



Informe de las condiciones de vida y trabajo en el  
desarrollo de videojuegos en España

Estudio para Game Workers Unite España

Roldán García-Párraga

Doctorando de Sociología, Universidad de Murcia

Email de contacto: roldan.garcia@um.es

# Índice

<b>1. Introducción</b>	<b>4</b>
<b>2. Metodología de investigación</b>	<b>6</b>
<b>3. Demografía</b>	<b>7</b>
3.1. Género, identidad de género y orientación sexual . . . . .	7
3.2. Edad . . . . .	8
3.3. Minorías . . . . .	9
3.4. Estado civil y familiares a cargo . . . . .	9
3.5. Movilidad . . . . .	9
3.6. Nivel de estudios . . . . .	10
<b>4. Prácticas curriculares o extracurriculares</b>	<b>13</b>
4.1. Prácticas en empresa . . . . .	13
4.2. Horas firmadas vs horas realizadas: crunch . . . . .	13
4.3. Remuneración de las prácticas . . . . .	14
4.4. Continuación de la relación laboral . . . . .	14
<b>5. Primer empleo</b>	<b>16</b>
5.1. Primera relación contractual . . . . .	16
5.2. Primer salario . . . . .	18
5.3. <i>Crunch</i> en la primera empresa . . . . .	18
<b>6. Perfil profesional y salarios</b>	<b>19</b>
6.1. Experiencia profesional . . . . .	19
6.2. Historial de empleos . . . . .	19
6.3. Empleo actual . . . . .	20
6.4. Empresa actual . . . . .	22
6.5. Convenios colectivos . . . . .	23
6.6. Representación en la empresa . . . . .	24
6.7. Salarios . . . . .	25
6.8. Tipo de puesto . . . . .	27
6.9. Benefits . . . . .	27
6.10. Valoración del trabajo . . . . .	28
6.11. Mantenimiento del empleo, promoción y cambio de trabajo . . . . .	29
6.12. Retrasos e impagos . . . . .	30
<b>7. Horas extras, <i>crunch</i> y vacaciones</b>	<b>31</b>
7.1. Horas extras . . . . .	31
7.2. <i>Crunch</i> . . . . .	33
7.3. Vacaciones . . . . .	35
<b>8. Afinidad sindical y representación en la empresa</b>	<b>36</b>
8.1. Afiliación actual . . . . .	36
8.2. Motivaciones para no afiliarse . . . . .	36

8.3. Posibilidad futura de afiliación . . . . .	36
8.4. Problemas en la empresa por la afiliación a un sindicato . . . . .	37
8.5. Demandas por parte de trabajadores hacia la empresa . . . . .	37
8.6. Utilidad de los sindicatos . . . . .	37
<b>9. Salud en el trabajo</b>	<b>39</b>
9.1. Bajas médicas . . . . .	39
9.2. Calidad de la vida laboral . . . . .	39
9.3. Consideración de abandono de la industria . . . . .	39
<b>10.Exclusión y ambiente de trabajo</b>	<b>41</b>
10.1. Consideración del ambiente de trabajo . . . . .	41
10.2. Discriminación en el ambiente de trabajo . . . . .	41
10.3. Acoso en el ambiente de trabajo . . . . .	42
10.4. Comentarios, chistes y otras formas de burla . . . . .	43
10.5. Pertenencia y valoración . . . . .	45
<b>11.Conclusiones</b>	<b>46</b>
<b>Referencias</b>	<b>47</b>

## 1. Introducción

Este informe es el fruto de una encuesta realizada en verano de 2020. En plena crisis de la pandemia (que a día de escribir esta introducción estamos inmersos en la tercera ola) y al calor de las exposiciones de condiciones del *#GameDevPaidMe* se decidió comenzar este estudio que llevaba tiempo planteándose pero nunca se daba el paso. Finalmente, desde *Game Workers Unite* se planteó este estudio.

Debe de quedar claro que, por las dificultades de desplazamiento que ha habido este año y la ausencia de financiación de cualquier tipo, este estudio está limitado y es una instantánea incompleta. Queda para el futuro la realización de estudios más detallados y que permitan dar datos más precisos sobre las condiciones de trabajo en la industria del desarrollo de videojuegos en España. Probablemente estudios más pequeños y específicos, que permitan reflejar mejor las condiciones de cada colectivo o parte del sector.

Sin embargo, con sus problemas, este documento es ahora mismo el mejor instrumento para evaluar las condiciones de trabajo actuales. En él se han encontrado algunos datos importantes y que, hasta ahora, no habían salido a relucir en los diferentes informes que la patronal presenta cada año.

El contenido principal del documento comienza en la tercera sección, demografía, en la que se verá una radiografía demográfica y social de nuestra muestra, que se puede caracterizar por ser muy joven, muy diversa en lo relativo a la orientación sexual, sin cargas familiares y con un alto nivel de estudios.

Comenzando el recorrido laboral llegamos a la cuarta sección, sobre las prácticas curriculares y extracurriculares realizadas durante los estudios. Lo más destacable es el bajo número de personas que comenzaron su carrera profesional a través de prácticas, así como la diferencia entre las horas de prácticas firmadas y las horas realizadas finalmente.

La quinta sección está dedicada al primer empleo, en su mayoría remunerado pero precario, con un salario no mucho mayor que el actual salario mínimo interprofesional.

Al llegar a la sexta sección del informe se encontrará una de las partes más importantes del mismo: el perfil profesional y los salarios. No es sorprendente que el perfil profesional más común sea el de la familia de la programación, así como tampoco que en la industria haya una temporalidad más alta que en la media nacional. Lo que sí puede ser sorprendente es la amplia brecha de género existente en la temporalidad de los contratos, diferencia salarial y un techo de cristal muy claro. El resto del capítulo hace un recorrido amplio sobre salarios, diferenciando entre trabajo por cuenta propia y trabajo asalariado, expectativas de empleo, *benefits* y otros elementos relevantes.

El séptimo apartado aborda las horas extras en general y, en particular, el fenómeno del *crunch*. Esta forma de explotación laboral no parece estar tan extendida en España como en la industria a nivel internacional. Pese a ello, sí

que es común la realización de horas extras puntuales por diferentes causas. Un dato relevante es que las horas extras, sean en *crunch* o no, es raro que se paguen y que hay un grupo bastante amplio de personas que ni siquiera las ve sustituidas por horas libres.

En la octava sección se podrá encontrar un resumen sobre la afinidad sindical de la muestra. En general se puede ver que hay una baja tasa de afiliación al igual que un bajo interés en afiliarse a un sindicato en el futuro, estando la mayoría en un estado de duda en parte por la ausencia de sindicatos especializados.

De la salud en el trabajo se habla en la sección nueve del informe. Tanto de calidad de vida como de problemas de salud (física o mental) derivados del trabajo en la industria. Relacionado con la salud mental, se puede leer sobre la consideración de abandonar la industria.

Por último se encuentra la sección para la exclusión y el ambiente de trabajo, en el que de nuevo la brecha de género es relevante en lo relacionado con la discriminación, el acoso y los comentarios incómodos hacia los colectivos no mayoritarios en el sector o que no sean normativos.

Espero que las personas interesadas en aprender más sobre cómo funciona la industria del desarrollo de videojuegos en España encuentren útil este informe.

## 2. Metodología de investigación

Este informe es el resultado de un cuestionario realizado entre el 11 de julio de 2020 y el 7 de septiembre del mismo año. El cuestionario estaba formado por 117 preguntas con diferente tipo de respuesta: respuesta única, respuesta múltiple, preguntas opcionales, preguntas de respuesta abierta, o de introducción de datos numéricos.

La elaboración del cuestionario contó con las aportaciones de diferentes miembros de GWU, que añadieron varias preguntas y matizaron muchas de ellas. Tras el lanzamiento del cuestionario salieron a la luz diferentes cuestiones que se quedaron sin preguntar, como las relacionadas con la discapacidad, personas dependientes, ya sea la persona que responde o que tenga personas dependientes a su cargo. En el futuro también se valorará ofrecer un apartado específico para las personas expatriadas, así como preguntas y secciones diferentes para las personas que trabajan por cuenta propia y que las preguntas generales no se adecuen correctamente a sus realidades.

El cuestionario se realizó a través de Google Forms siendo las respuestas anónimas. Las respuestas se limitaban a una por persona, sin recoger correos electrónicos ni datos personales, usando las herramientas que Google provee para ello. El número de respuestas fue de 157 originalmente, eliminándose cinco de ellas por dar respuestas consistentes en insultos o sospechosas de dar información falsa. Esta revisión se hizo pregunta por pregunta en todas las respuestas en las que había que responder de manera libre, así como en las que se daba la opción de ampliar la respuesta. Lo más común para detectar estas respuestas han sido los insultos hacia las personas que realizaban la encuesta o, en general, hacia colectivos no mayoritarios en el sector. También se detectó una persona cuyas respuestas relacionadas con los salarios y otros datos eran continuamente contradictorias y se eliminó para prevenir.

El acceso a los usuarios se realizó a través de redes sociales de manera mayoritaria, sobre todo a través del Twitter de GWU y a través de la cuenta personal del autor. De manera paralela, se envió el enlace a la encuesta a diferentes organizaciones de desarrollo, como DEV o FemDevs. Esta forma de acceso hay que tener en cuenta que no ha podido ser aleatoria por las limitaciones temporales y logísticas del estudio, por lo que los datos que se vean a continuación deben de leerse teniendo en cuenta este muestreo.

El margen de error de la muestra, para una población estimada por DEV de 9250 entre empleos directos y colaboradores *freelance* (Desarrollo Español de Videojuegos, 2020, p. 38), con un nivel de confianza del 95% y el tamaño de la muestra final de 152, es de 7.88%.

El análisis del cuestionario se ha realizado íntegramente en R y RStudio, cargando el formulario a través de un fichero csv y posteriormente realizando los análisis y operaciones pertinentes. El informe en sí también se ha escrito y compilado en RStudio de manera íntegra.

### 3. Demografía

#### 3.1. Género, identidad de género y orientación sexual

En el Cuadro 1 se puede ver la distribución por género de la muestra. Los datos de distribución por género se aproximan bastante al 16 % de mujeres que se pueden obtener de los datos del Libro Blanco del Desarrollo Español de Videojuegos (Desarrollo Español de Videojuegos, 2020, p. 38), aunque en este informe no se reflejaban datos fuera del binarismo ni sobre identidad de género (Cuadro 2), por lo que no tenemos con qué compararlos.

Cuadro 1: Diversidad de la muestra. Fuente: elaboración propia.

