



LA IA Y EL TRABAJO

**EN EL SECTOR DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN,
LAS ARTES Y EL ESPECTÁCULO**

PARTE 1/4
INFORME SECTORIAL 2026



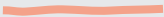
Estudio y encuesta realizados por TWIID & Doenker - Por encargo de la FIA, la FEP, la FIM y UNI Europa



Este proyecto y esta publicación han recibido el apoyo de la Unión Europea. La publicación refleja únicamente las opiniones de sus autores, y la Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.



PREFACIO



La inteligencia artificial ya no es una promesa lejana para el sector de los medios de comunicación, las artes y el espectáculo. Ya está aquí: integrada en los flujos de trabajo de producción, transformando los procesos creativos y planteando cuestiones urgentes sobre el empleo, los derechos y el futuro del trabajo creativo.

Sin embargo, hasta ahora, gran parte del debate se ha basado en argumentos generales en lugar de en datos específicos del sector. ¿Qué experimentan realmente los actores, el equipo técnico, los músicos y los periodistas? ¿Qué observan sus sindicatos? ¿Y en qué puntos convergen o divergen ambos puntos de vista?

Este informe es uno de los cuatro informes sectoriales que, en conjunto, conforman un estudio exhaustivo sobre la IA y el trabajo en el sector de los medios de comunicación, las artes y el espectáculo. El estudio, encargado por la FIA, la FEP, la FIM y UNI Europa, y elaborado por TWIID y Doenker, se propuso cubrir una importante laguna de conocimiento: ¿cómo está afectando la IA y la IA generativa en particular, al empleo, las condiciones laborales y los derechos de propiedad intelectual en los sectores audiovisuales y de medios de comunicación afines de Europa?

Cada uno de los cuatro informes sectoriales se centra en una federación y en los profesionales a los que representa:

FIA: actores (incluidos actores, dobladores, bailarines y profesiones afines)

FIM: músicos

UNI MEI: personal técnico y trabajadores de la animación en el sector audiovisual

EFJ: periodistas y otros profesionales de los medios de comunicación

Como se ha señalado anteriormente, a efectos del presente informe, se hace referencia al conjunto de miembros de la FIA y sus afiliados como «actores»; sin embargo, muchos sindicatos de la FIA también representan a bailarines y otros artistas del espectáculo, cuyas reflexiones se incluyen asimismo cuando se han recibido.

Cada informe presenta los resultados de la encuesta específicos de cada sector, se comparan las perspectivas de los sindicatos y sus miembros sobre la concienciación sobre la IA, el impacto percibido, las preocupaciones y las necesidades de apoyo. Cada informe concluye con una comparación intersectorial, lo que permite al lector situar los resultados sectoriales en un panorama más amplio.

La investigación se llevó a cabo en dos fases. Un estudio documental estructurado, llevado a cabo entre septiembre de 2024 y principios de 2025, recopiló información sobre las herramientas de IA, los casos de uso y las respuestas laborales emergentes en distintos sectores. Esto sirvió de base para un programa de encuestas de dos vías, realizado entre septiembre y diciembre de 2025, que recogió no solo las perspectivas organizativas de 25 sindicatos de 18 países, sino también las experiencias vividas por los profesionales a través de cinco cuestionarios específicos para cada sector, distribuidos en varios idiomas.

En los cuatro informes se observaron claramente varios patrones. La preocupación por el impacto de la IA es casi universal: menos del 6 % de los encuestados de todos los sectores y grupos afirman que «no les preocupa en absoluto». Al mismo tiempo, la concienciación y la familiaridad varían ampliamente:

desde los periodistas, muchos de los cuales ya usan herramientas de IA a diario, hasta los actores y el equipo técnico, donde la mayoría solo está ligeramente familiarizada con la IA en su entorno de trabajo. A lo largo de todo el estudio se aprecia una diferencia estructural entre los sindicatos y sus afiliados: los sindicatos señalan sistemáticamente un mayor nivel de concienciación, prevén mayores trastornos y plantean necesidades de gobernanza más amplias, mientras que los trabajadores a título individual expresan preocupaciones más inmediatas y personales sobre la pérdida del empleo, los derechos y la autonomía creativa.

Estos informes no pretenden ofrecer un análisis definitivo ni exhaustivo. La IA está evolucionando rápidamente y las percepciones aquí recogidas reflejan un momento concreto a finales de 2025. Lo que esperamos que aporten es una base sólida y fundamentada en datos, basada en las opiniones de los trabajadores y sus organizaciones representativas, para las estrategias de negociación colectiva, las respuestas políticas y el diálogo social que el sector necesita con urgencia.

Nos gustaría dar las gracias a las cuatro federaciones y a sus sindicatos afiliados por su compromiso con este proyecto y, sobre todo, a los cientos de profesionales que dedicaron su tiempo a compartir sus experiencias, preocupaciones y esperanzas. Esta investigación existe gracias a ellos y es a ellos, las personas que realizan el trabajo, a quienes va dirigida en última instancia.



TWIIID & Doenker · Marzo de 2026

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD: CALENDARIO Y LIMITACIONES DE LA BASE EMPÍRICA

La base empírica presentada en este informe recoge los resultados de una fase de investigación documental llevada a cabo entre septiembre de 2024 y principios de 2025, así como los datos de una encuesta recopilados entre septiembre y diciembre de 2025. En un ámbito en el que las herramientas de IA, las prácticas empresariales y los debates normativos en los sectores de los medios de comunicación y la cultura están evolucionando muy rápidamente, es posible que algunos de los ejemplos concretos de herramientas, estrategias empresariales y debates sobre políticas que aquí se describen ya hayan cambiado en el momento de la publicación. Del mismo modo, las percepciones de los trabajadores y los sindicatos recogidas en las encuestas reflejan un momento concreto a finales de 2025 y es posible que sus opiniones, estrategias y preocupaciones hayan evolucionado desde entonces a medida que han surgido nuevos casos y conflictos. Lo que sigue siendo válido, sin embargo, son los patrones generales que identificamos en cuanto a cómo la IA afecta a la propiedad intelectual, el contenido del trabajo, las competencias y las condiciones laborales. Por lo tanto, los lectores deben tener en cuenta las herramientas concretas, los casos y las instantáneas de las encuestas como ilustraciones limitadas en el tiempo, más que como inventarios exhaustivos o totalmente actualizados, e interpretar los resultados siendo conscientes de la naturaleza altamente dinámica del desarrollo de la IA y de las respuestas laborales en las industrias creativas.

ÍNDICE



PROCESO DE INVESTIGACIÓN	6
ASIGNACIÓN	7
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL	7
ENCUESTAS DE DOS VÍAS	7
(sindicatos, sus federaciones y sus afiliados)	7
ACTORES	9
ANÁLISIS DE 490 ACTORES Y DOBLADORES DE ALEMANIA Y SUECIA	10
PERFIL	10
IA EN GENERAL	13
AI Awareness:	18
Percepción de la amenaza	20
Preocupaciones	21
Formación y apoyo	22
FIA SINDICATOS	25
Perfil de los sindicatos: ¿Quién representa a los actores?	26
Concienciación sobre la IA	27
Preocupaciones	31
Repercusiones en las competencias y el empleo	32
IA en el trabajo sindical	34
Formación y apoyo	38
SINDICATOS DE LA FIA FRENTE A MIEMBROS	39
Concienciación	40
Percepción	40
Preocupación	41
COMPARACIÓN ENTRE SECTORES	42
Introducción	43
Concienciación general	43
Impacto previsto de la IA	44
Apoyo necesario	49

The background is a solid orange color with a subtle, hand-drawn texture. Two dark blue, hand-drawn curved lines are positioned above and below the central text, resembling a wide smile or a pair of parentheses. The lines are slightly irregular, with some segments being dashed or broken, giving them a sketchy appearance.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN

ASIGNACIÓN

Este estudio analiza el impacto de la inteligencia artificial (en particular, de la IA generativa) en el empleo, las condiciones laborales y los derechos de propiedad intelectual en los sectores audiovisuales y de medios de comunicación afines de Europa. Combina una encuesta sindical sectorial sobre las experiencias de los afiliados, sus prioridades, las campañas de defensa y las disposiciones de negociación colectiva relacionadas con la IA con un análisis más amplio de los principales retos: la IA generativa y la protección de los derechos de propiedad intelectual, la IA generativa y su impacto en el empleo y el trabajo, y las necesidades de competencias relacionadas con la IA en el sector. El estudio, encargado por los socios del proyecto y realizado en estrecha colaboración con ellos, tiene como objetivo colmar la actual brecha de conocimiento y proporcionar una base exhaustiva para el diálogo social a nivel europeo, incluyendo recomendaciones políticas específicas y perspectivas sobre la negociación colectiva.

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

El estudio comenzó con una fase de investigación documental estructurada para establecer una base empírica sobre cómo se está desarrollando y aplicando la IA en los sectores mediáticos y culturales que abarca este proyecto (profesionales y equipos del sector audiovisual, animación, música y periodismo). Esta fase tenía dos objetivos principales. En primer lugar, proporcionó una comprensión conceptual común de los sistemas de IA y su relevancia para los flujos de trabajo específicos de cada sector. En segundo lugar, generó conocimientos empíricos sobre herramientas, casos de uso, riesgos y respuestas laborales emergentes que se utilizaron directamente para diseñar los cuestionarios de la encuesta e interpretar los resultados. En lugar de tratar la IA como un desarrollo genérico o abstracto, la investigación documental tenía como objetivo aclarar qué tipos de IA existen, cómo funcionan y por qué son importantes para el empleo, las competencias, las condiciones de trabajo y los derechos.

La investigación documental se llevó a cabo como una revisión específica de fuentes de acceso público y documentación sectorial. Combinó una orientación técnica (comprender cómo funcionan los sistemas y qué los distingue) con una orientación socioeconómica y jurídica (comprender qué significan estos sistemas para el trabajo creativo y las relaciones laborales). La investigación se organizó sector por sector, al tiempo que se realizaba un seguimiento de los avances transversales en IA que afectan a múltiples sectores (como la IA generativa para texto, imagen, vídeo y audio; la clonación de voz y las réplicas digitales, así como las herramientas de automatización de flujos de trabajo integradas en entornos de software profesional).

ENCUESTAS DE DOS VÍAS (SINDICATOS, SUS FEDERACIONES Y SUS AFILIADOS)

●● Objetivos de la investigación

El estudio persigue cinco objetivos: (1) analizar el uso actual de la IA y el grado de concienciación que se tiene de ella en cada sector; (2) identificar cómo perciben las partes interesadas las oportunidades y amenazas relacionadas con la IA; (3) evaluar los impactos previstos y emergentes sobre el empleo, las competencias y las condiciones de trabajo; (4) documentar lo que los sindicatos y las organizaciones afiliadas ya están haciendo y las necesidades que identifican; y (5) recabar aportaciones que puedan respaldar las negociaciones y las respuestas políticas.

●● Diseño de la investigación

La metodología combina un estudio documental preparatorio con un programa de encuestas sectoriales.

El estudio documental estableció la base analítica para las encuestas. En él se analizaron los principales tipos de IA, sus capacidades y modos de funcionamiento habituales, así como las herramientas de IA utilizadas en los sectores objeto de estudio. Se prestó especial atención al papel de los datos y al grado de transparencia con el que operan los sistemas de IA. El estudio documental también examinó cómo han respondido los sectores a los avances en materia de IA y extrajo conclusiones de las recientes disputas y protestas. Las

conclusiones de esta fase se utilizaron para formular preguntas para las encuestas que reflejaran la realidad de los sectores y el uso actual de las herramientas.

Sobre esta base, se aplicó un enfoque de encuesta de dos vías para recabar tanto las perspectivas organizativas como las profesionales.

●● Enfoque de la encuesta: modelo de dos vías

En primer lugar, se llevaron a cabo encuestas a sindicatos y organizaciones afiliadas (a las federaciones pertinentes), centrándose en la concienciación de las organizaciones, los retos observados, las medidas adoptadas y las necesidades de apoyo.

En segundo lugar, se realizaron encuestas a profesionales (miembros de sindicatos/trabajadores del sector), centrándose en la experiencia vivida en el lugar de trabajo, la familiaridad con la IA, las percepciones de los riesgos y oportunidades, y los impactos percibidos en el trabajo.

Para la vía profesional, se elaboraron cinco cuestionarios específicos por sector: actores, equipo técnico, animación, música y periodismo. Esta estructura sectorial refleja el hecho de que las aplicaciones de la IA, los procesos de producción y las relaciones laborales difieren significativamente entre estos ámbitos.

●● Contenido de la encuesta

En ambas vías, los cuestionarios abarcaban cinco temas fundamentales: (1) características de los encuestados (datos demográficos y perfil profesional de los trabajadores; perfil organizativo de los sindicatos); (2) familiaridad con la IA y percepción de la prevalencia de su uso en el sector; (3) percepciones sobre oportunidades, amenazas y riesgos, incluidos los posibles efectos sobre el empleo; (4) medidas y avances, incluidos casos e iniciativas destacados; y (5) necesidades de apoyo, incluidos recursos prácticos como directrices, herramientas y modelos de acuerdos.

Algunas preguntas (en especial las que abordaban las preocupaciones y la evolución del sector) se adaptaron al contexto específico de cada sector. Se basaron en la investigación documental sobre las herramientas específicas de cada sector. Sin embargo, esta mayor relevancia para los encuestados implica que no todos los aspectos relacionados con las preocupaciones pueden compararse directamente entre sectores.

●● Distribución y trabajo de campo

La difusión de la encuesta también siguió la estructura de dos vías y se llevó a cabo a través de las redes sindicales. El estudio se realizó en colaboración con cuatro federaciones: FIA, FIM, UNI MEI y FEP. Cada sector estuvo representado en este marco y se seleccionaron sindicatos para llegar a los afiliados de los ámbitos profesionales pertinentes. Para las encuestas profesionales, se crearon versiones en distintos idiomas para cada país en el que los sindicatos distribuyeron los cuestionarios, con el fin de facilitar el acceso y maximizar la participación.

Las encuestas se pusieron en marcha el 12 de septiembre de 2025 y finalizaron el 19 de diciembre de 2025.

