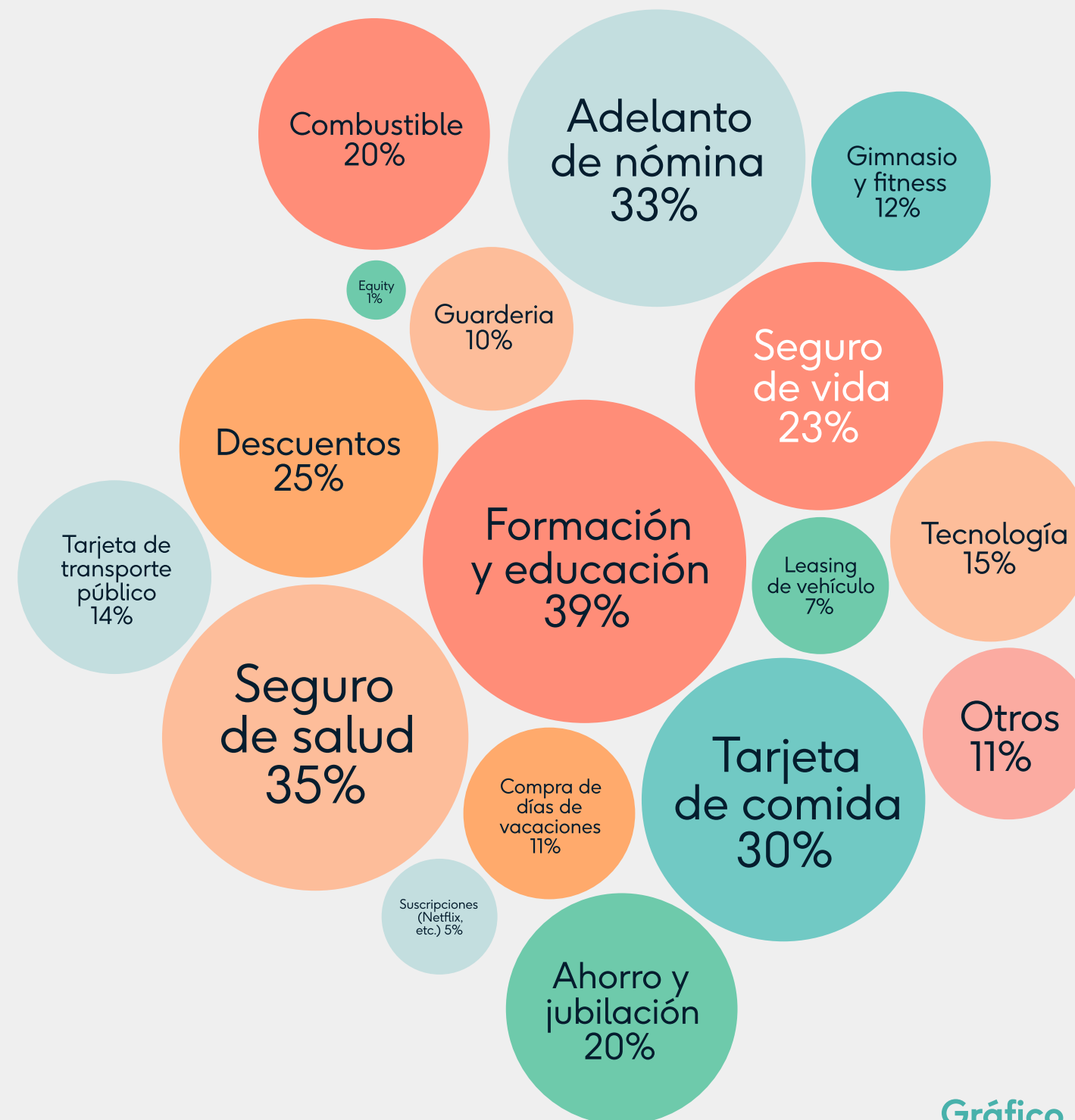


Gráfico 9

¿Qué beneficios les gustaría a los españoles que su empresa les ofreciera (estén o no disponibles actualmente en su empresa)?

El beneficio más deseado entre los empleados y menos ofrecido por las empresas en España es **Ahorro y jubilación (40% lo quiere/solo 19% lo recibe)**.

Por otro lado, el beneficio más ofrecido por las empresas pero que menos prioritario es para los empleados es **Formación y educación (39% lo ofrece/25% lo prioriza)**.

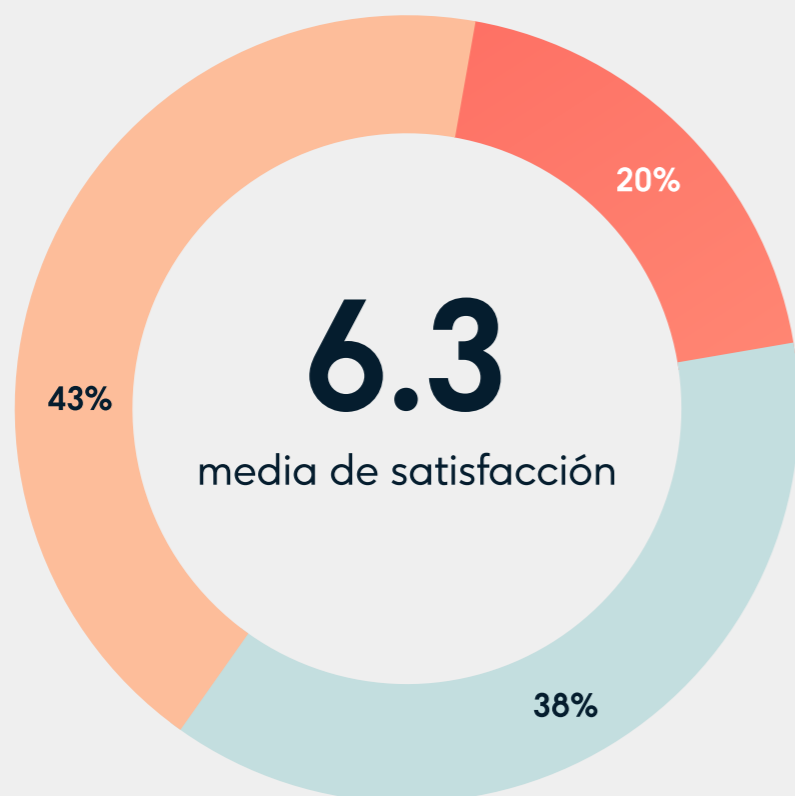


Gráfico 10

Gráfico 11

De 0 a 10, ¿cómo de satisfechos están los empleados españoles con su paquete de compensación?

● Menos de 5 ● De 5 a 7 ● 8 y superior

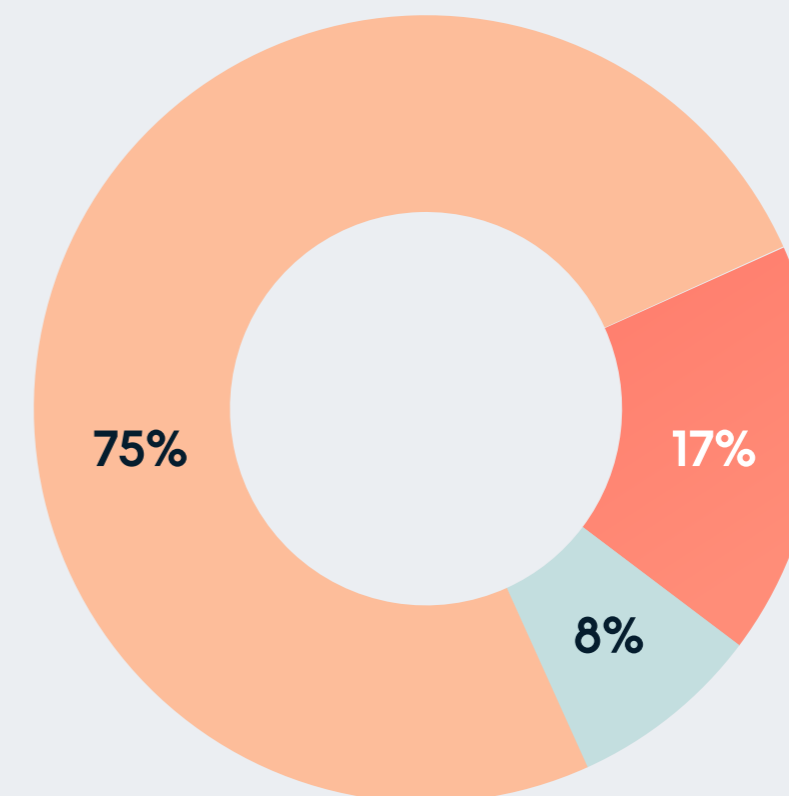


Los empleados andaluces encabezan el ranking de satisfacción con una media de 7.

