

FREELANCE: POSIBILIDADES PARA LA CREACIÓN DE AUTOEMPLEO

Confederación de Empresarios de Navarra

2015

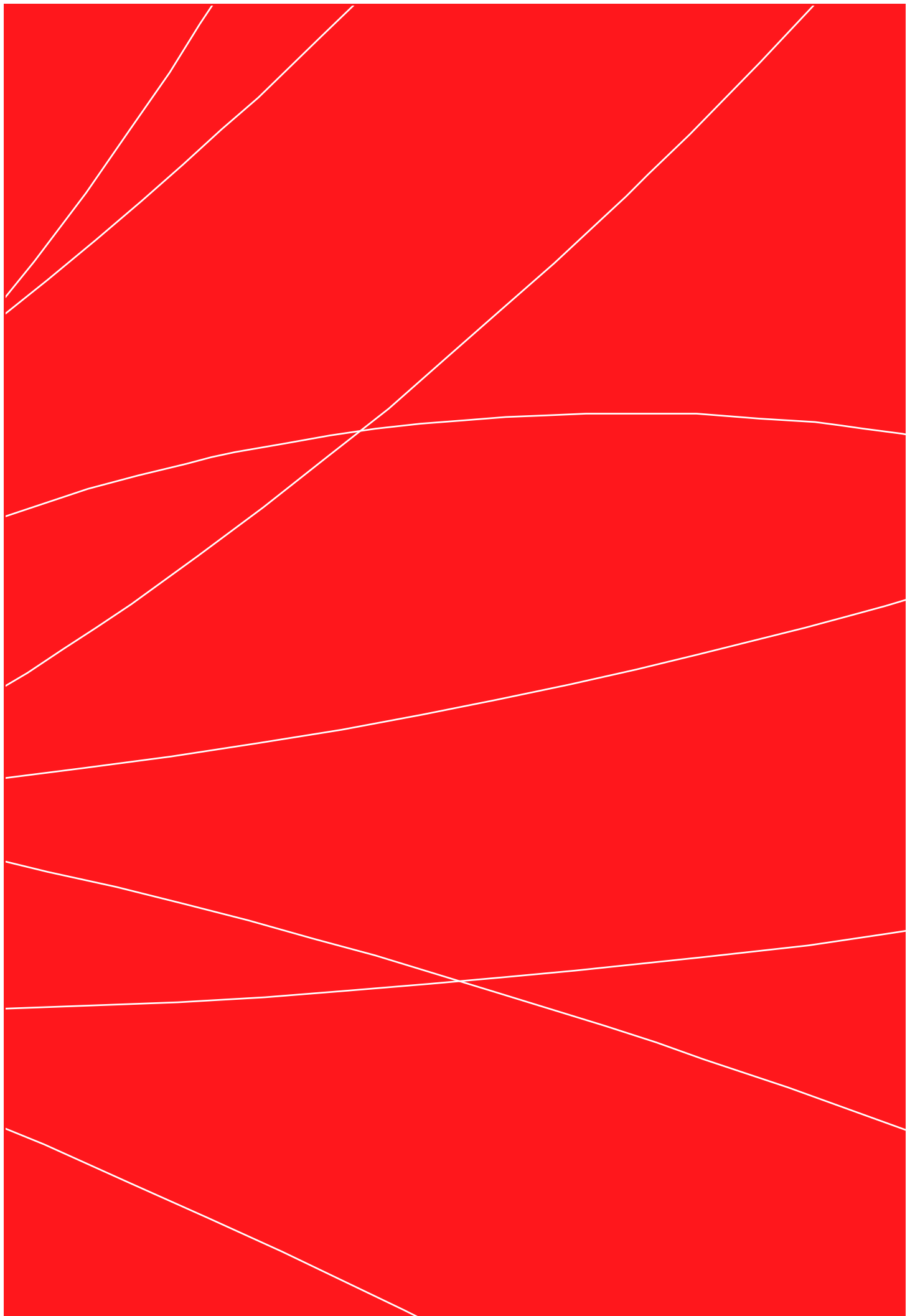
Freelance: Posibilidades para la creación de autoempleo

Este estudio ha sido elaborado por la ASOCIACIÓN DE LA INDUSTRIA NAVARRA (AIN) para la Confederación de Empresarios de Navarra y se enmarca en el ámbito del Convenio entre el Servicio Navarro de Empleo y el “Instituto Navarro para la Formación, Reciclaje y Empleo” (INAFRE), para el desarrollo de acciones en materia de Observatorio de Empleo para el año 2015



Observatorio Navarro de Empleo





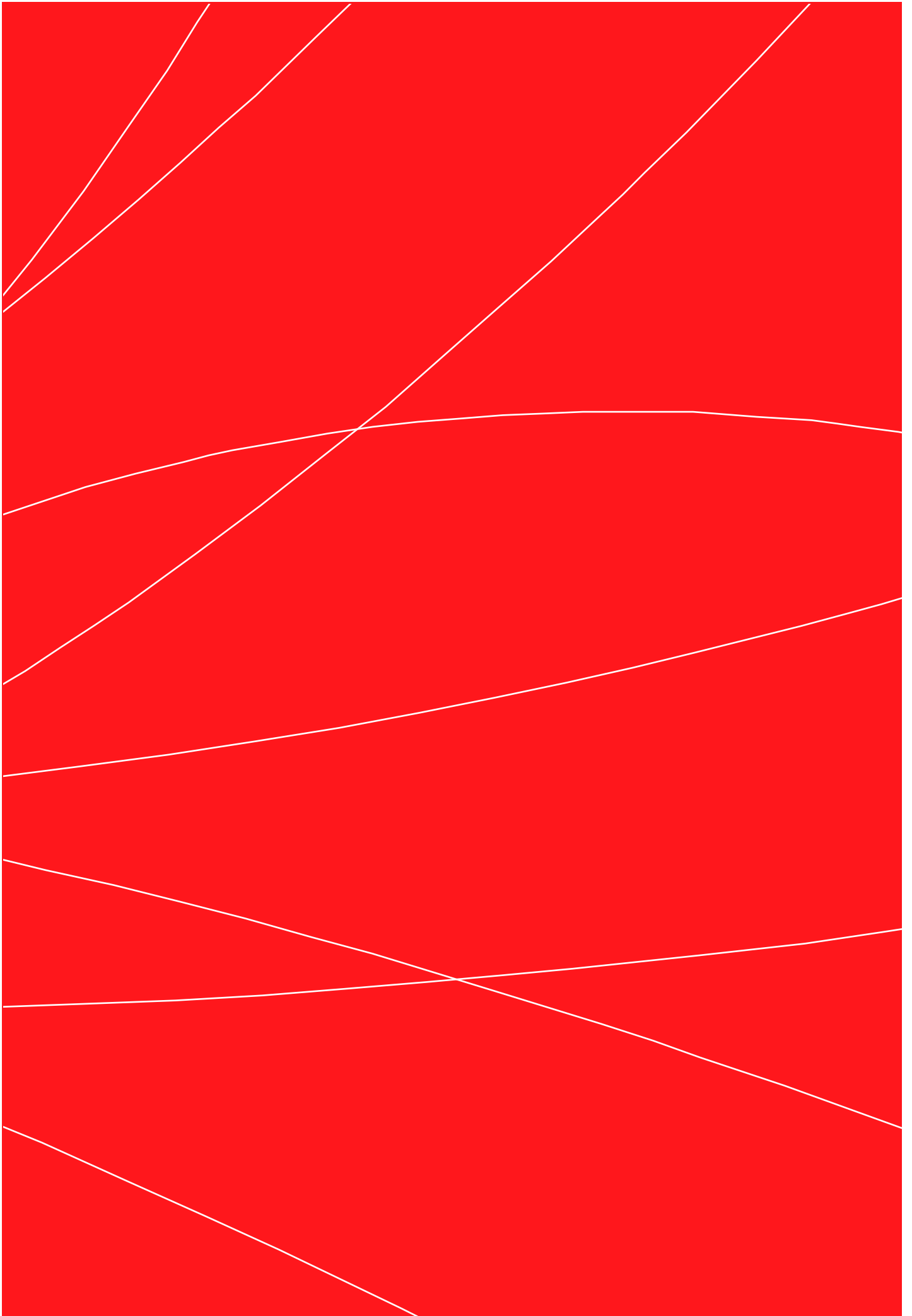
FREELANCE: POSIBILIDADES PARA LA CREACIÓN DE AUTOEMPLEO

1	Introducción	8
1.1	Justificación del estudio	8
1.2	Objetivos del estudio	8
2	Metodología	12
2.1	Recopilación de la información	12
2.2	Definición del colectivo estudiado	12
2.3	Selección de la muestra	13
3	El colectivo freelance	16
3.1	Contexto	16
3.2	Marco internacional y nacional	17
3.3	Marco nacional y regional	21
4	Análisis y resultados del trabajo de campo	26
4.1	El perfil freelance en Navarra	26
4.2	Actitud hacia el “freelancing”	33
4.3	Principales retos	36
4.1	Valoración de los inicios como freelance	40
4.2	Formación	41
4.3	Asociacionismo	44
4.4	Resumen de los resultados del trabajo de campo	48
5	Contratación de freelances por parte de las empresas	53
6	Conclusiones finales	57
6.1	¿Qué información arroja este estudio?	57
7	Anexos	63
7.1	Bibliografía	63
7.2	Listado de entidades contactadas para la difusión	63
7.3	Cuestionario on line enviado	64



Introducción

1



1 Introducción

1.1 Justificación del estudio

La situación de crisis que estamos viviendo ha llevado consigo la destrucción de un gran número de empleos. Muchos de los profesionales que años atrás tenían un puesto de trabajo y que ahora no lo tienen, han optado por el trabajo freelance como medio de vida. Estos perfiles son cada vez más abundantes, y forman parte de un colectivo de profesionales que conforman la denominada **economía “freelance”**. Se trata de profesionales caracterizados por su espíritu emprendedor y alta cualificación, quienes han pasado a considerar la flexibilidad y la autogestión como algo clave, convirtiéndose en estos últimos años en un importante modelo de inserción en el mercado laboral, especialmente en profesionales mayores de 45 años.

Según en el país en el que nos encontremos, **se usan también los términos “gig (indica actuación puntual/temporal)” o “ipros (independent profesional)”** para definir esta economía en la que el trabajo tradicional desaparece y cada trabajador es un profesional independiente que trabaja en proyectos específicos de duración determinada a través de relaciones contractuales mercantiles puntuales.

Por otro lado, y dada la coyuntura, muchas empresas no pueden comprometerse con los profesionales que necesitan a través de contratos permanentes. Son cada vez más las empresas que optan por formatos más flexibles basados en modelos de colaboración. En este sentido decir que la adopción de esta forma de trabajo por parte de empresas europeas es muy reciente, sin embargo ya hace años que ocurre en los EE.UU.

En este contexto y dado que en España y en Navarra se está comenzando a notar también esta tendencia, se propone la realización de este estudio, el análisis del colectivo freelance en Navarra.

El estudio cuenta con un punto de vista del profesional pero también de las empresas. Este último análisis contará con datos fundamentalmente a nivel nacional dado que nos interesa tener una visión global de cómo están adoptando esta tendencia las empresas.

1.2 Objetivos del estudio

El objetivo principal de este estudio es por lo tanto, analizar el colectivo freelance en Navarra. Para ello, se mostrarán, entre otros temas:

- Una caracterización del colectivo a nivel internacional y nacional.
- La identificación de los perfiles profesionales más característicos y los sectores con mayor “aceptación” del freelance.
- Las carencias y necesidades más importantes que tienen en su desarrollo profesional, especialmente en lo que se refiere a cuestiones económicas, cobertura laboral y de seguridad social, cumplimiento de las normativas legales (fiscal, laboral, salud laboral, medio ambiente...) formación, servicios de apoyo a su actividad profesional, etc.
- Las posibilidades de asociacionismo, redes existentes, dinámica de funcionamiento de estas redes, etc.
- Las oportunidades laborales para estos profesionales. Ventajas y desventajas.

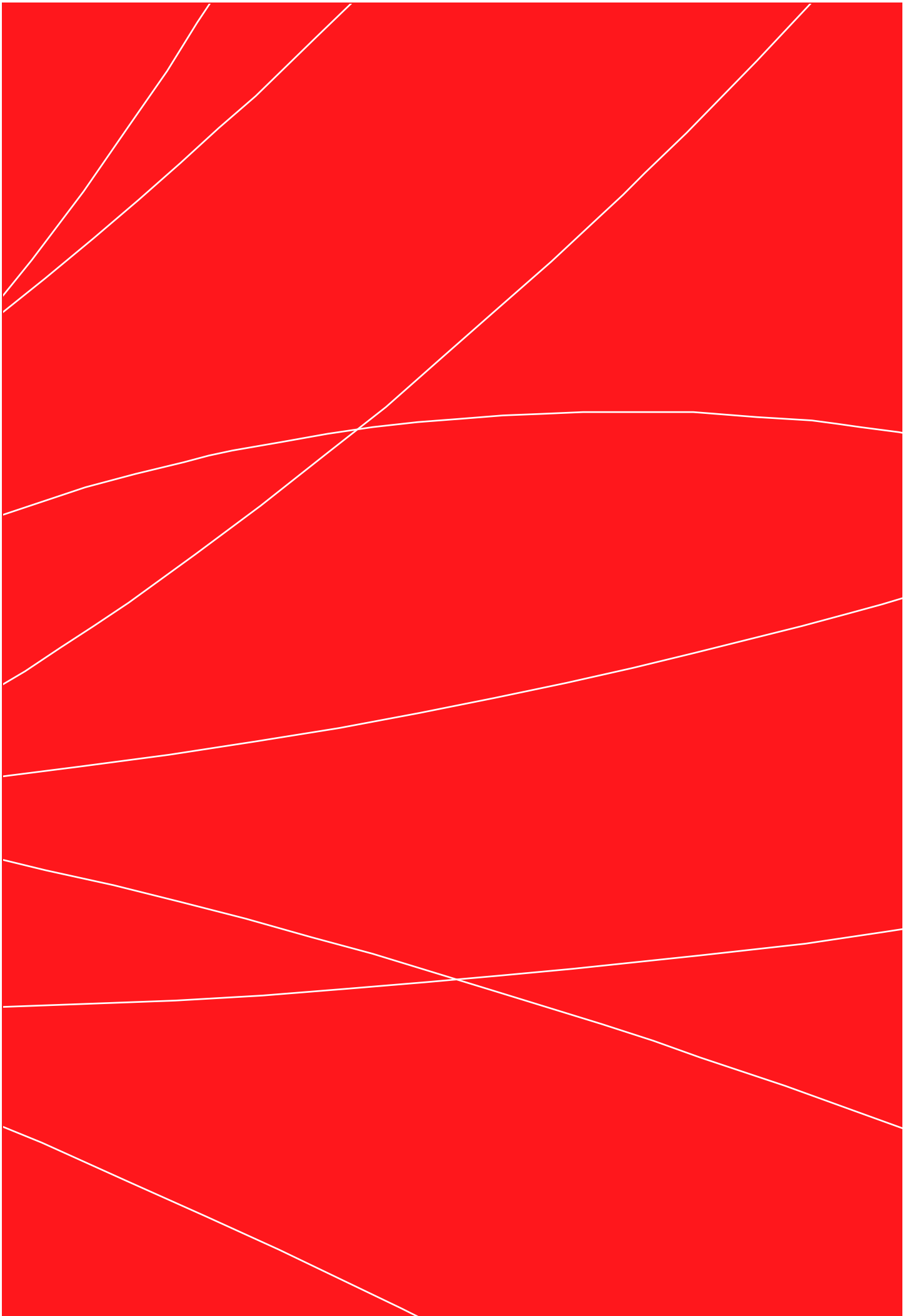
Introducción

- Análisis de nuevos modelos de relación de estos profesionales.