Género	Porcentaje
Hombre	76.97
Mujer	17.76
No Binario	4.61
NS/NC	0.66

Cuadro 2: Identidad de género de la muestra. Fuente: elaboración propia.

Identidad de género	Porcentaje
Cisgénero	87.50
Transgénero	4.61
NS/NC	7.89

En cuanto a la orientación sexual, los resultados son ligeramente sorprendentes, ya que el número de personas que se identifican con una orientación diferente a la heterosexual supera el 30 %. Los gráficos se pueden ver agrupados en el Cuadro 3 y desagrupados entre hombres y mujeres en el Cuadro 4 (para las mujeres de la muestra) y en el Cuadro 5 (para los hombres de la muestra). No se dan datos más desglosados de otros géneros al no tener suficientes datos.

Lo que se puede ver de esta sección es que la industria del desarrollo de videojuegos es, de base, diversa en su identidad, género y sexualidad. Es difícil encontrar datos con los que comparar esta información ya que la mayoría de estudios de este tipo se realizan para un sector concreto de población y no de manera general. Como referencia podemos tomar el estudio de la empresa Dalia (Deveaux, 2016), cuyo mapa interactivo con los resultados se puede consultar en diferentes medios de comunicación (20Minutos.es, 2016). En este mapa se puede comprobar que el 6.9 % de las personas con nacionalidad española pertenecen al colectivo LGTB+, una cifra muy inferior a la obtenida en esta encuesta.

Cuadro 3: Orientación sexual de la muestra. Fuente: elaboración propia.

Orientación sexual	Porcentaje
Bisexual	22.37
Gay	3.29
Heterosexual	69.08
Lesbiana	1.32
Otro	1.32
Prefiero no contestar	2.63

Cuadro 4: Orientación sexual de las mujeres de la muestra. Fuente: elaboración propia.

Identidad de género	Porcentaje
Bisexual	33.33
Heterosexual	55.56
Lesbiana	7.41
Prefiero no contestar	3.70

Cuadro 5: Orientación sexual de los hombres de la muestra. Fuente: elaboración propia.

Identidad de género	Porcentaje
Bisexual	15.38
Gay	3.42
Heterosexual	76.92
Otro	1.71
Prefiero no contestar	2.56

### 3.2. Edad

La edad media se sitúa en los 29 años de edad y el grupo de edad mayoritario es el de los 27 años quedando la distribución por edades tal y como se ve en el Cuadro 6. En cuanto al rango de edades, la menor edad de esta muestra está en los 18 años y la persona de mayor edad tenía 51 años en el momento de realizar la encuesta. Estos datos, como se esperaba, suponen unos datos bastante bajos con respecto a la población trabajadora en España, en el que los grupos de edad más numerosos se encuentran entre los 40 y los 55 años (Instituto Nacional de Estadística, 2020a).



Cuadro 6: Edad de la muestra, por grupos. Fuente: elaboración propia.

Edad	Porcentaje
18-24	17.76
25-29	42.76
30-34	20.39
35-39	12.50
40-44	5.92
45+	0.66

### 3.3. Minorías

En general, las personas que desarrollan videojuegos en España no parecen pertenecer a minorías étnicas o religiosas, siendo tan solo un 3.29 % de la muestra perteneciente a alguna minoría y otro 1.32 % que prefiere no contestar.

### 3.4. Estado civil y familiares a cargo

Como se podía esperar dada la juventud de la muestra, hay una mayoría de personas que no están en ninguna relación, como se puede ver en el Cuadro 7. Además, tan solo un 5.92 % de la muestra tienen un menor a su cargo, sin ninguna respuesta que señale un número mayor. Otras cargas familiares son prácticamente inexistentes, con únicamente una persona con mayores a su cargo y otra con una persona con discapacidad a su cargo. Esta es una de las primeras categorías que están fuertemente influidas por la edad.

Cuadro 7: Estado civil de la muestra Fuente: elaboración propia.

Estado civil	Porcentaje
En una relación con convivencia	26.32
En una relación sin convivencia	25.00
Matrimonio	9.21
Registrades como pareja de hecho	1.97
Sin ninguna relación	37.50

### 3.5. Movilidad

La movilidad entre las personas que pertenecen a esta industria es bastante alta, como se esperaba y se podrá ver en la Sección 6.4, relacionada con la distribución de empresas por el territorio nacional. La concentración de empresas en, mayoritariamente, las comunidades de Madrid, Catalunya y Comunitat Valenciana, impone la necesidad de cambiar de ciudad para aquellas personas

que vivan en otras regiones del país. Existe menor incidencia de la necesidad de migrar al extranjero para encontrar trabajo, en buena parte porque este estudio está dirigido hacia las personas que residen actualmente en España. Los datos se pueden ver en el Cuadro 8 para la movilidad nacional y en el Cuadro 9 para la movilidad internacional.

Cuadro 8: Personas que han tenido que cambiar de ciudad dentro de España para encontrar trabajo en la industria. Fuente: elaboración propia.

Respuesta	Porcentaje
Sí	53.95
No	43.42
Tal vez	2.63

Cuadro 9: Personas que han tenido que cambiar de país para encontrar trabajo en la industria. Fuente: elaboración propia.

Respuesta	Porcentaje
Sí	10.53
No	84.87
Tal vez	4.61

### 3.6. Nivel de estudios

En el Cuadro 10 se pueden ver los máximos niveles de estudios alcanzados por la muestra. Los estudios predominantes son los estudios de máster o licenciaturas, con un 45.39%, seguido de los estudios de grado (o diplomatura) con un 29.61%. Entre ambos, suponen que el 75% de la muestra tiene algún tipo de estudios universitarios. Únicamente un 13.82% de las personas encuestadas están estudiando en este momento.

Los datos proporcionados en este punto deben de ser tomados como orientativos, porque se ha visto que la formulación de las preguntas dio pie a confusiones: personas que cursan un máster y que han indicado que ya tienen ese nivel de estudios, personas que indican que están estudiando pero luego indican que no y demás errores de formulación. Se cree que la formulación de las preguntas no indicaba claramente que, al hablar de si se está estudiando en este momento, no se dejaba suficientemente claro que se refería a educación formal.

En cuanto a los estudios especializados en el desarrollo de videojuegos, en el formulario no se indicó una casilla relacionada con cursos que abarquen menos de un año o de sesenta créditos universitarios, por lo que los usuarios añadieron este tipo de cursos por su cuenta. Todos esos cursos se han normalizado en la

Cuadro 10: Tabla de los niveles de estudios máximos de la muestra. Fuente: elaboración propia.

Nivel máximo alcanzado	Porcentaje
Educación secundaria	1.97
Bachillerato	8.55
Formación profesional de grado medio	1.32
Formación profesional de grado superior	11.84
Grado o diplomatura universitaria	29.61
Máster o licenciatura	45.39
Doctorado	1.32

Cuadro 11: Estudios especializados de la muestra. Fuente: elaboración propia.

Tipo de estudios	Porcentaje
Formación profesional de grado superior oficial	4.61
Formación profesional de grado superior no oficial	0.66
Grado especializado oficial	17.11
Grado especializado no oficial	4.61
Máster especializado oficial	9.21
Máster especializado no oficial	30.26
Otros cursos	3.29
Estudios abandonados	1.97
Sin estudios especializados	33.55

categoría de “Otros cursos.” En este grupo se han incluido certificaciones que proporcionan las empresas (Unity o Unreal en el caso de esta muestra).

Dado que esta casilla se refería a estudios formales, impartidos por un docente, también se han quitado las referencias al estudio por cuenta propia. Se dan varios casos de personas que indican que han abandonado los estudios, ya sea para trabajar en la industria o por otros motivos no indicados. Esas entradas se han renombrado como “Estudios abandonados.” Los resultados se pueden ver en el Cuadro 11.

De esta manera se puede ver que la opción predilecta para las personas que buscan tener estudios especializados es el máster, con mayoría de personas que estudian un máster especializado no oficial. Es también destacable la cantidad de personas que no tienen estudios especializados en el sector. Al hacer una división entre menores y mayores de treinta años, vemos que el número de personas que tienen estudios de grado oficiales y especializados desciende dramáticamente en casi el mismo valor que aumentan las personas sin especialidad. Esto se explica

fácilmente porque, en esos rangos de edad, lo más probable es que no tuvieran acceso a los grados oficiales de desarrollo de videojuegos.

Lo interesante de este desglose, que se puede ver en los Cuadros 12 y 13, es que el valor del resto de formaciones no varían en exceso, incluyendo los másteres especializados (oficiales y no oficiales).

Cuadro 12: Estudios especializados en menores de 30 años. Fuente: elaboración propia.

Tipo de estudios	Porcentaje
Formación profesional de grado superior oficial	6.52
Formación profesional de grado superior no oficial	1.09
Grado especializado oficial	26.09
Grado especializado no oficial	4.35
Máster especializado oficial	7.61
Máster especializado no oficial	29.35
Otros cursos	1.09
Estudios abandonados	2.17
Sin estudios especializados	23.91

Cuadro 13: Estudios especializados en 30 o más años de edad. Fuente: elaboración propia.

Tipo de estudios	Porcentaje
Formación profesional de grado superior oficial	1.67
Formación profesional de grado superior no oficial	0.00
Grado especializado oficial	3.33
Grado especializado no oficial	5.00
Máster especializado oficial	11.67
Máster especializado no oficial	31.67
Otros cursos	6.67
Estudios abandonados	1.67
Sin estudios especializados	48.33

Esto es, para muchos trabajadores del sector de videojuego la entrada ha venido a partir de estudiar un máster especializado tras venir de carreras y ámbitos laborales diferentes al del videojuego. Queda para el futuro estudiar este proceso más a fondo. De la misma manera, queda pendiente también estudiar cuántos egresados acaban sus estudios especializados cada año (Formación Profesional, Grado y Máster, sean oficiales o no) y comparar ese valor con el número de nuevos empleos que genera la industria cada año.

## 4. Prácticas curriculares o extracurriculares

Esta sección estará dividida en dos partes bien diferenciadas. La primera, relacionada con las personas cuyo primer acceso a la industria pasó por realizar prácticas en empresas. La segunda, sobre el primer empleo remunerado en la industria del videojuego.