Gráfico 12

¿Sientes que tu compensación se ve afectada por cuestiones relacionadas con género, raza, etnia, orientación sexual o discapacidad?

● Sí ● No ● No lo sé

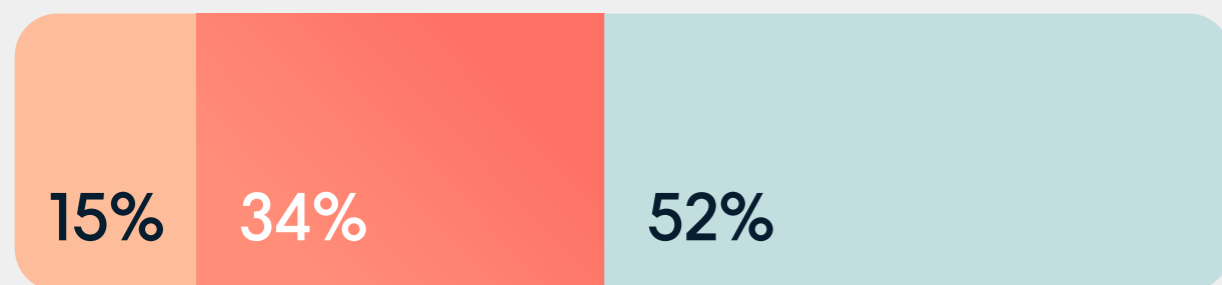


Menos de un 20% de los empleados en España cree que su compensación se ve afectada por su género, raza, etnia, orientación sexual o discapacidad.

Gráfico 13

¿Cómo consideras que tu plan de beneficios flexibles se ajusta a tus necesidades actuales?

Muy flexible Moderadamente flexible Poco flexible

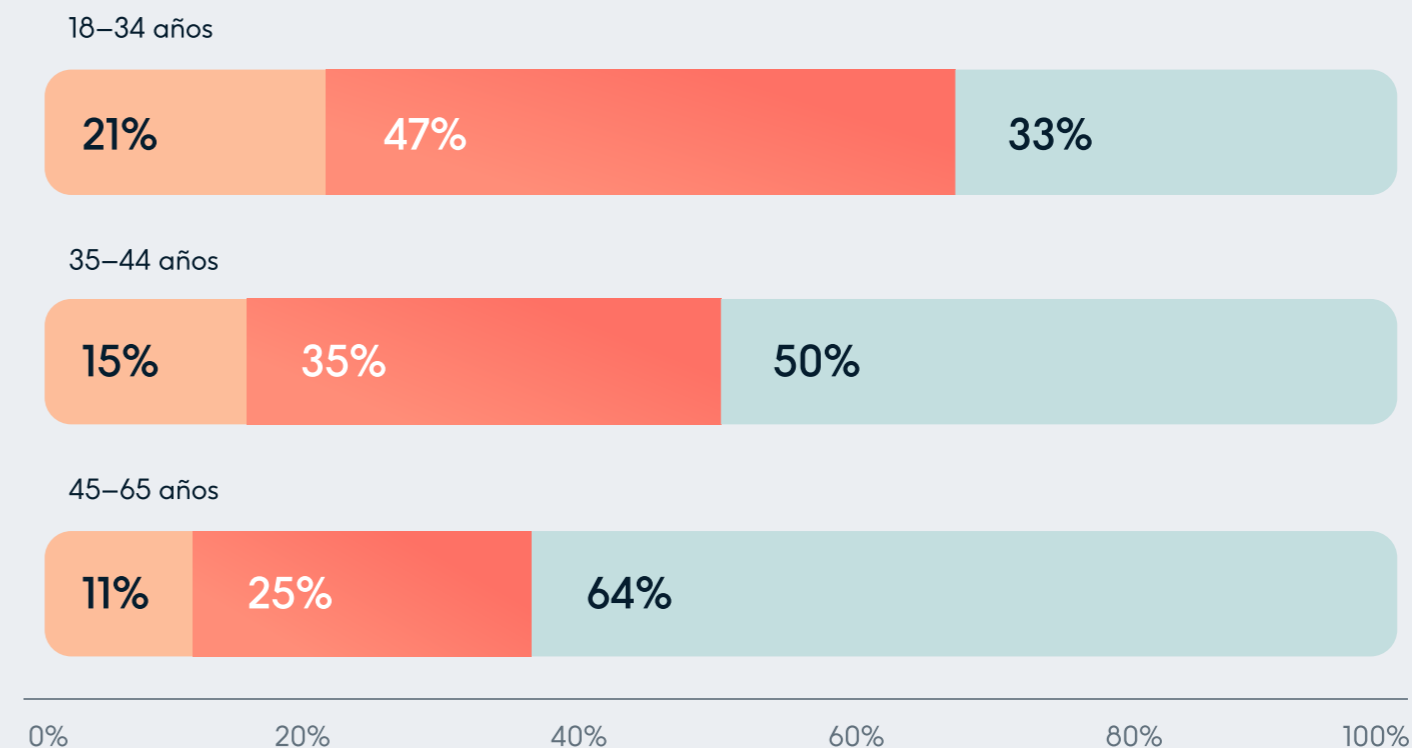


La mayoría de trabajadores (52%) encuentra que su plan de beneficios flexibles se adapta poco a sus necesidades reales, revelando una brecha significativa entre lo ofrecido y lo deseado. Solo el 15% considera que su plan es verdaderamente flexible, mientras un tercio lo ve moderadamente ajustado. **Estos datos sugieren que las empresas españolas necesitan replantear sus estrategias de compensación para conectar mejor con las auténticas prioridades de su plantilla.**

Gráfico 14

¿Discrepan las diferentes generaciones en la percepción de su plan de beneficios?

Muy flexible Moderadamente flexible Poco flexible



Los datos muestran claras diferencias generacionales en la percepción sobre la flexibilidad de sus planes de beneficios. Mientras que los profesionales más jóvenes (18-34 años) los consideran más flexibles, a medida que aumenta la edad, crece también la percepción de rigidez. Los profesionales con mayor trayectoria (45 a 65 años) los califican como poco flexibles, lo que pone de manifiesto una desconexión entre las expectativas de los perfiles más senior y la oferta actual.

Seguros de salud y vida, estrellas de la compensación

Por industria, las empresas que más ofrecen Seguro de Salud como beneficio en su plan de compensación son las pertenecientes al sector **TIC (61%)**, **construcción (46%)** e **industria (43%)**.