Además, se han analizado también, desde el punto de vista de las empresas y en un marco nacional, los siguientes puntos:

- Cómo están contribuyendo las empresas a la aparición/mantenimiento de este nuevo colectivo de profesionales.
- Hasta qué punto estas nuevas fórmulas de trabajo les permitan atender y potenciar su competitividad al mismo tiempo que han de hacer frente en su operativa del día a día.
- Cómo las empresas están cambiando sus sistemas organizativos hacia esquemas más flexibles y abiertos al trabajar en red con este tipo de profesionales.
- Cómo y a través de qué canales las empresas españolas son capaces de localizar a este tipo de profesionales analizando qué tendencia siguen a la hora de contratar estos perfiles.





2 Metodología

La metodología utilizada en la realización del estudio es una metodología mixta. Por un lado y para poner en contexto a este colectivo, se ha realizado un análisis de fuentes secundarias especializadas publicadas en la web. Por otro, y con el objetivo fundamental de conocer al colectivo localizado en Navarra, se ha realizado un análisis cuantitativo de la información de campo obtenida a través del envío de una encuesta on line.

2.1 Recopilación de la información

Para encontrar a los participantes de este estudio, se han utilizado una amplia diversidad de canales. En primer lugar se ha realizado un listado de asociaciones de autónomos presentes en Navarra, a los que se les ha explicado el objeto del estudio y se les ha enviado un correo con el cuestionario on line para que desde estos organismos se facilite su distribución.

En segundo lugar se han identificado colegios profesionales susceptibles de albergar profesionales autónomos para que hagan lo propio y para finalizar se ha contactado con profesionales que cumplen este perfil en Navarra y que forman parte de la red de colaboradores de AIN y empresas de su red profesional.

Para finalizar, comentar que, son estos mismos profesionales los que han ido distribuyendo el cuestionario a profesionales que cumplieran con este perfil dentro de sus redes de contactos.

Apuntar también que, en paralelo, se ha utilizado la red profesional LinkedIn para contactar con profesionales de este colectivo tras visualizar su CV en la red.

2.2 Definición del colectivo estudiado

Los profesionales autónomos independientes siempre han existido en el mercado. Sin embargo, como ya se ha comentado con anterioridad, dada la coyuntura actual, son cada vez más las personas que por uno u otro motivo deciden comenzar a trabajar por cuenta propia en ámbitos relacionados con la oferta de servicios profesionales a terceros.

Con estas premisas, dos son las características principales en las que nos hemos basado a la hora de definir el colectivo objeto de este análisis. Ambos criterios son importantes, y juntos nos permiten establecer las bases para identificar el perfil adecuado para el estudio.

- *Profesionales autónomos sin empleados o que han constituido empresa de menos de cinco empleados y*
- *con elevada cualificación que realizan su actividad en el ámbito de los servicios profesionales.*

A continuación se muestran las actividades CNAE para los cuales se considera que encaja, según Stéphane Rapelli (European Forum of Independent Professionals (EFIP)), el perfil de “freelance” definido anteriormente. En nuestro caso y dada la gran dificultad a la hora de identificar perfiles adecuados y obtener la muestra, hemos decidido limitar el universo a aquellos profesionales que trabajan en las siguientes actividades marcadas en **negrita** establecidas en las clasificaciones CNAE 2009 mostradas a continuación:

- **Información y comunicaciones (LETRA J, Códigos 58 a 63)**

- Actividades financieras y de seguros (LETRA K, Códigos 64 a 66)
- Actividades inmobiliarias (LETRA L, Código 68)
- **Actividades profesionales, científicas y técnicas (LETRA M, Códigos 69 a 75)**
- Actividades administrativas y servicios auxiliares (LETRA N, Códigos 77 a 82)
- Educación (LETRA P, Códigos 85)
- Actividades sanitarias y de servicios sociales (LETRA Q, Códigos 86 a 88)
- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (LETRA R, Códigos 90 a 93)
- Otros servicios (LETRA S, Códigos 94 a 96)

Es decir, para la muestra se han tenido en cuenta profesionales de la **Información y Comunicaciones** y **Actividades profesionales, científicas y técnicas**.

2.3 Selección de la muestra

Para la selección de la muestra se ha procedido de la siguiente manera:

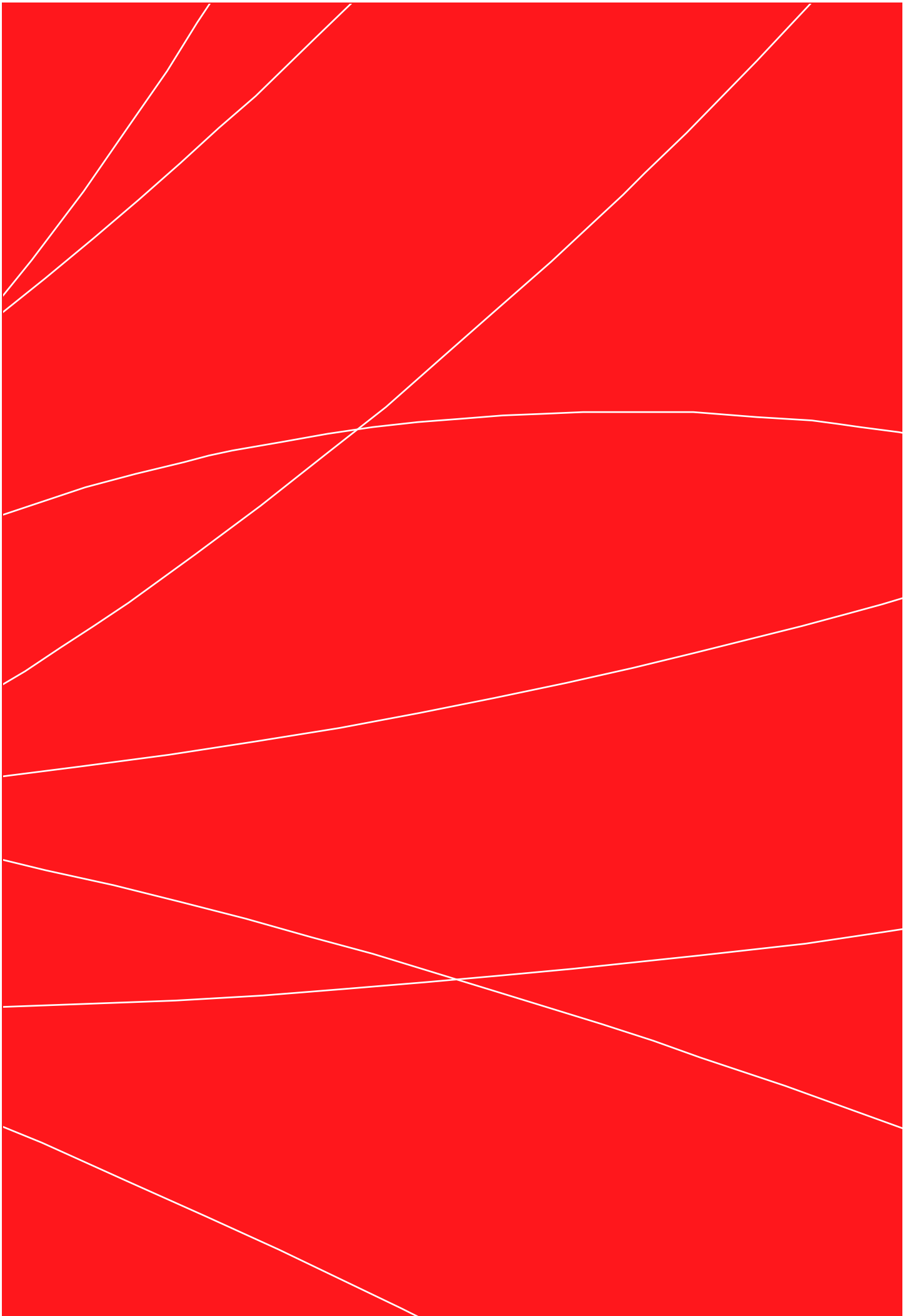
- **Tamaño del universo:** El número de individuos que componen la población a estudiar en este caso son aquellos autónomos cuya actividad está enmarcada en la clasificación CNAE 2009 Información y comunicaciones (LETRA J, Códigos 58 a 63) y Actividades profesionales, científicas y técnicas (LETRA M, Códigos 69 a 75) que se cifran en 4.413 individuos.
- **Margen de error:** El mínimo margen de error conseguido ha sido de un 10,3%.
- **Heterogeneidad:** 50%, es lo habitual. Representa la diversidad del universo.
- **Nivel de confianza:** 95%.

Con todo esto el cuestionario on line fue enviado desde el mes de agosto al mes de noviembre de 2015 a más de 200 profesionales y asociaciones, colegios profesionales, etc. Finalmente cumplieron el cuestionario completo 90 personas. Todas ellas responden al perfil freelance previamente mencionado.



El colectivo freelance en el mundo

3



3 El colectivo freelance

3.1 Contexto

A principios de 2013, avanzada la crisis, ya se había detectado una pérdida de alrededor de 7 millones de empleos en toda la UE. En promedio, 1 de cada 10 personas se quedaron sin trabajo, aunque países como España y Grecia, se enfrentaban a tasas de desempleo mucho más altas.

Es en este contexto en el que se comienza a dar en toda Europa un ascenso del profesional independiente con unas determinadas características, los denominados **“freelance”**, **“gigs”** o **“ipros”**.

Como se ha repetido en capítulos anteriores, se trata de profesionales autónomos altamente cualificados que normalmente trabajan para sí mismos, y en ocasiones emplean a otros. Van desde periodistas y diseñadores gráficos a especialistas en TIC y consultores, entre otros.

En palabras de Maite Moreno, CEO de Monday Happy Monday empresa especializada en conectar empresas y freelances, tres son los motivos principales que explican la aparición de este fenómeno a nivel mundial:

1. Por un lado, los profesionales jóvenes están abiertos a nuevas formas de trabajo. "Son los nómadas del conocimiento: jóvenes de la generación Y que no quieren entrar en una empresa como un empleado tradicional porque consideran que eso es un límite a su creatividad y su afán de conocimiento".
2. En segundo lugar, los profesionales senior de cierta edad que se han visto expulsados del mercado laboral durante la crisis "a menudo no han podido volver a él mediante fórmulas tradicionales y colaboran como freelance para empresas que no pueden pagar su talento de forma permanente dentro de la plantilla".
3. Para finalizar, el tercer motivo que ha ayudado y facilitado la expansión de esta modalidad de trabajo son las nuevas tecnologías que permiten que los freelance trabajen en lugares distantes del domicilio del receptor del trabajo e, incluso, en países o regiones diferentes.

Así pues los freelance representan en Europa un segmento significativo del mercado laboral y su nacimiento representa un cambio importante en la naturaleza del trabajo y las formas de trabajar.

De hecho, el crecimiento en la UE desde 2004 hasta hoy se cifra en un 45 %, convirtiéndose en el grupo profesional de crecimiento más rápido en el mercado laboral de la UE.

En particular, en Holanda, el sector freelance creció un 93% durante el período 2000-2012 y en España y resto de Europa, a pesar de que el fenómeno ha llegado algo más tarde, el crecimiento también está siendo muy acelerado, un 51% en ese periodo de tiempo.

Aun así, como luego veremos, el número total de profesionales freelance respecto al total trabajadores es relativamente bajo en nuestro país, un 1.4%.

3.1.1 Tipos de freelance

Hay muchas variaciones diferentes de profesional freelance en función de cual sea su estatus de trabajo:

1. Los profesionales freelances independientes

Se definen como profesionales independientes "tradicionales" que trabajan por proyectos.

2. Los profesionales freelances moonlighters

Se definen como profesionales con un trabajo principal y estable que en sus ratos libres trabajan en proyectos de otro tipo.

3. Los profesionales freelances diversificados

Son aquellos con múltiples fuentes de ingresos a partir de una mezcla de modelos laborales, desde el empleo tradicional hasta el trabajo independiente.

4. Los profesionales freelances temporales

Profesionales con un único empleador, cliente, trabajo, proyecto o contrato. Por ejemplo, un consultor de estrategia de negocio que realiza un trabajo para un cliente de pocos meses.

5. Los empresarios freelance

Microemprendedores o dueños de pequeñas empresas que emplean entre uno y cinco empleados como máximo.

3.2 Marco internacional y nacional

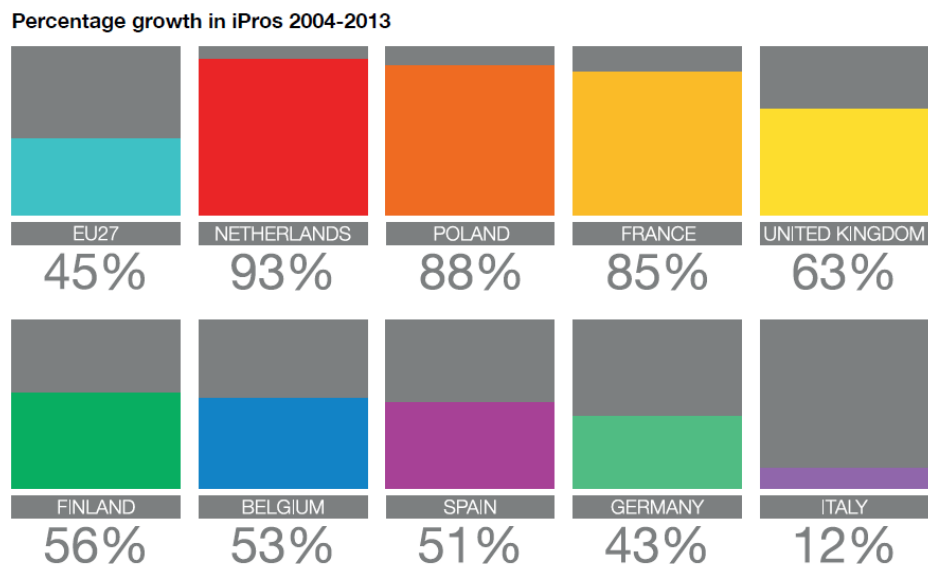
A continuación se detallan algunas estadísticas que muestran la aparición y evolución de este fenómeno en el mercado laboral europeo y nacional.

3.2.1 Crecimiento

Según el estudio sobre la economía freelance publicado en 2012 por la EFIP (European Forum of Independent Professionals), el colectivo ha crecido de forma constante en la última década en todos los estados miembros de la Unión Europea. En cada uno de los nueve países seleccionados ha habido un crecimiento en este período, que van desde el 12% en Italia al 93% en Holanda o al 85% en Francia.

En cada uno de estos países, el colectivo se ha expandido de manera más o menos constante aunque destacan los crecimientos espectaculares ocurridos en Francia y en los Países Bajos.

Crecimiento profesionales freelance 2004-2013, EU27 vs. Estados UE seleccionados (2004=100%)



Fuente: EFIP (European Forum of Independent Professionals)

Por ejemplo, los casos de España y Francia son particulares ya que en el año 2008 hubo una caída repentina en el número de autónomos y en particular en autónomos freelance. En el caso de Francia, a partir de este año el colectivo creció de manera espectacular.

Sin embargo, en el caso de España, el colectivo de autónomos en general ha ido cayendo hasta principios de 2013 en el que este descenso acabó con una cifra por debajo de los 3 millones de profesionales de este tipo.

Finalmente el número de autónomos logró estabilizarse a lo largo de 2013 debido a: por un lado, el alto número de trabajadores que se daban de baja del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), muchos de ellos provenientes de sectores como la construcción y el comercio; y por otro, sin embargo, el también alto número de personas que se daba de alta en este régimen.