### 4.1. Prácticas en empresa

Únicamente el 32.89% de los actuales trabajadores de la industria del videojuego realizaron sus prácticas en una empresa especializada, según nuestra muestra. Si reducimos la muestra a los menores de 30 años, este valor sube a 38.04%. Se esperaba que hubiera un mayor acceso a la industria a través de las prácticas universitarias, pero el cambio no parece ser muy pronunciado. Sin embargo, este valor debería vigilarse en próximas ediciones de este informe para ver si va aumentando con el tiempo. Se puede ver la distribución del tipo de estudios que estaban realizando las personas encuestadas en el Cuadro 14.

En general, parece haber una buena opinión de las prácticas universitarias realizadas, con una valoración media de 7.18.

Cuadro 14: Estudios en los cuales se han realizado prácticas en empresa, curriculares o extracurriculares. Fuente: elaboración propia.

Tipo de estudios	Porcentaje
FP media o superior	12
Grado o diplomatura universitaria	42
Máster	34
Otro	12

### 4.2. Horas firmadas vs horas realizadas: crunch

En cuanto a la distribución de horas, hay una cierta oscilación entre las firmadas y las realizadas finalmente. Las horas firmadas oscilan entre las 40 y las 1200, con una media de horas firmadas de 339.52. Existen varios casos en los que no se firmaron horas o que no recuerdan las horas que se firmaron.

En las horas realizadas los valores oscilan entre las 40 y las 1200, igual que con las horas firmadas. La diferencia estriba en la media de horas finales: un total de 425.51 horas realizadas finalmente. También existen varios casos en los que las personas que realizaron prácticas no recuerdan las horas exactas que realizaron y que se han sacado fuera de los cálculos. Hay que tener en cuenta que estos valores serán aproximaciones. La diferencia entre ambas medias es bastante grande, de 85.99 horas. Esto supone que, de media, los estudiantes en prácticas realizan unas horas extras mayores que el máximo que permite la ley a

los trabajadores (Gobierno de España, 2015, artículo 35.1). Esta diferencia no es sorprendente únicamente por dicho valor, sino que contraviene las normativas españolas de los contratos de prácticas o de formación. Los trabajadores con contratos de formación no podrán realizar horas extraordinarias salvo situaciones de emergencia, según lo indicado en el Estatuto de los trabajadores (Gobierno de España, 2015, artículo 11.2/f). Por otro lado, las prácticas, curriculares o extracurriculares, no permiten realizar más horas de las firmadas originalmente, quedando extinta la relación entre el estudiante y el empleador en el momento en el que se acaban las horas firmadas (Gobierno de España, 2014, artículo 5 y, 2007, artículo 12.6), dado que la duración de las prácticas está vinculada a un número determinado de créditos.

A un 12% de la muestra se le exigió realizar *crunch* durante sus prácticas, coincidiendo estas personas con aquellas que más variación presentan entre las horas firmadas y las horas realizadas. Esta situación se extendió en el tiempo entre una semana y más de tres meses en algunos casos extremos.

### **4.3. Remuneración de las prácticas**

Sobre la remuneración de las prácticas, hay algunos datos interesantes. El 54% de los estudiantes que realizaron prácticas en empresa durante su periodo formativo tuvieron algún tipo de remuneración. De manera puntual, se han recibido respuestas que indican que fue el centro educativo el que daba algún tipo de beca o un caso en el que las prácticas estaban remuneradas pero no se realizó ningún pago por mutuo acuerdo. Llama la atención el gran número de prácticas que eran remuneradas. Aunque esto también destaca otra falla en la elaboración de la encuesta, ya que no se distinguen entre prácticas curriculares y las extracurriculares con algún tipo de contrato de prácticas vinculado al centro educativo.

### **4.4. Continuación de la relación laboral**

Un gran número de personas que realizaron las prácticas respondieron que recibieron una oferta para continuar en la empresa, indicando que es un primer contacto con la industria relevante para el futuro del estudiantado. Se puede ver la información en el Cuadro 15.

La calidad del ofrecimiento ya varía, únicamente la mitad de las personas recibieron una oferta de un contrato de trabajo más estable, tal y como se ve en el Cuadro 16. Al resto, se le ofrecieron otros contratos en prácticas o trabajar sin contrato.

Cuadro 15: Continuación de la relación laboral. Fuente: elaboración propia.

¿Se continuó la relación laboral?	Porcentaje
No	36
Sí	54
Sí, pero la empresa tuvo problemas económicos	2
Sí, pero no inmediatamente	6
Sí, pero rechacé la oferta	2

Cuadro 16: Tipo de contrato ofrecido para continuar la relación laboral tras las prácticas. Fuente: elaboración propia.

Tipo de contrato ofrecido	Porcentaje
Contrato de prácticas	34.38
Contrato de trabajo	53.12
Trabajador sin contrato	9.38
No indicado	3.12

Sin embargo, que casi uno de cada diez ofrecimientos fuera para continuar de manera irregular en la empresa, trabajando sin contrato, es preocupante. Así como que poco más de la mitad de los ofrecimientos fueran de un contrato laboral de cualquier tipo, siendo también muy habitual continuar con otro contrato de prácticas.

## 5. Primer empleo

Esta sección va a incluir todo lo relativo al primer contacto con la industria del videojuego y que en futuras investigaciones se pueda calcular si el primer empleo que se consigue en la industria marca el resto del futuro profesional o si hace a una persona más, o menos, proclive de sufrir diferentes situaciones de explotación.

### 5.1. Primera relación contractual

En el Cuadro 17 se puede ver si el primer empleo fue remunerado o no, mientras que en el Cuadro 18 se muestra el tipo de relación contractual (si la hubo). Se separa entre “Colaboración” y “Sin contrato” entendiéndose que una colaboración es una relación informal más relacionada con hacer portfolio más que para buscar realizar un proyecto comercial. Se entiende que “Sin contrato” era una relación irregular con una empresa sin que hubiera un contrato laboral de por medio.

Cuadro 17: Existencia de remuneración en el primer empleo en la industria. Fuente: elaboración propia.

¿Empleo remunerado?	Porcentaje
Sí	76.97
No	21.05
Reparto de beneficios	1.97

Cuadro 18: Tipo de contrato en el primer empleo. Fuente: elaboración propia.

Tipo de relación contractual	Porcentaje
Temporal a jornada completa	28.95
Temporal a tiempo parcial	10.53
Indefinido a jornada completa	32.24
Indefinido a tiempo parcial	1.97
En prácticas	1.32
Colaboración	1.32
Propia empresa o incubadora	2.63
Autónomo	7.24
Falso autónomo	9.87
Sin contrato	3.95

Este primer empleo parece ser, en general, bastante inseguro y temporal. Si bien la categoría mayor es de los indefinidos a jornada completa, apenas suponen el 32.24% de los contratos. Que el 9.87% de la muestra esté o haya estado en la situación de un “contrato” de falso autónomo en su primer empleo en la



industria, casi una persona de cada diez, es un dato que debería preocupar. En cambio, por contra a lo que se tiende a creer, el número de personas que entran en contacto por primera vez en la industria montando su propia empresa es muy bajo, del 2.63 %.

La duración de este primer empleo, en general, ha sido breve, con más de la mitad de la muestra con una duración de menos de dos años en su primera empresa (Cuadro 19). La mayoría de la muestra comenzó a trabajar entre 2015 y 2020 (Cuadro 20).

Cuadro 19: Duración del primer empleo. Fuente: elaboración propia.

Duración	Porcentaje
Menos de un año	32.89
Entre un año y dos años	32.89
Entre dos y tres años	15.79
Más de tres años	18.42

Cuadro 20: Año de entrada a la industria. Fuente: elaboración propia.

Año de comienzo	Porcentaje
1997	0.66
2000	0.66
2001	0.66
2005	0.66
2006	0.66
2007	1.32
2008	2.63
2009	0.66
2010	0.66
2011	1.97
2012	3.29
2013	2.63
2014	3.95
2015	8.55
2016	12.50
2017	20.39
2018	14.47
2019	18.42
2020	5.26

## 5.2. Primer salario

El salario medio del primer empleo de nuestra muestra es de 14135.32€. Para el cálculo del salario medio se han recortado el 10% superior e inferior de la muestra, para intentar dar un valor más cercano a la realidad eliminando los valores extremos. Aún así, posiblemente el del salario mediano sea un valor más cercano a la realidad, siendo de 15000€. Este valor sí es calculado sobre el número total de salarios. Estos valores, en general, no son mucho mayores que el actual salario mínimo de 12600€ e indican una precarización de los primeros empleos del sector. No solo existe una altísima temporalidad, sino que se une a unos salarios bajos, algo que puede provocar la imposibilidad de entrar al sector si no se vive previamente en las ciudades que más empleos generan (Barcelona, Madrid, Valencia...).

## 5.3. *Crunch* en la primera empresa

En el hueco de respuesta abierta de esta pregunta se han dejado varios testimonios de horas extras sin pagar, presiones por parte de la empresa para realizar *crunch* u horas extras impagadas. El resultado final, con los datos unificados, se puede ver en el Cuadro 21. Consúltese el Cuadro 22 para la duración de este primer *crunch*. Varias persona han informado que las horas extras realizadas en ferias y eventos no eran remuneradas ni, en varias ocasiones, se cambiaban por días libres. Varias de las respuestas de este tipo, que indicaban horas extras puntuales, no se han normalizado con un “sí” al entenderse el *crunch* como algo extendido en el tiempo. También en esa misma figura se puede ver el tiempo que duró este *crunch*.

Cuadro 21: Realización de *crunch* en la primera empresa. Fuente: elaboración propia.

¿Se realizó <i>crunch</i> ?	Porcentaje
Sí	44.74
No	55.26

Cuadro 22: Duración del *crunch* en la primera empresa. Fuente: elaboración propia.

¿Cuánto duró el <i>crunch</i> ?	Porcentaje
Dos semanas o menos	35.29
Entre dos semanas y un mes	20.59
Entre un mes y dos meses	10.29
Entre dos y seis meses	19.12
Entre seis meses y un año	10.29
Más de un año	4.41

## 6. Perfil profesional y salarios

Esta sección del informe, el capítulo más amplio, está dedicada a la creación de un perfil profesional de las personas que actualmente se encuentran trabajando en la industria. Aquí se expondrán los datos obtenidos sobre el perfil e historial profesional, salarios y brecha de género en los mismos.

### 6.1. Experiencia profesional

La mayoría de las personas de la muestra, en reflejo de lo que ocurre en las empresas, suelen realizar varios roles en ellas, reflejándose así en la cantidad de perfiles que existen dentro del sector. Los resultados se pueden ver en el Cuadro 23. Los porcentajes ahí representados superan el 100 % porque ha sido común que una persona se identifique con varios perfiles.

Cuadro 23: Perfil profesional de la muestra. Una persona puede tener más de un perfil. Fuente: elaboración propia.