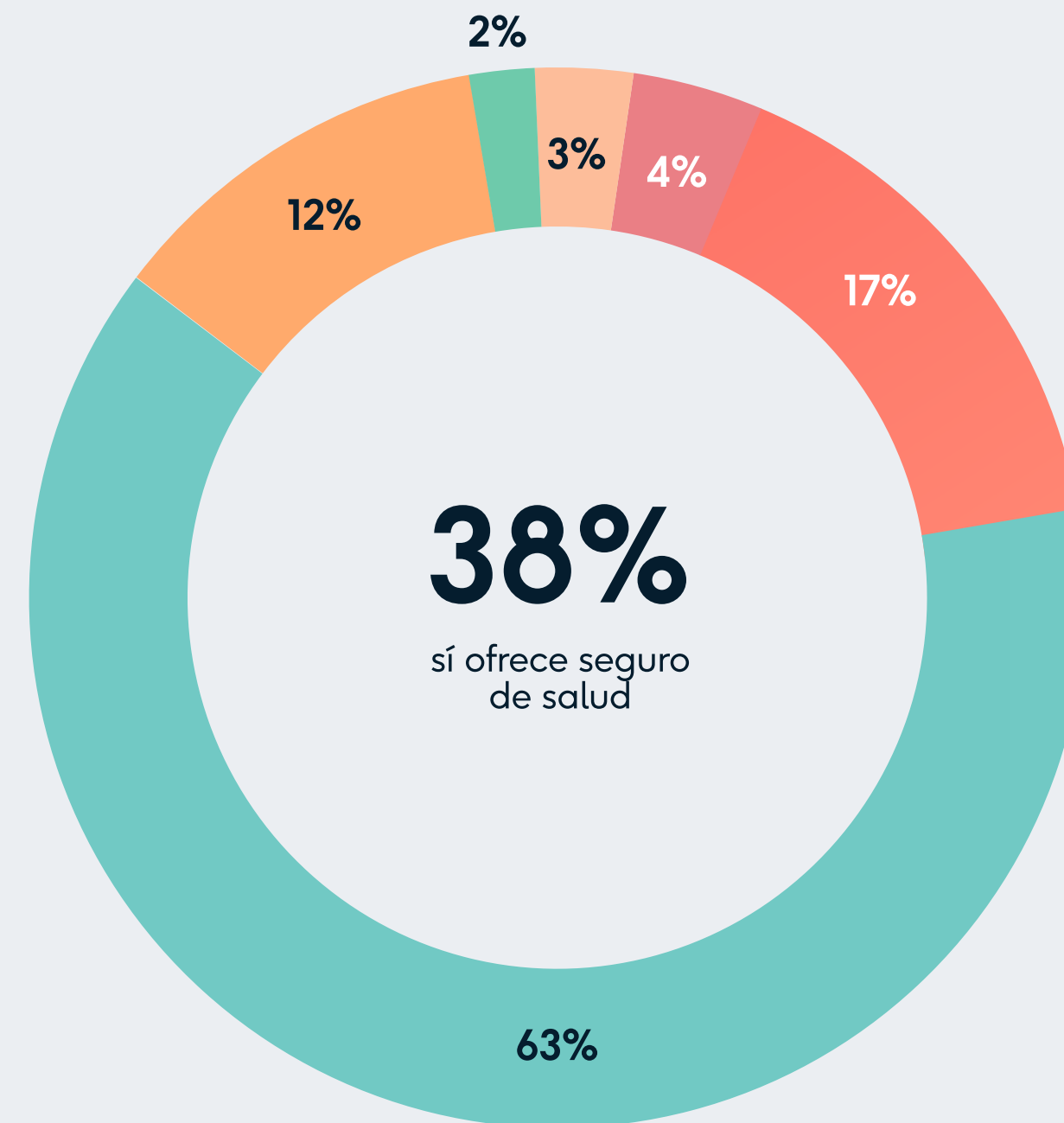


Gráfico 15

¿Ofrecen las empresas en España Seguro de Salud en su plan de compensación?

- No
- Sí, sólo a mi
- Sí, a mi y familiares
- Sí, pero pago yo
- Sí, pero pago por incluir a familiares
- Sí, en copago

El **72%** de los empleados afirma que **contar con un seguro de salud como beneficio impacta directamente en su percepción de bienestar** dentro de la empresa.

La posibilidad de incluir a familiares en la cobertura (55%), la ausencia de franquicia (36%) y la posibilidad de actualizar o mejorar el seguro (32%) son los aspectos que los empleados mejor valoran de los seguros de salud ofrecidos por sus empresas.

Gráfico 16

¿Qué valoran más los empleados en su **Seguro de Salud**?

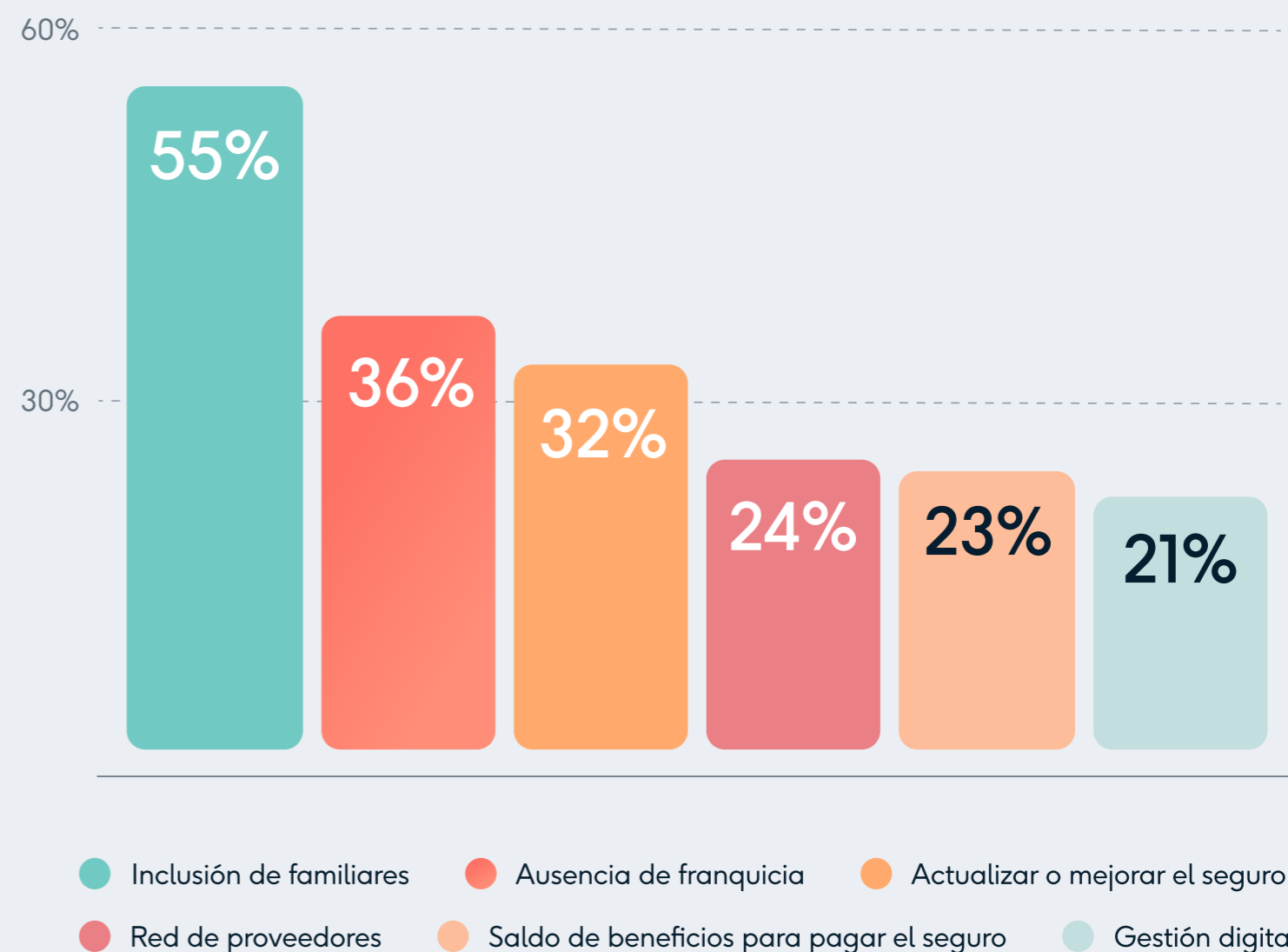


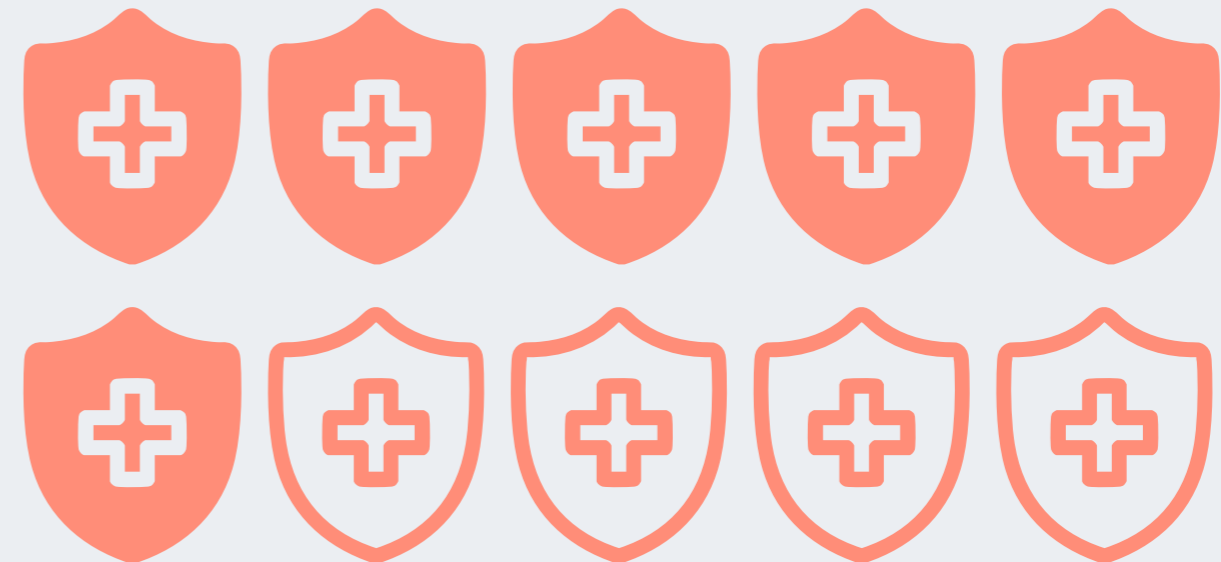
Gráfico 17

Los empleados españoles, ¿tienen seguro de vida?