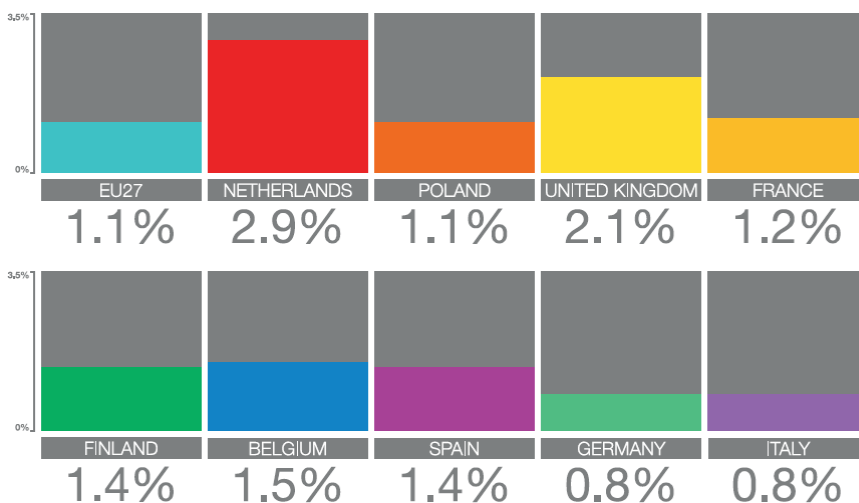
Para finalizar, comentar que esta tendencia tan diferente en la creación de freelance entre España y Francia es debido, en parte, a que el entorno nacional sea más o menos favorable (ya sea a través de políticas públicas o por cultura empresarial) siendo un factor decisivo que afecta a la posibilidad de actuar como freelance.

La figura siguiente muestra el porcentaje de trabajadores que se ha convertido en freelance a lo largo del período 2000-2012.

Como vemos, países como Holanda o UK disponen de una fuerza laboral formada por este colectivo que suponen porcentajes bastante elevados con respecto al número de trabajadores total, 2,9% y 2,1% respectivamente.

En España este porcentaje es inferior, 1,4% pero por encima de la media europea que se sitúa en un 1,1%.

Figure 2.2: iPros as a percentage of the total employed, points change, 2000-2012

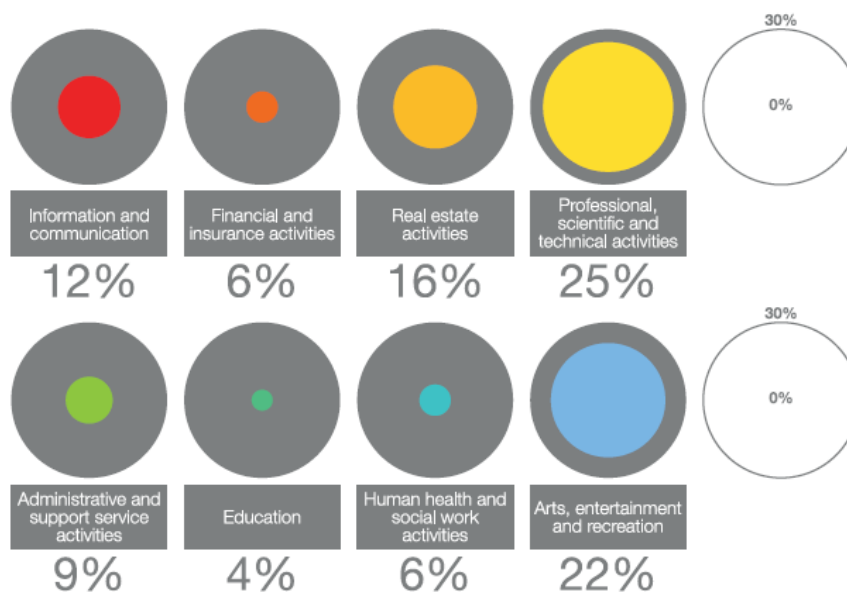


Fuente: EFIP (European Forum of Independent Professionals)

3.2.2 Sectores

Cuando se analiza el número de freelance por sectores, se evidencia que los sectores que más freelance concentran en términos de porcentaje de profesionales con respecto a todas las personas empleadas en el sector son los sectores de Servicios profesionales, 25%; en segundo lugar el sector de Artes, ocio y entretenimiento, 22% o las actividades de Información y Comunicación con un 12% de freelance.

Number of iPros as a percentage of sector employed, by defined iPro sector Q1 2013



Fuente: EFIP (European Forum of Independent Professionals)

En particular, para el caso de España y según el informe publicado por Adecco “Ajustes y desajustes del trabajador autónomo y por proyectos en el mercado laboral español”, el número de autónomos del sector servicios lleva creciendo desde 2008, aún ya cuando la crisis había comenzado. En 2013 ya conformaban el 72,40% del total de autónomos en España, mientras que en 2008 no pasaban del 66%.

El sector servicios es más demandado entre los autónomos de lo que realmente su mercado puede soportar, pues dispone de un desfase de 11 puntos porcentuales. Esto significa que mientras un 72,4% de los autónomos se enmarcan en el sector servicios, tan sólo un 61,23% de la oferta de empleo procede de esta área.

En el lado opuesto se encuentra el sector industrial, que a pesar de contar con sólo un 4,73% de los autónomos, es el segundo mayor ofertante de empleo en el país, ya que casi el 35% de las ofertas de empleo de 2013 procedieron de la industria.

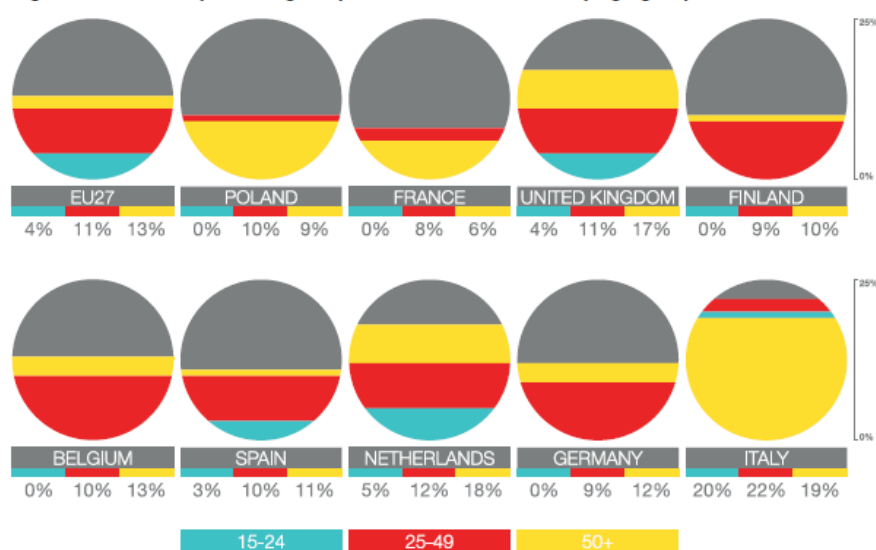
3.2.3 Edad

El patrón con respecto a la edad varía según el país. En algunos países como Italia o Países Bajos, se detecta que el mayor porcentaje de freelance está en un rango de edad de más de 50 años. Es decir, se trata de personas con habilidades, redes y reputación adquiridas por su grado de experiencia profesional.

En algunos casos, también puede favorecer a los que tienen una mayor capacidad para absorber la inestabilidad financiera, lo que puede desalentar a los que están en un rango de edad dónde es más probable que tengan cargas familiares que atender.

En el caso de España, el perfil de freelance se encuentra muy igualado entre aquellos profesionales que se encuentran en un rango de edad de entre 25 y 49 años y aquellos de más de 50 años con unos porcentajes de un 10% y 11% respectivamente.

Figure 2.7: iPros as percentage of professional workforce, by age group Q4 2012



Fuente: EFIP (European Forum of Independent Professionals)

En concreto, según Adecco, los autónomos de España son mayoritariamente personas de entre 35 y 54 años, pues este colectivo supone casi el 60% del total de autónomos. Sin embargo, la oferta de empleo es más elevada en las personas de 25 a 34 años, pues éstos abarcan el 53% de esas ofertas.

Para el colectivo de los 25 a los 34 años encontramos la mayor oferta de empleo, pues absorben el 53,17% de ésta. Sin embargo, tan sólo un 15,94% de los autónomos tiene esta edad, y un 27,47% de los afiliados a la Seguridad Social.

3.3 Marco nacional y regional

A continuación, se muestran algunos datos comparativos entre el número de autónomos en España y Navarra y su evolución entre 2014 y 2015.

Según datos de afiliación a último día de mes proporcionados por ATA el número de trabajadores autónomos había crecido en España un 1,6% en el período 2014-2015 pasando de 3.114.894 personas en septiembre de 2014 a 3.163.612 personas en septiembre de 2015.

En Navarra también se ha detectado, para este mismo período, un crecimiento similar aunque algo inferior, un 1,1%, pasando de 46.224 personas a 46.735 en septiembre de este año. En particular son Pamplona y Estella las localidades que han contado con un mayor crecimiento en el número de autónomos con un 3,5% y un 3,0% respectivamente.

DATOS DE AFILIACIÓN A LA S.S ÚLTIMO DÍA DE MES- NAVARRA SEPTIEMBRE 2015

EVOLUCION AFILIACIÓN, SEPTIEMBRE 2014- SEPTIEMBRE 2015

PROVINCIAS	AUTÓNOMOS SEPTIEMBRE 2014	AUTÓNOMOS SEPTIEMBRE 2015	VARIACION	INCREMENTO (%)
Estella / Lizarra	1.063	1.095	32	3,0
Pamplona / Iruña	11.319	11.487	168	1,5
Tafalla	876	878	2	0,2
Tudela	2.457	2.543	86	3,5
NAVARRA	46.224	46.735	511	1,1
ESPAÑA	3.114.894	3.163.612	48.718	1,6

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Octubre 2015

Desde el punto de vista de género en Navarra, predominan los autónomos varones que suponen un 65,8% de todos los autónomos dados de alta a fecha de septiembre de 2015.

EVOLUCION SEGÚN GÉNERO SEPTIEMBRE 2014- SEPTIEMBRE 2015

NAVARRA	SEPTIEMBRE 2014	SEPTIEMBRE 2015	DIFERENCIA	PORCENTAJE
VARONES	30.489	30.762	273	0,9
MUJERES	15.735	15.973	238	1,5
TOTAL	46.224	46.735	511	1,1

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Octubre 2015

Si analizamos los autónomos dados de alta por sectores para el periodo anual de septiembre 2014 a septiembre 2015 contabilizamos un total de 4413 autónomos en Navarra en los sectores de Información y Comunicaciones y Actividades profesionales, científicas y técnicas que son las actividades que se han tomado de hipótesis para el universo de la muestra.

SECTORES NAVARRA, SEPTIEMBRE 2014- SEPTIEMBRE 2015

SECTORES NAVARRA				
	SEPTIEMBRE 2014	SEPTIEMBRE 2015	DIFERENCIA	INCREMENTO (%)
AGRICULTURA	5.423	5.334	-89	-1,6
INDUSTRIA	3.750	3.838	88	2,3
CONSTRUCCION	6.548	6.661	113	1,7
COMERCIO	10.497	10.501	4	0,0
TRANSPORTES	3.302	3.328	26	0,8
HOSTELERIA	4.199	4.208	9	0,2
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	650	680	30	4,6
ACT. FINANCIERAS Y SEGUROS	636	648	12	1,9
ACT. INMOBILIARIAS	268	286	18	6,7
ACT. PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TÉCNICAS	3.597	3.733	136	3,8
ACT. ADMINISTRATIVAS	1.415	1.439	24	1,7
EDUCACION	1.002	1.061	59	5,9
ACT. SANITARIAS	1.158	1.233	75	6,5
ACT. ARTISTICAS Y ENTRETENIMIENTO	713	732	19	2,7
OTROS SECTORES	3.066	3.053	-13	-0,4
TOTAL	46.224	46.735	511	1,1

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Octubre 2015

Para finalizar, apuntar que el número de autónomos dados de alta en las actividades objeto del estudio cuentan con los siguientes porcentajes con respecto al total de autónomos:

Según datos de septiembre de 2015, un 1,5% de los autónomos navarros ejercen su actividad en el sector de actividad de Información y Comunicación, cifra por debajo de la media nacional que está en el 1,8%. Por el contrario, para el caso del sector de actividades profesionales, científicas y técnicas estamos en un porcentaje del 8% al igual que la media española.

% AUTÓNOMOS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, SEPTIEMBRE 2015

	ESPAÑA	NAVARRA
AGRICULTURA	8,4	11,4
INDUSTRIA	7,4	8,2
CONSTRUCCION	11,5	14,3
COMERCIO	25,8	22,5
TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	6,1	7,1
HOSTELERIA	10,5	9,0
INFORMACION Y COMUNICACIÓN	1,8	1,5
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	1,8	1,4
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	1,1	0,6
ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTIFICAS Y TÉCNICAS	8,0	8,0
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	3,9	3,1
EDUCACION	2,3	2,3
ACTIVIDADES SANITARIAS Y SERVICIOS CENTRALES	3,2	2,6
ACTIVIDADES ARTISTICAS, RECREATIVAS DE ENTRETENIMIENTO	1,9	1,6
OTROS SERVICIOS	6,3	6,5
TOTAL	100	100

Fuente: Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos-ATA- Octubre 2015



*Resultados del trabajo de campo: El perfil
del autónomo freelance en Navarra*

4



4 Análisis y resultados del trabajo de campo

Una vez hemos dado unas pinceladas sobre los freelance en el marco internacional y nacional, vamos a tratar de **profundizar en la caracterización del colectivo instaurado en Navarra**.

Para ello se ha llevado a cabo un trabajo de campo del que se ha **obtenido respuesta de un total de 90 profesionales del total de más de 200 cuestionarios enviados**. El siguiente análisis se basa en los resultados obtenidos de dicho trabajo de campo. Estos resultados nos proporcionarán la información para caracterizar parte del colectivo en Navarra.

4.1 El perfil freelance en Navarra

Este apartado recopila algunas de las principales características básicas que definen al perfil freelance que ha participado en la encuesta. El apartado trata puntos como: Profesión, edad, género y rango de experiencia, entre otros.

4.1.1 Profesión

Como se adelantaba en capítulos anteriores del presente documento, la selección de la muestra se ha realizado teniendo en cuenta perfiles encuadrados en las categorías CNAEs de servicios profesionales, científicos y técnicos y actividades de información y comunicación.

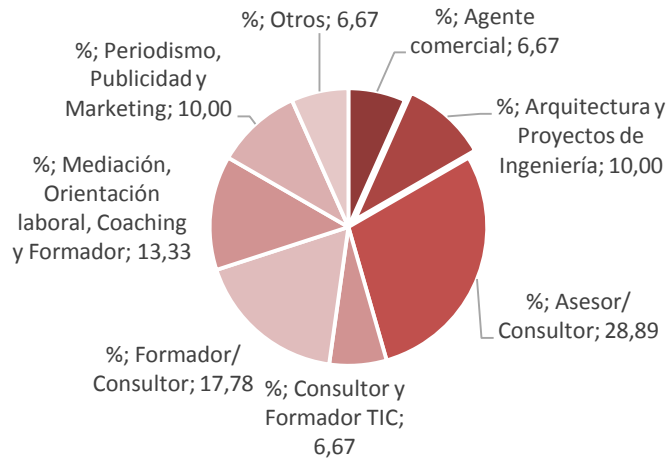
De todos los cuestionarios on line enviados a profesionales cuya actividad se enmarca en dichas clasificaciones, se ha obtenido respuesta de profesionales en las categorías que se detallan a continuación:

Los **consultores/asesores** son la **categoría profesional con mayor porcentaje de participación, 28,89%**, seguidos de profesionales **docentes o formadores** (gran parte de ellos ejercen actividades también de consultoría) con un **17,78%** y **coaches, mediadores y/o orientadores laborales** con un **13,3%**.

Les siguen, con similar porcentaje, profesionales del ámbito del **periodismo, publicidad y marketing** y profesionales que realizan actividades en el ámbito de la **arquitectura y proyectos de ingeniería**, en ambos casos con un **10%**.

Para finalizar, **profesionales en el ámbito TIC y agentes comerciales** con un **6,67%** y un grupo de profesionales diverso, enmarcados en el concepto "**otros**" con también un **6,67%** y que van desde servicios de headhunting a servicios de diseño de planos industriales, entre otros.