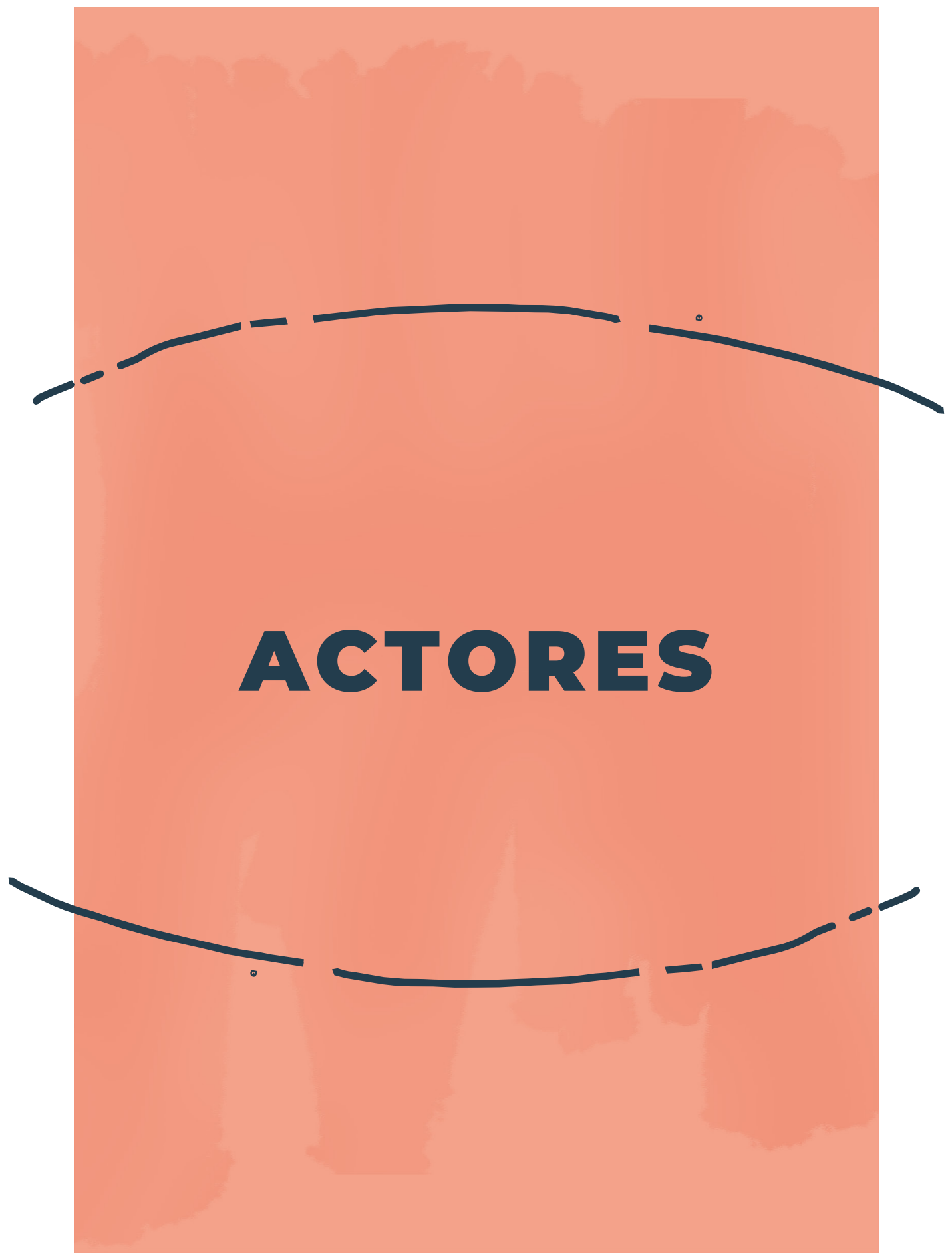
●● Participación

En la vía sindical, 87 sindicatos de 31 países completaron la encuesta. La vía profesional arrojó grupos de encuestados específicos por sector (recogidos en el capítulo de resultados), lo que permitió tanto el análisis intrasectorial como una comparación intersectorial prudente en los casos en que se utilizaron preguntas equivalentes.

●● Consideraciones analíticas

La metodología permite elaborar un mapa descriptivo detallado de la concienciación, las percepciones y las necesidades en materia de IA. Sin embargo, la interpretación debe tener en cuenta tres aspectos. En primer lugar, las preguntas adaptadas a cada sector limitan la capacidad de comparación en determinados aspectos relacionados con las preocupaciones. En segundo lugar, la distribución a través de los canales sindicales puede influir en la composición del grupo de encuestados en relación con el conjunto de la población activa. En tercer lugar, cuando las muestras sectoriales son más reducidas, los porcentajes pueden ser más sensibles a pequeños cambios; por lo tanto, las cifras absolutas deben considerarse junto con los porcentajes.

En general, el diseño de la investigación combina un estudio documental contextual con un programa de encuestas estructurado y sectorial que recoge tanto las perspectivas de las organizaciones como las de los trabajadores, con el objetivo explícito de servir de base para la negociación colectiva y las respuestas políticas.



ACTORES

ANÁLISIS DE 490 ACTORES Y DOBLADORES DE ALEMANIA Y SUECIA

Encuestados: 490 actores miembros del Sindicato Alemán de Actores BFFS - Die Schauspielgewerkschaft y el Sindicato Sueco de Artes Escénicas y Cine Scen & Film

BFFS

Scen & Film

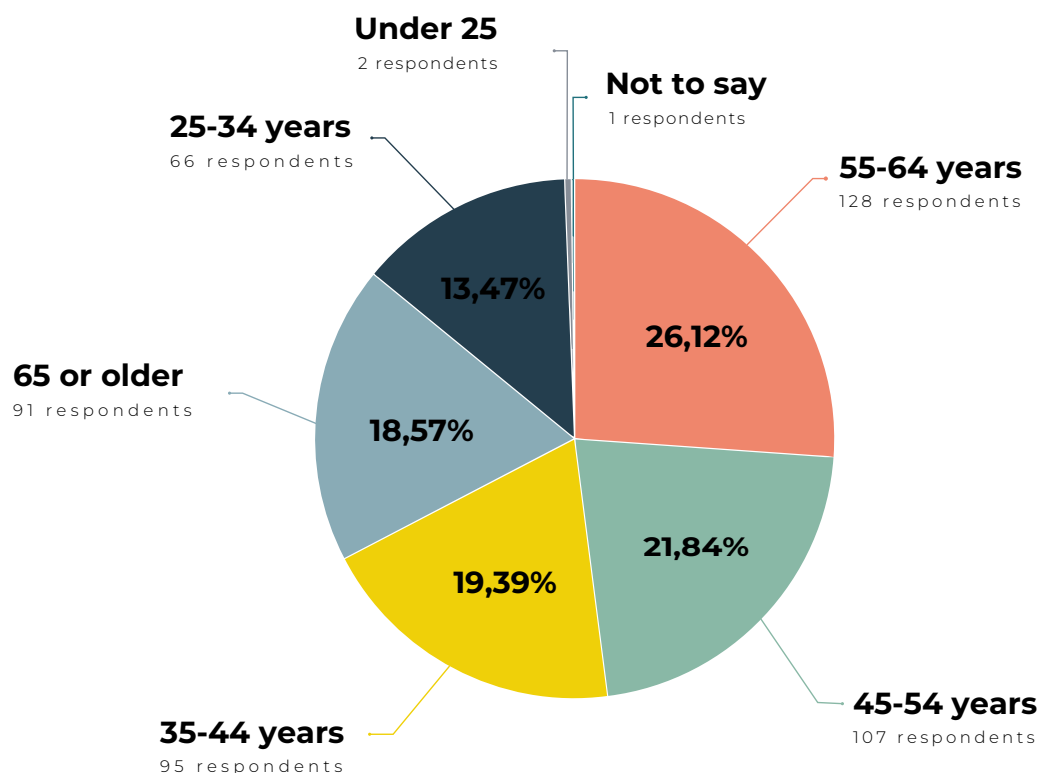
Ámbito geográfico: Alemania y Suecia (principalmente Alemania)

Nota sobre la terminología: A efectos de este informe, al grupo de miembros de la FIA y sus afiliados se les denomina «actores»; sin embargo, tal y como se detalla a continuación, muchos sindicatos de la FIA también agrupan a bailarines y otros artistas escénicos, cuyas opiniones también se incluyen.

PERFIL

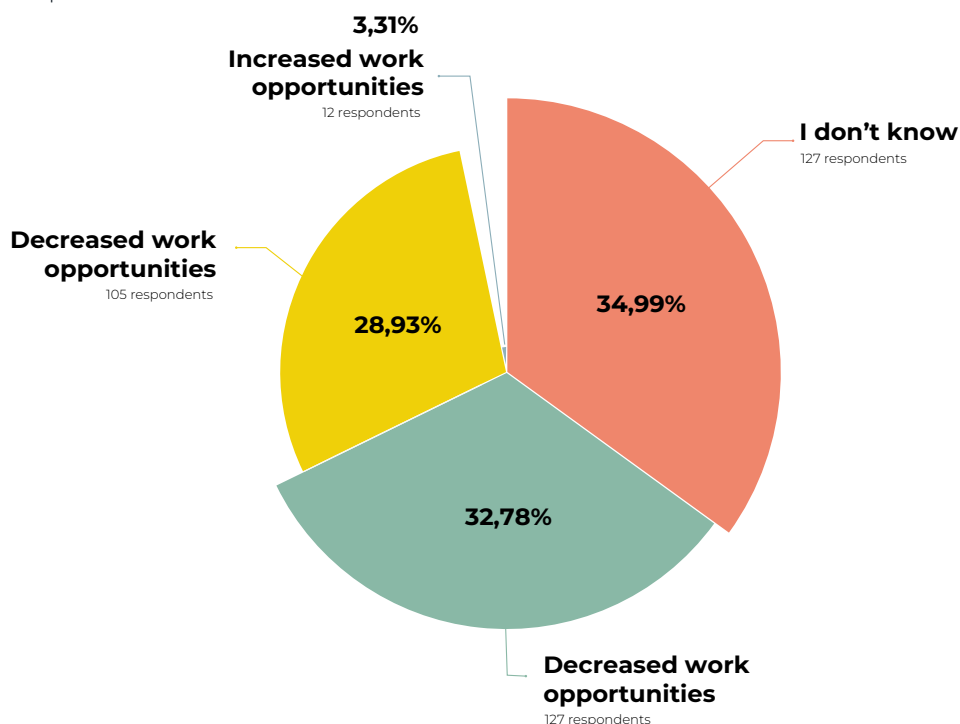
●● Edad

De los 490 actores encuestados, el grupo de edad más numeroso es el de 55 a 64 años (128; 26,12 %). A continuación, la muestra desciende en los grupos de edad adyacentes: el grupo de 45 a 54 años representa el 21,84 % (107) y el de 35 a 44 años, el 19,39 % (95), mientras que el de 65 años o más sigue siendo considerable, con un 18,57 % (91). Los actores más jóvenes están menos representados: el grupo de 25 a 34 años representa el 13,47 % (66) y el de menores de 25 años, el 0,41 % (2), mientras que el 0,20 % (1) prefirió no revelar su edad. En general, el perfil de los actores tiende a ser de mayor edad: los mayores de 45 años representan el 66,53 % de los encuestados (326 personas) y los de entre 35 y 64 años constituyen el 67,35 % (330), lo que indica que las respuestas de este grupo reflejan en gran medida perspectivas de la mitad o el final de la carrera.



●● Profesión

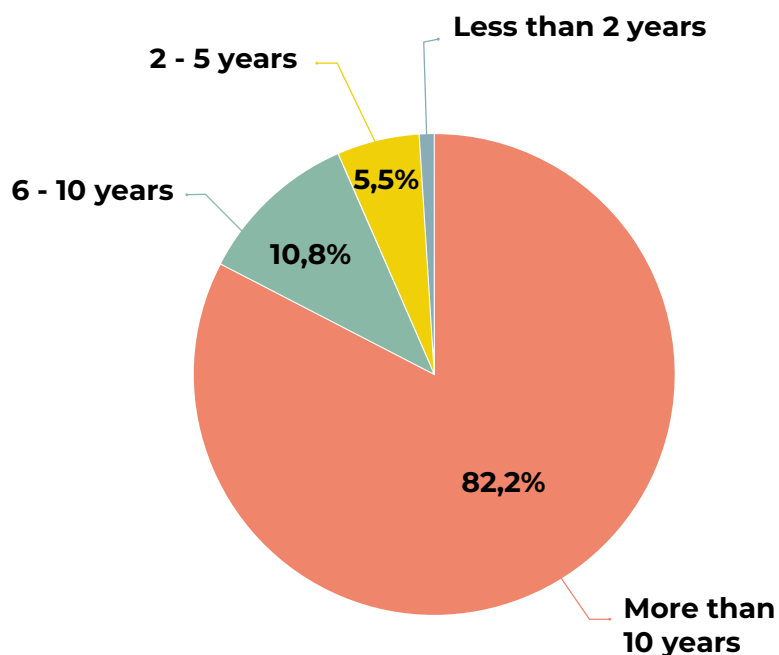
En cuanto a la profesión, los encuestados podían seleccionar «actor», «dobrador», «bailarín» o añadir otro perfil. Muchos seleccionaron profesiones diferentes. De los 490 encuestados, casi 400 seleccionaron «actor» como una de sus profesiones.



Entre las «otras» profesiones se encontraban puestos que iban desde payaso de hospital o mago hasta directores, coreógrafos, entrenadores, cantantes y artistas de circo.

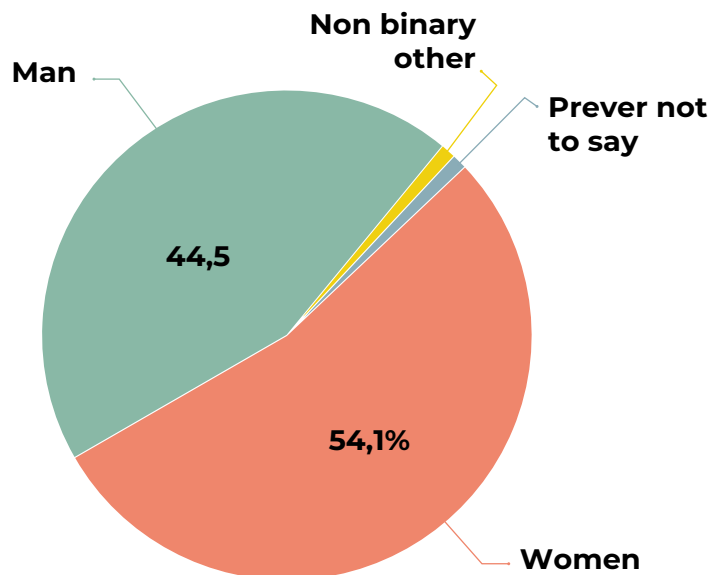
●● ¿Cuántos años de experiencia tiene en su profesión?

De los 490 actores encuestados, una abrumadora mayoría declara tener más de 10 años de experiencia profesional (403; 82,24 %). Unos porcentajes mucho menores se sitúan en los tramos intermedios, con 6-10 años en 53 encuestados (10,82 %) y 2-5 años en 27 (5,51 %). Solo 7 actores declaran tener menos de 2 años de experiencia (1,43 %). En general, el subgrupo de actores está claramente dominado por profesionales con una larga trayectoria: aquellos con más de 6 años de experiencia constituyen el 93,06 % (456 personas), mientras que los que tienen 5 años o menos representan solo el 6,94 % (34 personas).