- No
- Sí, a título personal
- Sí, ofrecido o cofinanciado por la empresa



Más de 6 de cada 10 trabajadores encuestados (62%) querría tener un seguro de vida ofrecido o cofinanciado por la empresa como parte de su **paquete de beneficios** algo de lo que actualmente **sólo disfrutan el 9% de los empleados en España.**



Adelantos de nómina

¿Qué es el adelanto de nómina?

Es la flexibilidad para recibir el salario devengado por los días que el empleado ya ha trabajado sin tener que esperar obligatoriamente a final de mes.

El **67%** de los españoles ve con buenos ojos acceder a una **solución de adelanto de nómina**, y el **14%** ya disfruta de esta opción.

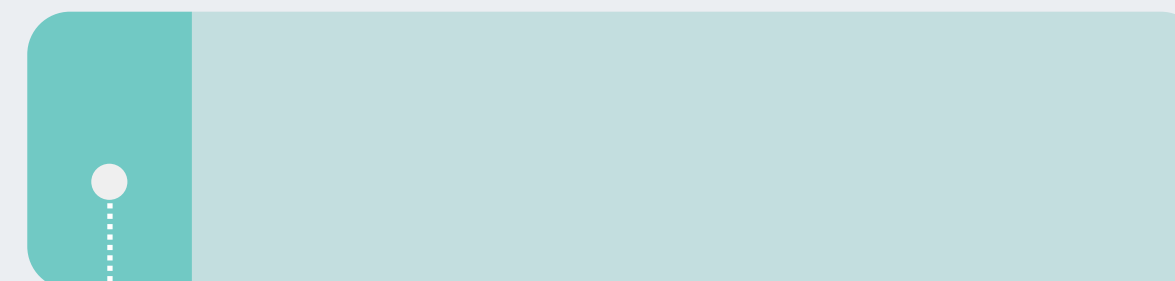
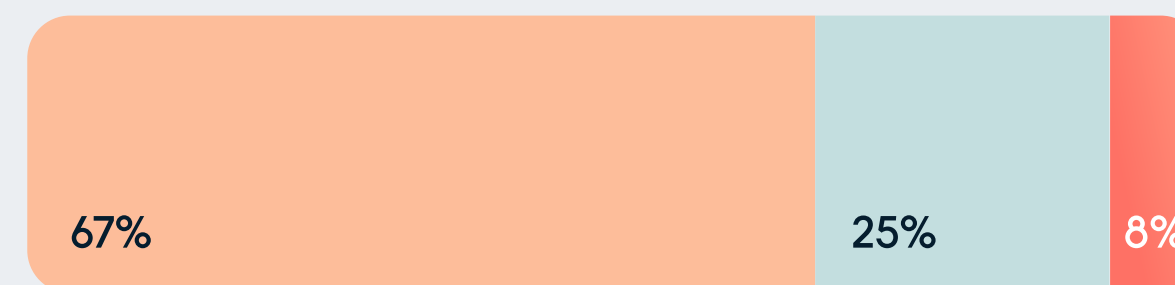
¿Quién muestra más interés?

Los empleados **entre 18 y 34 años (68%)** y los que tienen **salarios brutos mensuales de 1.000€ o menos (64%)** son los más interesados.

Gráfico 18

¿Interesa a los empleados españoles disponer de una solución de adelanto de nómina?

● Sí ● No ● No tiene una opinión al respecto



14%

ya disfruta de esa opción

05

Satisfacción y flexibilidad laboral

Modelos de trabajo y flexibilidad, ¿cómo trabajamos los españoles?

En España sigue predominando el modelo tradicional con el 74% de los empleados en régimen presencial. Aunque se percibe cierta resistencia al cambio en la cultura laboral española, **empiezan a cobrar protagonismo modelos flexibles** con un 19% en modalidad híbrida y con un 7% de los empleados que ya trabajan completamente en remoto.

En este contexto de transformación paulatina, la **transparencia salarial emerge como una clara demanda entre los trabajadores**. El 55% considera que deberían compartir internamente los salarios de sus empleados.

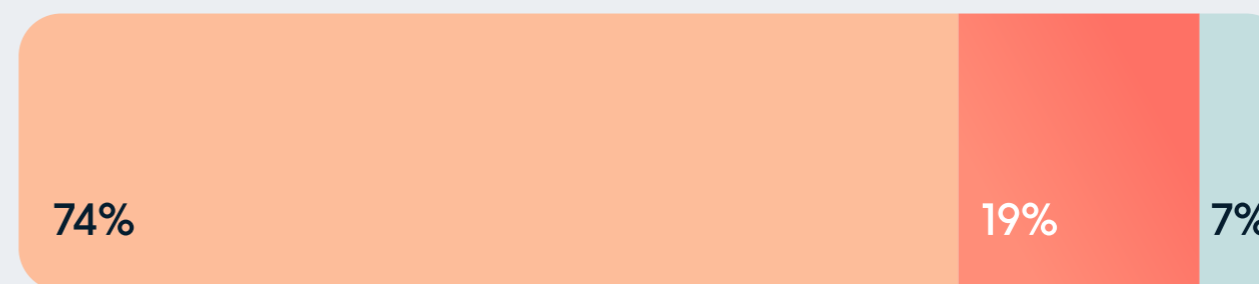
Tendencia que se intensifica cuando nos referimos a la búsqueda de empleo, en la que el 79% exige que las ofertas laborales incluyan rangos salariales desde el inicio, evidenciando un cambio en las relaciones de poder entre candidatos y empleadores.

El panorama de flexibilidad laboral en España presenta, además, **marcadas diferencias regionales que reflejan distintas velocidades de adaptación.** Madrid, Asturias y Comunidad Valenciana lideran la transformación con aproximadamente un 60% de implementación de modelos flexibles. En contraste, regiones como Castilla y León, Canarias y País Vasco parecen rezagadas en esta evolución, generando potenciales desventajas competitivas en la atracción de talento que valora la flexibilidad.

Gráfico 19

¿Qué modelo de trabajo predomina actualmente?

● Presencial ● Híbrido ● Remoto



Los modelos de trabajo híbrido y remoto están mejor valorados por los trabajadores españoles, pero la mayoría trabaja de forma **presencial (74%)**, y sólo el **19%** trabaja en **modelo híbrido** y el **7%** en **remoto**. Por otra parte, el **sector TIC lidera el teletrabajo**: el **44%** de sus empleados trabaja en un formato **híbrido**, y **2 de cada 10 lo hacen en remoto**.

81%

Considera suficiente el material que la empresa le da para teletrabajar

7,4

Media de satisfacción con su modelo de trabajo

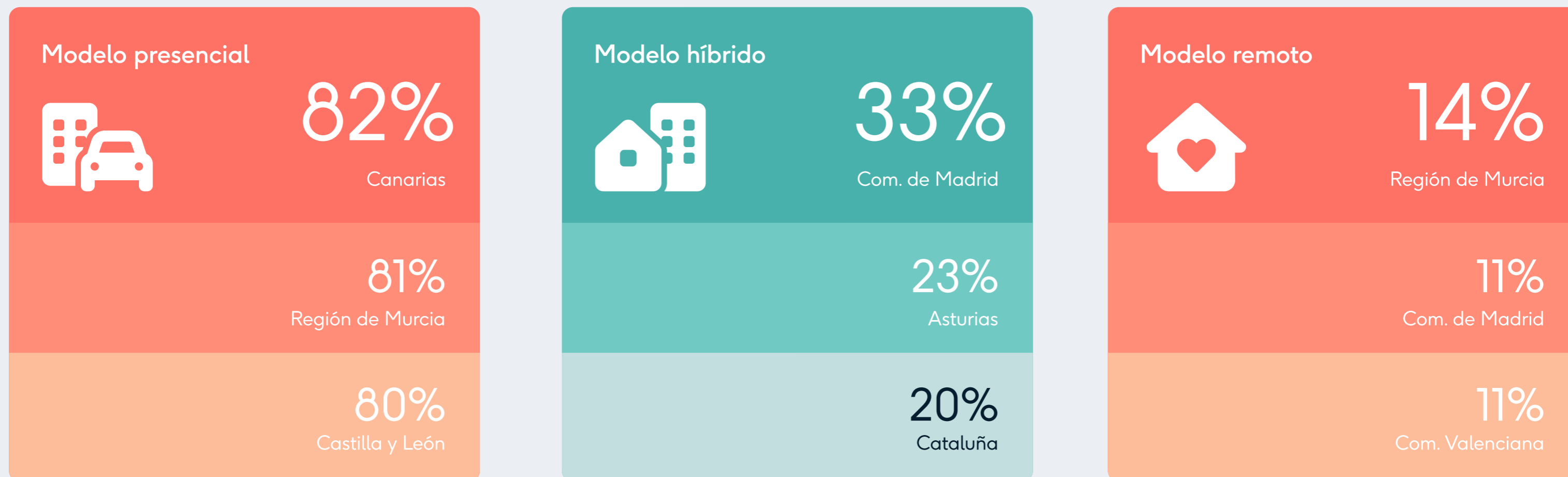
TIC

Sector líder en teletrabajo: 44% formato híbrido y 20%, remoto

Canarias es la CC.AA con un mayor porcentaje de empresas con un modelo **presencial (82%)**, mientras que la **Región de Murcia** lidera el porcentaje de **trabajo en remoto (14%)** y la **Comunidad de Madrid** encabeza el modelo híbrido con **1 de cada 3 empresas madrileñas** con esta opción de trabajo.