Actividad que desarrolla actualmente

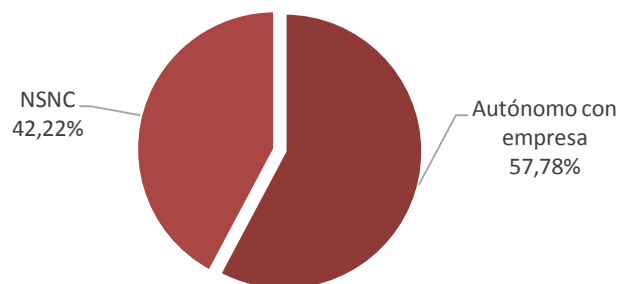


4.1.2 Autónomo con empresa

Este apartado pretende entender qué porcentaje del colectivo en Navarra ha creado o no empresa. En este caso, de los profesionales encuestados, más de la mitad, un **57,78%**, **ha creado empresa**, siendo el **42,22%** aquellos que **no han creado empresa**.

Hay que recordar que, según se ha venido indicando en capítulos anteriores, en todo caso se trata de freelance que han creado microempresas y que ejercen su profesión desde las mismas.

Autónomo con empresa

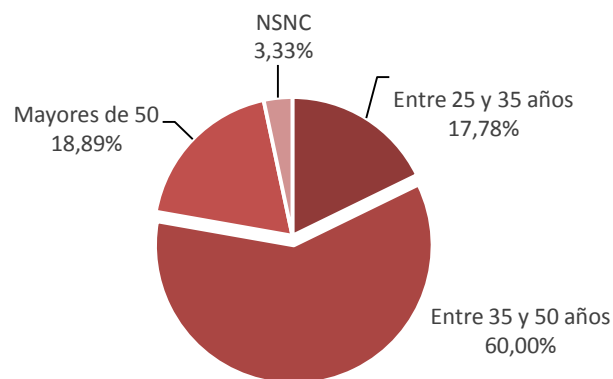


4.1.3 Rango de edad

Con respecto a los rangos de edad se puede afirmar que, **el 60%** de los encuestados se encuentran en un rango de edad de entre **35 y 50 años**, es decir, uno de los rangos con mayor experiencia profesional. Si recordamos el perfil de emprendedor en España, los mayores porcentajes estaban en profesionales de entre 25 y 49 años y más de 50 años.

Le sigue en porcentaje, con un **18,89%**, **los mayores de 60 años**, un **17,78%** se encuentran **entre 25 y 35 años** y un **3,3%** no ha indicado su edad.

Rango de edad



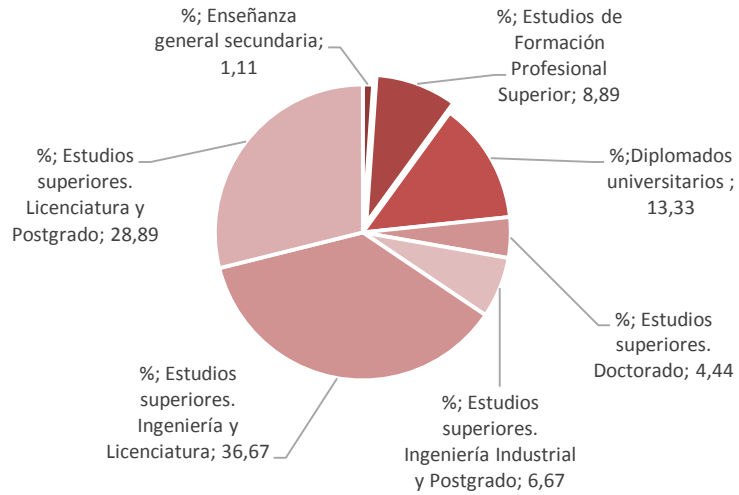
4.1.4 Nivel de estudios

El análisis realizado con respecto al nivel de estudios alcanzado demuestra lo siguiente. **Más del 90% de los participantes disponen de estudios superiores.** Dichos estudios se desglosan de la siguiente manera:

- Un **36,67%** dispone de estudios superiores en **Ingeniería y Licenciatura**
- Un **28,89%** dispone de estudios superiores en **Licenciatura y cuentan con Postgrado**
- Un **13,33%** son **Diplomados universitarios**
- Un **8,89%** tienen estudios de **Grado superior de Formación profesional**
- Un **6,67%** tienen estudios superiores de **Ingeniería y cuentan con Postgrado**
- Un **4,44%** son **Doctorados** y
- Un **1,11%** tiene estudios de **enseñanza general secundaria**

El análisis denota el **elevado nivel de cualificación que tiene el colectivo de la muestra.** Como decíamos, esta es una de las principales características del profesional freelance objeto del estudio.

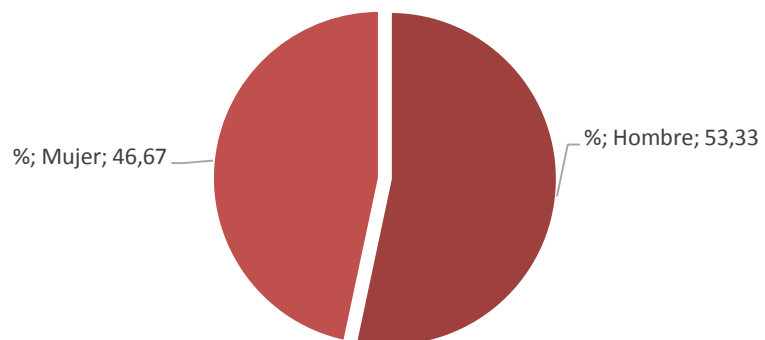
Nivel de estudios



4.1.5 Género y Experiencia freelance

Con respecto al género, destacar que el resultado está muy igualado. El **género masculino** compone la mayor muestra, un **53,33%**, mientras que el **género femenino** de la muestra supone un **46,67%**.

Género

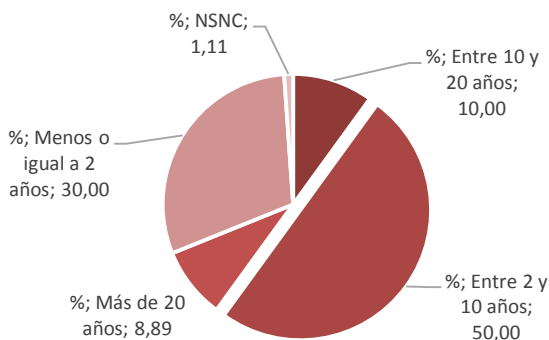


Resultados del trabajo de campo

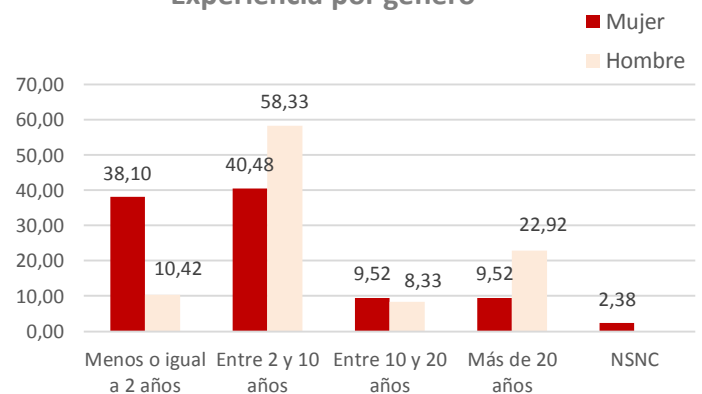
Con respecto al tiempo de experiencia como freelance, destacar que la mitad de los encuestados, **un 50%, admite llevar trabajando como freelance entre 2 y 10 años**, un **30% menos de 2 años**, un **10% entre 10 y 20 años** y casi **un 9% más de 20 años**. El resto, **1,11% NSNC**.

Respecto a la segmentación por sexo, son **los hombres, un 22,92% los que más experiencia tienen** ejerciendo como profesionales autónomos con estas características y las mujeres, con un **40,48%, las que han iniciado esta actividad hace menos de una década**.

Experiencia como freelance



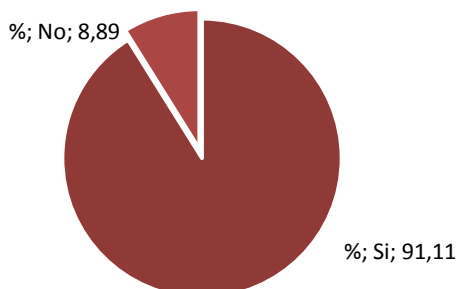
Experiencia por género



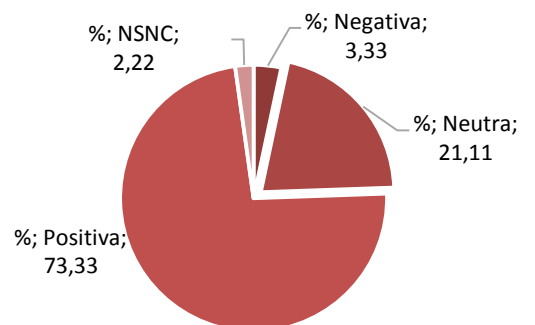
4.1.6 Continuidad de la actividad y valoración de la misma

En general, la mayor parte de los entrevistados, **más de un 90%, llevan ejerciendo esta actividad de manera continuada desde que comenzaron** y la **valoración a día de hoy es positiva para un porcentaje muy elevado de los profesionales**, en concreto para un **73,33%** de los mismos.

Freelance de forma continuada

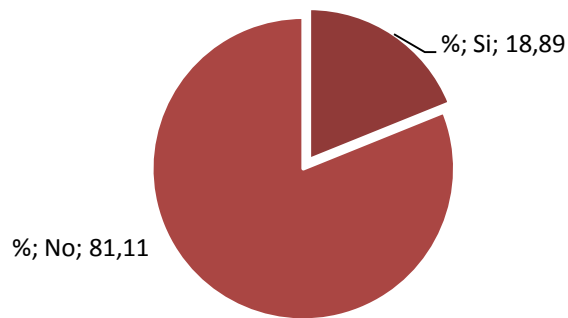


Valoración experiencia freelance



Gran parte de ellos no han trabajado antes por cuenta ajena, un **81,11% de la muestra**.

Trabajo anterior por cuenta ajena



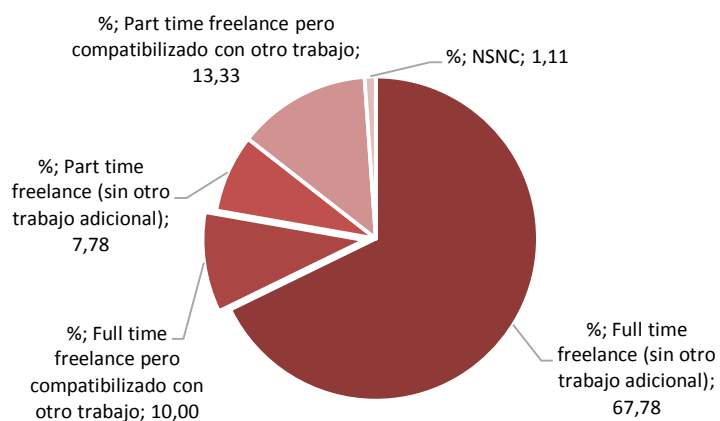
De este porcentaje de trabajadores por cuenta ajena, las profesiones que más se repiten son los puestos de gestión (comercial, técnica, etc.), puestos de asesoría, consultoría, auditorías en PyMES y Multinacionales, Ingenieros o Arquitectos.

4.1.7 Estatus de trabajo

Este apartado evalúa la dedicación del profesional al trabajo como freelance, es decir, cual es el estatus de trabajo del profesional. A este respecto, los porcentajes son los siguientes:

- La mayoría de los profesionales, un **67,78%**, se consideran **“full time freelance”**, sin otro trabajo adicional.
- El resto del **33%** se reparte de la siguiente manera: **13,33% son “part time freelance”** compaginando esta actividad con otro trabajo, un **10% se consideran fulltime freelance pero también compaginando con otros trabajos**.
- Un **7,78% son part time freelance** sin otro trabajo adicional y el resto, un **1,11% NSNC**

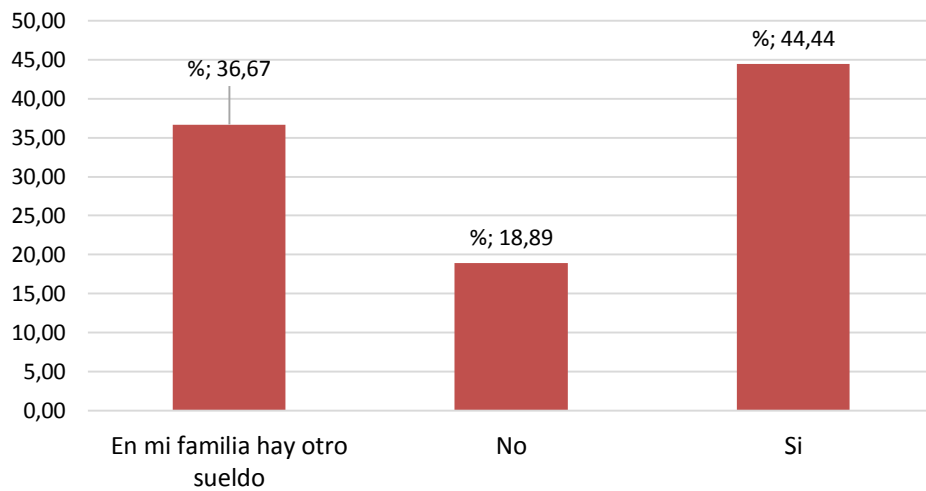
Estatus de trabajo



4.1.8 Principal salario de la familia

En este apartado se les pregunta a los participantes si consideran que su salario es el principal de la familia. Un **44,44%** considera que **si**, un **18,89%** admite **no ser el salario principal** y por último un **36,67%** comenta que **en familia hay otro sueldo que colabora con la economía familiar**.

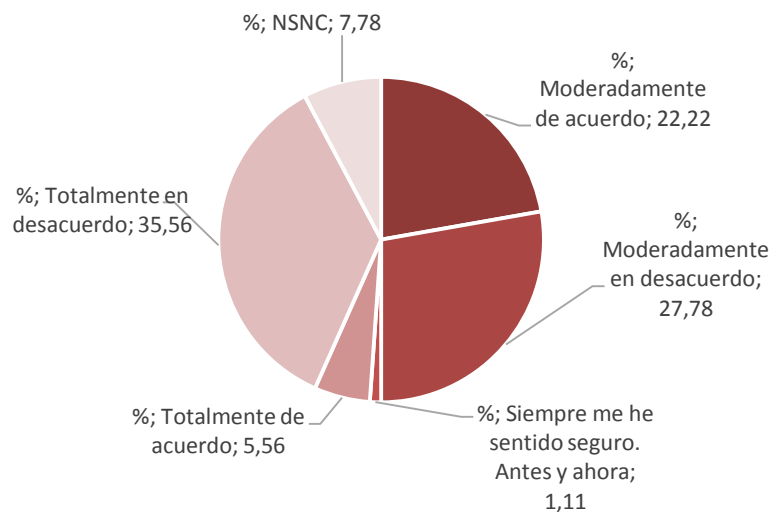
Principal salario familiar



4.1.9 Estabilidad económica

En relación con los temas económicos, esta pregunta indaga sobre si el profesional se siente más estable económicamente desde que ha iniciado su actividad como freelance. A esta cuestión, los encuestados responden de la siguiente manera:

Mayor estabilidad económica



- El mayor porcentaje **35,56%** responde **estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación y le sigue un 27,78% con un “moderadamente en desacuerdo”**.
- El resto, un **22,22%** está **moderadamente de acuerdo y un 5,56% totalmente de acuerdo**.
- Un **7,78% NSNC** y un **pequeño porcentaje, 1,11%** admite haberse sentido **siempre seguro desde el punto de vista económico**.

De esto se deduce que son más aquellos que no están de acuerdo con qué esta actividad les da mayor seguridad económica. Entendemos, por las argumentaciones dadas que, esto se debe fundamentalmente a dos motivos:

1. El grueso de encuestados lleva entre 2 y 10 años ejerciendo con lo que no es demasiado tiempo como para tener una seguridad económica total.
2. El modelo de funcionamiento hace que la actividad sea más inestable “con más picos y valles” que en el trabajo por cuenta ajena.