Perfil profesional	Porcentaje
Programación o familia de la programación	42.11
Arte en cualquier disciplina	32.89
Game Design	23.03
Producción y gestión de proyectos	11.84
Animación	9.87
Quality Assurance	9.21
Diseño narrativo	5.26
Marketing, distribución y monetización	5.26
Diseño de sonido y producción musical	3.29
Gestión y/o RRHH	3.29
Localización	1.97

En cuanto a la experiencia profesional de las personas que trabajan en la industria, la experiencia media es de 4.22 años. Dada la juventud de la muestra, un valor esperable.

### 6.2. Historial de empleos

La estabilidad laboral en los últimos cinco años es mayor de la esperada, aunque también se puede relacionar con la baja edad media de la muestra. Para medir la estabilidad, se utilizará como indicador el número de empleos que se han tenido en el periodo de los últimos cinco años. Es el indicador utilizado en los informes de la *International Game Developers Association*. En las personas con un contrato laboral asalariado, este valor es de 1.96 empleos de media en los últimos cinco años. Mientras tanto, en las personas que trabajan por cuenta

propia o que dirigen sus propias empresas, indican una media de 10.54 clientes en los últimos cinco años. Estos datos son sobre empleos relacionados con la industria del videojuego. Si vamos a los empleos en general, dentro y fuera de la industria, los datos suben a 2.73 empleos en los últimos cinco años para las personas que trabajan por cuenta ajena y a 11.62 clientes para las personas que trabajan por cuenta propia. Las medias para las personas que trabajan por cuenta ajena son similares a las que se pueden ver en el último informe de la IGDA, en el que este grupo tiene una media de 2.2 empleos en los pasados 5 años (Weststar et al., 2019, p. 20). Por el contrario, la diferencia es amplia entre las personas que trabajan por cuenta propia, de 4.1 en dicho informe. Dado el escaso número de personas que mantienen una empresa, no se han podido extraer datos relevantes de su historial de empleo que puedan ser generalizados.

Pero no hay que olvidar un dato. Como se ha visto en la sección anterior, la experiencia media es de 4.22 años, un valor por debajo del periodo que se pretende medir. Esta escasa experiencia impide que este valor pueda ser tenido en cuenta plenamente. En los próximos años se podrá evaluar mejor esta temporalidad e inestabilidad.

De media, el conjunto de las personas de la muestra ha pasado en paro un total de 2.77 meses en los últimos cinco años. Este dato es bajo, y una buena noticia, porque la mayoría de personas que han respondido a la encuesta no han estado en paro una vez han comenzado a trabajar en la industria. El problema es que, cuando se pierde un trabajo y no hay incorporación rápida a otro los tiempos crecen hasta un total de 7.94 meses. Para valorar este dato hay que tener en cuenta que es de un número bajo de personas de la muestra y puede no ser representativo.

### **6.3. Empleo actual**

En lo referente a la situación de empleabilidad actual, la mayoría de la muestra se encuentra trabajando actualmente en la industria del videojuego, pero hay un pequeño número de personas que indican que ya la han abandonado y un número mayor que actualmente están en paro, pudiendo verse los valores en el Cuadro 24. El tipo de contrato se puede ver en el Cuadro 25. Si de esta tabla quitamos las variables no relativas al trabajo asalariado, para obtener datos más precisos, el resultado es el que se puede ver en el Cuadro 26. La temporalidad no es tan alta como en los primeros estadios de la carrera profesional, aunque sigue estando por debajo de los contratos indefinidos que indica el INE: un 73.7%.

Cuadro 24: Situación laboral en la industria en el momento de rellenar la encuesta. Fuente: elaboración propia.

¿Trabajando actualmente?	Porcentaje
Sí	78.95
Sí, pero en otra industria ajena al videojuego	5.26
No	15.79

Cuadro 25: Tipo de relación laboral en el empleo actual. Fuente: elaboración propia.

Tipo de contrato	Porcentaje
Temporal a jornada completa	23.03
Temporal a jornada parcial	3.29
Indefinido a jornada completa	57.24
Indefinido a jornada parcial	2.63
Propia empresa	0.66
Autónomo	7.89
Falso autónomo	3.29
Paro	1.97

Cuadro 26: Tipo de contrato contando únicamente con los trabajadores asalariados. Fuente: elaboración propia.

Tipo de contrato	Porcentaje
Temporal a jornada completa	25.74
Temporal a jornada parcial	3.68
Indefinido a jornada completa	63.97
Indefinido a jornada parcial	2.94
Falso autónomo	3.68

El problema viene cuando se comienzan a seccionar los datos para diferenciar entre géneros. Según los datos anuales de población activa de 2019 (Instituto Nacional de Estadística, 2020b) un 74.6% de hombres y un 72.8% de mujeres tienen un contrato indefinido a nivel general en España. Pero en esta muestra los datos son sustancialmente diferentes. Existen, entre jornadas parciales y completas, un 45.84% de mujeres con un contrato indefinido. Valor menor que la media nacional del INE y también mucho menor que el de sus homólogos masculinos, en los que el valor sube al 69.52%. Hay una diferencia nada desdeñable de un 23.68% entre ambos grupos. Los datos para mujeres se pueden ver en el Cuadro

27, mientras que los de hombres se pueden ver a continuación, en el Cuadro 28.

Cuadro 27: Tipo de contrato en el empleo actual para mujeres. Fuente: elaboración propia.

Tipo de contrato	Porcentaje
Temporal a jornada completa	45.83
Indefinido a jornada completa	41.67
Indefinido a jornada parcial	4.17
Falso autónomo	8.33

Cuadro 28: Tipo de contrato en el empleo actual para hombres. Fuente: elaboración propia.

Tipo de contrato	Porcentaje
Temporal a jornada completa	22.86
Temporal a jornada parcial	4.76
Indefinido a jornada completa	67.62
Indefinido a jornada parcial	1.90
Falso autónomo	2.86

Es posible que esta diferencia tan amplia pueda deberse a una no uniformidad en la muestra. De cualquier manera, sea o no un problema de la muestra, se considera necesario un estudio más amplio enfocado a las problemáticas de las mujeres en la industria. Asimismo, dado el bajo número de personas no binarias, con otras identidades o personas de color, también sería pertinente un estudio (probablemente cualitativo) enfocado a sus realidades. En el presente estudio, dado el bajo número de respuestas, no se han podido seccionar esos datos.

#### 6.4. Empresa actual

El Cuadro 29 representa el tamaño de las empresas afincadas en España. De estas empresas, un 74.34 % son empresas originadas en España y el resto multinacionales. La mayoría de las filiales de multinacionales en nuestro país tienen más de cien empleados, un 71.8 %. Un 39.29 % de las empresas de nuestro país de más de 100 empleados son filiales de multinacionales. Pese a que en este informe se recogían estos datos, para obtener datos más precisos sobre empresas se recomienda acceder a los Libros Blancos de DEV.

La distribución de la muestra por la geografía nacional se puede ver en el Cuadro 30. Estos datos contrastan con los que dio DEV en su último Libro Blanco, en el que se indicaba que el 47 % de los empleos del sector se concentraban en Cataluña (Desarrollo Español de Videojuegos, 2020, p. 39). La explicación más probable

de esta desviación de la muestra es que no está uniformemente repartida por el territorio nacional, sobrerrepresentando unas zonas e infrarrepresentando otras. Pero dado que no tenemos datos del periodo en el que se realizaron las encuestas de este estudio, habrá que esperar a ver cuánto se desvían los datos con respecto a los de DEV.

Estos datos corresponden a las personas que respondieron que trabajaban en alguna comunidad autónoma española. Existe un 7.24 % de personas que indicaron que trabajan fuera de España y un 3.29 % que prefirieron no responder.

Cuadro 29: Tamaño de la empresa actual de las personas que han participado en el estudio. Fuente: elaboración propia.

Tamaño de la empresa	Porcentaje
1-10	25.00
11-24	21.05
25-50	13.82
51-100	11.84
101-249	17.76
250+	9.87

Cuadro 30: Ubicación de la empresa. Fuente: elaboración propia.

Ubicación de la empresa	Porcentaje
Comunidad de Madrid	39.71
Catalunya	23.53
Comunitat Valenciana	15.44
Andalucía	7.35
Galicia	4.41
Aragón	3.68
Euskadi	2.21
Región de Murcia	2.21
Castilla-LaMancha	0.74
Extremadura	0.74

## 6.5. Convenios colectivos

Esta sección ha sido bastante dispar. Por un lado, la adhesión a diferentes convenios colectivos es mayor de la esperada. La variedad de convenios colectivos a los que las empresas están adheridos refuerza la idea de que se necesita un convenio colectivo propio. En segundo lugar, los convenios colectivos que se han proporcionado ha tenido que ser normalizada:

- Los convenios colectivos de un mismo sector, pero con ámbito regional, se han normalizado a una única entrada. Por ejemplo, los convenios colectivos del sector del metal y de oficinas y despachos.
- La entrada relativa al Estatuto de los trabajadores estará, probablemente, infrarrepresentada, ya que es bastante probable que muchas de las personas que no han indicado nada pertenezcan en esa categoría.
- Pese a lo dicho en el punto anterior, las entradas que han escrito algo indicando que en su empresa no están adheridos a un convenio colectivo se han normalizado a “Estatuto de los trabajadores.”
- Algunas entradas, como “convenio de programación,” que no existe como tal, se han normalizado a “Consultoría, estudios de mercado y opinión pública” al ser el más común en ese ámbito.

El resultado de esta normalización se puede consultar en el Cuadro 31.

Cuadro 31: Convenios colectivos más comunes en las empresas de videojuegos españolas. Fuente: elaboración propia.

Convenios colectivos	Porcentaje
Oficinas y despachos	16.45
Consultoría, estudios de mercado y opinión pública	13.16
Convenio del metal	3.29
Artes Gráficas	1.32
Convenio de prácticas universitarias	0.66
Empresas de publicidad	0.66
Estatuto de los trabajadores	9.21
NS/NC	55.26

Algo más de la mitad de las personas de la muestra no respondieron a esta pregunta o indicaron que no sabían si estaban adheridos a uno. De entre los convenios colectivos indicados, los más comunes son los de Oficinas y despachos y el de Consultoría, estudios de mercado y opinión pública, teniendo los demás una aparición bastante mejor.

Como se ha dicho en la introducción de esta sección, se cree que buena parte de las personas que no contestaron a esta pregunta carecen de convenio colectivo. La suma de las personas que han indicado estar en un convenio colectivo suman un 35.54 % de la muestra.