Gráfico 20

¿Cuál es el modelo de trabajo actual predominante por CCAA? — Top 3



La **flexibilidad laboral en España muestra una realidad dividida**: mientras que más de la mitad de los trabajadores disfruta de cierta libertad horaria, un 43% aún enfrenta rigidez en sus jornadas. Esta dualidad refleja un **mercado laboral en transición, donde la conciliación sigue siendo un reto** pendiente para muchas empresas españolas.

Gráfico 21

¿Los españoles definen como flexible su horario de trabajo actual?

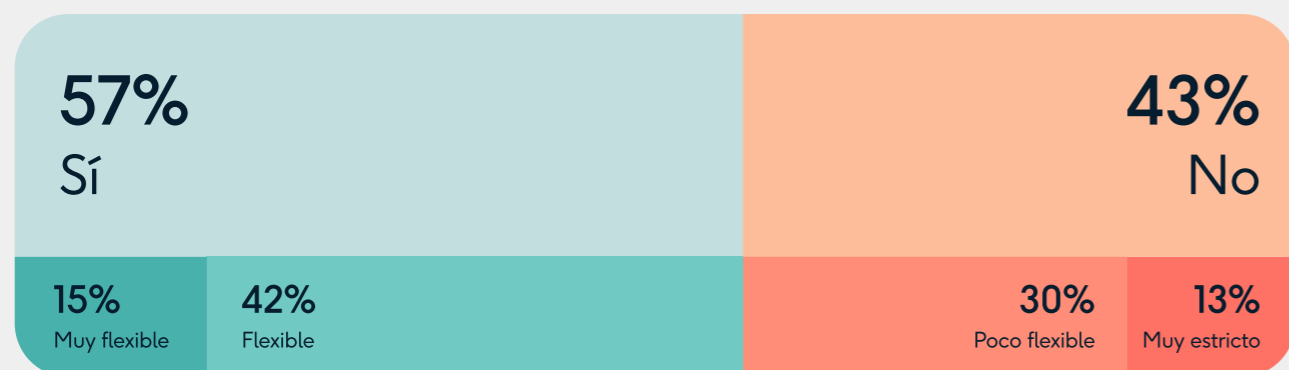
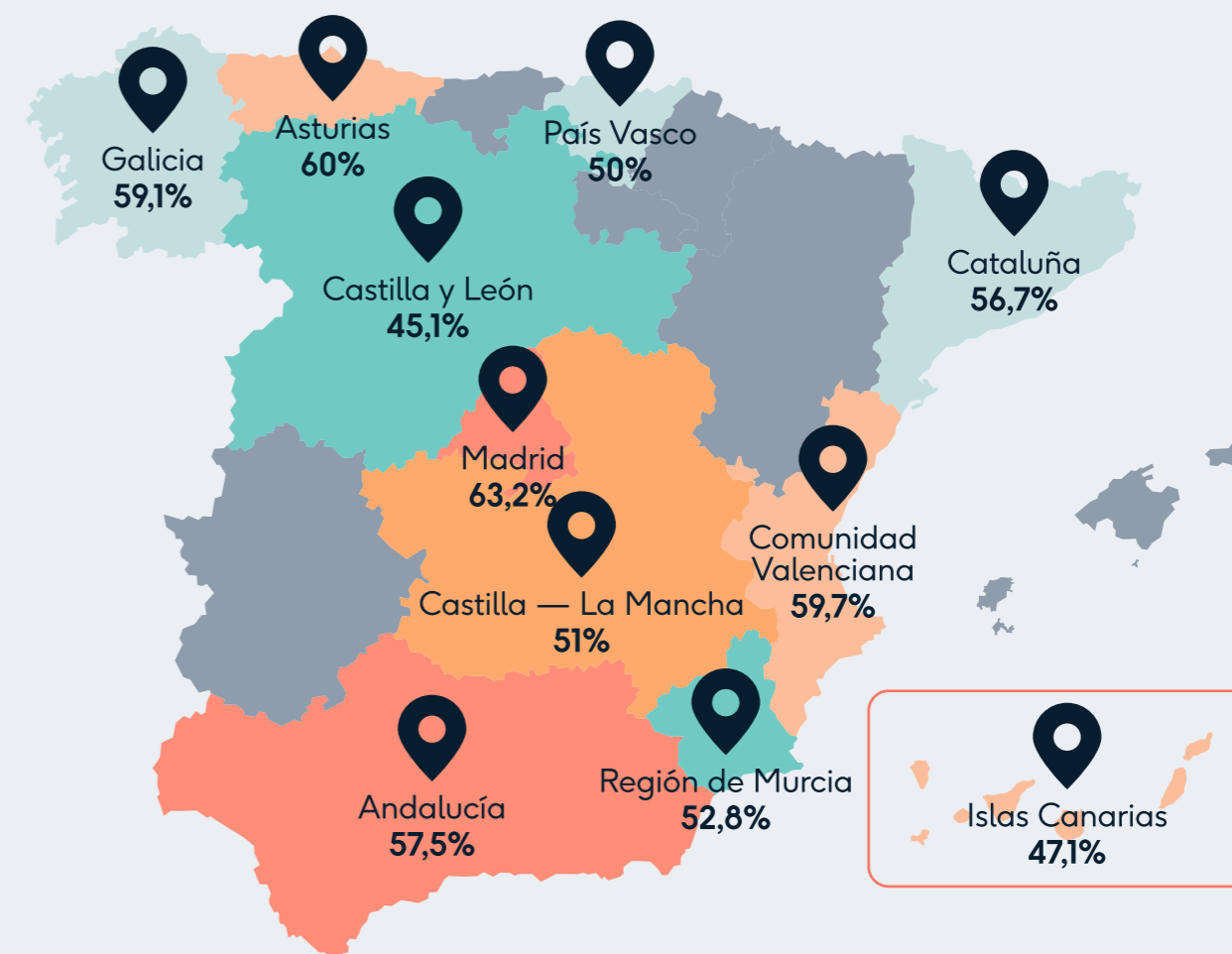


Gráfico 22

¿Cómo de flexible perciben su horario de trabajo actual por CCAA?



La **Comunidad de Madrid (63%)**, **Asturias (60%)** y **Comunidad Valenciana (60%)** sobresalen como las CCAA con mayor flexibilidad laboral mientras Castilla y León (45%), Islas Canarias (47%) y País Vasco (50%), serían las CCAA con menor flexibilidad laboral

Gráfico 23

En Europa se está empezando a implementar la semana de 4 días de trabajo, ¿qué prefieren los españoles?