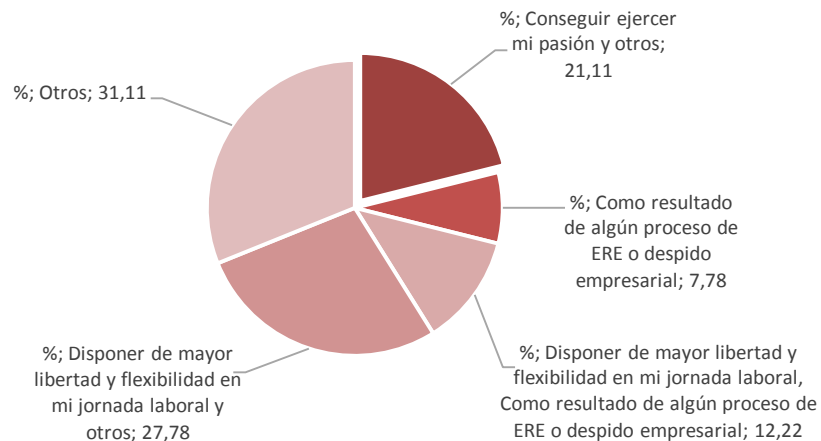
4.2 Actitud hacia el “freelancing”

Este apartado investiga sobre los motivos que han llevado a los encuestados a trabajar como freelance, cómo llevan la experiencia, si disponen de más ventajas que inconvenientes o si, en definitiva, se sienten más seguros y felices que trabajando por cuenta ajena.

4.2.1 Razones para ser freelance

Cuando se pregunta al colectivo por sus razones para convertirse en freelance, **las razones que más se repiten son “Disponer de mayor libertad y flexibilidad” con un 27,78%, “Conseguir ejercer mi pasión” con un 21,11% o, en tercer lugar con 12,22%, aquellos que admiten que su razón principal es “disponer de mayor flexibilidad” pero a lo que se añade que son profesionales que han pasado por un proceso de ERE.**

Razones para convertirse en freelance

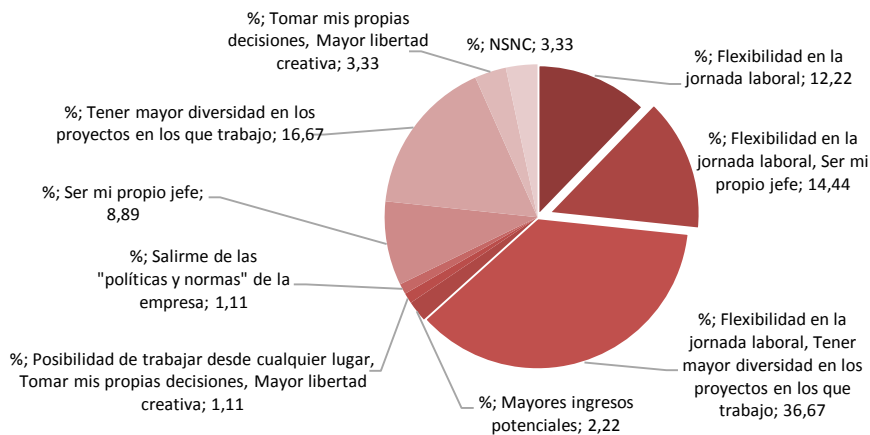


4.2.2 Principales beneficios de ser freelance

Disponer de **mayor flexibilidad en la jornada laboral así como tener mayor diversidad en los proyectos en los que trabajan (con un 36,67%)** son las opciones que más se mencionan cuando se les pregunta a los encuestados sobre los principales beneficios de ser freelance.

Los hay también que mencionan la **diversidad de proyectos como beneficio principal (16,67%)**, la **flexibilidad laboral junto con “ser mi propio jefe” con un 14,44%** o **únicamente la flexibilidad laboral con un 12,22%** de respuestas.

Beneficios de ser freelance

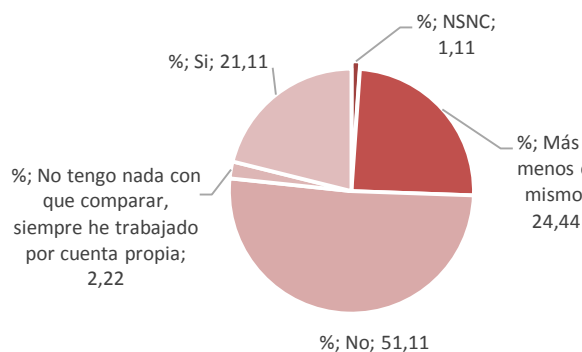


4.2.3 Disponibilidad de más tiempo libre

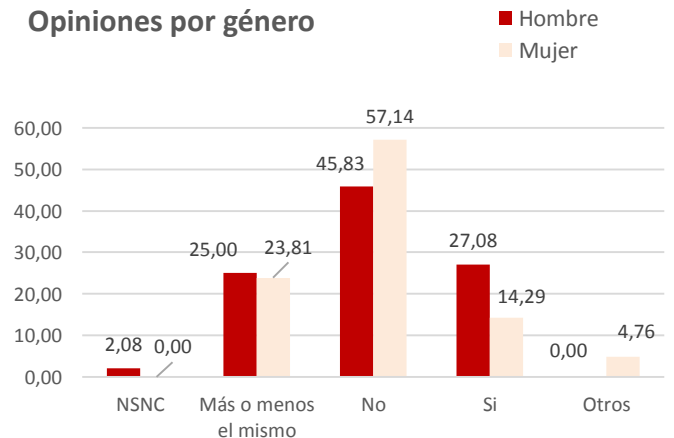
“Mayor libertad y flexibilidad laboral” es claramente la principal razón que alegan los encuestados como beneficios de ser freelance. Sin embargo cuando se les pregunta si realmente disponen de **más tiempo libre, más de la mitad, el 51,11% contesta que no.**

Otro **24,44%** afirma que **más o menos el mismo** y un **21,11%** afirma que **sí**.

Disponibilidad de tiempo libre



Opiniones por género

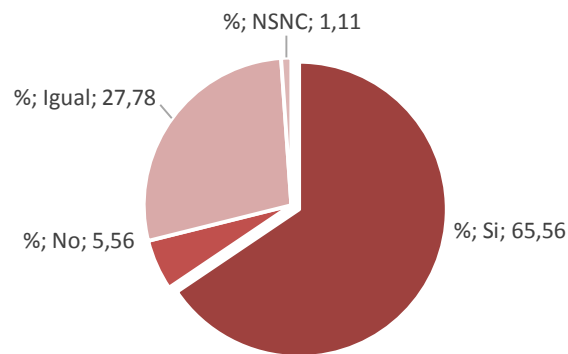


Si hacemos este mismo **análisis por género**, femenino o masculino, las respuestas obtenidas están muy igualadas. Un **57,14% de las mujeres y un 45,83% de los hombres afirman no disponer de más tiempo libre**. Sin embargo son más los hombres, 27,08% vs 14,29% de mujeres, los que admiten disponer de más tiempo libre.

4.2.4 Nivel de satisfacción

Con respecto al nivel de satisfacción sobre su estatus actual, un **65,56% afirma ser más feliz ejerciendo esta profesión, un 27,78% se considera igual de satisfecho y solamente un 5,56% a**

Más feliz con su profesión actual



4.2.5 Dejar el freelancing por un trabajo por cuenta ajena

Curiosamente, aun siendo el nivel de satisfacción muy elevado, un **61,11% de los encuestados valorarían cambiar de trabajo a uno por cuenta ajena en función del trabajo que surgiera**.

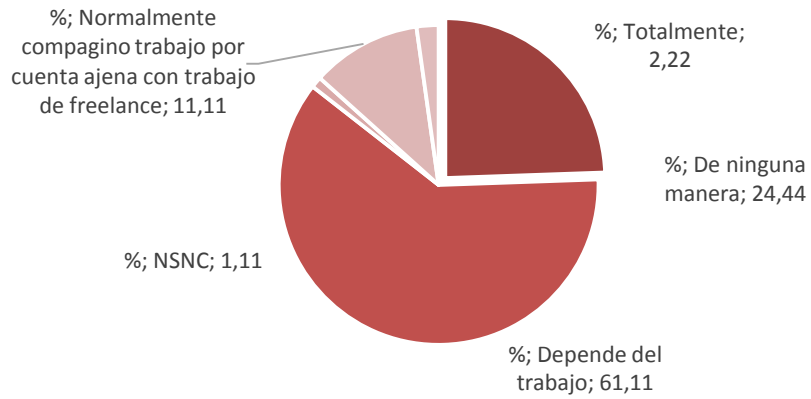
Un **55,93%** de los que afirmaron **ser más felices siendo freelance admiten que valorarían la opción de cambiar de trabajo en función de las condiciones, un 32,20% afirman rotundamente que “de ninguna manera”** cambiarían a un trabajo por cuenta ajena. El resto, un 11,86% afirma ya estar compaginando ambos modelos.

4.2.6 Delegación o subcontratación de trabajos a terceros

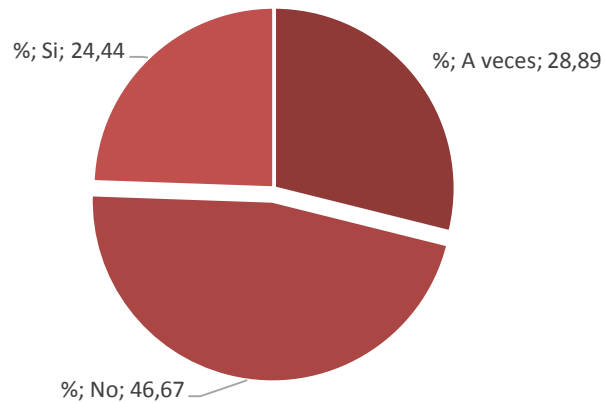
Finalmente, preguntamos a los encuestados si alguna vez delegan o subcontratan parte del trabajo a terceros.

La contestación mayoritaria que supone un **46,67% es que no, un 28,89% afirma que a veces y un 24,44% confirma que si lo hace**.

¿Se cambiaría a un trabajo por cuenta ajena?



Delegación o subcontratación de trabajo



4.3 Principales retos

4.3.1 Principales retos del colectivo

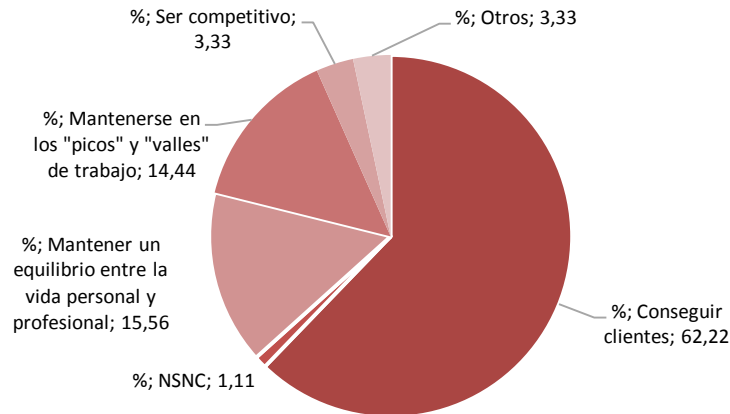
La identificación de retos junto con los beneficios y las razones de convertirse en freelance son algunas de las preguntas clave del cuestionario.

Cuando se les pregunta a los encuestados por cuáles consideran son los principales retos del colectivo en su día a día la respuesta es unánime, un **62,22% de los profesionales admiten que el mayor reto es el de conseguir clientes.**

Le siguen en porcentaje, aunque bastante alejados, **“Mantener el equilibrio entre la vida profesional y personal”, con un 15,56% y “Mantenerse en los picos y valles de trabajo” con un 14,44%.**

Un minoría, un 3,33% admiten que “ser competitivo” es otro de los principales retos del colectivo.

Principales retos de los freelances



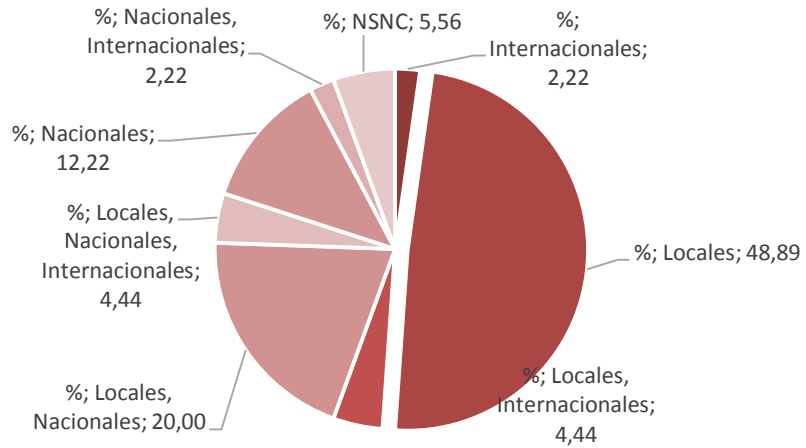
4.3.2 Perfil de clientes

Dado que el “conseguir clientes” es el principal reto al que se enfrenta el colectivo, analizamos la tipología de clientes para los que trabajan los freelance encuestados.

Desde el punto de vista de la localización, prácticamente la mitad de los encuestados, un **48,89%, trabaja para clientes locales**, un **20% para clientes locales y nacionales** y un **12% para clientes únicamente nacionales.**

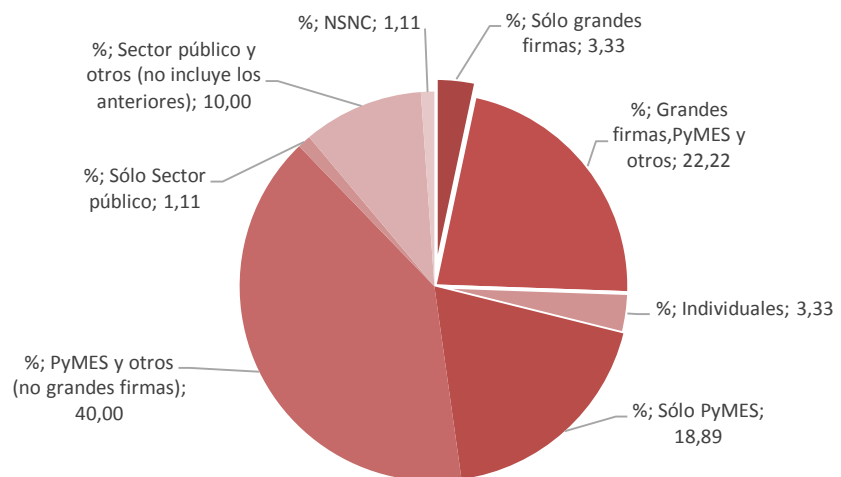
Casi un **10%** trabaja también para **clientes internacionales.**

Localización de clientes



Con respecto al tipo de clientes, la mayor parte de los freelance que han contestado al cuestionario, un **40,00%**, **trabajan para PyMES y otros (exceptuando grandes firmas)**, un **22% para grandes firmas y PyMES** y sólo un **11,11%** trabaja para el sector público.