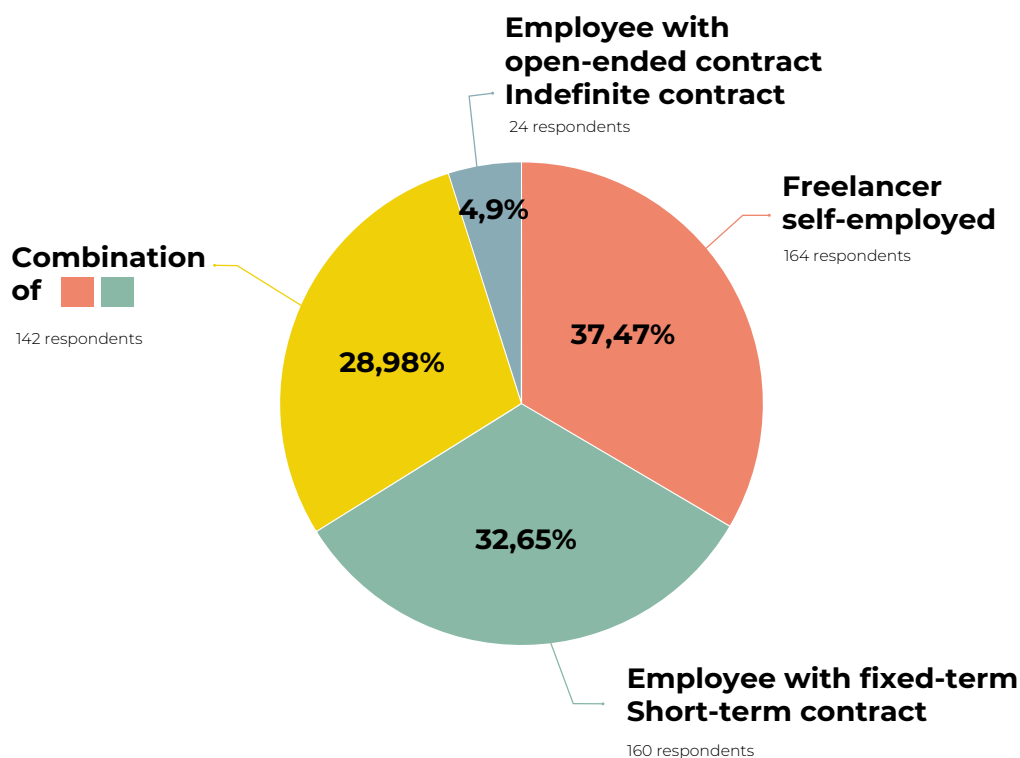
●● Género

De los 490 actores encuestados, las mujeres constituyen el grupo más numeroso, con 265 encuestadas (54,08 %), seguidas de los hombres, con 218 (44,49 %). Un porcentaje muy reducido se identifica como no binario (4; 0,82 %) o prefiere no responder (3; 0,61 %). En general, los actores de esta muestra se identifican predominantemente como binarios (mujeres + hombres), lo que representa el 98,57 % de los encuestados (483 personas), mientras que el 1,43 % (7 personas) se identifica como no binario o no revela su género.



●● ¿Cuáles son sus condiciones de trabajo habituales?

De los 490 actores encuestados, la condición laboral más común es la de autónomo o por cuenta propia (164; 33,47 %), seguida de cerca por la de empleado con contrato de duración determinada o de corta duración (160; 32,65 %). Otros 142 actores declaran una combinación de empleo por cuenta ajena y trabajo autónomo (28,98 %), lo que pone de relieve lo habitual que son las carreras mixtas o diversificadas en este grupo. Solo 24 encuestados indican ser empleados con un contrato de duración indefinida (4,90 %). En conjunto, el 95,10 % de los actores (466 personas) trabajan en modalidades no indefinidas (autónomos, con contrato de duración determinada o combinadas), lo que pone de relieve un perfil sectorial dominado por el empleo flexible y, a menudo, basado en proyectos, en lugar de contratos permanentes estables. .



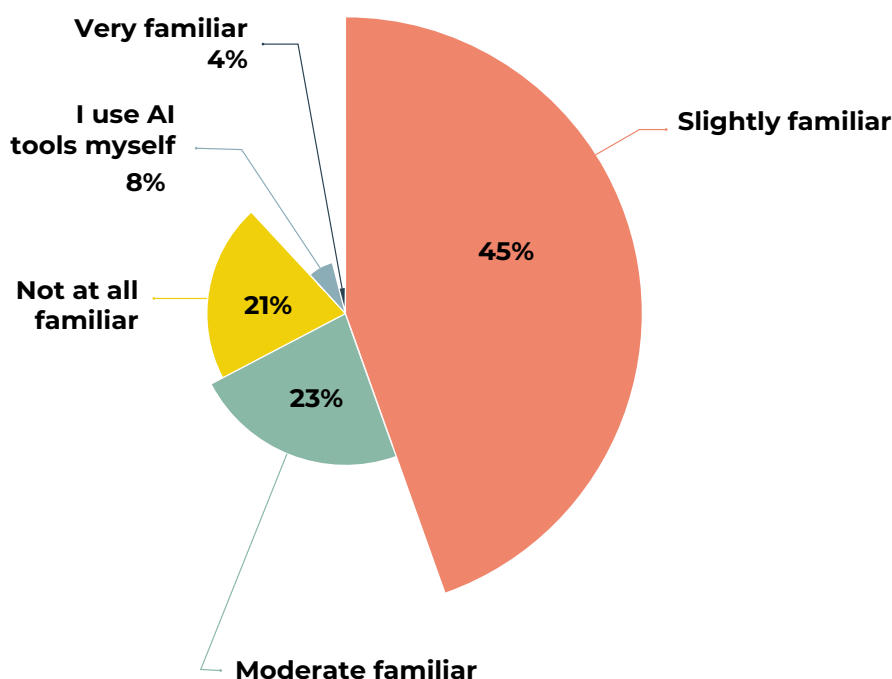
En las respuestas abiertas, algunos mencionaron modalidades de trabajo muy específicas, como «Teateralliansen» (alianza teatral) o estar empleados con «tarjeta fiscal» (Schauspieler auf Steuerkarte). Otros indicaron que estaban jubilados («Pensionär»).

IA EN GENERAL

•• ¿Qué grado de familiaridad tiene con el uso de la IA en su entorno laboral?

De los 417 actores que respondieron a esta pregunta, el conocimiento de la IA en el entorno laboral se limita en su mayoría a niveles bajos o moderados. El grupo más numeroso afirma estar ligeramente familiarizado (45 %), seguido de los que están moderadamente familiarizados (23 %) y los que no lo están en absoluto (21 %). En conjunto, estas tres categorías representan el 88 % de las respuestas, lo que indica que casi nueve de cada diez actores aún no están muy involucrados con la IA en el trabajo.

La implicación más avanzada sigue siendo minoritaria: 32 actores afirman que utilizan herramientas de IA ellos mismos (8 %) y 16 declaran estar muy familiarizados (4 %). En conjunto, solo el 12 % indica un uso directo o una gran familiaridad, lo que sugiere que, aunque existe concienciación, la adopción práctica sigue siendo relativamente limitada entre los actores de esta muestra.



Si analizamos los datos con más detalle y los comparamos a los encuestados hombres con las encuestadas mujeres, observamos una gran diferencia. Mientras que el 11,3 % de los hombres encuestados afirma utilizar la IA, solo el 4,9 % de las mujeres encuestadas dice lo mismo. Los hombres encuestados también se muestran más «moderadamente familiarizados» con ella (28,0 % frente a 18,8 %).

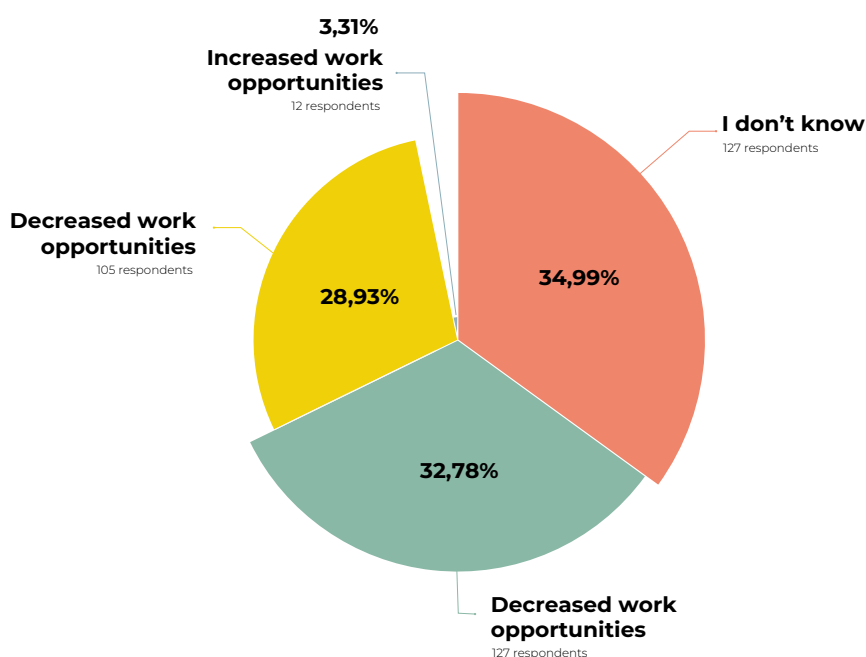
•• ¿Ha afectado la IA a sus oportunidades laborales?

De los 363 actores que respondieron a esta pregunta, la respuesta más común es «No lo sé» (127; 34,99 %), lo que pone de manifiesto una incertidumbre considerable sobre el impacto de la IA en las oportunidades de los actores. Muy cerca, 119 encuestados señalan una disminución de las oportunidades laborales (32,78 %), mientras que 105 no observan cambios significativos (28,93 %). Solo 12 actores afirman que la IA ha aumentado sus oportunidades laborales (3,31 %).

En general, alrededor de un tercio de los actores percibe un claro impacto negativo, mientras que los impactos positivos siguen siendo poco frecuentes. Observamos que las disminuciones señaladas superan a los aumentos en una proporción de aproximadamente 10 a 1. Agrupando las respuestas, el 36,09 % (131

personas) señala un cambio directo (aumento o disminución) y este se inclina abrumadoramente hacia la disminución, mientras que el 63,91 % (232 personas) no ve ningún cambio o no está seguro.

Estos cambios percibidos no son los mismos en todos los grupos. Si comparamos los distintos grupos de edad, observamos que, entre las personas de 25 a 34 años y las de 45 a 54 años, alrededor del 40 % afirma haber experimentado una disminución de las oportunidades laborales. En el grupo de mayores de 65 años, solo el 25 % percibe esta disminución. También hay diferencias a nivel nacional dentro del conjunto de datos que no se analizan en el informe. Entre los encuestados que completaron la encuesta en alemán (N = 304), el 33,2 % señaló una disminución de las oportunidades laborales, en comparación con el 28,6 % entre los encuestados de habla sueca (N = 185). Además, los encuestados suecos eran más propensos a indicar que no había habido «ningún cambio significativo» en su situación laboral (el 60 % frente al 45 % de los encuestados de habla alemana). Esto sugiere que los profesionales de habla sueca parecen ligeramente menos afectados por la disminución de las oportunidades laborales que sus homólogos de habla alemana.



Los comentarios sobre esta cuestión ofrecen una imagen muy coherente: cuando los actores hablan de «oportunidades», la mayoría se refiere en realidad al volumen de trabajo y a la seguridad de los ingresos, y el impacto más evidente se concentra en los mercados relacionados con la voz (locución, doblaje/ADR, audiolibros, publicidad y vídeos explicativos). Muchos describen fuertes caídas en la demanda, a veces en términos dramáticos: *«Mis trabajos de locución (principalmente para publicidad) han disminuido entre un 80 % y un 90 %», «La sincronización ha disminuido significativamente»* y *«Los trabajos de doblaje prácticamente han desaparecido»*.

Varios relacionan esto directamente con la sustitución por IA: *«Se contrata a menos actores de doblaje porque se está utilizando IA generativa para los doblajes y los guiones»* y *«Los trabajos de doblaje están desapareciendo debido a las voces generadas por IA. Rápido y barato»*. El mismo tema aparece en ejemplos concretos de sustitución: *«La locución en documentales ya se ha sustituido parcialmente por voces generadas por IA»* y *«Ya se están produciendo libros de no ficción con voces de IA»*. Incluso cuando los encuestados no están seguros de que la IA sea el único factor determinante, la percepción de la tendencia es similar: *«Actualmente hay menos encargos en el sector del doblaje, pero no sé por qué»* o, simplemente, *«Hay muchos menos trabajos»*.

Un segundo grupo importante podría explicar por qué la respuesta «No lo sé» es tan habitual: los encuestados destacan repetidamente la opacidad. No pueden ver dónde se utiliza la IA, si los rechazos se deben a la IA o si su voz se está reutilizando. Esto se refleja en comentarios como *«Debido a la falta de transparencia,*

no es posible saber dónde, qué y cómo se utiliza», «Nadie nos ha dicho si la han utilizado» y «No sé qué trabajos no conseguiré porque una IA pueda hacerlos». Sin embargo, varios comentarios muestran que la incertidumbre no es neutra; va acompañada de miedo a una sustitución invisible: «No sé si me rechazaron en algún casting generado por IA...» y «Personalmente, todavía no tengo claro si se utilizará mi voz ni cómo se hará».

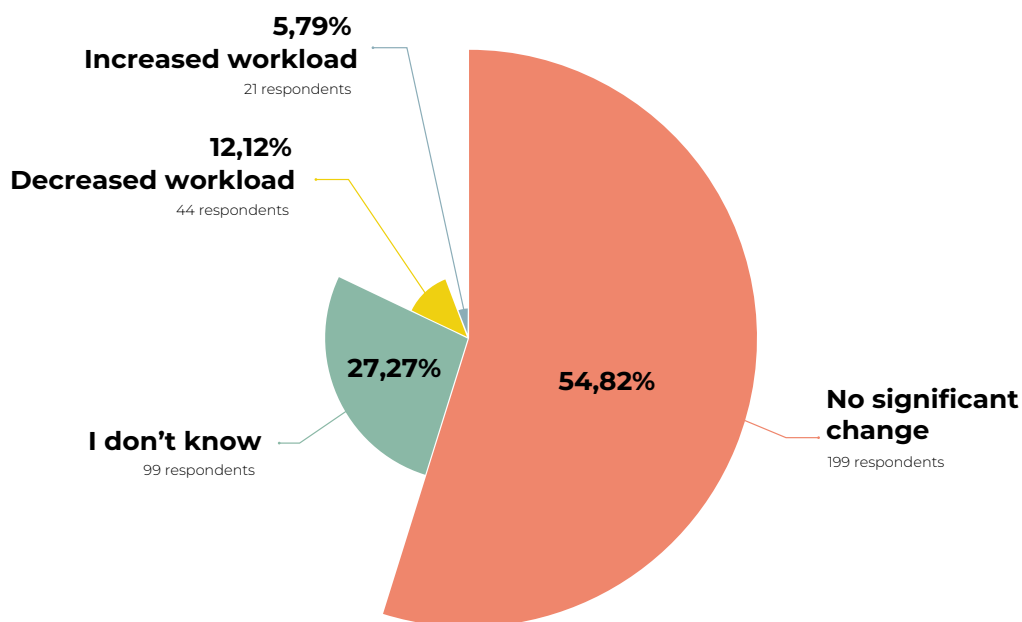
Un tercer grupo enmarca la pérdida de oportunidades como algo vinculado al consentimiento, los contratos y la negativa a entrenar a la IA. Algunos encuestados describen haber sufrido perjuicios, ya sea porque la IA los sustituye o porque se resisten a las cláusulas de IA y se vuelven menos «contratables»: **«Estoy perdiendo trabajos porque o bien la IA toma el relevo, o bien me niego a dejar que la IA se entrene con mis datos, de modo que acabe siendo prescindible»**. Otros describen casos reales de uso indebido que influyen directamente en su disposición a trabajar: **«Me pidieron... mi voz... y luego, sin compensación alguna, la editaron o clonaron usando IA... Me estoy planteando si debería seguir prestando mi voz para cualquier otro trabajo»**. Varios señalan el empeoramiento de las condiciones y la necesidad de renegociar constantemente la protección: **«¡Tengo que modificar constantemente los contratos porque carecen de una cláusula sobre IA que proteja el rostro y la voz del actor!» y «Cancelé dos producciones de videojuegos... porque los términos y condiciones relativos al uso de la IA eran extremadamente vagos»**. En estas observaciones, la cuestión de la «oportunidad» se convierte en una cuestión de gobernanza: la oportunidad no solo depende de la demanda del mercado, sino de si los actores pueden proteger sus derechos y evitar convertirse en material de entrenamiento.