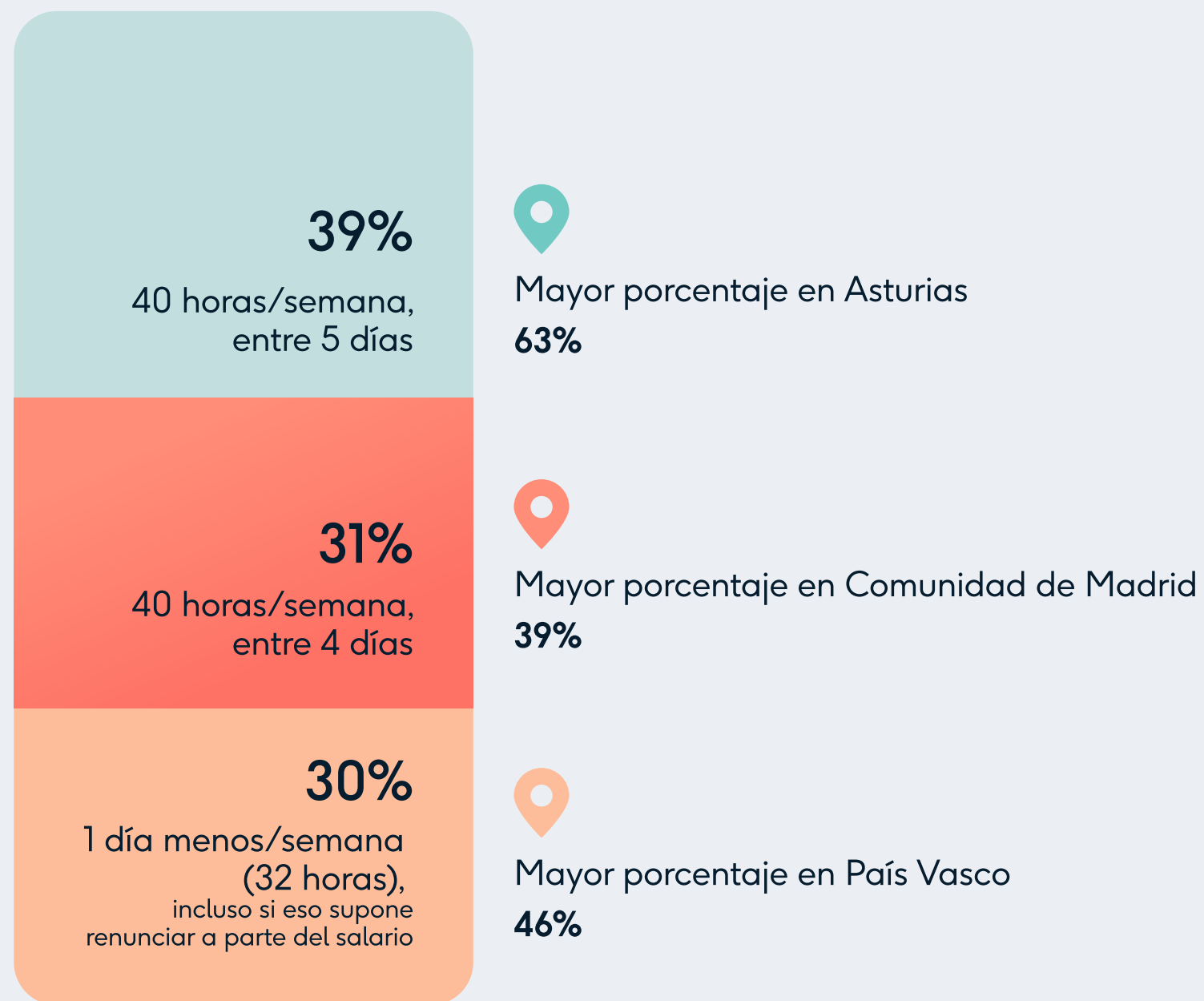
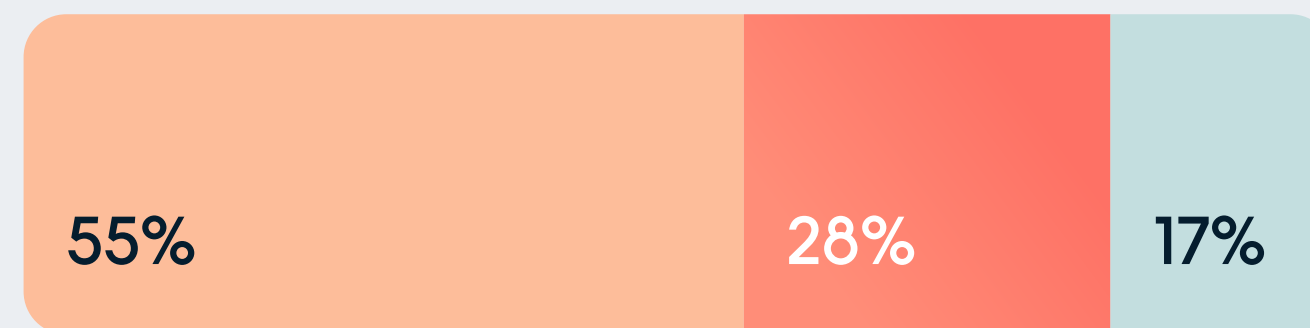


Gráfico 24

¿Deberían las empresas implementar una política de transparencia salarial y compartir internamente las remuneraciones de los empleados?

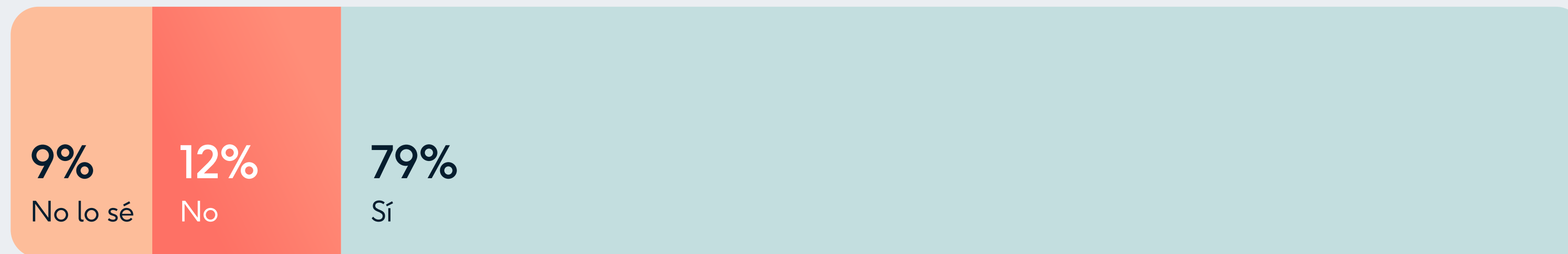
● Sí ● No ● No lo sé



Los hombres (59%) y las personas trabajadoras de entre 18 y 34 años (67%), quienes más a favor están de esta medida.

Gráfico 25

Consideras que las empresas deberían publicar el rango salarial en las ofertas de empleo?



Por franja de edad. Esta tendencia es más fuerte entre los empleados jóvenes.



Por sector.

9 de cada 10

empleados en hostelería creen que se debería publicar el rango salarial en las ofertas de empleo.



06

Conclusiones

La compensación actual, ¿compensa a los empleados?

El estudio revela una realidad preocupante: **la satisfacción media con los paquetes de compensación actuales apenas alcanza un 6,3 sobre 10**, con solo el 20% de los empleados otorgando una puntuación de 8 o superior. Estas cifras evidencian una brecha significativa entre las expectativas de los trabajadores y las ofertas de las empresas.

La implementación de beneficios flexibles, con una cuantía media mensual de 178,65€ en España, representa **un paso en la dirección correcta, pero posiblemente insuficiente para generar un impacto transformador**. Sin embargo, destaca la importancia del seguro de salud como elemento diferenciador, con un 70% de empleados