## 6.6. Representación en la empresa

Ante la pregunta de si existían órganos de representación en la empresa donde se estaba trabajando, resulta sorprendente ver que un número tan alto de personas no tienen ninguna representación, tal y como se puede ver en el Cuadro 32. Dato especialmente preocupante cuando, según la normativa, todas las empresas de



diez o más trabajadores deben de tener una figura de representación (delegado de personal o comité de empresa). O sea, que en nuestra muestra el 75 % de los encuestados debería conocer o tener alguna figura de representación.

Cuadro 32: ¿Existen representantes de los trabajadores en la empresa? Se consideraban representantes tanto representantes sindicales como delegados de personal o comité de empresa. Fuente: elaboración propia.

Existencia de representación	Porcentaje
Sí	5.26
No	86.18
NS/NC	8.55

## 6.7. Salarios

Con los salarios se va a proceder a realizar un cierto desglose para que se entiendan mejor estos datos. En primer lugar, se van a dar las cifras absolutas de los salarios medio y mediano y, a continuación, se procederá a dar estas cifras diferenciando entre hombres y mujeres y entre los tres perfiles profesionales más relevantes. Estos datos se dan para las personas que trabajan por cuenta ajena. Los trabajadores autónomos tendrán una única categoría al no tener suficientes datos como para ir desglosando en mayor profundidad dado el tamaño de la muestra. Para el cálculo de estos salarios se han eliminado, para no disminuir artificialmente los valores medios, los valores de las personas en paro y aquellas que tienen su propia empresa y no están recibiendo ingresos. En el cálculo de los salarios medios, para intentar dar unos valores lo más aproximados posibles a la realidad, se han eliminado el 10 % superior e inferior de la muestra, por ser valores extremos. Esto se hará únicamente en los salarios medios, más sensibles a la desviación por los valores extremos, por lo que los salarios medianos y los diferentes gráficos sí que incluyen todos los valores de salarios posibles.

En cuanto a los salarios generales, se tiene un salario medio general de 21898.5€ y un salario mediano de 21800€. El porqué el salario mediano es un valor más razonable para calcular los salarios se puede ver en el diagrama de caja de la Figura 1(a). Lo que estamos viendo es un diagrama en el que todos los puntos que se ven fuera de los “bigotes” del diagrama son valores extremos que están fuera de la población normal.

Sobre los ingresos de los autónomos, de la muestra se ha extraído que los autónomos ganan unos 38009€ brutos de media al año y un salario mediano de 18000€. Se puede ver la representación gráfica de los ingresos de los autónomos en la Figura 1(b).

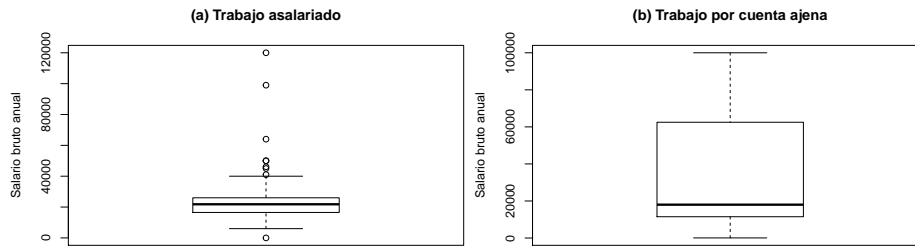


Figura 1: Diagrama de caja con los salarios. Se puede ver que el grueso de los salarios están en torno a los 20000€. Fuente: elaboración propia.

### 6.7.1. Brecha salarial

A continuación se ofrecen los datos seccionados entre hombres y mujeres para medir la brecha salarial. Los datos salariales de mujeres ofrecen los siguientes resultados: el salario medio de las mujeres es de 19482.11€ y su salario mediano es de 19000€. Por contra, los datos salariales de hombres nos dan un salario medio de 22850€ y un salario mediano de 22000€. La industria española del desarrollo de videojuegos, utilizando esta muestra como referencia, se estaría enfrentando a una brecha salarial de 3367.89€ en los salarios medios y de 3000€ en los salarios medianos.

Si observamos los diagramas de caja de la Figura 2, se puede observar que, además, la mayoría de salarios que se salen de los valores normales corresponden a hombres. Esto es otro dato que ayuda a explicar la brecha de género: existe un techo de cristal que pocas mujeres superan.

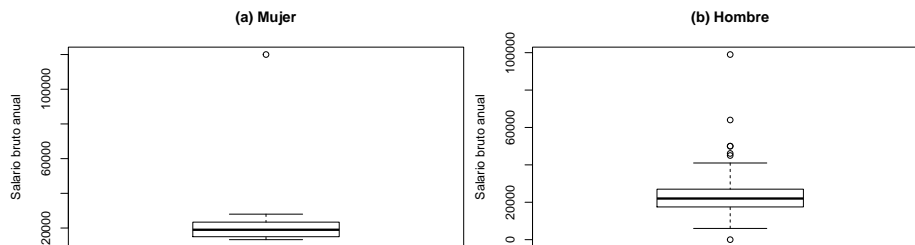


Figura 2: Diagrama de caja de los salarios. Datos diferenciados por género. Fuente: elaboración propia.

### 6.7.2. Salarios por perfil profesional

Para acabar con la sección sobre los salarios, se mostrarán los salarios de los tres perfiles profesionales más numerosos:

- Programación o familia de la programación: 25949.69€ de salario medio y 24500€ de salario mediano.
- Arte en cualquier disciplina: 22849.27€ de salario medio y 22900€ de salario mediano.
- Game Design: 19500€ para el salario medio y 19000€ en el salario mediano.

### 6.8. Tipo de puesto

La mayoría de las personas que han respondido a la encuesta se identifican como personas asalariadas sin responsabilidad asociada al puesto de trabajo, aunque hay un número significativo de mandos medios (*leads* y personal de producción). Los resultados se pueden ver en el Cuadro 33.

Cuadro 33: Tipo de puesto en función de la responsabilidad. Fuente: elaboración propia.

Tipo de puesto	Porcentaje
Trabajador/a	76.97
Mando medio o lead	15.13
Productor/a	3.29
Dirección de departamento	2.63
Otro	1.32
Dirección de la empresa	0.66

### 6.9. Benefits

Hay un amplio abanico de *benefits* entre las respuestas al cuestionario, tal y como se puede ver en el Cuadro 34. El más común es el horario flexible, que tienen el 63.82 % de las personas de la muestra. Hay un 25.66 % de la muestra que no tienen ningún tipo de *benefit*.

Además, se preguntaba, como pregunta independiente, si en la empresa había algún tipo de reparto de beneficios entre los trabajadores de la empresa. Un 12.5 % indicaban que sí había dicho reparto, mientras que un 74.34 % indicaba lo contrario. Las personas restantes, un 13.16 % no lo sabían o preferían no contestar.

Cuadro 34: *Benefits* más comunes. Fuente: elaboración propia.

<i>Benefits</i>	Porcentaje
Horario flexible	63.82
Formación dentro de la empresa	29.61
Sin <i>benefits</i>	25.66
Seguro médico adicional	18.42
Bonos de gimnasio o deportivos	17.76
Ayuda a la relocalización	15.13
Formación fuera de la empresa	7.24
Cheque restaurante	5.26
Servicio de guardería	3.29
Trabajo remoto	3.29
Bonus	2.63
Cheque transporte	1.32
Fisioterapia	1.32
Eventos de empresa	0.66
Otros	0.66

### 6.10. Valoración del trabajo

A continuación, en el Cuadro 35 se mostrarán diferentes valores relacionados con las condiciones actuales de la empresa en la que se está trabajando (o la última empresa en la que se trabajó). Los valores oscilan del 1 al 10 y se darán directamente las puntuaciones medias para facilitar la lectura. En general, la mayoría de las personas parecen conformes o bastante conformes con sus actuales condiciones, quedando algo más bajos los valores relacionados con las condiciones salariales y la gestión de la carga de trabajo.

Cuadro 35: Preguntas sobre la consideración de la empresa por parte de los trabajadores. Fuente: elaboración propia.

Preguntas	Valores medios
Condiciones salariales	6.34
Equilibrio entre vida personal y vida laboral	7.07
Gestión de la carga de trabajo	6.39
Compañerismo y ambiente de oficina	8.08
Valoración general de la empresa	6.72

### 6.11. Mantenimiento del empleo, promoción y cambio de trabajo

En el Cuadro 36 podemos ver cómo las personas de la muestra evalúan sus posibilidades de mantener el empleo al menos un año y en el Cuadro 37 las expectativas de ascenso en su empresa actual. Algo menos de la mitad de la muestra, un 46.71 %, considera que podrá mantener el empleo más de un año, mientras que el resto o no está seguro de cuánto tiempo o indica que sus expectativas son menores. En cuanto a las expectativas de ascenso, relevante indicar que un 48.68 % de la muestra considera que sus posibilidades de ascender en su actual empresa son nulas o bajas.

Cuadro 36: Expectativas de mantener el empleo actual. Fuente: elaboración propia.

Expectativas	Porcentaje
Tres meses o menos	14.47
Hasta seis meses	12.50
Hasta un año	15.13
Más de un año	46.71
NS/NC	11.18

Cuadro 37: Expectativas de ascenso en la empresa actual. Fuente: elaboración propia.

Expectativas	Porcentaje
Nulas	25.00
Bajas	23.68
Medias	28.95
Altas	12.50
NS/NC	9.87

Ante la pregunta de si se han recibido ofertas de trabajo, un 67.76 % de la muestra indica que ha recibido alguna oferta. De las personas que se plantean cambiar de trabajo, en base a las ofertas recibidas o buscando por su cuenta, los principales motivos de cambio son las mejoras salariales, mejoras de las condiciones de la empresa o el cambio de ciudad. Se puede ver más desglosado en el Cuadro 38. Dado que esta pregunta tenía una categoría abierta, los elementos se han normalizado y se han creado, en ocasiones, nuevas categorías que agrupen los testimonios dados.

Cuadro 38: Razones para considerar un cambio de empleo. Fuente: elaboración propia.