Hay comentarios positivos sobre las oportunidades, pero son escasos y, por lo general, indirectos. La IA se describe con mayor frecuencia como una ayuda en las tareas de apoyo que como una fuente de más trabajos de interpretación. Algunos encuestados citan las mejoras en la eficiencia: **«Cuando escribo, la IA me ayuda con la investigación. Es mucho más rápido»** o **«acorta el tiempo de preparación... y también es una herramienta útil como primer interlocutor»**. Otros describen ventajas promocionales más que ventajas en el casting: **«Sí que uso la IA... para material promocional... Esto me permite ponerme en marcha más rápido»** y **«pronto habrá una opción para que mis vídeos se traduzcan a todos los idiomas... Eso es fantástico y me da la oportunidad de llegar a una audiencia global»**. También hay algunas oportunidades ambivalentes de «nueva categoría», como ser contratado para datos de entrenamiento: **«Hace poco me contrataron no como actriz, sino como modelo de IA... la tarifa fue... menor»**, lo que parece menos una oportunidad y más una remodelación (y potencialmente una devaluación) del trabajo. En general, los comentarios refuerzan claramente la tendencia cuantitativa: los actores describen de forma abrumadora el cambio de oportunidades como un declive (especialmente en los mercados de locución), mientras que las «ventajas» se limitan en su mayoría a la productividad y el alcance adyacentes, no al aumento del empleo de los actores.

●● ¿Ha afectado la IA a su carga de trabajo?

De los 363 actores que respondieron a esta pregunta, la mayoría afirma no haber experimentado ningún cambio significativo en su carga de trabajo (199; 54,82 %). Otros 99 seleccionaron «No lo sé» (27,27 %), lo que indica que, para más de una cuarta parte de los actores, el impacto de la IA en la carga de trabajo sigue sin estar claro. Una minoría más reducida señala cambios directos en la carga de trabajo: 44 encuestados afirman que la IA ha reducido su carga de trabajo (12,12 %), mientras que 21 señalan un aumento de la misma (5,79 %).

En general, el 17,91 % de los profesionales (65 personas) percibe un claro cambio en la carga de trabajo y, cuando se señala algún cambio, este suele ser una disminución más que un aumento (aproximadamente 2:1), mientras que el 82,09 % (298 personas) experimenta estabilidad o incertidumbre sobre el efecto de la IA en la carga de trabajo.



Los comentarios que se han hecho no se centran tanto en que *«la IA me facilita el trabajo»*, sino más bien en cómo la presión, el ritmo y la inseguridad marcan la jornada laboral. Un grupo considerable confirma que *«no hay cambios»* o que hay incertidumbre simplemente porque no utilizan la IA o no la han visto en proyectos: *«Hasta ahora no se ha utilizado la IA en mi trabajo profesional»*, *«¡Por el momento no!»* y *«No trabajo con estas herramientas»*. Algunos actores centrados en el escenario se hacen eco de que *«no han notado [la IA] en el teatro donde trabajan»*, lo que ayuda a explicar por qué los efectos sobre la carga de trabajo parecen poco claros para una gran parte de ellos.

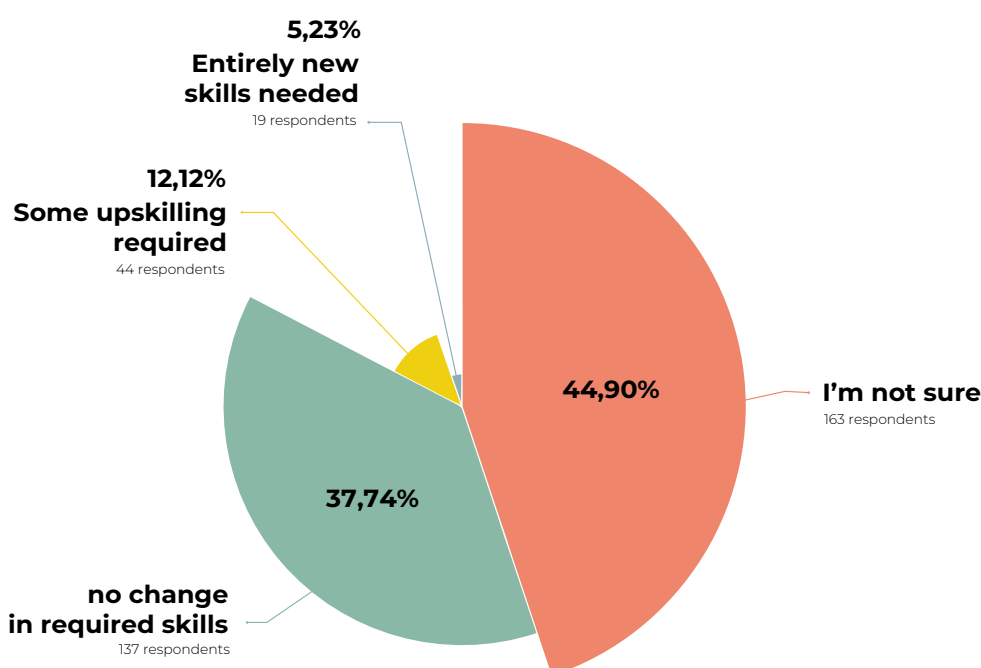
Cuando se afirma que la IA reduce la carga de trabajo, se refiere principalmente a tareas de apoyo como la investigación, la redacción y la administración. Los encuestados mencionan que *«se ha facilitado la correspondencia, los correos electrónicos y la investigación»*, que *«investigar y contrastar datos se ha vuelto más fácil»* y que se ha logrado un ahorro de tiempo muy concreto: *«Tareas que antes llevaban 10 horas ahora se hacen en diez minutos»*. Otros describen la IA como útil para resúmenes, lluvia de ideas o ayuda técnica: *«Es más fácil generar ideas con ChatGPT»* o *«Se pueden obtener respuestas rápidas a preguntas relacionadas con el trabajo»*. No obstante, subrayan que requiere verificación: *«La investigación es más rápida, pero la tasa de error también es mayor... ¡Siempre hay que revisar lo que hace la IA después!»*.

Sin embargo, el grupo más llamativo es el del aumento de la carga de trabajo debido a unas expectativas cada vez más exigentes, a las comprobaciones adicionales y a la tensión emocional, más que al aumento del trabajo artístico. Un comentario resume bien esta dinámica de *«más rápido, pero más pesado»*: *«Todo va más rápido... pero... se duplica, no se triplica... la cantidad de trabajo que hacemos cada día... ¡La humanidad se queda atrás!»*. Otros describen *«más burocracia y una dependencia excesiva de la tecnología»*, o que los clientes exigen herramientas que aún no están maduras: *«Los clientes esperan que se utilicen sus herramientas de IA preferidas... pero estas herramientas no están maduras»*. Varios también relacionan la carga de trabajo con la contracción del mercado: *«Más audiciones con menos posibilidades de éxito»*, *«Tengo que esforzarme más para conseguir un trabajo, ya que muchos han desaparecido»* y *«Menos trabajo, más estrés psicológico en forma de ansiedad existencial»*. En resumen, los comentarios sugieren que, cuando los actores señalan algún cambio en la carga de trabajo, a menudo refleja o bien (a) una mayor eficiencia en tareas periféricas, o bien (b) una mayor presión de tiempo e inseguridad —donde el «trabajo» consiste en perseguir menos oportunidades y lidiar con el miedo a ser sustituido, no en el oficio de la interpretación en sí mismo.

•• ¿Cómo ha cambiado la IA las competencias necesarias para su trabajo?

De los 363 actores que respondieron a esta pregunta, la incertidumbre es la cuestión predominante: 163 afirman «No estoy seguro» (44,90 %). Otros 137 indican que no se ha producido ningún cambio en las competencias requeridas (37,74 %), lo que sugiere que muchos actores aún no han experimentado cambios claros en las competencias o no los asocian directamente con la IA. Aun así, una minoría importante ya percibe el impacto en las competencias: 44 encuestados indican que se requiere cierta mejora de las competencias (12,12 %) y 19 afirman que se necesitan competencias totalmente nuevas (5,23 %).

En conjunto, quienes perciben algún cambio en las competencias (mejora de las competencias o nuevas competencias) representan el 17,36 % de los actores (63 personas), mientras que el 82,64 % (300 personas) no perciben ningún cambio o siguen sin estar seguros. Esto indica que, para la mayoría de los actores de esta muestra, las implicaciones de la IA en las competencias aún no están claramente definidas ni se perciben.



Los comentarios sobre esta pregunta dejan claro que muchos actores no perciben el «**cambio de competencias**» como aprender a actuar de forma diferente, sino como una forma de lidiar con la incertidumbre y la escasa visibilidad. Una gran parte de los comentarios se hacen eco de la respuesta «**No estoy seguro**», al destacar el contacto limitado con la IA o el escaso conocimiento de los procesos de producción: «**Aún no me he encontrado con la IA en ningún proyecto concreto**», «**todavía no tengo suficientes puntos de contacto ni experiencia**» y «**no conozco lo suficiente los procesos que hay detrás de la cámara**». Los encuestados del teatro en vivo suelen presentar su trabajo como algo aislado de la IA. «**Mi teatro es completamente analógico**» y «**el valor diferencial del teatro es el "aquí y ahora"**», lo que ayuda a explicar por qué el impacto en las competencias sigue siendo difuso para muchos, incluso cuando el tema parece inminente.

Cuando los encuestados mencionan nuevas competencias, el tema predominante es el conocimiento jurídico y contractual y la protección de los derechos, especialmente en lo que respecta a la voz y la imagen. Varios participantes afirman haberse vuelto «**vigilantes con los contratos**»: «**Tengo mucho cuidado de especificar explícitamente en todos los contratos que no se puede utilizar IA... para mi voz**» y «**De repente, parece que necesitas asistencia jurídica cada vez que te presentan un contrato... que contiene extrañas cláusulas sobre IA**». Esto está estrechamente relacionado con los temores sobre la transparencia: «**a menudo solo nos damos cuenta de que nuestras interpretaciones han sido procesadas por IA cuando ya es demasiado tarde**» y «**si se utiliza mi voz, no lo sabré a menos que alguien la reconozca**». Así pues, el «**cambio de competencias**» se enmarca a menudo como el aprendizaje para detectar riesgos, negociar el consentimiento y salvaguardar la atribución (conocimientos jurídicos).

Una tercera impresión destacada es la dicotomía entre las competencias que permanecen inalteradas y los puestos de trabajo que desaparecen, especialmente en el ámbito del doblaje. Varios afirman sin rodeos: **«La IA no ha cambiado mis competencias como actor»**, pero añaden inmediatamente el impacto en el mercado laboral: **«Me ha quitado trabajos como actor de doblaje»**, **«En mi sector, el de la lectura de libros, esto ha supuesto menos trabajos»** y **«El número de trabajos de doblaje se ha reducido para mí»**. Para algunos, esto les obliga a adaptarse: **«Me vi obligado a aprender a usar herramientas de IA... para crear una segunda fuente de ingresos»**, mientras que otros rechazan la premisa de plano: **«Evito la IA. No le veo nada bueno»**. En general, los comentarios sugieren que los actores interpretan actualmente el **«cambio de competencias»** impulsado por la IA menos como un cambio en el oficio y más como una combinación de (1) exposición limitada, (2) mayor necesidad de vigilancia legal y técnica, y (3) presión económica que puede requerir diversificación incluso si las competencias interpretativas siguen siendo las mismas.

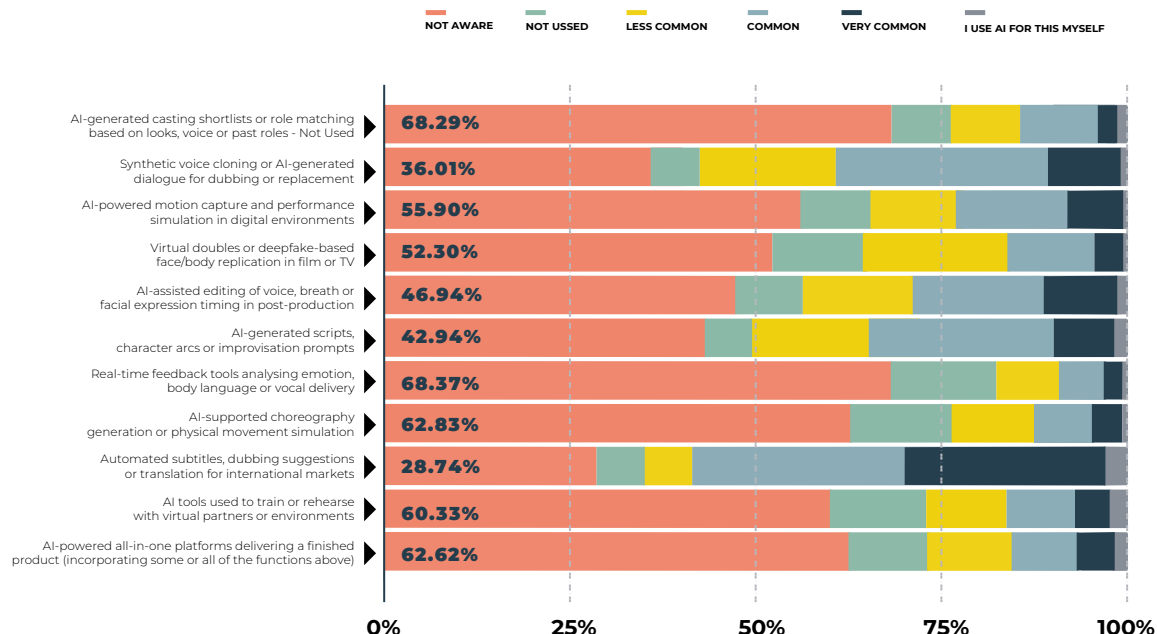
AI AWARENESS:

Entre los actores, la mayoría de las aplicaciones de IA mencionadas solo se conocen y utilizan de forma parcial. De media, el 53 % de los encuestados afirma no conocer una aplicación concreta y el 10 % dice que no la utiliza, mientras que el 23 % la describe como habitual o muy habitual. De media, algo más del 1 % afirma utilizar estas herramientas de IA por su cuenta.

La falta de concienciación es mayor en el caso de las listas de preselección de casting generadas por IA (68,3 %) y las herramientas de retroalimentación en tiempo real que analizan las emociones, el lenguaje corporal y la expresión vocal (68,4 %), y menor en el caso de los subtítulos, el doblaje y la traducción automatizados (28,7 %). En la mayoría de las aplicaciones, el porcentaje de «no se utiliza» oscila entre el 10 % aproximadamente, con los valores más altos en las herramientas de retroalimentación en tiempo real (14,3 %) y la simulación de coreografías o movimientos asistida por IA (13,7 %), y el más bajo en los subtítulos, el doblaje y la traducción (6,2 %).