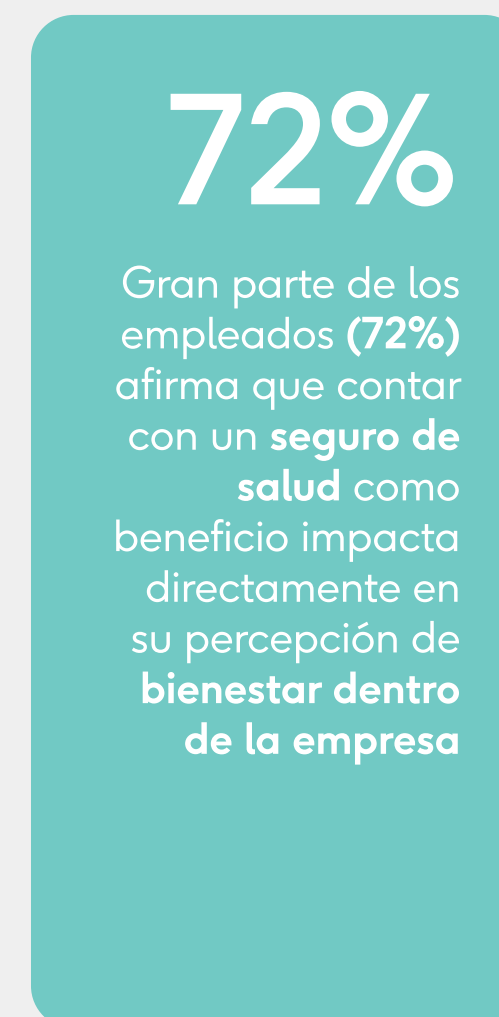
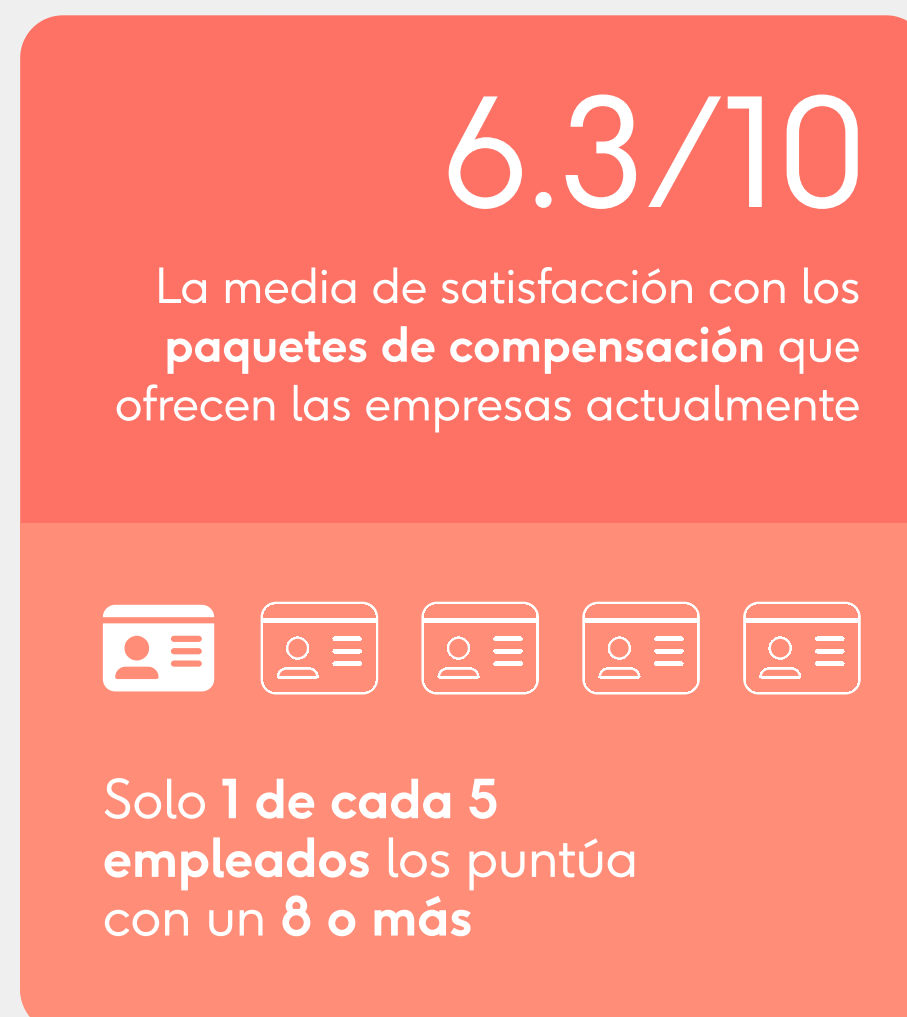
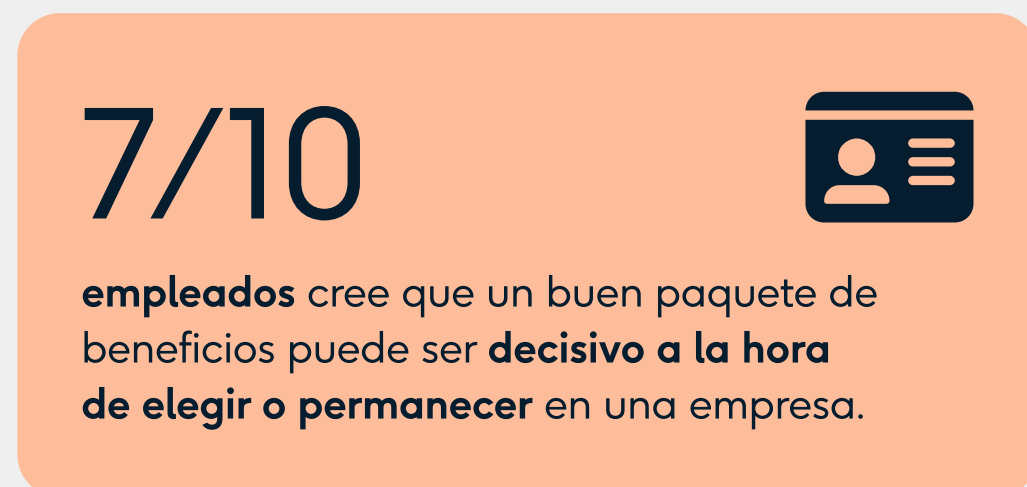
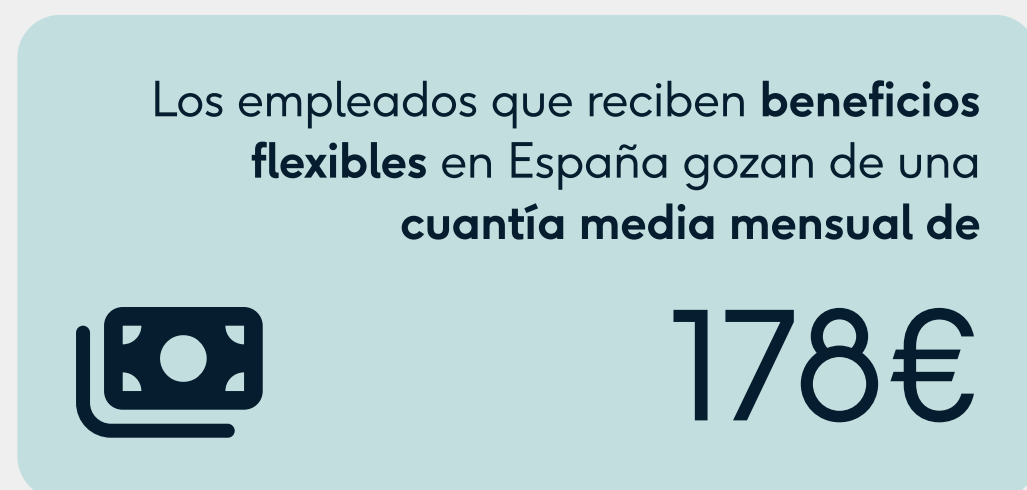
reconociendo su influencia directa en su percepción de bienestar corporativo, valorando especialmente la posibilidad de incluir a familiares en la cobertura (55%).

El hallazgo más revelador es que 7 de cada 10 trabajadores consideran que **un buen paquete de beneficios puede ser determinante tanto para elegir una empresa como para permanecer en ella**. Este dato subraya la urgencia para las empresas de replantear sus estrategias de compensación, no como un simple complemento salarial, sino como un elemento estratégico para atraer y retener talento en un mercado laboral cada vez más competitivo y diverso.

En definitiva, aunque existen avances, **los sistemas de compensación actuales todavía no satisfacen** plenamente las expectativas de la mayoría de los empleados, representando **una oportunidad para las empresas que sepan adaptarse a esta nueva realidad.**

Datos que hablan: Los números detrás de la compensación laboral.