Razón del cambio de empleo	Porcentaje
Mejora salarial	52.63
Mejora de las condiciones generales de la empresa	48.68
Cambio de ciudad	9.87
Tipo de proyecto	4.61
Vuelta al país de origen	3.29
Cambio de rol	2.63
Aprendizaje	0.66
Desarrollo de proyectos propios	0.66
Deseo de vivir en otro país	0.66
Vuelta al sector videojuegos	0.66

### 6.12. Retrasos e impagos

Ante la pregunta de si han sufrido retrasos o impagos en el último año, un 18.42 % de la muestra respondió afirmativamente. De estas personas que han sufrido retrasos, la media de veces que han sufrido estos retrasos es de 3.32 veces. En un 60.71 % de las ocasiones no se ha llegado a deber más de un salario, pero hay casos en los que se han llegado a deber varios meses o incluso un año. Únicamente unas pocas personas han necesitado ayuda legal (a través de sindicatos, inspección de trabajo o abogados) para resolver la situación.

## 7. Horas extras, *crunch* y vacaciones

Esta sección está dividida en dos apartados. Por un lado, se comenzará con la exposición de datos sobre la realización de horas extras fuera de los periodos de *crunch*. A continuación se hablará del *crunch* propiamente dicho.

### 7.1. Horas extras

Por los datos de esta muestra, la diferencia entre las horas de trabajo firmadas y las realizadas realmente es relativamente baja. Un 58.55% de la muestra afirma haber realizado horas extras este último año. De estas personas, la mayoría tienen firmadas 40 horas de trabajo semanales (un 69.66%). Las personas que realizan jornada completa, por dar datos lo más unificados posible, trabajan de media 43.57 horas semanales.

#### 7.1.1. Motivación de las horas extras

En cuánto a la motivación de las horas extras, se indicaba que algunos de los principales motivos son de organización, responsabilizando a la directiva de los estudios en varias ocasiones. En ocasiones, los picos de trabajo vienen por imprevistos, no por mala planificación, o por acumulación de trabajo debido a que se trabaja para terceros. Los datos completos se pueden ver en el Cuadro 39. El 70.79% de la muestra opina que estos problemas provienen de imprevistos, seguido de cerca por la planificación optimista, con un 61.8%. También las personas que han rellenado este cuestionario han dejado comentarios matizando sus respuestas, entre los que destacan comentarios relativos a los directivos de la empresa (planificación sin tener en cuenta a los empleados). El resto de causas de la realización de horas extras son minoritarias. Hay que tener en cuenta que las causas para la realización de horas extras pueden ser varias, no únicas.

De entre las respuestas que indican que ocurren por planificación optimista sería interesante saber cuántas veces esto ocurre por culpa del trabajo oculto<sup>1</sup>. Esto es algo que queda para una futura investigación sobre este fenómeno en concreto.

---

<sup>1</sup>Entiéndase como trabajo oculto cuando hay personas en la empresa que realizan más horas de las habituales sin petición o conocimiento de la empresa. Esto genera la falsa sensación de que la productividad es mayor que la productividad real si todo el mundo realizara únicamente sus horas de trabajo y, cuando se planifica después de periodos largos con mucho trabajo oculto, se realiza ya contando con ese trabajo.

Cuadro 39: Causas que se asignan a la necesidad de realización de horas extras dentro de una empresa. Puede haber causas múltiples. Fuente: elaboración propia.

Motivación de las horas extras	Porcentaje
Ocurre por imprevistos durante la producción	70.79
Ocurre por planificación optimista	61.80
Se planifica de esa manera desde el principio	10.11
Ocurre por la cultura laboral de la empresa	2.25
Dependiente de clientes	1.12
Falta de empleados	1.12
Se planifica de esta manera desde el principio	1.12

### 7.1.2. Remuneración de las horas extras y vacaciones

Un 75.28 % de la muestra indica que las horas extras no se pagan, un porcentaje muy alto y que es más preocupante al ver que un 39.33 % no se cambian por vacaciones. Se pueden ver más detallados los datos en los Cuadros 40 y 41. Si se cruzan los datos, hay un 37.08 % de personas que ni reciben compensación económica por las horas extras ni tampoco son intercambiadas por vacaciones. Las preguntas sobre el ratio de horas extras (tanto como pago como por vacaciones) se han tenido que descartar por problemas en la formulación de la pregunta, que han hecho que los datos no se puedan interpretar correctamente.

Cuadro 40: Existencia o no de pago de horas extras. Fuente: elaboración propia.

¿Pago de horas extras?	Porcentaje
Sí	16.85
No	75.28
NS/NC	6.74

Cuadro 41: Respuestas sobre el cambio de horas extras por vacaciones en lugar de su abono. Fuente: elaboración propia.

Cambio de horas por vacaciones	Porcentaje
Sí, obligatoriamente como sustitución de pagar las horas extras	24.72
Sí, opcionalmente	29.21
No	39.33
NS/NC	5.62



### 7.1.3. Horas extras y trato de favor en las horas extras no remuneradas

Se realizó una pregunta acerca de la percepción que se tiene de la realización de horas extras no remuneradas. ¿Las personas que han respondido al test consideran que puede haber trato de favor hacia las personas que realizan más horas extras de manera voluntaria? ¿Hay trato de favor en la posibilidad de ascenso en este mismo tipo de casos? La consideración mayoritaria ha sido el no, tal y como se puede ver en el Cuadro 42. En el Cuadro 43 se puede ver que, si bien de nuevo la respuesta negativa es la más común, está seguida muy de cerca por el sí en el caso del trato de favor a la hora de optar a ascensos y promociones.

Cuadro 42: ¿Se considera que existe trato de favor en general? Fuente: elaboración propia.

Consideración	Porcentaje
Sí	28.09
No	43.82
NS/NC	19.10

Cuadro 43: ¿Se considera que existe trato de favor ante ascensos? Fuente: elaboración propia.

Consideración	Porcentaje
Sí	39.33
No	42.70
NS/NC	10.11

## 7.2. *Crunch*

Un dato interesante de los analizados en este informe es que únicamente el 34.87 % de la muestra ha sufrido *crunch* en algún momento de su carrera laboral. Efectivamente, este dato difiere del visto en la sección 5 sobre las personas que habían relizado *crunch* en su primera empresa (que era de un 44.74) %. Esta diferencia puede deberse a que buena parte de ese *crunch* haya sido en proyectos de emprendimiento, incubadores de empresas o colaboraciones, no tanto en empresas como persona asalariada. Se considera que este dato es más fiable que el anterior, al hablar sobre todo de las empresas para las que ha trabajado y no tanto del inicio de la carrera profesional.

Esta práctica es más reducida que la reportada en el último *Developer Satisfaction Survey*, en el que el 41 % de los encuestados sufrían esta explotación laboral (Weststar et al., 2019). Eso sí, hay que destacar el enorme número de personas

que no han contestado a la pregunta de ninguna forma, que es un 41.45 % de la muestra. Los datos que se van a dar a continuación, salvo que se indique lo contrario, se refieren a las personas que han indicado que han sufrido *crunch* en algún momento de su carrera profesional.

De entre las personas que han sufrido *crunch*, un 81.13 % lo está sufriendo en su empresa actual, lo que correspondería al 28.29 % de la muestra. Es decir, menos de un 30 % de las personas que trabajan en videojuegos ha sufrido este fenómeno de explotación en la empresa en la que trabajan actualmente. Igualmente, esta formulación de la pregunta tal vez no sea la mejor para detectar el *crunch* reciente, por lo que en próximas ediciones de este informe se cambiará por una pregunta del tipo “realización de *crunch* en el último año.”

### 7.2.1. Opcionalidad del *crunch*

No todo el *crunch* se realiza de manera obligatoria, sino que existe el que se realiza de manera opcional. Además, no todos estos periodos se remuneran de manera correcta o, al menos, se intercambian por vacaciones. En el Cuadro 44 se pueden ver las diferentes formas de *crunch* que sufren los trabajadores. Cabe destacar que, tanto en el *crunch* opcional como en el obligatorio, las opciones más comunes son la realización de estas horas extras sin ningún tipo de retribución, algo que choca frontalmente contra el Estatuto del Trabajador (Gobierno de España, 2015, art. 35).

Cuadro 44: Opcionalidad y remuneración de los periodos de *crunch*. Combinando las variables de la opcionalidad, la remuneración y el intercambio por vacaciones. Fuente: elaboración propia.

Opcionalidad y remuneración	Porcentaje
Obligatorio intercambiado por vacaciones	16.98
Obligatorio no remunerado	24.53
Obligatorio remunerado	9.43
Opcional intercambiado por vacaciones	11.32
Opcional no remunerado	16.98
Opcional remunerado	9.43
Promesas de remuneración	1.89

De entre las personas cuyo *crunch* era opcional, un 52.83 % indicaba que había presiones por parte de la empresa para realizar dichas horas.

La media de horas semanales de trabajo durante un periodo de *crunch* es de 47.78 horas a la semana. Esto incluye a las personas que realizan una jornada parcial y realizan horas extras, por lo que el valor es más bajo de lo que sería si contáramos únicamente las jornadas completas. Si contamos únicamente los valores de personas que realizan de normal una jornada completa, esta cifra aumenta hasta las 57.32 horas semanales.

De media, este *crunch* ha durado 2.62 meses, con valores tan extremos como 18, aunque la mayoría están entre uno y dos meses.

### **7.3. Vacaciones**

La pregunta sobre las vacaciones de las personas que trabajan en la industria ha dado datos dispares. Por un lado, las vacaciones dan de media 24.92 días naturales, por debajo de los 30 que indica la ley. Por otra, las personas que indican tener vacaciones contando días laborables tienen de media 23.07 días, ligeramente por encima de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (Gobierno de España, 2015, art. 38). De las personas preguntadas, un 18.42% indican que han recibido presiones para no tomarse las vacaciones ya solicitadas.

## 8. Afinidad sindical y representación en la empresa

### 8.1. Afiliación actual

La afiliación a sindicatos es un tema difícil de abordar en buena parte por el rechazo o indiferencia mayoritaria hacia estos organismos dentro de la industria del desarrollo de videojuegos en España. Únicamente el 5.26 % de la muestra se ha afiliado a un sindicato de cualquier tipo, siendo la mayoría de éstos generalistas con alguna rama especializada en la informática.

### 8.2. Motivaciones para no afiliarse

Las motivaciones que dan las personas que han respondido son bastante variadas, según escribieron en la pregunta abierta del cuestionario. Uno de los motivos mayoritarios es el desconocimiento de sindicatos, siendo una respuesta muy común la certeza de que para afiliarse, el sindicato debe de ser especializado en el sector (algo que no es necesario). Algunas de las respuestas indican un bajo conocimiento de lo que es un sindicato, ya que hay múltiples referencias a que no existe “un sindicato en mi empresa.” El miedo a las represalias existe y es relevante, pero no es excusa mayoritaria para no haberse acercado a un sindicato previamente. En el Cuadro 45 se pueden ver las principales motivaciones. Estos resultados están extraídos del análisis de las respuestas proporcionadas en el cuestionario abierto de esta pregunta.