El uso combinado «habitual» y «muy habitual» supera el 30 % solo en tres casos. La clonación de voz sintética y el diálogo con IA para el doblaje o la sustitución tienen un 37,8 % de uso común o muy común; los guiones, arcos de personajes y sugerencias de improvisación generados por IA tienen un 33,5 %, y los subtítulos, doblaje y traducción automatizados tienen un 56,7 % (29,8 % de uso común y 26,9 % de uso muy común).

El uso personal directo es bajo en todas las categorías. El mayor índice de uso propio se registra en los subtítulos, el doblaje y la traducción automatizados (2,9 %) y en las herramientas de IA utilizadas para entrenar o ensayar con socios o entornos virtuales (1,9 %), mientras que la mayoría de las demás aplicaciones tienen un uso propio igual o inferior al 1,7 %, con la captura de movimiento basada en IA en el 0,2 %.



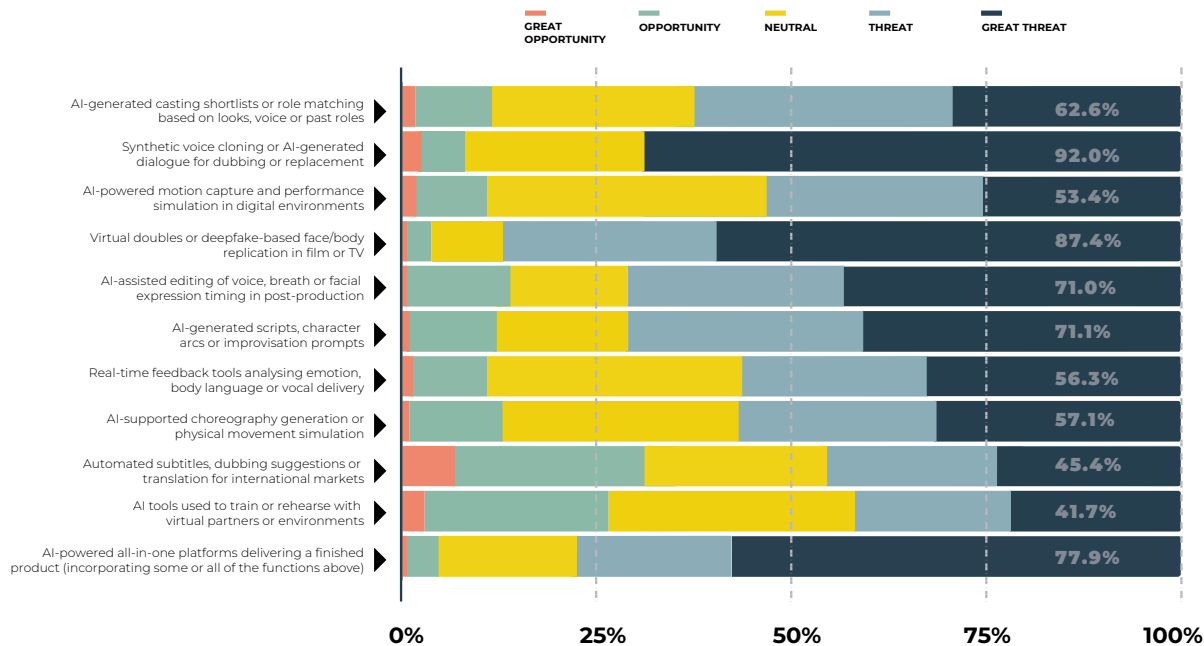
Cuando observamos la diferencia para cada herramienta de IA entre las que se indica que se utilizan («muy común» + «común» + «yo mismo utilizo la IA para esto») y las que «no se conocen», nos hacemos una idea de cuán extendido está el conocimiento de ciertas herramientas en el sector.

	LA USA	NO LA CONOCE
Listas de preselección de casting generadas por IA o emparejamiento de papeles basados en el aspecto físico, la voz o papeles anteriores - No se utiliza	13.66%	68.29%
Clonación de voz sintética o diálogos generados por IA para doblaje o sustitución	38.44%	36.01%
Captura de movimiento y simulación de interpretación impulsadas por IA en entornos digitales	23.37%	55.90%
Dobles virtuales o réplicas de rostro/cuerpo basadas en deepfakes en cine o televisión	15.74%	52.30%
Edición asistida por IA de la sincronización de la voz, la respiración o las expresiones faciales en la posproducción	28.85%	46.94%
Guiones, arcos de personajes o indicaciones de improvisación generados por IA	34.99%	42.93%
Herramientas de retroalimentación en tiempo real que analizan las emociones, el lenguaje corporal o la entonación vocal	8.76%	68.37%
Generación de coreografías o simulación de movimientos físicos con ayuda de la IA	11.99%	62.83%
Subtítulos automáticos, sugerencias de doblaje o traducción para mercados internacionales	58.91%	28.74%
Herramientas de IA utilizadas para entrenar o ensayar con compañeros o entornos virtuales	15.91%	60.33%
Plataformas «todo en uno» basadas en IA que ofrecen un producto final (incorporando algunas o todas las funciones anteriores)	15.24%	62.62%

Los actores muestran un perfil de concienciación más «de dos velocidades» que, por ejemplo, el equipo técnico. Los subtítulos, el doblaje y la traducción destacan con un 58,9 % de uso y el porcentaje más bajo de «desconocimiento» (28,7 %), lo que sugiere claramente que los actores se encuentran con la IA de forma más constante en los ámbitos que afectan a la distribución y la accesibilidad.

Un segundo «nivel visible» proviene de temas generativos de gran repercusión: la clonación de voz (38,4 % de uso) y las indicaciones de guion y personajes generadas por IA (35 % de uso). Este es el tipo de aplicaciones de las que se habla públicamente y tienen implicaciones evidentes para el oficio y el trabajo de los actores, por lo que es lógico que sean más conocidas que las herramientas especializadas de los procesos de producción. Los mayores puntos ciegos se encuentran precisamente donde cabría esperar que los actores fueran más sensibles: el casting y la asignación de papeles, así como la retroalimentación en tiempo real sobre la interpretación, registran ambos un 68 % de desconocimiento y el menor uso. Esta brecha es importante porque implica que las herramientas que podrían influir directamente en las oportunidades, la selección o la evaluación o bien no están muy extendidas, o bien no son visibles, o bien los encuestados no las perciben como IA.

PERCEPCIÓN DE LA AMENAZA



El gráfico anterior muestra la distribución de las puntuaciones en la escala de Likert, desde «gran oportunidad» hasta «gran amenaza». En la tabla siguiente, distinguimos entre oportunidad (= gran oportunidad + oportunidad), neutral y amenaza (= amenaza + gran amenaza).

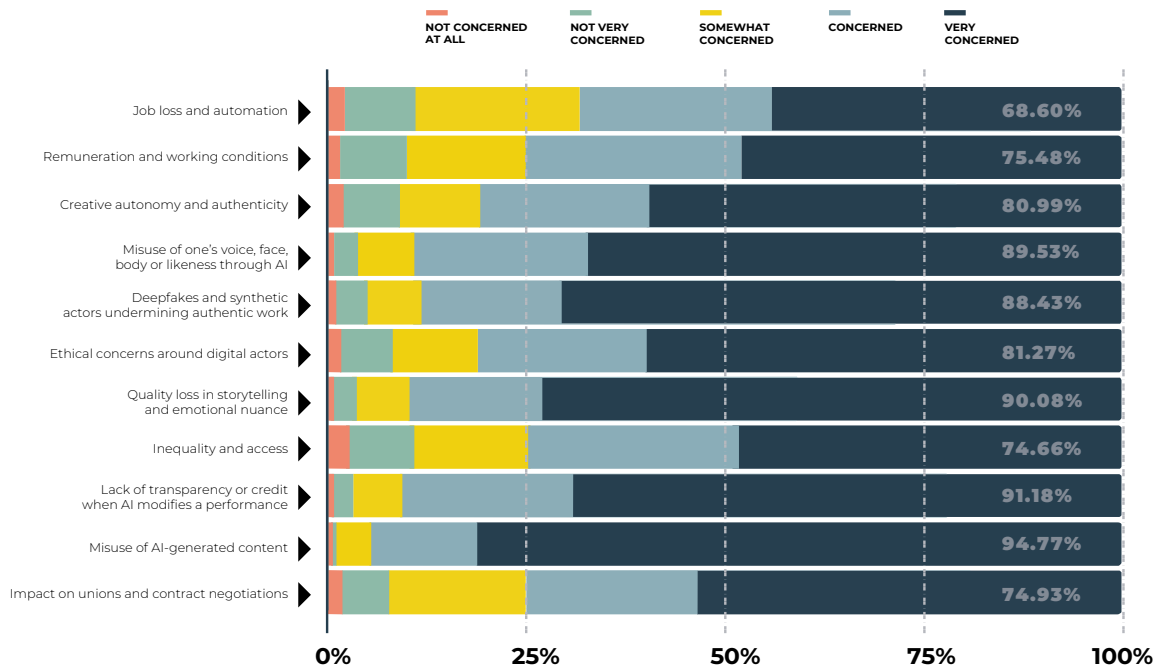
	AMENAZA	POSICIÓN NEUTRA	OPORTUNIDAD
Listas de preselección de casting generadas por IA o asignación de papeles basada en el aspecto físico, la voz o papeles anteriores	62,6%	25,7%	11,7%
Clonación de voz sintética o diálogos generados por IA para doblaje o sustitución	92,0%	5,2%	2,7%
Captura de movimiento y simulación de interpretación impulsadas por IA en entornos digitales	53,4%	35,5%	11,1%
Dobles virtuales o réplicas de rostro/cuerpo basadas en deepfakes en cine o televisión	87,4%	8,7%	3,8%
Edición asistida por IA de la sincronización de la voz, la respiración o las expresiones faciales en la posproducción	71,0%	16,9%	12,0%
Guiones, arcos de personajes o indicaciones de improvisación generados por IA	71,1%	16,9%	12,0%
Herramientas de retroalimentación en tiempo real que analizan las emociones, el lenguaje corporal o la entonación vocal	56,3%	32,3%	11,4%
Generación de coreografías o simulación de movimientos físicos con ayuda de la IA	57,1%	30,1%	12,8%
Subtítulos automáticos, sugerencias de doblaje o traducción para mercados internacionales	45,4%	23,5%	31,2%
Herramientas de IA utilizadas para entrenar o ensayar con compañeros o entornos virtuales	41,7%	31,6%	26,7%
Plataformas «todo en uno» basadas en IA que ofrecen un producto final (incorporando algunas o todas las funciones anteriores)	77,9%	17,2%	4,9%

Los actores se muestran muy centrados en las amenazas en la mayoría de las aplicaciones, pero el patrón no es uniforme. Las percepciones de amenaza más extremas se asocian a las tecnologías de réplica de identidad: la clonación de voz se considera abrumadoramente amenazante (92,0 % de amenaza), y los dobles virtuales al estilo deepfake registran un porcentaje casi igual de alto (87,4 %). Estos dos elementos se sitúan en una categoría propia y marcan el tono general de los datos sobre la percepción de los actores.

Un segundo grupo está formado por aplicaciones que siguen resultando amenazantes, pero de forma menos absoluta: la edición asistida por IA y los guiones generados por IA se sitúan aproximadamente al mismo nivel (alrededor del 71 % de amenaza), lo que sugiere que los actores también perciben un riesgo en las herramientas que afectan al contenido de la interpretación, la ejecución o el proceso creativo, aunque no con tanta intensidad como la réplica de la imagen o la voz.

Los aspectos en los que la oportunidad percibida se hace más visible son aquellos que se interpretan como «infraestructura de apoyo» en lugar de sustitución. Los subtítulos/la traducción tienen la mayor proporción de oportunidad entre los actores (31,2 %) y una proporción de amenaza menor que la mayoría de los demás aspectos relacionados con los actores (45,4 %), mientras que las herramientas de ensayo también muestran una proporción de oportunidad relativamente significativa (26,7 %). En resumen, los actores distinguen claramente entre la IA que puede replicar o sustituir a un actor y la IA que apoya la distribución o la práctica.

PREOCUPACIONES



	PREOCUPADO	POSICIÓN NEUTRA	NO PREOCUPADO
Pérdida de empleo y automatización	68.60%	20.39%	11.02%
Remuneración y condiciones laborales	75.48%	14.60%	9.92%
Autonomía creativa y autenticidad	80.99%	9.92%	9.09%
Uso indebido de la voz, el rostro, el cuerpo o la imagen de una persona a través de la IA	89.53%	6.61%	3.86%
Deepfakes y actores sintéticos que socavan el trabajo auténtico	88.43%	6.61%	4.96%

Preocupaciones éticas en torno a los actores digitales	81.27%	10.47%	8.26%
Pérdida de calidad en la narración y en los matices emocionales	90.08%	6.34%	3.58%
Desigualdad y acceso	74.66%	14.33%	11.02%
Falta de transparencia o de crédito cuando la IA modifica una actuación	91.18%	5.79%	3.03%
Uso indebido de contenidos generados por IA	94.77%	4.13%	1.10%
Repercusión en los sindicatos y las negociaciones contractuales	74.93%	17.36%	7.71%

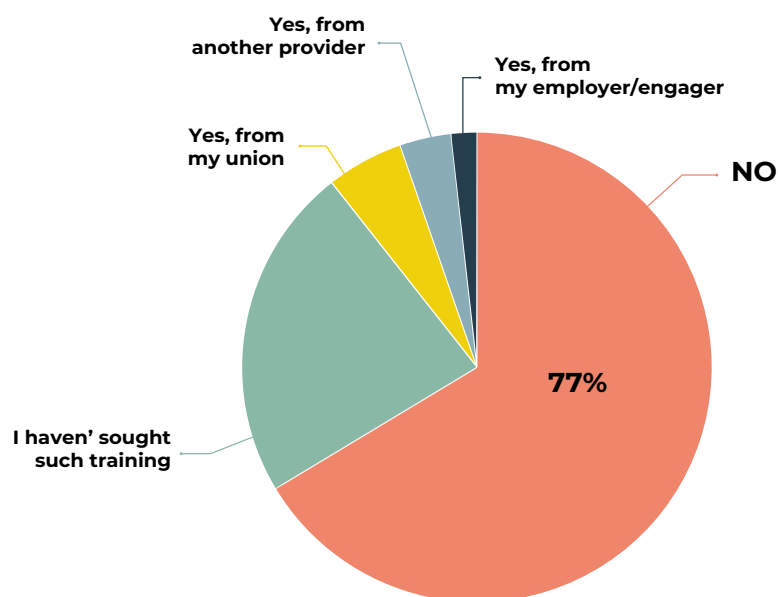
En general, los actores muestran una preocupación muy elevada, pero la intensidad no se distribuye de manera uniforme entre los distintos temas. La mayor concentración se da en torno al uso indebido y la pérdida de control, con el «uso indebido de contenidos generados por IA» (94,8 %) y la «falta de transparencia/reconocimiento cuando la IA modifica una interpretación» (91,2 %) situándose en los primeros puestos. En otras palabras, la principal preocupación aquí no es abstracta: ¿qué ocurre con el trabajo y la identidad de un actor una vez que la IA entra en la cadena? El uso indebido es el único aspecto en el que menos de cuatro encuestados se muestran «poco preocupados».