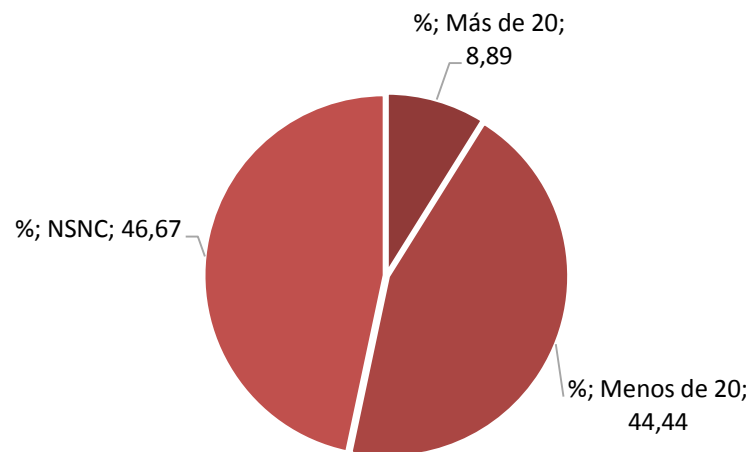
Tipología de clientes



4.3.3 Número de clientes

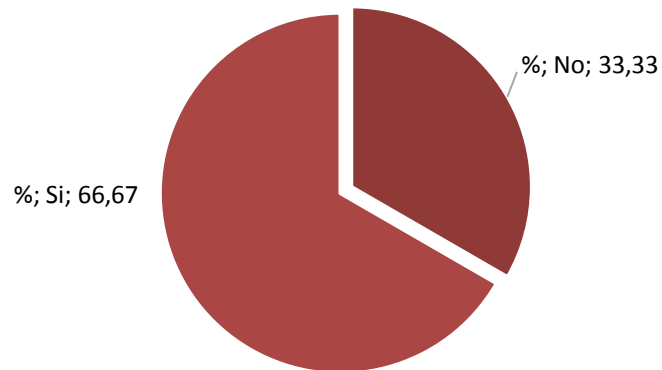
Con respecto al número de clientes, un alto porcentaje **46,67%** no ha proporcionado información al respecto, un **44,44%** afirma tener en cartera menos de 20 clientes y un **8,89%** más de 20 clientes.

Rango de clientes



La mayor parte de los encuestados, el **66,67%** trabaja con clientes fidelizados con los que han repetido en diferentes proyectos. Muchos de ellos son colaboradores habituales de varias empresas.

Cartera clientes fidelizada



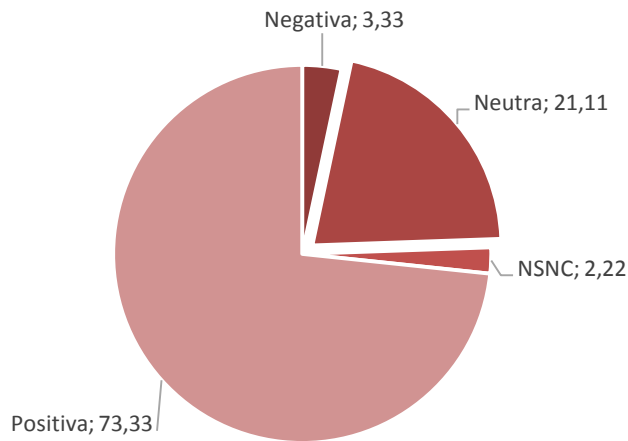
4.1 Valoración de los inicios como freelance

4.1.1 Experiencia al inicio de la actividad

La valoración de su experiencia en el inicio de la actividad es **positiva para el 73,33%** de los freelance.

Valoran como **experiencia neutra el 21,11% de los encuestados y negativa el 3,33%**.

Experiencia al comienzo de la actividad



4.1.8 Trámites administrativos

Cuando se les pregunta que describan los trámites administrativos que han tenido que llevar a cabo a la hora de iniciar la actividad, las respuestas son muy diversas. Tanto es así que hemos preferido detallarlas con todas las aportaciones según se indica a continuación:

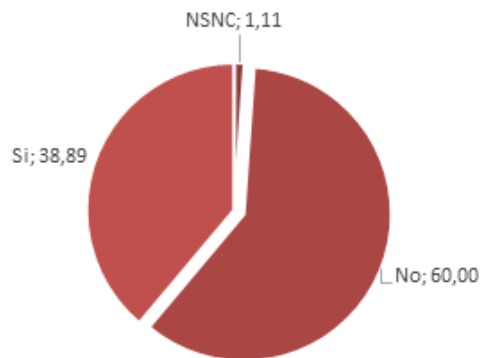
- ✓ En general, se afirma que los trámites han resultado rápidos y sencillos. Demandan la posibilidad de hacer todo vía internet.
- ✓ Se demanda mayor apoyo a la hora de elegir la cuota de cotización, la mutua y otras cuestiones que se han de decidir.
- ✓ Se realiza alguna sugerencia como la de mejorar la coordinación entre diferentes organismos para facilitar que la gestión se pueda realizar de forma telemática sin la necesidad de tener que acudir a cada organismo de forma presencial a entregar datos similares.
- ✓ Se menciona en varias ocasiones el gran apoyo recibido por parte del Servicio de Empleo
- ✓ Se afirma en algún caso que los mayores problemas encontrados son el poder encuadrarse en un código de actividad o CNAE cuando se hacen diversos tipos de trabajos y/o consultorías, y cuánto se paga en función de ello.

4.1.9 Apoyo o asesoramiento recibido

La mayor parte de los encuestados, un **60,00%**, afirma **no haber tenido apoyo o asesoramiento legal, profesional o de otro tipo**.

Casi el 40% afirma si haberlo tenido, fundamentalmente de tipo profesional y legal en organismos que se dedican a ello como: Servicio "Emprende" del Centro de Formación de Iturrondo, Cámara de Comercio e Industria, CEIN o ANEL o haciendo uso de asesorías fiscales y laborales privadas.

¿Ha recibido algún tipo de apoyo o asesoramiento a la hora de iniciar la actividad?

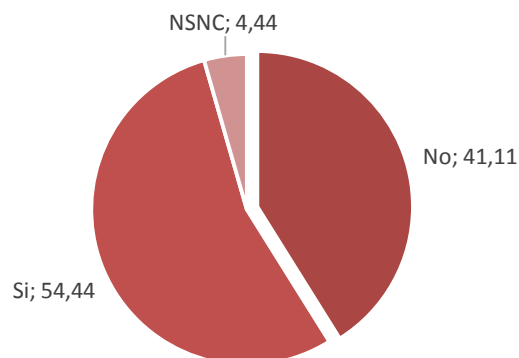


4.2 Formación

4.2.1 Oferta formativa

Las respuestas a esta pregunta están muy equilibradas. **Un 54,44% de los encuestados afirma la existencia de una amplia y variada oferta formativa en el mercado** aunque un **41,11% no lo ve de la misma manera**.

¿Considera que existe en el mercado una oferta formativa adecuada en este ámbito?



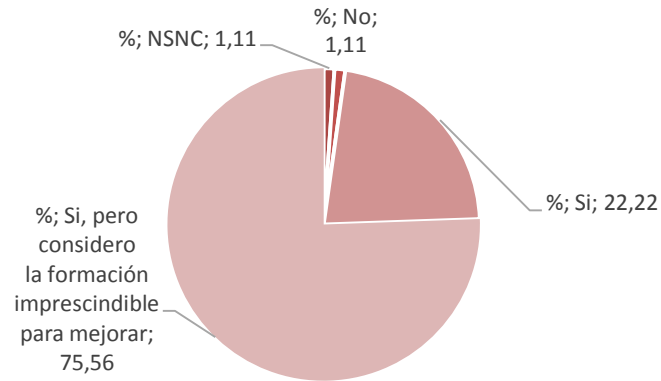
Cuando les preguntamos sobre cuáles serían las mejoras propuestas en términos de formación, las respuestas que más se repiten son las siguientes:

- ✓ Existe un vacío formativo y de apoyo en infraestructuras y redes durante el espacio de tiempo en que una persona se da de alta hasta que se empieza a facturar con un volumen suficiente para alcanzar el umbral de rentabilidad. Durante este periodo de tiempo sería positivo fomentar los espacios de encuentro tanto de trabajo como de generación de networking.
- ✓ Atención individualizada durante un tiempo, no ligada a formación ni a la elaboración de un plan de viabilidad o empresa.
- ✓ Más formación orientada a temas de cotización e impuestos.
- ✓ Más orientación práctica de gestión, normalmente una persona sin estructura que le asiste en una organización debe de dedicar tiempo y sobre todo recursos intelectuales a resolver engorrosas tareas administrativas y de gestión.
- ✓ Formación más práctica y más adaptada a las necesidades específicas del colectivo: Para los comienzos por ejemplo, aspectos básicos de la gestión económica de una empresa. Aprender lo suficiente para cumplir con las obligaciones contables y fiscales que establece la ley sin necesidad de tener que subcontratarlo.
- ✓ Quizá debería difundirse más la oferta formativa para la puesta en marcha de negocios.
- ✓ El apoyo a los autónomos en tema de ayudas/subvenciones.
- ✓ El apoyo a los autónomos respecto a las incapacidades temporales.
- ✓ Formación para explicar las implicaciones, consecuencias, ventajas e inconvenientes de poner en marcha una actividad por cuenta propia.
- ✓ A nivel teórico hay todo tipo de ayuda. En la praxis es donde realmente se ve que es donde no existen los verdaderos apoyos.

4.2.2 Formación habitual. ¿Cree que sus competencias y habilidades son suficientes para desarrollar su trabajo como freelance?.

La mayor parte de los profesionales de la muestra afirman tener competencias y habilidades suficientes para desarrollar su actividad pero **consideran imprescindible seguir formándose de manera continuada para mejorar (75,56%)**.

¿Cree que sus competencias y habilidades son suficientes para desarrollar su trabajo como freelance?.

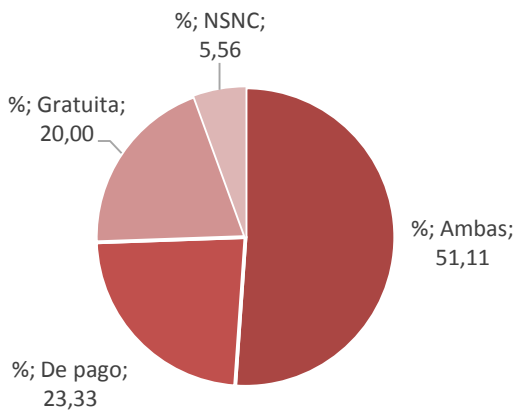


4.2.3 Tipo de formación utilizado. Modalidad.

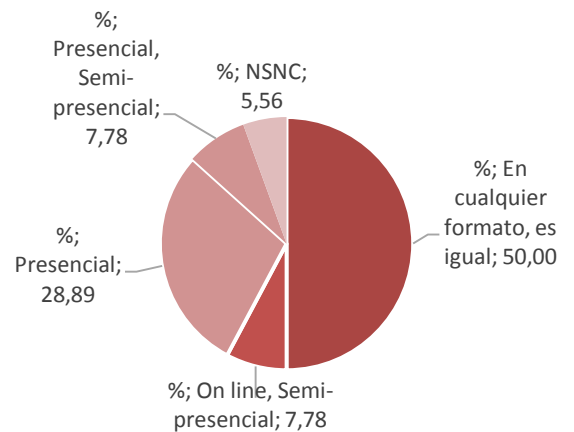
Las modalidades de formación utilizadas son de **ambos tipos, gratuitas y de pago (51,11%)**. El resto de respuestas están repartidas, un **23,33% accede a formación de pago y un 20% a formación gratuita**.

La modalidad **escogida por la mitad de los que han contestado es indistintamente, presencial, semipresencial u on line**. Un **28,89% prefiere formación presencial**.

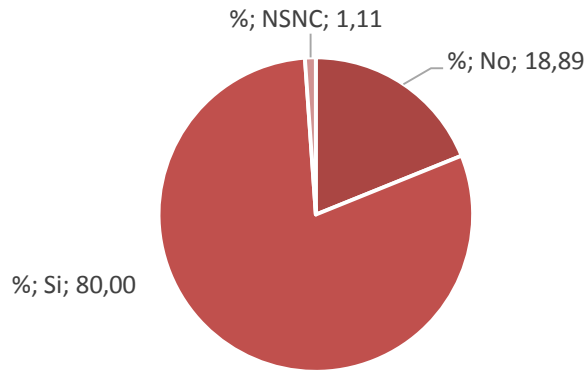
Tipo de formación utilizado



Modalidad de formación utilizada



¿Ha recibido formación durante el último año?



Para finalizar afirmar que el **80% de los encuestados ha recibido formación en este último año y menos de un 20% no lo ha hecho.**

Respecto al tipo de formación, en general se trata de formación específica muy orientada al negocio. También surge mucha formación de postgrados, masters, programas directivos, etc.

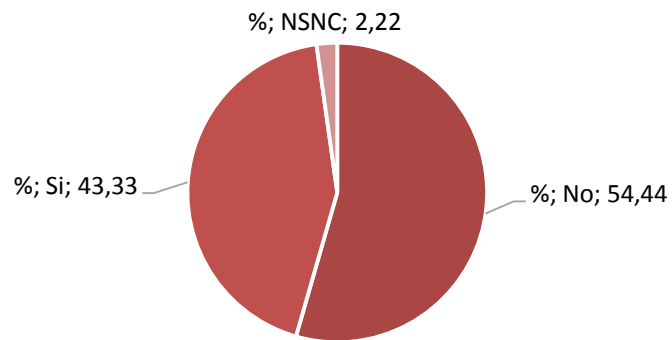
4.3 Asociacionismo

4.3.1 Pertenencia a alguna asociación

La mayor parte de los encuestados, un **54,44% no pertenecen a ninguna asociación.**

Un **43,33% sí que están suscritos** y a asociaciones de autónomos, emprendedores y directivos (ATA, AJE, AMEDNA, AEDIPE, APD,..) y colegios profesionales (Economistas, ingenieros, graduados sociales, arquitectos, abogados,...).

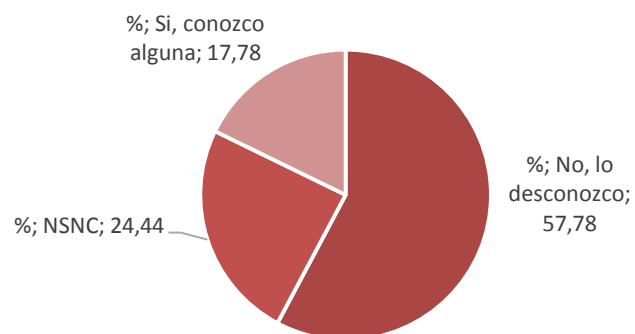
Pertenencia a alguna asociación



4.3.2 Conocimiento asociaciones específicas

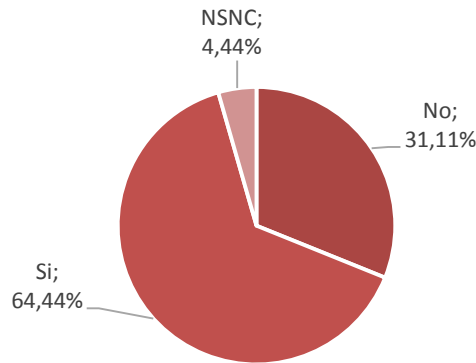
Casi un 60% de los encuestados desconoce la existencia de asociaciones específicas para freelance. Un 24,44% NSNC.

Conocimiento asociación específica de freelances



A la pregunta de si les **resulta interesante** una asociación de este tipo, el **64,44%** da una **respuesta afirmativa** y un **31,11%** una **respuesta negativa**, el **resto NSNC**.

¿Considera importante una asociación específica para este colectivo?



Aun así, dentro de los “Sí” las respuestas son muy variadas, a continuación se muestran las más repetidas:

- ✓ “Deberían servir como lobby¹”
- ✓ “Deberían servir para poder optar a proyectos laborales de mayor envergadura”
- ✓ “Tendrían que tener, entre otras, la capacidad de acercar a sus asociados a nuevos clientes, conseguidos por contactos y actos organizados por el organismo”
- ✓ “Apoyo a la internacionalización”
- ✓ “Sí, pero depende del coste que suponga”
- ✓ “Más que asociaciones de freelance al estilo tradicional con una estructura, fines, etc, me parecen más eficaces y productivas las plataformas colaborativas on line”. Incluso existen herramientas mucho más útiles que una Asociación como son los Grupos de LinkedIn y otros grupos online. No tienen la barrera física de la geografía y contribuyen a la internacionalización y mejora profesional”.
- ✓ “Para defender en grupo ciertas reclamaciones que hacemos individualmente”
- ✓ “Si, para ofrecer una ayuda específica en las cuestiones en las que no estamos especializados o necesitamos apoyo: leyes, contabilidad, impuestos, ayudas, nuevas normativas, trámites administrativos...”
- ✓ “Para facilitar la colaboración entre sus miembros, representar al sector y hacerlo visible”
- ✓ “Para representar los intereses de este sector que cada vez es más numeroso como consecuencia de la crisis”.