Cuadro 45: Motivación de las personas que trabajan en la industria para no afiliarse a un sindicato. Fuente: elaboración propia.

Causa de no afiliación	Porcentaje
Ausencia de sindicato especializado	20.39
Desconocimiento general	13.82
Ausencia de necesidad o interés	9.87
Existencia de interés	5.92
Miedo a represalias en la empresa	4.61
Desconfianza en los sindicatos	3.29
Ausencia de delegado sindical en mi empresa	2.63
Consideración de que los autónomos están excluidos	1.97
Imposibilidad económica	1.32
Afiliación a organización prosindical	0.66
Problemas con sindicatos	0.66

### 8.3. Posibilidad futura de afiliación

A la pregunta de si se plantean afiliarse a un sindicato en un futuro, un 12.5 % indica que tiene la intención y un 49.34 % indica que tal vez se afilie. Un 9.21

no tienen una opinión al respecto y un 15.79 % muestran su disconformidad a afiliarse a un sindicato próximamente. Según la muestra, existen más personas que no quieren afiliarse a un sindicato que las que sí están dispuestas a hacerlo.

#### 8.4. Problemas en la empresa por la afiliación a un sindicato

Las personas que han rellenado la encuesta no informan de problemas por haber estado afiliadas a algún sindicato durante su vida profesional. Un 22.37 % indican que no han tenido problemas y un 19.08 % se abstienen de responder. Ni una sola persona indica que haya tenido problemas en la empresa por haber estado afiliada a un sindicato.

#### 8.5. Demandas por parte de trabajadores hacia la empresa

Otra de las preguntas relevantes de esta sección es si en la empresa se habían realizado algún tipo de demanda o petición hacia la empresa. Un 25.66 % de la muestra habla de que se han presentado demandas de algún tipo, mientras que un 47.37 % informa que no. Un 26.97 % no sabe o se abstiene a responder a esta pregunta. En el Cuadro 46 se puede ver el resultado de las demandas realizadas.

Cuadro 46: Resultados de las demandas de los trabajadores dirigidas hacia la empresa. Fuente: elaboración propia.

Resultado de la demanda	Porcentaje
Demanda aceptada por la empresa	15.38
Demanda rechazada por la empresa	25.64
Negociación y punto intermedio entre las posiciones de ambos grupos	56.41
NS/NC	2.56

Con respecto a la realización de huelgas, la opción mayoritaria es que no se ha llegado a plantear o realizar una huelga, con un 83.55 % de las respuestas. Únicamente en un 5.26 % se amenazó con realizar una huelga, aunque finalmente no se ejecutó. Sólo en un caso se indica que se realizó una huelga en la empresa, mientras que otro grupo, un 9.87 % responde que no sabe o se abstiene de contestar.

#### 8.6. Utilidad de los sindicatos

La pregunta de si los sindicatos son útiles, en general, también muestra una división de opiniones. Si bien en este caso un 59.87 % de la muestra opina que los sindicatos son útiles, varias de las respuestas matizan esa utilidad a que el sindicato únicamente dependa de las cuotas de las personas afiliadas, al sindicato en cuestión o la existencia de gente que se aproveche o no del mismo. En el resto

de respuestas, un 34.87 % opinan que tal vez sean útiles mientras que un 3.29 % de la muestra opina que los sindicatos no tienen ninguna utilidad.

Posteriormente se hizo una pregunta abierta en la que cada persona podía escribir qué utilidad vería en un sindicato especializado. Un 33.55 % dejaron sus respuestas afirmativas. En su mayoría, estas personas indican que la creación del sindicato sería una mejoría, por diferentes razones. Unas indican que la mera creación del mismo ya supondría un cambio. En general, hay múltiples respuestas, las cuales se proceden a resumir a continuación:

- La posibilidad de ejercer presión para crear un convenio colectivo propio.
- Creación de conciencia de clase.
- Mejora de las condiciones generales de trabajo (y en especial en el aumento del número de contratos indefinidos).
- Presión por mejores salarios, con especial relevancia en los juniors y puestos de entrada.
- La reducción del *crunch*.
- Eliminación de las horas extras no remuneradas o, como poco, su minimización.
- Creación de espacios seguros de consulta en casos de discriminación.
- Lugar para el asesoramiento ante dudas laborales, así como tener un lugar al que acudir en caso de problemas.
- Mejora de las seguridad laboral ante accidentes o lesiones producidas en el trabajo.
- Altavoz de las reclamaciones de las personas que trabajan en el sector.
- Estandarización de salarios acorde al rol y a la experiencia.
- Facilidad y ayuda para crear secciones sindicales especializadas en las empresas.

## 9. Salud en el trabajo

Una de las partes más relevantes de este informe es la de la salud en el trabajo y ver las consecuencias físicas y mentales del trabajo en el sector de los videojuegos en España. Un 44.74 % de la muestra ha contestado afirmativamente que en su empresa le han ofrecido reconocimientos médicos y/o algún tipo de mecanismo de vigilancia de la salud de manera anual.

### 9.1. Bajas médicas

Relacionado con las bajas médicas, un 16.45 % han tenido alguna baja médica relacionada con su actividad en el desarrollo de videojuegos. Contando sobre el total de la muestra, un 7.24 % ha sido por trastornos físicos relacionados con su actividad (tendinitis, lumbago, túnel carpiano. . .). El resto, un 8.55 %, han sido por algún tipo de trastorno psíquico o anímico (ansiedad o depresión, por ejemplo). El tiempo aproximado de dichas bajas se puede ver en el Cuadro 47.

Cuadro 47: Tiempo aproximado de las bajas laborales. Fuente: elaboración propia.

Tiempo de baja	Porcentaje
Entre dos semanas y un mes	6.90
Entre un mes y tres meses	10.34
Entre una y dos semanas	13.79
Más de tres meses	17.24
Menos de una semana	51.72

### 9.2. Calidad de la vida laboral

En general, la valoración de la calidad de vida laboral de las personas encuestadas es positiva, con un 6.67 de valoración media, siendo la valoración de 6 la más repetida. Estos datos se han calculado excluyendo las respuestas de las personas que han respondido a la siguiente pregunta que ya han abandonado la industria, para tener en cuenta únicamente las personas que trabajan actualmente en el sector.

### 9.3. Consideración de abandono de la industria

La mayoría de las personas que han respondido al cuestionario no consideran abandonar la industria, un 56.58 % del total, tal y como se puede ver en el Cuadro 48. A posteriori, ya tras la finalización del periodo en el cual el cuestionario estuvo abierto, se nos recomendó añadir algunas opciones para siguientes ediciones, como abandonar la industria por acoso recibido. Relacionado con la consideración de abandono está la consideración de cómo afectaría abandonar la industria del videojuego a la calidad de vida de las personas que trabajan en el sector. En el

Cuadro 49 se puede ver que la respuesta de mayor aceptación, un 40.13% de la muestra, que consideran que su calidad de vida mejoraría tras abandonar la industria del desarrollo de videojuegos.

Cuadro 48: Recurrencia de pensamientos sobre abandonar la industria. Fuente: elaboración propia.

Frecuencia	Porcentaje
Sí, de manera eventual	25.00
Sí, de manera recurrente	10.53
No	56.58
Abandonada previamente	7.89

Cuadro 49: Consideración de si la decisión de abandonar la industria mejoraría o empeoraría la calidad de vida. Fuente: elaboración propia.

Afectación a la calidad de vida	Porcentaje
Mejoraría	40.13
Se quedaría igual	14.47
Empeoraría	19.08
NS/NC	26.32

Las motivaciones para querer abandonar la industria son variadas. Las principal está relacionada con las condiciones generales del trabajo, seguida de cerca por la mejora salarial o por el cansancio. Se pueden ver los datos completos en el Cuadro 50.

Cuadro 50: Motivaciones para abandonar la industria. Fuente: elaboración propia.

Motivación	Porcentaje
Búsqueda de mejores condiciones de trabajo	47.37
Búsqueda de un mejor salario	42.11
Cansancio	35.53
Necesidad de conciliación	19.08
Querer volver al lugar de origen	8.55
Nuevas oportunidades	2.63
Seguir estudiando	0.66
Otro	1.32



## 10. Exclusión y ambiente de trabajo

Para finalizar la exposición de los datos obtenidos de este informe se mostrarán los datos relativos a la exclusión y a los ambientes de trabajo en la industria del desarrollo de videojuegos.

### 10.1. Consideración del ambiente de trabajo

En general, las personas que trabajan en el sector tienen mejor consideración de su ambiente de trabajo que de sus condiciones laborales, vistas en el anterior punto. De media, la muestra ha valorado con un 7.51 su satisfacción con dicho ambiente, siendo el valor más repetido el 8.

### 10.2. Discriminación en el ambiente de trabajo

En general, una mayoría de personas encuestadas no ha sufrido ningún tipo de discriminación o acoso. Pero las cifras cambian dramáticamente si lo seccionamos entre hombres y mujeres. No se pueden dar datos aceptables sobre las personas que se identifican como no binarias ya que son un porcentaje demasiado bajo de la muestra como para poder sacar conclusiones razonables. En el Cuadro 51 se pueden ver los resultados conjuntos, en el Cuadro 52 los relacionados con las mujeres y en el Cuadro 53 los de los hombres. La diferencia es significativa.

Cuadro 51: Personas que han sufrido discriminación en su carrera profesional dentro de la industria del desarrollo de videojuegos, sin diferenciar por género. Fuente: elaboración propia.

¿Ha sufrido alguna vez discriminación?	Porcentaje
No	75.66
Sí, en anteriores puestos de trabajo	16.45
Sí, en mi actual puesto de trabajo	7.24
Sí, en anteriores puestos de trabajo y en el actual	0.66

Cuadro 52: Mujeres que han sufrido discriminación en su carrera profesional dentro de la industria del desarrollo de videojuegos. Fuente: elaboración propia.

¿Ha sufrido alguna vez discriminación?	Porcentaje
No	40.74
Sí, en anteriores puestos de trabajo	29.63
Sí, en mi actual puesto de trabajo	25.93
Sí, en anteriores puestos de trabajo y en el actual	3.70

Cuadro 53: Hombres que han sufrido discriminación en su carrera profesional dentro de la industria del desarrollo de videojuegos. Fuente: elaboración propia.