Un segundo tema importante es la autenticidad y la calidad, donde la «pérdida de calidad en la narración y los matices emocionales» también es extremadamente elevada (90,1 %), junto con los deepfakes, los actores sintéticos y el uso indebido de la imagen. Esto sugiere que a los actores les preocupan tanto los perjuicios profesionales (créditos, consentimiento, trazabilidad) como los que afectan al público (en qué se convierte la «interpretación» cuando se media o se sustituye).

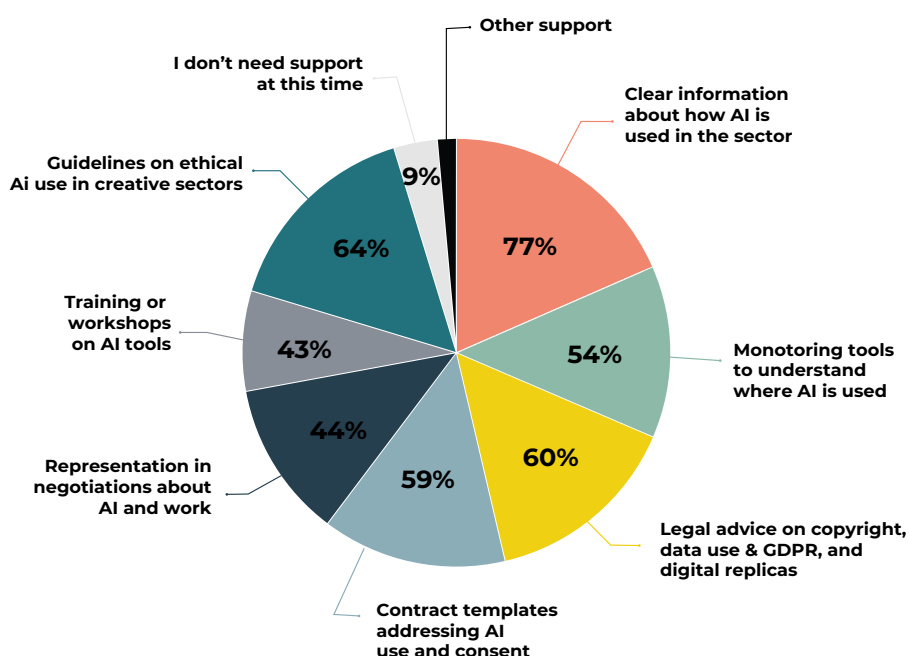
Lo que resulta relativamente menos predominante entre los actores es la pérdida de empleo y la automatización, que, aunque sigue siendo elevada (68,6 %), es el elemento de mayor preocupación con el porcentaje más bajo en este sector. Esto es relevante porque sugiere que los actores conciben el riesgo de la IA menos como «automatización genérica» y más como réplica de la identidad, reutilización no autorizada e integridad creativa. En comparación con los demás sectores, los actores se distinguen especialmente por lo central que es el uso indebido de la imagen, la voz y el cuerpo en su perfil de preocupaciones. Mientras que el equipo técnico y los animadores se centran más en la sustitución de los procesos de producción y el desplazamiento de oficios, la estructura de preocupaciones de los actores es más personal y está más orientada a los derechos, incluso cuando los niveles generales de preocupación son igualmente altos.

FORMACIÓN Y APOYO

La gran mayoría de los trabajadores declaró no haber recibido orientación ni formación relacionada con la IA, o no haber buscado dicha formación. Algo más del 6 % de los miembros afirmó haber recibido algún tipo de formación u orientación por parte de su sindicato o de otro proveedor o de la empresa.



Al analizar las respuestas de los actores a la pregunta sobre qué tipo de apoyo les ayudaría a afrontar mejor el impacto de la IA, se observa que la información es la prioridad clave. Una amplia mayoría (77 %) desea una comunicación transparente sobre cómo se aplica la IA en el sector, mientras que alrededor de dos tercios reclaman directrices éticas (64 %) y modelos de contrato que aborden el consentimiento y el uso de la IA (59 %). Muchos también buscan asesoramiento jurídico (60 %) y herramientas de seguimiento (54 %) para saber dónde se están introduciendo las tecnologías de IA. Las necesidades de formación también son significativas (43 %), junto con la petición de representación en las negociaciones sobre IA y trabajo (44 %). Solo una pequeña fracción (9 %) indicó que actualmente no necesita apoyo.



Las respuestas abiertas ofrecen una visión muy reveladora de las preocupaciones y expectativas de los actores. Alguien resume la esencia de la necesidad de información: «*La información sobre los hechos es siempre la base para comprender qué problemas, ventajas o desventajas nos esperan*». Otros ya dan

testimonio de usos indebidos o daños relacionados con la IA: *«Se ha demostrado que la IA ha copiado contenido de mi trabajo como autor y director; ha sido entrenada para hacerlo sin que yo reciba ningún pago; ya hay demandas judiciales ampliamente organizadas en EE. UU.; sería bueno que esto ocurriera también en Europa»*. ○ *«Por desgracia, algunos productores están llevando a cabo prácticas muy poco éticas: por ejemplo, sustituyen sin piedad a los actores que se niegan a aceptar contratos sin cláusulas sobre IA. Simplemente pierden sus puestos de trabajo y es dudoso que vuelvan a ser contratados si no han firmado el contrato que se les ofrece. Se trata de una evolución muy preocupante, por lo que quiero que el Gobierno establezca una normativa clara sobre la IA»*.

La petición de esta persona de una legislación más amplia y mejor no es la única. Otros se hacen eco de la necesidad de *«leyes y normativas que regulen la IA»* o de *«un requisito de etiquetado para los contenidos generados por IA»*. Alguien destaca el hecho de que el sector *«debe adelantarse al uso de la IA. No ir a remolque y gritar “¡Alto!”*. Una vez que el tren de la IA esté en marcha y la rentabilidad despegue, ¡nada podrá detenerlo!».

Otro encuestado reflexiona: *«No sé qué ayuda necesitaría»*, mientras que otra persona afirma: *«Evito todo lo que tenga que ver con la IA. Solo me interesan las relaciones humanas y las conversaciones. Así como la naturaleza, los animales, el tiempo, el espacio, los colores y la pasión»*.



FIA SINDICATOS

Encuestados: sindicatos de artistas

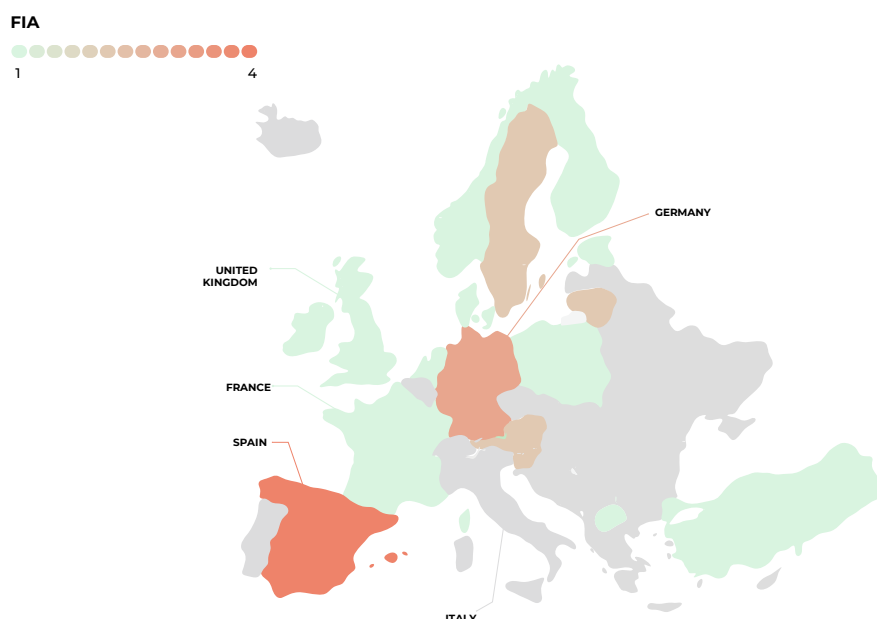
Ámbito geográfico: 18 países europeos

Federación: FIA (Federación Internacional de Actores)

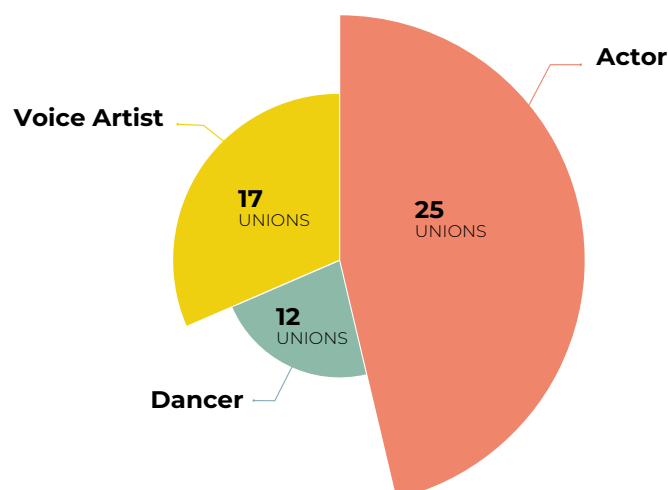
Nota sobre la terminología: a efectos de este informe, al grupo de miembros de la FIA y sus afiliados se les denomina «actores»; sin embargo, tal y como se detalla a continuación, muchos sindicatos de la FIA también agrupan a bailarines y otros artistas escénicos, cuyas opiniones también se incluyen.

PERFIL DE LOS SINDICATOS: ¿QUIÉN REPRESENTA A LOS ACTORES?

Los sindicatos de la FIA que han respondido a la encuesta proceden de una amplia variedad de países europeos, con más de un sindicato afiliado que ha respondido en España, Alemania y Eslovenia. También se recibieron respuestas de sindicatos o asociaciones con sede en Finlandia, Luxemburgo, el Reino Unido, Noruega, Dinamarca, Turquía, Francia, los Países Bajos, Polonia, Irlanda y Estonia, lo que proporciona una cobertura que abarca tanto los mercados audiovisuales más grandes como los más pequeños.



En estos países, los sindicatos representan principalmente a actores del sector audiovisual y de las artes escénicas (25 respuestas), junto con una representación sustancial de locutores (17) y bailarines (12). Esto confirma que el grupo de intérpretes de la encuesta refleja principalmente a actores de cine y teatro, profesionales del doblaje y la locución, y trabajadores de la danza, incluidos aquellos con empleo autónomo o atípico. Como se ha aclarado anteriormente, a efectos del presente informe se hará referencia a este grupo como «actores», pero debe entenderse que abarca este grupo más amplio.

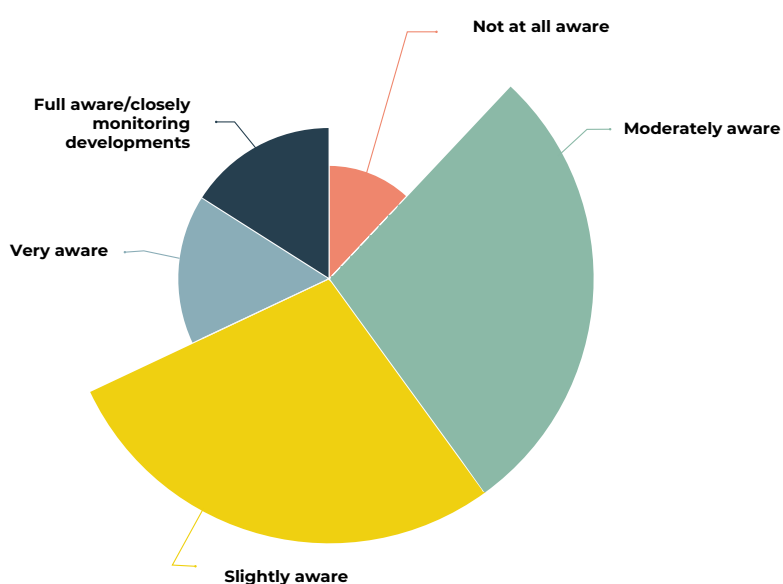


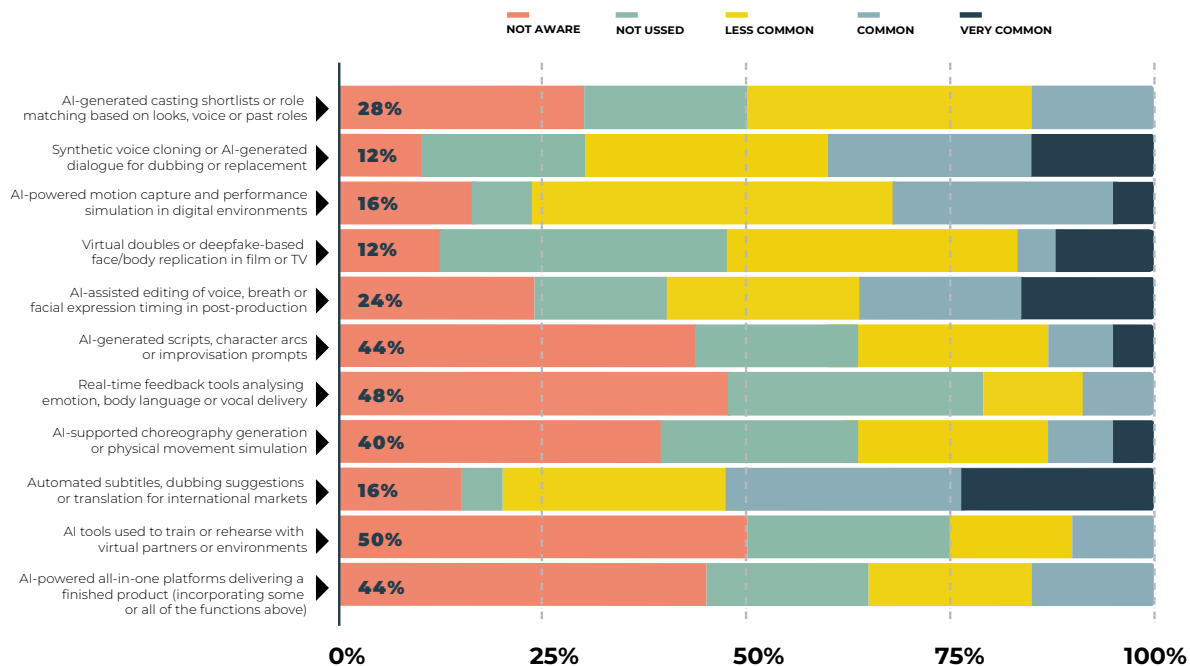
La encuesta de la FIA abarca sindicatos que representan a grupos de actores de tamaños muy diversos. Dos de las organizaciones encuestadas indican que cuentan con hasta 250 miembros en el grupo en cuestión, mientras que siete sitúan su grupo entre 251 y 500 miembros y cinco entre 501 y 1000 miembros. En el extremo superior de la distribución, cinco organizaciones indican que sus grupos tienen entre 1501 y 2000 miembros, cuatro entre 2001 y 3000, tres entre 3001 y 5000, y un sindicato indica que cuenta con más de 5000 miembros en este grupo de actores.