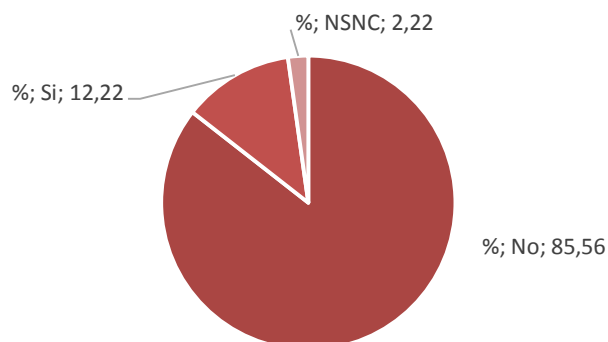
¹ Grupo formado por personas con capacidad para influir sobre un Gobierno o empresa especialmente en lo relativo a las decisiones políticas y económicas.

- ✓ Existen webs que informan sobre aspectos de interés para cualquier profesional freelance, pero sería interesante el asociacionismo por intereses comunes, para generar sinergias y una red de apoyo profesional.
- ✓ Si bien no la considero imprescindible, sería interesante la existencia de un organismo especializado en las problemáticas concretas del sector.
- ✓ Para ofrecer apoyo al colectivo y reciclaje profesional.
- ✓ Para defender los intereses del colectivo que históricamente han estado desatendidos
- ✓ Podríamos poner en común actividades conjuntas. Y asesorarnos mejor.
- ✓ Promocionarse conjuntamente.
- ✓ Para compartir trabajos en momentos puntuales, tener mayor respaldo y compartir experiencias.
- ✓ Cualquier tipo de asociación que de cobertura, apoyo y protección a un colectivo concreto (en este caso freelancers) creo que es positiva.
- ✓ Más gente con un mismo objetivo da más fuerza para conseguir los fines perseguidos.
- ✓ Sí, siempre y cuando se pague una cuota simbólica que no sea elevada y realmente se aporte valor añadido.
- ✓ El autónomo o freelance tiene siempre menos fuerza negociadora. Las asociaciones pueden cubrir ese gap.

4.3.3 Suscripción portal

Casi un **86% de los encuestados no está suscrito a ninguna plataforma freelance**. Los que lo están, el **12,22%** mencionan: **Infojobs Freelance, Freelancer, Nubelo y Todoexpertos como principales plataformas online**.

Suscripción a plataformas para freelances



4.4 Resumen de los resultados del trabajo de campo

4.4.1 Principales resultados

- Casi un 50% de los encuestados se dedican a actividades de consultoría, formación y coaching o mediación. El resto de profesionales se reparten entre actividades dentro del sector del periodismo, marketing y publicidad, actividades de ingeniería y arquitectura actividades del ámbito TIC.
- La mayor parte del colectivo analizado, casi un 60%, ha constituido empresa.
- El perfil de profesional más común (un 60% de los encuestados) es el de personas de mediana edad (entre 35 y 50 años) con un muy elevado nivel de cualificación (más de un 40% dispone de estudios universitarios superiores y postgrado) y de ambos sexos a partes iguales (53% hombres vs 47% mujeres).
- Con respecto a la experiencia ejerciendo la actividad, un 50%, lleva entre 2 y 10 años realizando la actividad, más de un 90% de ellos de manera continuada y con una valoración positiva. Además, un 81% no ha trabajado antes por cuenta ajena.
- Enfocándonos en el estatus de trabajo del colectivo, decir que casi un 70% de los encuestados se consideran freelance a tiempo completo, sin otro trabajo adicional.
- Si nos centramos en el ámbito económico, casi un 50% de la muestra, afirma ser el salario principal de la unidad familiar. Sin embargo menos de un 30% considera tener mayor estabilidad económica.
- Cuando nos centramos en temas relacionados con las motivaciones y retos del colectivo, se deduce lo siguiente:
 - ✓ Las principales razones aducidas para convertirse en freelance (casi un 50% de los encuestados lo expresan así) son: “Disponer de mayor libertad y flexibilidad en mi jornada laboral” y “Conseguir ejercer mi pasión”.
 - ✓ Casi un 20% afirma que uno de los motivos por los que empezó a ejercer esta actividad es el “haber quedado fuera del mercado laboral tras un proceso de ERE o despido empresarial”.
- Con respecto a los retos: Un 62% de los encuestados consideran que “Conseguir clientes” es el mayor reto al que se enfrentan diariamente en su profesión.
- El análisis del nivel de satisfacción del colectivo confirma que un 66% de ellos es más feliz con su profesión actual aunque un 56% de los que afirmaron esto valorarían el cambiarse a un trabajo por cuenta ajena en función de las condiciones ofrecidas.
- Para finalizar, se concluyen los siguientes aspectos relacionados con el día a día de la jornada laboral:
 - ✓ Un 73% afirma haber tenido una experiencia positiva en el comienzo de la actividad, afirmando en la mayor parte de los casos que los trámites son “relativamente rápidos y sencillos”.
 - ✓ Se trata de un colectivo que continuamente se está formando ya que el expertise adquirido, entre otras, es su principal propuesta de valor. En este sentido más de la mitad considera la existencia de una oferta formativa amplia en el mercado aunque demandan algo más de especialización en determinados temas, no sólo específicos de su profesión, también en materia de gestión de microempresas.

- ✓ No existe a nivel de Navarra una asociación que aglutine de manera específica a este tipo de profesionales. Casi un 50% está adscrito a alguna asociación empresarial, sectorial, de autónomos o colegio profesional, pero se trata de asociaciones no específicas del colectivo tal y como se define en este estudio.

4.4.2 Demandas más solicitadas

Con respecto al pago de impuestos, seguridad social y cobertura se solicita:

- ✓ Equiparar la normativa social al trabajador por cuenta ajena. En muchas ocasiones las Administraciones Públicas exigen condiciones que un profesional de este tipo, sobre todo al comienzo de la actividad, no puede cumplir.
- ✓ Mejorar las coberturas sociales, legales y por desempleo.
- ✓ Apoyo en materia de asesoramiento fiscal, legal y laboral.
- ✓ Absoluta simplificación de los trámites con la administración, e instauración de la ventanilla única para todo trámite en todas las administraciones.
- ✓ Fórmulas más flexibles a la hora de poder congelar la cotización en meses de menor trabajo. Normativa simplificada, no pagar si no se ingresa.
- ✓ Legislación más flexible a la hora de iniciar una actividad sobre todo si se necesita un local, la normativa urbanística y de licencias es exagerada ya que está pensada para grandes empresas, no para microempresas.
- ✓ Considero que las tasas mensuales para autónomos son excesivas.
- ✓ Pago de impuestos en relación a los ingresos. No tiene sentido pagar un IAE o una cuota de autónomos igual para todos con independencia del importe facturado.
- ✓ El colectivo en general requiere de una modificación de la Seguridad Social, de forma que se cotice en función de los ingresos reales.
- ✓ Impulso a redes de colaboración y contactos.
- ✓ Cobertura para cese de actividad, aunque existe, debería mejorarse.
- ✓ Establecer un sistema proporcional de cotizaciones a la Seguridad Social para los trabajadores que compatibilizamos la actividad por cuenta ajena y por cuenta propia.

Con respecto a temas relacionados con Formación

- ✓ Centralización de servicios: asesoramiento, formación, seguimiento, etc.
- ✓ Formación especializada y subvencionada.
- ✓ Apoyo para el crecimiento. La mayoría de los programas y concursos de emprendedores y mentorización se dirigen a empresas constituidas y la formación para trabajadores por cuenta ajena. No existen mecanismos que nos ayuden a desarrollar mejor nuestro trabajo ya que están constituidos para otro tipo de colectivos.

Con respecto a temas relacionados con el día a día de su actividad

- ✓ Acceso a espacios de trabajo comunes (coworking) a tarifas más asequibles.
- ✓ Una mayor accesibilidad a los contratos de la Administración.
- ✓ Una asociación o agrupación. Contactos y creación de confianza. Aquí es donde las asociaciones u otros entes podrían hacer esa labor. Presentar proyectos con su paraguas de confianza para que luego el trabajo sea hecho por freelance o profesionales.
- ✓ Plataformas que permitan dimensionar de forma más amplia esta actividad. Sería bueno si existiera una plataforma que ofreciera un asesoramiento legal, laboral y fiscal, ya que los asesores son muy costosos y muchas veces no están acostumbrados a las necesidades cambiantes y/o específicas de los profesionales freelance.
- ✓ Un asesoramiento gratuito en cuestiones legales, trámites, etc. Un asesor a quien se le pueda consultar las dudas que van surgiendo no sólo en los comienzos de la actividad (donde hay más apoyo) sino también durante los primeros años.
- ✓ La documentación que nos piden en distintas empresas para el acceso a sus instalaciones son muy variadas (incluso para trabajos de 1 día al año). Cuesta localizar los documentos de la administración desde sus páginas web, además de que tienes que tener instalados en el ordenador un tipo de navegador para cada caso y la versión que ellos requieren.
- ✓ Regular el intrusismo profesional. Hay mucho asesor, no especializado, que ofrece servicios no profesionales. Esto provoca caída de precios y márgenes reducidos.
- ✓ Reconocimiento institucional y social como tienen otros colectivos de autónomos.



Contratación de freelances por parte de las empresas



5 Contratación de freelances por parte de las empresas

Al igual que el contexto de crisis económica vivida desde 2007-2008 ha hecho que cada vez más los profesionales se planteen fórmulas alternativas a la tradicional para adentrarse en el mercado laboral, las empresas también se inclinan, cada vez más, hacia modelos de funcionamiento más flexibles como pueden ser los modelos de colaboración con este tipo de profesionales.

Así pues, según un estudio llevado a cabo por Infojobs freelance en colaboración con Tower Lane, un 59% de las empresas consultadas afirma que contrata freelance en momentos puntuales en los que existe una gran carga de trabajo que no puede ser asumida por sus trabajadores en plantilla.

Trabajar con freelance permite a estas compañías contratar recursos sólo cuando el volumen o la tipología del trabajo lo requieren, sin necesidad de mantener a estos trabajadores en plantilla cuando no son necesarios a tiempo completo. Pero esta no es la única razón por la que los perfiles freelance resultan atractivos para las empresas.

Además, el 48% de las compañías encuestadas afirman que los autónomos les resultan útiles para cubrir necesidades de competencias en temas específicos para los que no necesitan tener contratado a un profesional en su empresa.

Ambas razones repercuten, sin duda, en una reducción de costes para la compañía, tanto a nivel de contratos como de recursos.

Por otro lado, la mayoría de encuestados coinciden en que contratar a freelance es una decisión acertada. El 66% consideran que cada vez hay más profesionales freelance con talento y que su compañía debería recurrir a ellos más a menudo. De hecho, un porcentaje idéntico afirma que la contratación de estos profesionales permitiría a la empresa ser mucho más eficiente.

En un 55% de los casos, las empresas encuestadas consideran que sacan partido de la contratación de freelance al obtener competencias que no consiguen a través de sus empleados.

5.1.1 Como contratan las empresas

Respecto a los canales que las empresas utilizan para la contratación de este tipo de profesionales, el informe revela que la mayoría de empresas todavía no tiene un método estandarizado para la contratación de profesionales freelance. De hecho, el 50% de los encuestados admite que acude a sus contactos como método primario para encontrar freelance, mientras que sólo un 6% lo hace a través de portales de empleo y un 5% mediante plataformas de trabajo online.

El segundo método más utilizado para contratar a freelance es la búsqueda en asociaciones profesionales o sectoriales (14%). Por su parte, las redes sociales se afianzan como el tercer método de búsqueda más utilizado por las empresas para encontrar a profesionales freelance.

Para la mayoría de empresas, contratar a través de contactos es garantía de éxito y es el sistema que más confianza les da para incorporar a su proyecto al profesional idóneo.

Pero no todo son ventajas. Las empresas encuestadas reconocen que a veces resulta complicado que los profesionales que contactan a través de este método se acomoden a tiempos de entrega rápidos, lo que a veces resulta ser un factor crucial para que un proyecto tenga éxito.

Aunque se trata de resultados a nivel nacional, marcan la tendencia en la que a día de hoy y cada vez más las empresas comienzan a interactuar con este colectivo.

Según varios expertos locales consultados y basándonos en el trabajo realizado por AIN sobre "Perfiles profesionales más demandados por las empresas navarras" en 2014, en el caso de Navarra y dadas las características de su tejido empresarial, el número de compañías que trabajan con este modelo de colaboración no es demasiado elevado por el momento aunque la tendencia es ir haciendo uso del mismo progresivamente.

5.1.2 El futuro de los freelance

Para finalizar mencionar que, según este mismo estudio, el futuro de los freelance en España es optimista. Esta misma fuente afirma que en la actualidad, un 65% de las compañías españolas contratan entre 3 y 10 freelance por año, mientras que el 54% de empresas encuestadas tiene previsto incrementar la contratación de empleados autónomos en un futuro inmediato.

A nivel mundial y si nos remitimos al estudio publicado por la consultora IDC² sobre este mismo tema, la tendencia es también clara: según el informe, 1.300 millones de trabajadores de todo el mundo en el año 2015 serán freelances, lo que se aplica a nada menos que el 37,2% de la clase trabajadora a nivel mundial.

2: IDC (<http://cdn.idc.asia/files/5a8911ab-4c6d-47b3-8a04-01147c3ce06d.pdf>)





6 Conclusiones finales

El trabajo autónomo y por proyectos es una nueva tendencia que está calando en el mercado laboral a nivel mundial. La grave crisis en la que nos hemos visto envueltos desde 2008 es uno de los principales motivos por los que ha empezado a emerger este colectivo a nivel europeo y también en España.

La destrucción de empleo durante este periodo ha hecho que un gran número de profesionales, cualificados, con experiencia y motivación, haya salido de las empresas para las que trabajaban y se hayan encontrado en un mercado laboral abierto en el cual están dispuestos a aportar sus conocimientos de forma puntual en cualquier empresa y para un proyecto determinado.

En el lado opuesto están las empresas, que necesitan profesionales experimentados, especializados y resolutivos para acometer proyectos concretos pero que tienen cada vez menos facilidad para contratar a trabajadores fijos.

Esta nueva circunstancia laboral hace emerger la denominada **“economía de los freelances, ipros o gigs”**, **términos mundialmente acuñados y aceptados para definir a este nuevo colectivo de profesionales por cuenta propia con un perfil determinado y que ejercen su profesión** interactuando con el mercado en un modelo cada vez más extendido y que se sale del modelo tradicional.

6.1 ¿Qué información arroja este estudio?

El trabajo realizado ha ratificado la instauración de un cambio importante en los modelos laborales, modelos en los que ya no sólo existe el trabajo tradicional en una pequeña, mediana o gran empresa u organizaciones de otro tipo, sino modelos en los que el profesional trabaja para uno o varios clientes, por proyectos con principio y fin. Un modelo basado en la colaboración y no tanto en la competencia.

En este contexto cabe preguntarse: ¿nuestra economía va hacia un modelo laboral enfocado hacia los empleos parciales y los trabajos por proyectos individuales?

En mayor o menor medida, se trata de una tendencia que parece estar clara: el modelo de empleo tradicional, con contrato indefinido, labores claras y cierta estabilidad, está cambiando y se compagina con nuevas fórmulas de trabajo como la que es objeto de este estudio.

6.1.1 El colectivo fuera y dentro de España

El número de profesionales autónomos catalogados como freelance (entendido como profesional autónomo o microempresario de elevado nivel de cualificación y que ejerce su actividad en el sector de servicios profesionales) ha ido creciendo en toda Europa desde el año 2008 contabilizándose este crecimiento, a día de hoy, en torno a un 45%.

Holanda y el Reino Unido, según datos de la EFIP (European Forum of Independent Professionals) son los países en los que más está impactando esta tendencia con un colectivo freelance contabilizado en un 2,9% y 2,1% del total de la fuerza de trabajo del país.