¿Ha sufrido alguna vez discriminación?	Porcentaje
No	86.32
Sí, en anteriores puestos de trabajo	11.97
Sí, en mi actual puesto de trabajo	1.71
Sí, en anteriores puestos de trabajo y en el actual	0.00

Mientras que una mayoría de hombres, un 86.32%, no ha sufrido nunca una experiencia de discriminación en su ambiente laboral de la industria, la cifra se reduce a únicamente un 40.74% para las mujeres. Más de la mitad de las mujeres de la muestra han experimentado discriminación.

### 10.3. Acoso en el ambiente de trabajo

Cuando miramos los datos sobre el acoso, las cifras mejoran, pero no mucho. Se pueden ver los datos expuestos a continuación de la siguiente manera: en el Cuadro 54, los datos generales; en el Cuadro 55, los datos de acoso a las mujeres; por último, en el Cuadro 56, los datos de acoso a hombres. Las cifras cambian sobre todo cuando miramos los de las mujeres, que el porcentaje de mujeres acosadas es bastante menor que el de las que han sufrido discriminación. Todo ello sin llegar a ser buenos datos, ya que una de cada tres mujeres ha sufrido o sufre acoso en su puesto de trabajo.

Cuadro 54: Personas que han sufrido acoso en su carrera profesional dentro de la industria del desarrollo de videojuegos, sin diferenciar por género. Fuente: elaboración propia.

Existencia de acoso en el ambiente laboral	Porcentaje
No	84.21
Sí, en anteriores puestos de trabajo	10.53
Sí, en mi actual puesto de trabajo	5.26

Cuadro 55: Mujeres que han sufrido acoso en su carrera profesional dentro de la industria del desarrollo de videojuegos. Fuente: elaboración propia.

Existencia de acoso en el ambiente laboral	Porcentaje
No	66.67
Sí, en anteriores puestos de trabajo	22.22

Existencia de acoso en el ambiente laboral	Porcentaje
Sí, en mi actual puesto de trabajo	11.11

Cuadro 56: Hombres que han sufrido acoso en su carrera profesional dentro de la industria del desarrollo de videojuegos. Fuente: elaboración propia.

Existencia de acoso en el ambiente laboral	Porcentaje
No	89.74
Sí, en anteriores puestos de trabajo	5.98
Sí, en mi actual puesto de trabajo	4.27

Los datos sobre el tipo de acoso sufrido no pueden ser seccionados con tanto detalle al carecer de suficientes respuestas, por lo que únicamente se darán los datos agrupados y queda pendiente para futuros informes poder dar este dato desglosado. Los tipos de acoso pueden verse en el Cuadro 57.

Cuadro 57: Tipo de acoso recibido en el trabajo por las personas de la muestra. Fuente: elaboración propia.

Tipo de acoso	Porcentaje
Laboral	11.18
Sexual	9.21
Ideológico	5.92
Otro	1.32
Racial	0.66

#### 10.4. Comentarios, chistes y otras formas de burla

En cuanto a otro tipo de comentarios y burlas a costa de algún rasgo o identidad de las personas encuestadas, en el Cuadro 58 se pueden ver los relacionados con la identidad de género y en el 59 la misma pregunta, pero únicamente teniendo en cuenta las respuestas de las personas que pertenecen a colectivos no normativos. En el Cuadro 60 chistes sobre la procedencia de la persona (ya sea sobre su región o raza).

Cuadro 58: Recepción de chistes o comentarios en relación a la identidad u orientación sexual de las personas encuestadas. Fuente: elaboración propia.

Frecuencia de recepción de chistes o comentarios	Porcentaje
No	84.87
Sí, ocasionalmente	7.89
Sí, pero tras una llamada de atención dejaron de hacerlo	3.95
Sí, habitualmente	2.63
Ahora no, en un puesto de trabajo anterior sí	0.66

Cuadro 59: Recepción de chistes o comentarios en relación a la identidad u orientación sexual de las personas encuestadas, pero filtrando para que aparezcan únicamente las personas que pertenecen a colectivos no normativos. Fuente: elaboración propia.

Frecuencia de recepción de chistes o comentarios	Porcentaje
No	72.73
Sí, ocasionalmente	14.55
Sí, pero tras una llamada de atención dejaron de hacerlo	7.27
Sí, habitualmente	5.45
Ahora no, en un puesto de trabajo anterior sí	0.00

Cuadro 60: Recepción de chistes o comentarios en relación a la procedencia de las personas encuestadas. Fuente: elaboración propia.

Frecuencia de recepción de chistes o comentarios	Porcentaje
No	84.87
Sí, ocasionalmente	9.87
Sí, habitualmente	3.95
Sí, pero tras una llamada de atención dejaron de hacerlo	1.32

En cuanto a los chistes o comentarios escuchados en el ambiente laboral, pero no sufridos, se puede ver el desglose en el Cuadro 61. Estos datos son relativos a cualquier empresa en la que hayan estado las personas que han respondido al cuestionario, no únicamente a su trabajo actual.

Cuadro 61: Tipo de chistes escuchados no dirigidos hacia la persona encuestada. Fuente: elaboración propia.

Tipo de chistes escuchados	Porcentaje
Misóginos	42.76
Homófobos	30.26
Racistas	29.61
Tránsfobos	21.71
Ideológicos	0.66

### 10.5. Pertenencia y valoración

Para acabar el informe, unos apuntes finales sobre el sentimiento de pertenencia y la percepción de la valoración. La mayoría de las personas que han respondido a la encuesta consideran que no han sido tenidas sus palabras en cuenta dentro de la empresa, un 64.47 %. Es un valor bastante alto y no se aprecian diferencias sustanciales entre hombres y mujeres en este caso. Un 28.29 % contestan que no han estado en esa situación nunca y el resto, un 7.24 % se abstienen de responder.

En cuanto a la pertenencia al grupo de personas que trabajan en la empresa, ya sea a un grupo en concreto o en general, un 61.18 % consideran que pertenecen a uno o que tienen sentimiento de integración; un 30.92 % consideran que no pertenecen a ningún grupo y un 7.89 % no sabe o no contesta. Aquí se ha seccionado por género y se ha visto algo interesante. En general, las mujeres se sienten más integradas en las empresas en las que están trabajando actualmente, un 70.37 %, que los hombres, con un 58.97 %.

En cuánto al apoyo entre los compañeros de trabajo, un 75.66 % indica que son una fuente de apoyo en los momentos de mayor carga de trabajo. Mientras, un 17.76 % indica que no y un 6.58 % se abstiene de responder. Son unos datos que refuerzan la idea de que las personas que trabajan en el desarrollo, generalmente, se apoyan mutuamente para soportar mejor los periodos de mayor carga de trabajo.

Por último, con respecto a peticiones de los compañeros de trabajo para realizar horas extras, el resultado indica que la mayoría de estas peticiones vienen de personas con un rango superior al de la persona que responde. Un 36.84 % del total de la muestra ha recibido peticiones de personas de su mismo rango, mientras que un 56.58 % no han recibido este tipo de peticiones durante su trabajo.

## 11. Conclusiones

Este ha sido un primer acercamiento a las problemáticas de la industria desde el punto de vista de las personas que trabajan en ella. Hasta ahora únicamente se podía acudir a los datos de los Libros Blancos de DEV o los Anuarios de AEVI. Si bien el presente informe tiene mucho que mejorar es lo mejor que tenemos ahora mismo.

A lo largo de este informe se han expuesto diferentes problemáticas que tal vez estaban ocultas: una brecha de género salarial amplia, irregularidades en los contratos generales, problemas de acoso y discriminación extendidos, las pocas horas extras que se remuneran o la necesidad de tener que cambiar de ciudad o de Comunidad Autónoma para encontrar trabajo en este sector. Por suerte, también se han descubierto otros datos esperanzadores, como el relativamente bajo *crunch* en comparación con la industria internacional o la buena consideración en general del puesto de trabajo actual.

Queda mucho todavía por investigar y hacer con respecto al estudio del colectivo ocupacional que son las personas que desarrollan videojuegos. Estudios más específicos y concretos, como uno enfocado a las problemáticas de las mujeres y otros colectivos. Estudios que se centren mejor en el estudiantado, en los profesionales que trabajan por cuenta propia, en el paro estructural que se intuye en las personas que todavía no han comenzado a trabajar en la industria o en otra edición de este informe más centrado en las condiciones actuales. Por no hablar de intentar que siguientes informes y estudios puedan realizarse de manera presencial, pudiendo encuestar a las personas que trabajan en el sector en eventos, ferias y otro tipo de encuentros presenciales que aseguren una mayor calidad de las respuestas.

Gracias a todas las personas que han respondido desinteresadamente al cuestionario, dándonos información y realizando comentarios que han resultado muy útiles durante el análisis. También gracias a todo GWU, que impulsó este estudio y ha aportado feedback de manera continuada durante su redacción. Gracias, en general, a todas las personas que en un momento u otro hayan aportado su granito de arena en este primer estudio. Y gracias, en especial, a todas las personas que han ayudado en la corrección del documento. Sin su ayuda todavía estaría pendiente de publicarse.

Para acabar, un recordatorio: el presente documento no es un fin. Es un primer paso.

## Referencias

- 20Minutos.es. (2016). *España, segundo país europeo con más población LGTB*. <https://www.20minutos.es/noticia/2875500/0/espana-pais-europeo-poblacion-lgtb/>
- Desarrollo Español de Videojuegos. (2020). *Libro blanco del desarrollo español de videojuegos 2019*. Desarrollo Español de Videojuegos. <https://www.dev.org.es/en/publicaciones/libro-blanco-dev-2019>
- Deveaux, F. (2016). *Counting the LGBT population: 6 % of Europeans identify as LGBT - Dalia Research*. <https://daliaresearch.com/blog/counting-the-lgbt-population-6-of-europeans-identify-as-lgbt/>
- Gobierno de España. (2014). *Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-8138>
- Gobierno de España. (2007). *Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-18770>
- Gobierno de España. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=2>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020a). *Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4049#!tabs-tabla>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020b). *Asalariados por sexo y tipo de contrato o relación laboral. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4862#!tabs-tabla>
- Weststar, J., Kwan, E., and Kumar, S. (2019). *Developer satisfaction survey 2019: Summary report* (p. 38). International Game Developers Association. [https://s3-us-east-2.amazonaws.com/igda-website/wp-content/uploads/2020/01/29093706/IGDA-DSS-2019\\_Summary-Report\\_Nov-20-2019.pdf](https://s3-us-east-2.amazonaws.com/igda-website/wp-content/uploads/2020/01/29093706/IGDA-DSS-2019_Summary-Report_Nov-20-2019.pdf)