0-250	2
251-500	7
501-1000	5
1001-1500	0
1501-2000	5
2001-3000	4
3001-5000	3
5001+	1

CONCIENCIACIÓN SOBRE LA IA

La mayoría de los sindicatos de la FIA que respondieron afirman tener al menos cierto conocimiento del uso de la IA entre los actores de su sector. Tres organizaciones afirman no tener ningún conocimiento al respecto, mientras que siete tienen un conocimiento leve y otras siete, moderado. Cuatro sindicatos se describen a sí mismos como muy conscientes y otros cuatro como plenamente conscientes o como si estuvieran siguiendo de cerca los avances, lo que indica que aproximadamente la mitad de los encuestados sitúan su nivel de concienciación en el extremo superior de la escala.





Los sindicatos de la FIA reportan de que el uso de la IA en el trabajo de los actores está presente, pero es desigual entre las distintas aplicaciones. De media, el 30,4 % de las respuestas se sitúan en «no estoy al tanto», el 20,1 % en «no se utiliza», el 41,9 % en «poco común» o «común» y el 7,6 % en «muy común».

La concienciación es mayor en lo que respecta a la clonación de voces sintéticas/diálogos generados por IA, la simulación de interpretaciones basada en la captura de movimiento, los dobles virtuales/deepfakes, las ediciones de posproducción asistidas por IA y los subtítulos/traducciones automatizados: estos elementos tienen tasas de falta de concienciación de entre el 12 % y el 24 %. La concienciación es menor en el caso de las herramientas de retroalimentación en tiempo real, la coreografía asistida por IA, los guiones o indicaciones generados por IA y las plataformas «todo en uno», donde entre el 40 % y el 48 % de los sindicatos afirman no tener conocimiento de ellas.

En la mayoría de las aplicaciones, las categorías «poco habitual» y «habitual» suman entre el 40 % y el 60 % de las respuestas, con los porcentajes más elevados en la captura de movimiento y la simulación de actuaciones (76 % en «poco habitual», «habitual» y «muy habitual»), los subtítulos y la traducción automáticos (80 %) y la clonación de voces sintéticas (72 %). «Muy común» se mantiene por debajo del 24 % en todos los ítems y se menciona con mayor frecuencia en el caso de los subtítulos/traducción (24 %), la clonación de voz sintética (20 %) y las ediciones de sincronización asistidas por IA (16 %).

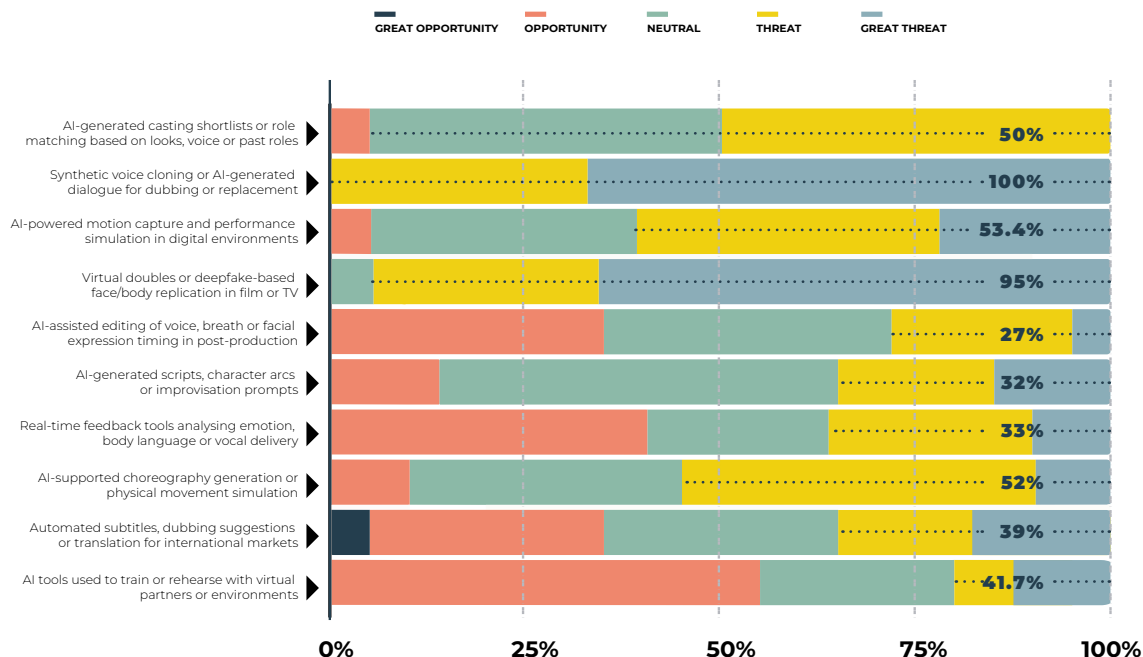
«No se utiliza» oscila entre el 4 % y el 36 %. Es más bajo en el caso de los subtítulos/traducción automatizados (4 %) y la simulación de captura de movimiento (8 %), y más alto en el de los dobles virtuales/deepfakes (36 %) y las herramientas de retroalimentación en tiempo real (32 %). En general, estas respuestas indican que los sindicatos consideran que la IA ya se utiliza en los flujos de trabajo relacionados con la voz, la captura de movimiento, los dobles y los idiomas, mientras que señalan una menor concienciación y un uso más limitado de las herramientas de retroalimentación, coreografía y de tipo plataforma.

Al comparar las herramientas que se consideran «habituales» o «muy habituales» con el porcentaje de encuestados que afirmaron no conocerlas, observamos la brecha que existe en cuanto a lo «habituales» que son ciertos usos de la IA en este sector.

	LA USA	NO LA CONOCE
Listas de preselección de casting generadas por IA o asignación de papeles basada en el aspecto físico, la voz o papeles anteriores	20%	28%
Clonación de voz sintética o diálogos generados por IA para doblaje o sustitución	44%	12%
Captura de movimiento y simulación de interpretación impulsadas por IA en entornos digitales	32%	16%
Dobles virtuales o réplicas de rostro/cuerpo basadas en deepfakes en cine o televisión	16%	12%
Edición asistida por IA de la sincronización de la voz, la respiración o las expresiones faciales en la posproducción	36%	24%
Guiones, arcos de personajes o indicaciones de improvisación generados por IA	12%	44%
Herramientas de retroalimentación en tiempo real que analizan las emociones, el lenguaje corporal o la entonación vocal	8%	48%
Generación de coreografías o simulación de movimientos físicos con ayuda de la IA	12%	40%
Subtítulos automáticos, sugerencias de doblaje o traducción para mercados internacionales	52%	16%
Herramientas de IA utilizadas para entrenar o ensayar con compañeros o entornos virtuales	8%	50%
Plataformas «todo en uno» basadas en IA que ofrecen un producto final (incorporando algunas o todas las funciones anteriores)	16%	44%

PERCEPCIÓN

Entre los sindicatos de actores, las percepciones sobre las aplicaciones de la IA se centran principalmente en los conceptos de «neutralidad» y «amenaza», y son muy pocos los que las consideran una «gran oportunidad». En promedio, en estos aspectos, el 19 % las describe como una oportunidad o una gran oportunidad, el 29 % como algo neutral y el 51 % como una amenaza o una gran amenaza.



Los subtítulos, el doblaje y la traducción son el único aspecto con un pequeño porcentaje de «gran oportunidad» (4 %) y también presentan uno de los porcentajes más altos de «oportunidad» (35 %). El 38 % de los encuestados considera que las herramientas de retroalimentación en tiempo real que analizan las emociones, el lenguaje corporal o la entonación vocal son una oportunidad. El 32 % considera que la edición asistida por IA de la voz, la respiración o la sincronización de las expresiones faciales en la posproducción es una oportunidad.

Las percepciones más claramente orientadas a la amenaza siguen siendo la clonación de voces sintéticas y los dobles virtuales/deepfakes. En cuanto a la clonación de voces, el 32 % la ve como una amenaza y el 68 % como una gran amenaza (0 % de oportunidad), mientras que los dobles virtuales/deepfakes muestran un 27 % de amenaza y un 68 % de gran amenaza (de nuevo, 0 % de oportunidad).

Las preselecciones de reparto generadas por IA o la asignación de papeles, así como la edición asistida por IA en la posproducción, obtienen la mayor proporción de respuestas «neutrales». Sin embargo, el 50 % considera que el casting dirigido por IA supone una amenaza, frente al 45 % que se muestra neutral.

Las únicas aplicaciones en las que la oportunidad se acerca o supera a la neutralidad y la amenaza son las ediciones de sincronización asistidas por IA (32 % de oportunidad frente a un 41 % de neutralidad) y, especialmente, el entrenamiento con socios virtuales (52 % de oportunidad frente a un 26 % de neutralidad), además de los subtítulos, el doblaje y la traducción (35 % de oportunidad, 22 % de neutralidad). Incluso en estos casos, la suma de «amenaza» y «gran amenaza» sigue siendo considerable (normalmente entre el 27 % y el 39 %), por lo que las percepciones de ventaja y riesgo coexisten claramente, en lugar de que predomine un lado sobre el otro.

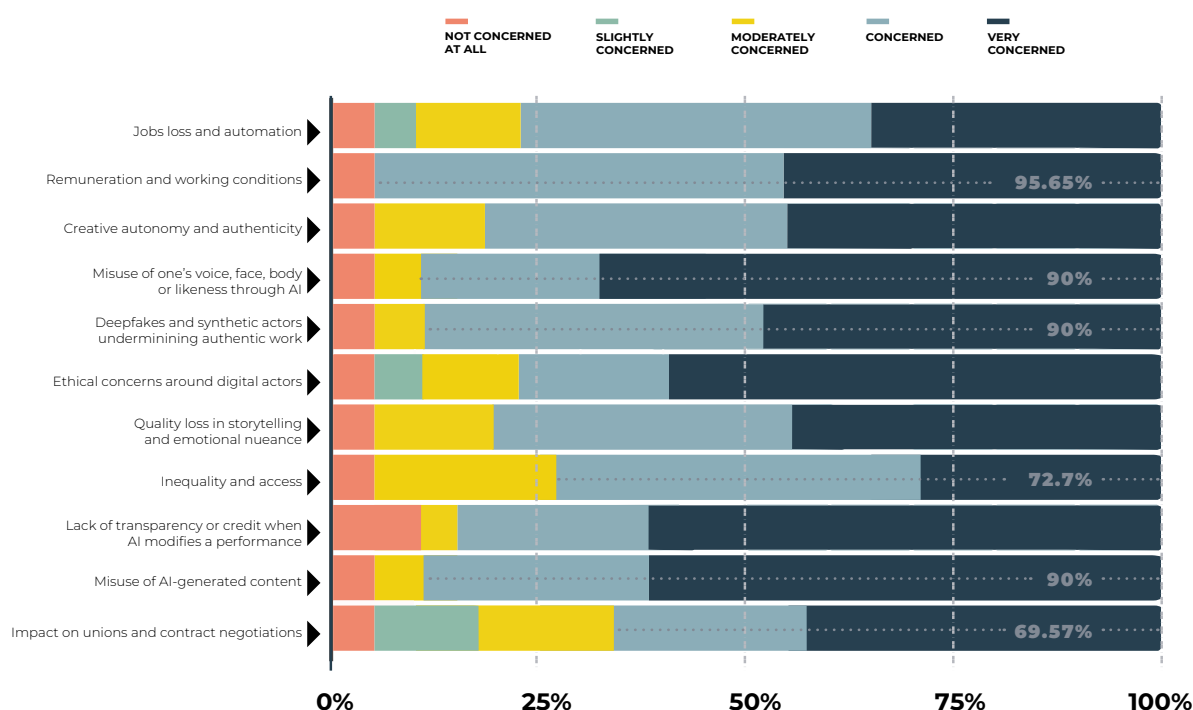
El gráfico anterior muestra la distribución de las puntuaciones en la escala de Likert, desde «gran oportunidad» hasta «gran amenaza». En la tabla siguiente, distinguimos entre oportunidad (= gran oportunidad + oportunidad), neutral y amenaza (= amenaza + gran amenaza).

	AMENAZA	POSICIÓN NEUTRA	OPORTUNIDAD
Listas de preselección de casting generadas por IA o asignación de papeles basada en el aspecto físico, la voz o papeles anteriores	50%	45%	5%
Clonación de voz sintética o diálogos generados por IA para doblaje o sustitución	100%	0%	0%
Captura de movimiento y simulación de interpretación impulsadas por IA en entornos digitales	53,4%	32%	5%
Dobles virtuales o réplicas de rostro/cuerpo basadas en deepfakes en cine o televisión	95%	5%	0%
Edición asistida por IA de la sincronización de la voz, la respiración o las expresiones faciales en la posproducción	27%	41%	32%
Guiones, arcos de personajes o indicaciones de improvisación generados por IA	32%	55%	14%
Herramientas de retroalimentación en tiempo real que analizan las emociones, el lenguaje corporal o la entonación vocal	33%	29%	38%
Generación de coreografías o simulación de movimientos físicos con ayuda de la IA	52%	39%	9%
Subtítulos automáticos, sugerencias de doblaje o traducción para mercados internacionales	39%	22%	39%
Herramientas de IA utilizadas para entrenar o ensayar con compañeros o entornos virtuales	41,7%	26%	52%

PREOCUPACIONES

En todos los temas, los sindicatos de actores de la FIA expresan una gran preocupación por la IA, ya que entre el 69,5 % y el 95,6 % (con una media del 83,7 %) de los encuestados se mostraron «preocupados» o «muy preocupados» por cada aspecto. De media, en toda la lista, el 4,7 % «no está preocupado en absoluto», el 2 % «ligeramente preocupado», el 9,6 % «moderadamente preocupado», el 34,7 % «preocupado» y el 49,2 % «muy preocupado», lo que hace que la preocupación y la preocupación muy elevada dominen claramente el patrón de respuestas.

El punto «Remuneración y condiciones laborales» obtiene la puntuación más alta en cuanto a preocupación (95,65 %). Los deepfakes y los actores sintéticos que socavan el trabajo auténtico, el uso indebido de la voz, el rostro, el cuerpo o la imagen de una persona a través de la IA y el uso indebido de contenidos generados por IA obtienen todos una puntuación superior al 90 % en cuanto a preocupación. La preocupación «más baja» corresponde al impacto en los sindicatos (69,57 %) y a la «Desigualdad y el acceso» (72,7 %), que también obtiene la puntuación «neutral» más alta (22,7 %).



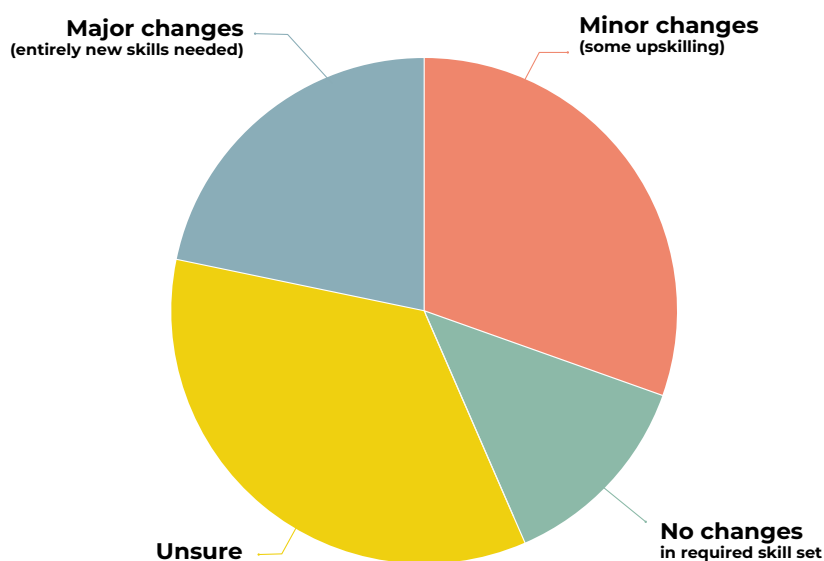
En sus explicaciones por escrito, los sindicatos describen estas preocupaciones como cuestiones que abarcan dimensiones jurídicas, culturales y sociales. Un sindicato califica el uso de la IA en el sector de «**aún indefinido**» y afirma que «**el poder que conlleva esta tecnología plantea amenazas significativas**», señalando que «**actualmente están trabajando en la defensa jurídica frente a algunas de estas amenazas (sustitución, deepfakes, uso indebido)**», pero que «**los debates sociales no se están produciendo con la misma intensidad**» que los avances jurídicos. Otro señala obstáculos prácticos en la negociación colectiva: «**no podemos incluir en nuestros contratos las cláusulas redactadas con un abogado que nos protegerían de los abusos generados por la IA. La asociación de productores está obstaculizando la inclusión de estas cláusulas**».