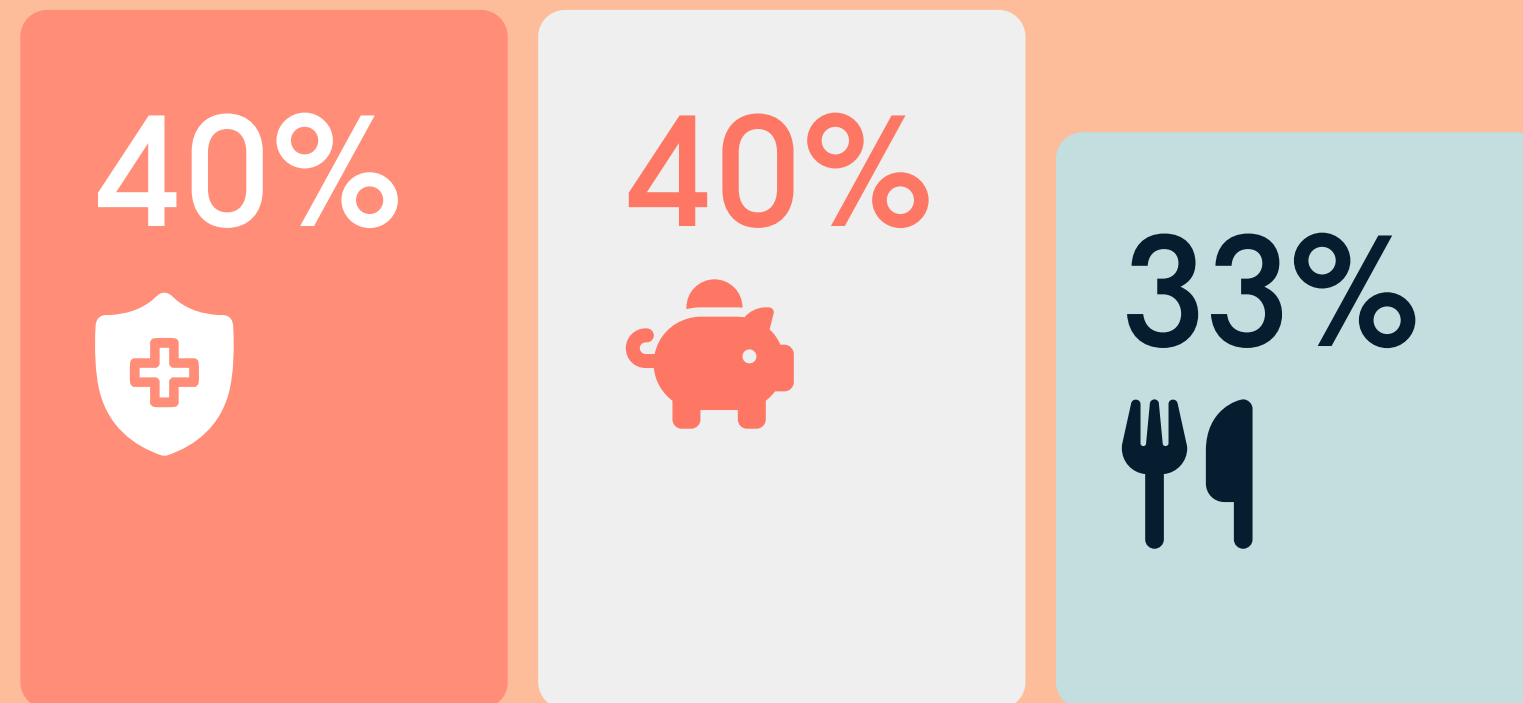
Gráfico 26



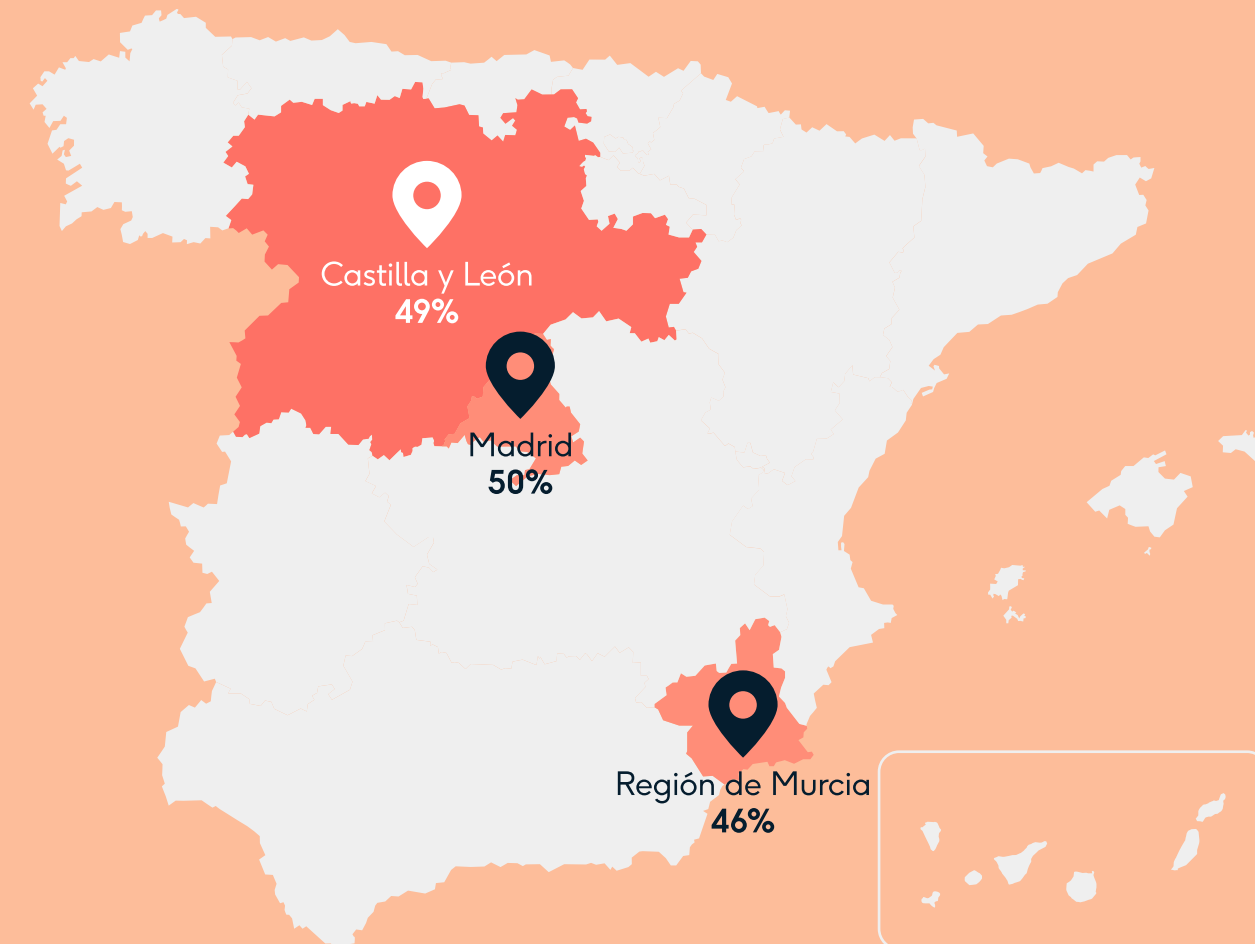
.....
Poder **incluir familiares en la cobertura (55%)** es el aspecto mejor valorado de los seguros de salud

Datos que hablan: Los números detrás de la compensación laboral.

Gráfico 27



El **seguro de salud (40%)**, el **ahorro y jubilación (40%)** y las **tarjetas restaurante (33%)** encabezan la lista de prioridades de los empleados para su plan de compensación.



Las empresas de Madrid (50%), Castilla y León (49%) y Región de Murcia (46%) son las CC.AA. que más beneficios flexibles ofrecen.

¿Por qué Coverflex como plataforma de beneficios para tus empleados?

Coverflex llega a España en un momento clave: cuando más de la mitad de los trabajadores españoles (56%) no recibe beneficios flexibles y de los que sí los reciben, en su gran mayoría no están satisfechos (52%), se evidencia una brecha significativa en las estrategias de compensación actuales. La plataforma responde directamente a esta realidad, **democratizando el acceso a beneficios flexibles y permitiendo a empresas de todos los sectores implementar un plan de compensación personalizado** a las necesidades de sus empleados.

En un mercado donde los paquetes de compensación tradicionales no satisfacen las expectativas de los empleados, **Coverflex ofrece una solución integral que va más allá del salario, al incluir People Analytics** gracias a la Inteligencia Artificial. La plataforma permite a las organizaciones diseñar estrategias de compensación personalizadas que generan una ventaja competitiva real en atracción y retención de talento.

Coverflex es la plataforma integral para la retribución flexible, beneficios y compensación para empleados.

Implementando el modelo "Compensation as a Service", **Coverflex transforma lo que actualmente representa una debilidad del mercado laboral español en una oportunidad estratégica.** En un entorno donde 7 de cada 10 empleados consideran decisivo un buen paquete de beneficios para elegir o permanecer en una empresa, Coverflex proporciona las **herramientas para crear ese diferencial competitivo, cerrando la brecha entre las expectativas de los empleados y lo que las empresas realmente ofrecen.**

Beneficios tradicionales



Tarjeta
restaurante



Tarjeta
transporte



Seguro
de salud



Tarjeta
Guardería



Desarrollo
Profesional

Beneficios innovadores



IA

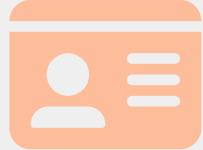


Budgets



Flexpay


3 países
del sur de Europa


+150
empleados

Más de **10.000** empresas y **200.000**
empleados confían en nosotros



Reflexiones de Julia Abarca, nuestra Country Manager

Hacia el bienestar laboral a través de la tecnología

El mundo del trabajo está en constante evolución, y con él, también cambian las expectativas de los empleados. Aunque la satisfacción laboral ha avanzado en los últimos años, sigue **existiendo una brecha entre lo que las personas realmente valoran y lo que las empresas ofrecen**. Como revela este estudio, la compensación ya no puede entenderse únicamente en términos salariales; la flexibilidad, la personalización y el acceso a beneficios relevantes han pasado a ser factores decisivos en la experiencia laboral.

Las organizaciones que comprendan y adopten esta transformación no solo fortalecerán el bienestar de sus equipos, sino que también se diferenciarán como empleadores de referencia en un mercado cada vez más competitivo. Los datos son claros: los beneficios flexibles y adaptados a las necesidades individuales no son un extra, sino una pieza clave para atraer, motivar y retener talento.



En este contexto, la tecnología juega un papel fundamental. Nuestro compromiso es claro: impulsar un cambio real en la forma en que las empresas diseñan sus estrategias de compensación, utilizando la digitalización y la personalización para construir sistemas más eficientes y alineados con las expectativas de empleados y organizaciones. **La compensación ya no puede ser un modelo rígido y estático; debe evolucionar hacia soluciones dinámicas, innovadoras y capaces de responder a un entorno laboral en constante transformación.**

Ha llegado el momento de redefinir la compensación **¿nos acompaña?**

