

La quinta parte de los trabajadores en España no ahorra ni un euro al mes

La reducción del poder adquisitivo está teniendo, entre otras consecuencias, una desmotivación generalizada y casi la mitad de los españoles aseguran sentirse mal pagados por su empresa, tal y como se extrae del V Informe de Tendencias en Beneficios realizado por Cobee

La constante subida de los precios sigue siendo una de las mayores preocupaciones del conjunto de la sociedad española. Según el INE, en 2023 la inflación media alcanzó el 3,5%, frente al 8,4% de 2022. Aunque la cifra es casi 3 veces menor a la registrada un año antes, la acumulación de subidas de precios de la vida ha llevado a millones de personas a perder poder adquisitivo.

A esta situación, se le suma la congelación de los sueldos que sufre la mayoría de los trabajadores en España, lo que ha supuesto un desgaste y abatimiento todavía más notorio para las plantillas. De hecho, el 61% de los trabajadores en España afirma que, si pudiera cambiar algo de su actual trabajo, sería mejorar su sueldo para compensar la inflación, –cifra que aumenta dos puntos con respecto al año anterior-, tal y como se recoge en la V edición del Informe de Tendencias en Beneficios para Empleados y Empleadas realizado por Cobee, la startup española que revoluciona la gestión de los beneficios, en el que se analiza la opinión de más de 1.600 personas de diferentes sectores. A esto se le añade que casi la mitad de los españoles asegura sentirse mal pagado por su empresa (47%).

Todo esto ha hecho que muchos lleguen a plantearse un cambio en el ámbito laboral. El informe apunta que 1 de cada 3 españoles confiesa haber pensado en dejar su empresa en los últimos 6 meses. En el caso de los jóvenes de 25 a 35 años, la cifra asciende hasta el 41%.

No es de extrañar así, que los trabajadores reclamen a las compañías que tomen conciencia de ello y se adapten a la nueva realidad de la sociedad, ofreciendo nuevas fórmulas para conseguirlo. Las plantillas, no solo piden una mejora salarial para volver a ganar capacidad adquisitiva, también demandan otras cuestiones, que haría que se sintieran más cómodos y motivados en el trabajo.

Crece un 12% la desmotivación laboral en España

La flexibilidad, la conciliación o los planes de beneficios para empleados se han convertido en herramientas esenciales para conseguir atraer y retener talento en las compañías, evitando así la desmotivación. Precisamente, este punto está siendo uno de los que más preocupa a los departamentos de recursos humanos, y en general, a las empresas. Así, 1 de cada 3 trabajadores en España se siente poco motivado en su compañía, lo que supone un crecimiento del descontento de un 12% con respecto a 2023.

El desafío al que se están enfrentando los españoles por la pérdida de poder adquisitivo se hace notar también en el consumo diario. Precisamente, 8 de cada 10 españoles asegura haber modificado sus hábitos de consumo este último año.

Tal es la situación, que el 22% de los españoles afirma no poder ahorrar ni un euro al mes, y un 44% consigue reservar menos del 20% de su sueldo a este objetivo.

Este escenario plantea todo un reto para las compañías y su capacidad de atraer y retener talento. Enfrentar el duro pulso entre la desmotivación y las dificultades para subir salarios se ha convertido en todo un desafío en el panorama laboral en España. Esta falta de motivación impulsada por cuestiones como las anteriormente descritas influye directamente en su productividad y compromiso, aspectos cruciales para el éxito y la sustentabilidad de las empresas.

Pese a ello, herramientas como los planes de beneficios para empleados se han posicionado como una forma de retribuir mucho más inteligente, permitiendo a las compañías personalizar la experiencia del pago de salarios de manera diferente a la nómina mensual. Sin embargo, menos de un tercio de las empresas apuestan por ofrecer este tipo de planes para sus plantillas.

En cuanto a la fórmula de los planes, la más habitual sigue siendo la retribución flexible (41%) -productos y servicios pagados desde su nómina con ventajas fiscales-, seguida del beneficio social (21%) -productos y servicios pagados directamente por su empresa- o una combinación de ambas (16%). Aun así, el 22% de los trabajadores que cuentan con un plan de beneficios, desconocen realmente de qué se trata o cómo funciona.

Dos de cada tres personas siguen sin conocer realmente cómo funciona la retribución flexible. Por otro lado, todavía hay un grado de desconocimiento elevado por parte de las plantillas, que no saben interpretar de forma correcta sus nóminas. De hecho, 2 de cada 3 personas siguen sin conocer realmente cómo funciona la retribución flexible y cuáles son sus ventajas, algo que repercute directamente en el momento de asimilar el ahorro que pueden obtener mes a mes al hacer uso de sus beneficios.

Por ese motivo, es importante que tanto las plantillas como las empresas conozcan las ventajas fiscales que suponen los planes de beneficios y la retribución flexible para ambos. En el caso de las compañías, pueden obtener un ROI de hasta 20 veces la inversión realizada en estos planes si el uso de los planes es plenamente efectivo entre los equipos. Por su parte, los equipos pueden obtener incrementos salariales de hasta el 15% al hacer uso de sus beneficios por las ventajas fiscales con las que cuentan.

La tendencia en cuanto a la inclusión de determinados beneficios en los planes sigue año a año una misma línea. El seguro de salud vuelve a ser el más habitual (52%), seguido de la formación (44%) y el ticket restaurante (38%). Por contra, los menos habituales son abono de gimnasio (10%), renting (8%) y seguro de jubilación (6%).

Datos de contacto:

Cobee

Cobee

916611737

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Finanzas](#) [Sociedad](#) [Seguros](#) [Recursos humanos](#) [Actualidad](#) [Empresarial](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>