En España también se está dando esta tendencia aunque el crecimiento mayor se ha visto reflejado desde el año 2013 hasta hoy. A día de hoy nuestro país cuenta con un colectivo estimado en un 1,4% de la fuerza de trabajo nacional.

Si nos vamos a los datos oficiales de la Seguridad Social veremos que, a fecha de septiembre de 2015, España cuenta con 3.163.612 autónomos, una cifra que viene a consolidar el lento (pero constante) crecimiento en el último año y medio.

La duda que nos surge es, ¿a cuántos de estos autónomos podemos considerar freelances atendiendo al perfil planteado en este estudio? El cálculo no es fácil, pero, grosso modo, podemos hacer una estimación fijándonos en su actividad laboral, resultando un total de 700.000 freelance si tenemos en cuenta todos los sectores.

Según el universo de este estudio tendríamos un total de 300.000 freelances en los ámbitos de actividad planteados: Servicios profesionales, Técnicos y Científicos y de Información y Comunicación.

6.1.2 El colectivo en Navarra

El total de autónomos afiliados a la seguridad en septiembre de 2015 fue de 46.735 autónomos. De éstos, casi 8.000, grosso modo, podrían ser considerados freelance si incluimos todos los sectores previstos por las bibliografías de referencia. En nuestro caso, hemos acotado el universo a los ámbitos de actividad planteados anteriormente lo que nos deja en 4.413 los autónomos que ejercen su actividad en Navarra bajo estas hipótesis.

El perfil de profesional freelance obtenido y sus principales características son:

- Se trata de profesionales que se dedican mayoritariamente a actividades de consultoría, formación y coaching o mediación. El resto de profesionales se reparten entre actividades dentro del sector del periodismo, marketing y publicidad, actividades de ingeniería y arquitectura actividades del ámbito TIC.
- La mayor parte del colectivo ha constituido empresa.
- El perfil de profesional más común (un 60% de los encuestados) es el de personas de mediana edad (entre 35 y 50 años) con un muy elevado nivel de cualificación (más de un 40% dispone de estudios universitarios superiores y postgrado) y de ambos sexos a partes iguales (53% hombres vs 47% mujeres).
- Un 50%, lleva entre 2 y 10 años realizando la actividad, más de un 90% de ellos de manera continuada y con una valoración positiva. Además, un 81% no ha trabajado antes por cuenta ajena.
- Aproximadamente un 70% de los encuestados se consideran freelance a tiempo completo, sin otro trabajo adicional.
- Casi un 50% de la muestra, afirma ser el salario principal de la unidad familiar. Sin embargo menos de un 30% considera tener mayor estabilidad económica.
- Las principales razones aducidas para convertirse en freelance (casi un 50% de los encuestados lo expresan así) son: “Disponer de mayor libertad y flexibilidad en mi jornada laboral” y “Conseguir ejercer mi pasión”.
- Prácticamente un 20% afirma que uno de los motivos por los que empezó a ejercer esta actividad es el “haber quedado fuera del mercado laboral tras un proceso de ERE o despido empresarial”.
- Un 62% de los encuestados consideran que “Conseguir clientes” es el mayor reto al que se enfrentan diariamente en su profesión.
- Un 66% del colectivo analizado afirma sentirse más feliz con su profesión actual aunque un 56% de los que afirmaron esto valorarían el cambiarse a un trabajo por cuenta ajena en función de las condiciones ofrecidas.

- Un 73% afirma haber tenido una experiencia positiva en el comienzo de la actividad, afirmando en la mayor parte de los casos que los trámites son “relativamente rápidos y sencillos”.
- Se trata de un colectivo que continuamente se está formando ya que el expertise adquirido, entre otras, es su principal propuesta de valor. En este sentido más de la mitad considera la existencia de una oferta formativa amplia en el mercado aunque demandan algo más de especialización en determinados temas, no sólo específicos de su profesión, también en materia de gestión de microempresas.
- No existe a nivel de Navarra una asociación que aglutine de manera específica a este tipo de profesionales. Casi un 50% está adscrito a alguna asociación empresarial, sectorial, de autónomos o colegio profesional, pero se trata de asociaciones no específicas del colectivo tal y como se define en este estudio.

6.1.3 Recomendaciones

El reconocimiento institucional y la mejora de sus condiciones.

El colectivo demanda **mayor reconocimiento institucional**. Son la mayoría los que solicitan una **reforma en las obligaciones legales, mayor flexibilidad y una mayor adaptación a la realidad del colectivo**. Un pago de impuestos y seguridad social en relación a los ingresos, a lo largo de la trayectoria profesional pero también, y con mayor motivo, en los inicios de la actividad.

Otro de los temas que el colectivo apunta es la necesidad de dotarles con mayores coberturas sociales y legales, equiparadas con las del trabajador por cuenta ajena.

Sería conveniente que los órganos competentes pudieran analizar en profundidad esta tendencia que cada vez más se está materializando en Navarra y poder así establecer los mecanismos adecuados para una propicia instauración de la misma en Navarra.

Además, las empresas conocerían mejor la existencia de este colectivo y su propuesta de valor en el mercado laboral algo que, sin duda, va en pro de la competitividad de nuestra región.

Mejora del asesoramiento y la información

Se solicita un **mayor apoyo no sólo en la fase de inicio de la actividad sino apoyo al crecimiento**. Se solicita una extensión de los programas de apoyo existentes a este colectivo.

Aunque se trata a priori de trabajadores autónomos con o sin empresa (si constituyen empresa son microempresas), es probable que si se les dota de herramientas de apoyo adecuadas un porcentaje de estos profesionales puedan crear negocios de mayor tamaño con la consecuente generación de empleo.

Infraestructuras de apoyo para el trabajo diario

El auge del trabajo freelance marca un distintivo a la hora de trabajar, pasando del modelo tradicional a modelos híbridos de trabajo que se basan en la flexibilidad, la autonomía y la colaboración para lo cual necesitan el apoyo adecuado. Un ejemplo de este tipo de **apoyo sería el de favorecer el acceso a más espacios físicos para llevar a cabo la actividad**.

Si bien es cierto que en Navarra ya hay “viveros” para ayudar a los emprendedores a iniciar sus proyectos de negocio, realmente se ha presentado como una necesidad que se sigan construyendo espacios para que emprendedores y autónomos desarrollen sus actividades a tarifas asequibles.

Formación específica y continua

Se trata de profesionales muy cualificados pero que basan la supervivencia de su actividad en gran parte en la capacidad de ir ampliando conocimiento e ir desarrollándose profesionalmente.

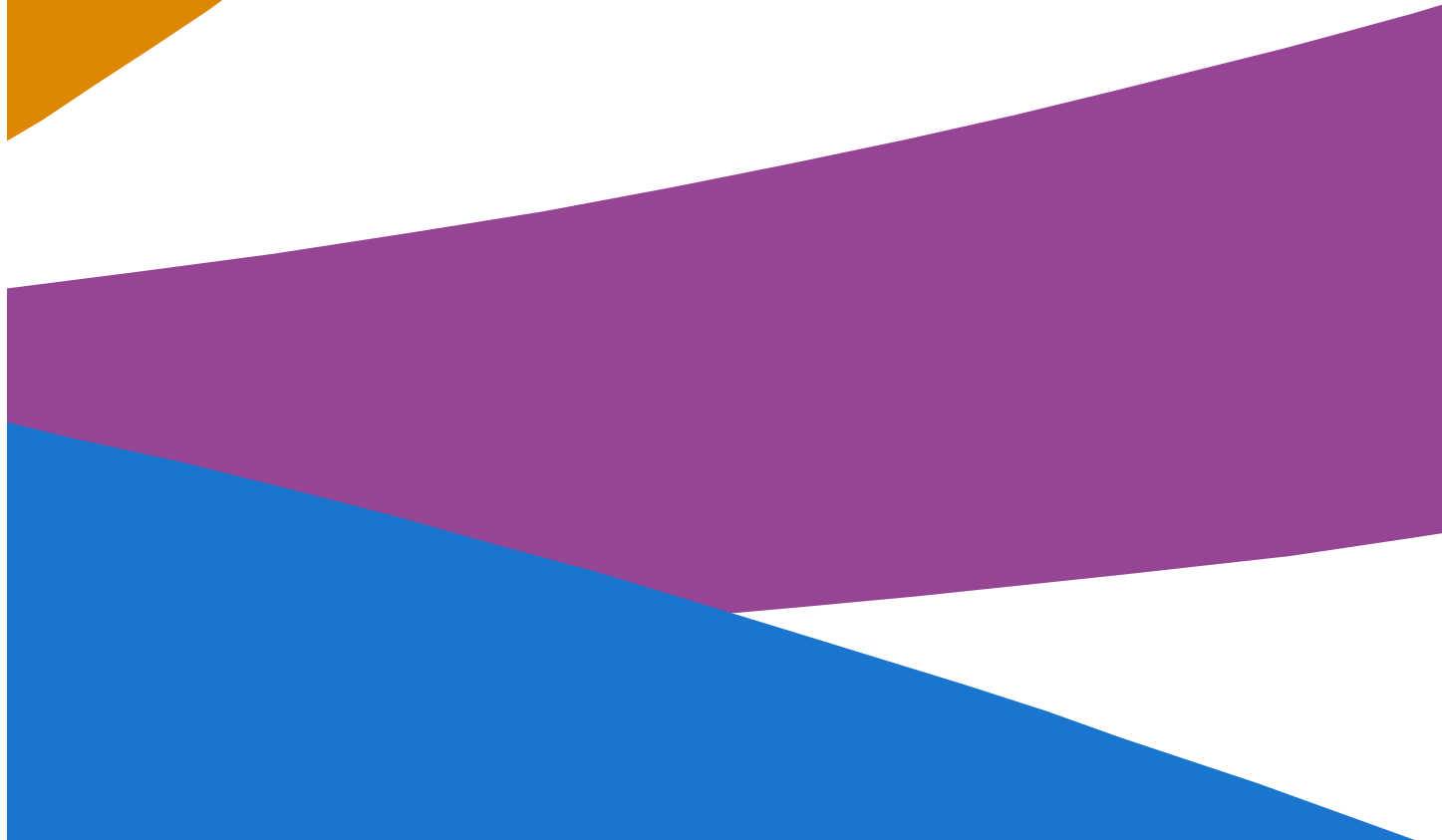
*Muchas veces necesitan **formación muy específica** a la que no siempre tienen acceso en el mercado y otras veces formación más generalista sobre todo en temas relacionados con la gestión, temas legales, fiscales, etc.*

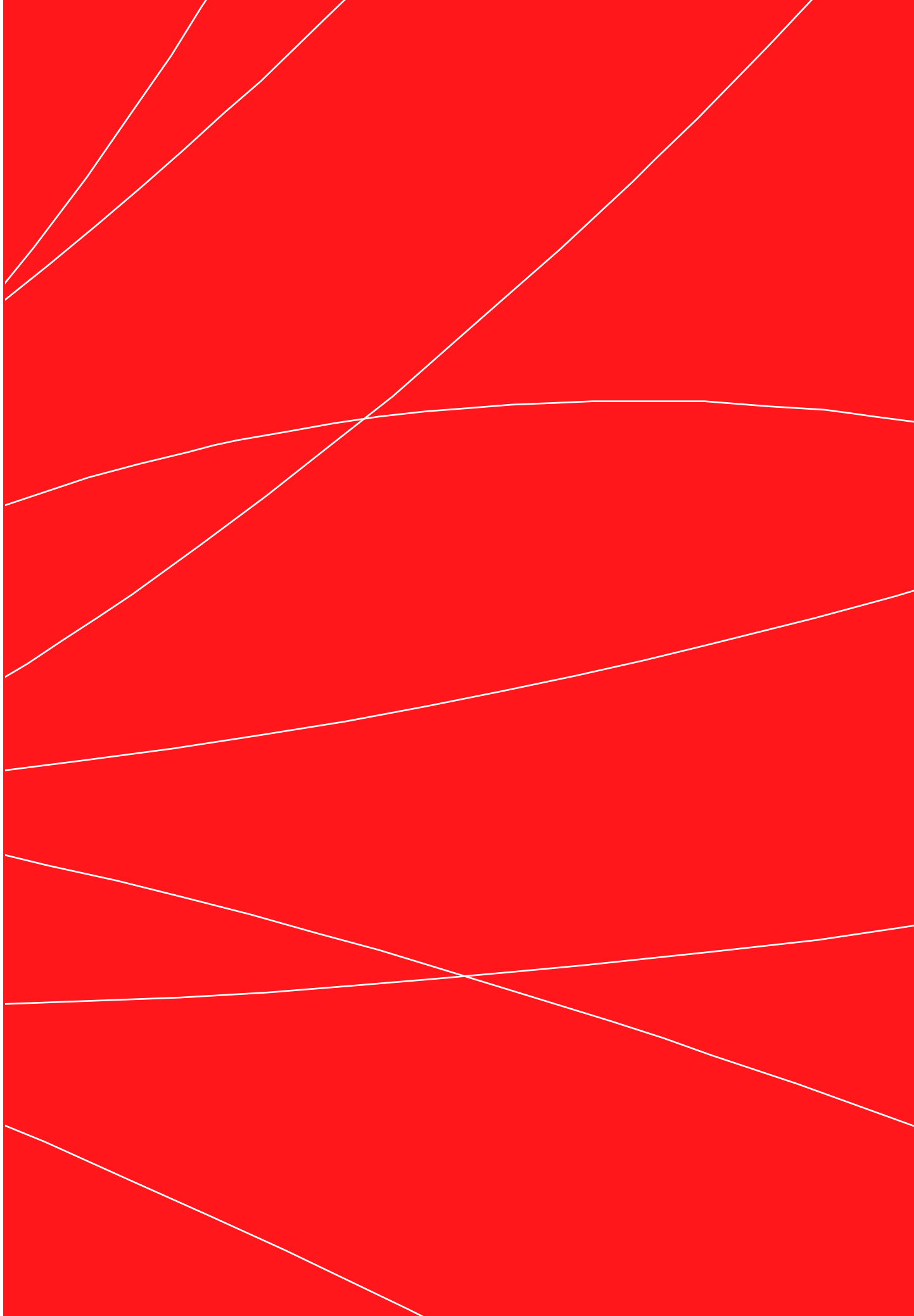
Sería también interesante formación sobre cómo usar la tecnología para administrar su negocio de forma remota.

Asociacionismo

El nivel de asociacionismo del colectivo es muy bajo en Navarra. La mayor parte de los encuestados afirman estar adscritos a asociaciones o colegios profesionales diversos pero no hay constancia de una asociación freelance como la que existe a nivel nacional

*Según palabra de los encuestados sería interesante la creación de **una asociación de este tipo siempre que funcione en representación del colectivo** con un enfoque muy claro y concreto que estaría por definir.*





7 Anexos

7.1 Bibliografía

- Radiografía del mercado freelance en España 2014 (Infojobs freelance & Tower Lane):
<http://blog.freelance.infojobs.net/trabajo-freelance>
- The Rise of the Freelance Economy 2015; Small Business Majority
<http://www.smallbusinessmajority.org/small-business-resources/freelance-economy/031715-Rise-of-the-Freelance-Economy.pdf>
- Future Working: The rise of Europe's Independent Professionals. EFIP, 2012
http://www.um.es/prinum/uploaded/files/Future_Working_Full_Report-2%20final%20subir%20web.pdf
- http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm
- Datos estadísticos proporcionados por ATA (Asociación de Trabajadores Autónomos)

7.2 Listado de entidades contactadas para la difusión

- CEAT
- ATA NAVARRA
- AJE
- COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE NAVARRA
- COLEGIO DE INGENIEROS DE NAVARRA
- ASOCIACIÓN DE EMPRENDEDORES AIRE
- CEIN
- UPNA

7.3 Cuestionario on line enviado

https://docs.google.com/forms/d/19_mXaVa-rcIx95ZETD4L0x_9YpJP9jrO_nY5nHa18PA/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link