Varias contribuciones vinculan la gran preocupación por la pérdida de empleo, la imagen y el uso indebido a experiencias concretas, especialmente en el trabajo de locución. Un sindicato escribe que «**ya están observando un uso indebido, especialmente en el sector no comercial, y una disminución de los puestos de trabajo disponibles para los locutores**» y otro describe «**el robo y la explotación de sus voces... sin el consentimiento del artista y sin compensación**», junto con «**un aumento de los deepfakes en el sector de la pornografía**». Otros destacan problemas de cumplimiento y transparencia: «**uno de los mayores problemas que tenemos es no disponer de datos suficientes sobre cómo la IA genera los contenidos**» y «**cuando se trata de la generación por IA, no sabemos con quién estamos hablando. Esto socava la esencia de nuestro trabajo**».

Algunos comentarios hacen hincapié en los efectos distributivos y culturales que subyacen a los índices de preocupación sobre la desigualdad, el acceso y la calidad. Un sindicato advierte de que la IA **«podría convertirse en una cuestión de clase»**, al reducir los precios de los contenidos generados por IA **«de menor valor»**, de modo que algunos grupos sigan teniendo acceso a **«lo auténtico»**, mientras que **«los grupos de bajos ingresos y los de clase media sin formación cultural no tengan acceso a nada»**. Otro sitúa la IA en una historia más amplia de revoluciones tecnológicas orientadas a **«la optimización de costes, una producción más rápida y la disponibilidad de bienes y servicios más baratos»** y teme que, si la actuación en directo sigue siendo **«un bastión de la autenticidad»**, pueda volverse **«más elitista, solo para quienes puedan permitírselo»**, mientras que el contenido digital omnipresente **«disminuirá todos los elementos de la cultura colectiva que conlleva asistir a un teatro o a una sala de cine»**.

Por último, los sindicatos subrayan que están tratando de dar respuesta a la situación en los distintos contextos nacionales. Un sindicato señala que su panorama audiovisual es **«pequeño y más fácil de gestionar (casi todos nos conocemos)»**, que el uso de la IA **«se daría a conocer rápidamente»** y que, aunque actualmente pueda verse limitado por los costes, **«hay más posibilidades de abuso en el doblaje y el subtitulado»** y **«todavía no existe un convenio colectivo para el sector audiovisual en Eslovenia»**. Un sindicato estonio afirma: **«Creemos que todas las opciones entrañan un riesgo, pero consideramos que la industria cinematográfica estonia es lo suficientemente pequeña y que el público nacional quiere ver a sus actores. La opinión es la misma en el caso del doblaje, pero percibimos un mayor riesgo en cuanto a la pérdida de puestos de trabajo. Estamos trabajando activamente con el Estado y los agentes del mercado para crear buenas prácticas y una legislación sólida que proteja el trabajo de los afiliados, sus honorarios y, si es necesario, establezca una medida de compensación»**.

REPERCUSIONES EN LAS COMPETENCIAS Y EL EMPLEO



Varios sindicatos afirman que las competencias fundamentales de la interpretación aún no han cambiado de forma sustancial. Uno de ellos señala que **«nuestros afiliados no necesitan competencias relacionadas con la IA para conseguir trabajo»** y que **«el conjunto de competencias necesarias para conseguir empleo no ha cambiado»**, mientras que otro prevé **«nuevas tareas diferentes durante el rodaje»**, pero considera **«difícil determinar si se necesitan nuevas competencias en la interpretación en sí»**, aparte de **«una amplia formación técnica y también nuevos conocimientos técnicos para la negociación de contratos»**.

Al mismo tiempo, varios sindicatos consideran que la IA está transformando el entorno profesional en general, especialmente en la posproducción, el doblaje, el casting y la interpretación digital. Una de las aportaciones sostiene que **«el mayor impacto se producirá en la posproducción, con un impacto neutro en el empleo de los actores»**, pero que estos **«deben ser más conscientes de su imagen y su voz»**, ya que estas se convierten en **«un activo fundamental»**, lo que requiere **«un mayor conocimiento de la terminología digital»** y **«el empoderamiento en lo que respecta al derecho a la propia imagen»**. Otro destaca que los miembros

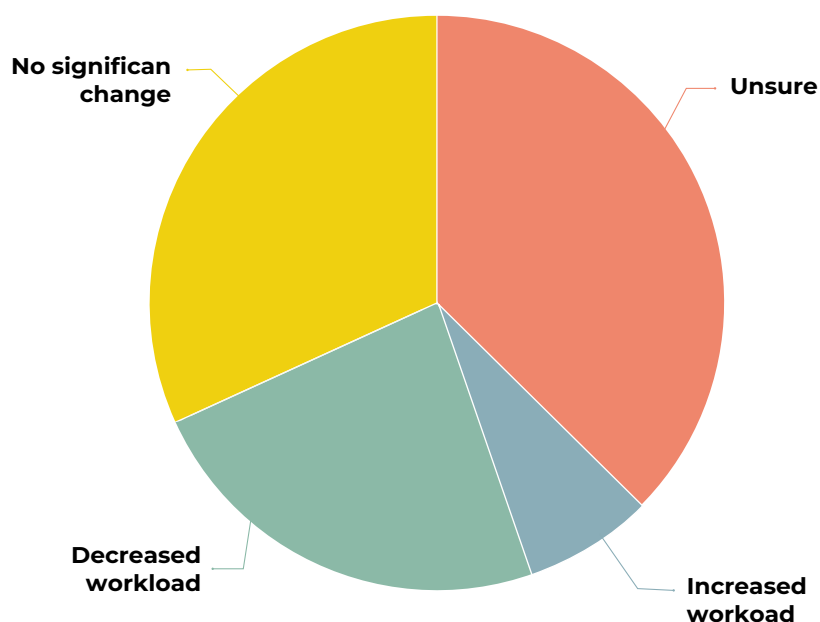
«necesitan cada vez más comprender cómo la IA puede alterar o replicar su imagen, voz e interpretación» y que esto requiere «conocimientos técnicos (trabajar con entornos virtuales, captura de movimiento o doblaje asistido por IA)», así como «conciencia jurídica y ética en materia de consentimiento, uso de datos y derechos de interpretación en el ámbito digital».

También existe una fuerte corriente de escepticismo y temor a la sustitución. Algunos sindicatos afirman que *«como actores, nos preocupa mucho la llegada de la IA»* y que *«en lo que respecta a las competencias, no vemos cómo podemos mejorar, ya que se trata de sustituirnos total o parcialmente. No se trata de mejorar ni de adaptarnos»*. Otro afirma que *«no ven cómo se podría formar a los artistas intérpretes para trabajar con la IA»* y que *«la intención de quienes poseen modelos de IA es proporcionar un medio para sustituir los puestos de trabajo de los artistas intérpretes explotando su mano de obra»*. Un comentario resume esta tensión diciendo: *«hoy en día, los actores utilizan la IA como herramienta para obtener ayuda, pero la industria está utilizando la IA para sustituir a los trabajadores»*.

Varios sindicatos subrayan que los impactos varían según el puesto. Se describe a los actores de doblaje como *«los primeros en la línea de fuego»*, con puestos de trabajo que *«ya están desapareciendo»* y que, en muchos casos, *«no tienen remedio»*, lo que implica que *«se necesitan nuevas competencias para poder hacer cosas completamente nuevas u otras»*, o posiblemente *«profundizar en el estudio de la tecnología y ser capaz de crear uno o varios clones de la propia voz y mantenerse en el negocio de esa manera»*. En el caso de los actores de cine y televisión y los bailarines, los sindicatos mencionan con mayor frecuencia la *«mejora de las competencias»* para actuar en platós virtuales, con personajes digitales o en entornos mixtos, en lugar de una reestructuración completa de su oficio.

Algunos sindicatos también hacen referencia a los contextos específicos de cada país. Un encuestado esloveno señala que, dada *«la reducida y reconocible producción audiovisual»* y la especificidad del idioma, *«aún no han percibido el impacto de la IA en el panorama audiovisual ni en los requisitos de cualificación de nuestros afiliados»*. Un sindicato estonio ve potencial en la IA *«como herramienta para los actores estonios, por ejemplo, a la hora de grabar vídeos de presentación y llegar a mercados extranjeros»*, pero subraya que *«es necesario formar a los afiliados y concienciarlos sobre los peligros asociados al uso de la IA y las trampas contractuales»*, en las que los actores podrían *«entrenar a una inteligencia artificial con una interpretación»* sin darse cuenta.

En general, los sindicatos coinciden en que están surgiendo nuevas competencias —especialmente en torno a la autopresentación digital (autograbaciones, entornos virtuales), la comprensión de los contratos (cláusulas de IA, derechos de imagen y voz) y las competencias técnicas básicas—, pero también subrayan que estas no se traducen automáticamente en un trabajo mejor o mejor remunerado. Un sindicato señala que *«los requisitos técnicos para los selfies y la edición aumentan constantemente, sin que ello se traduzca en un trabajo mejor o mejor remunerado»* y que tales prácticas *«representan una reducción general de los costes que no se traduce en salarios más altos para los artistas»*.



Varios sindicatos señalan que el impacto en el empleo en el sector de la interpretación en general es limitado o aún no se puede cuantificar con claridad. Uno de ellos señala que *«por el momento no observamos un gran impacto de las herramientas de IA en el ámbito de la interpretación, lo que aún no ha generado cambios significativos en el volumen de empleo»* y otro afirma que *«sin duda ha tenido un impacto, pero es difícil precisar de qué manera»*. Algunos destacan que *«aún no han tenido la oportunidad de evaluar su impacto»* y que *«aún no se ha formado una visión completa»*, aunque siguen asumiendo que, al igual que con tecnologías anteriores, la IA puede *«reducir algunas cargas de trabajo al tiempo que aumenta otras»*, sin incrementar la remuneración de los artistas.

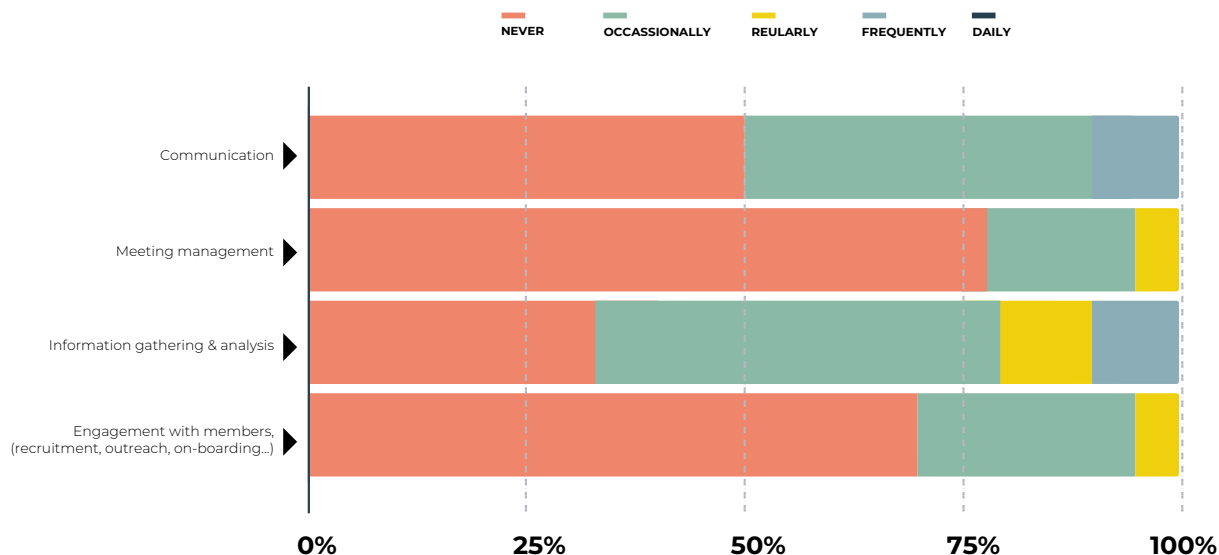
Por el contrario, las repercusiones en el trabajo de locución y doblaje se describen como concretas y negativas. Los sindicatos señalan que *«nuestros locutores, especialmente en el sector de los videojuegos, ya están experimentando una disminución de los puestos de trabajo disponibles»*, que *«cuando la IA nos sustituye en tareas como el doblaje, perdemos automáticamente días de trabajo»* y que *«los locutores que antes grababan materiales educativos multimedia se han sustituido en parte por voces generadas por IA»*. Una aportación resume que *«lo que escucho de los actores de voz [es que] hay una disminución evidente y visible del trabajo. La IA es sin duda una de [las razones], aunque no sea el único factor»*.

Algunos sindicatos señalan una distinción entre la carga de trabajo en los puestos actuales y las oportunidades laborales en general. Uno de ellos afirma que *«no se observa ni una disminución ni un aumento de la carga de trabajo, SINO una disminución de las oportunidades de empleo»*, ya que en el caso de los audiolibros, los documentales, los dibujos animados, la publicidad y algunos trabajos basados en imágenes, *«se está utilizando la IA en detrimento de los artistas que podrían haber trabajado en estos proyectos»*. Otro señala que los actores *«se enfrentan ahora a una mayor carga de trabajo»* en términos de responsabilidades — *«proteger su imagen digital y comprender las cláusulas relacionadas con la IA en los contratos»*— incluso cuando las tareas cotidianas en el plató aún no han cambiado drásticamente.

Los comentarios también mencionan diferencias sectoriales y nacionales. Un sindicato estonio señala que ha habido casos aislados relacionados con locuciones y audiolibros, pero que los *«robots de voz aún no son lo suficientemente buenos»* y el mercado sigue *«muy dependiente del actor»*; al mismo tiempo, reconocen que *«en cuanto a los grandes actores del sector a nivel mundial, es difícil evaluar el impacto en este momento, pero sin duda existe»*.

Por último, algunos sindicatos señalan las dudas y los preparativos del sector. Uno de ellos señala que *«los productores siguen mostrándose reticentes a utilizar la tecnología de IA. En realidad no cumple con las expectativas, pero también hay incertidumbre en lo que respecta a los derechos de propiedad intelectual. Es como si estuviéramos esperando a que suceda»*, mientras que otro describe que los estudios holandeses ya utilizan herramientas de IA para pequeñas grabaciones de voz (como respiraciones, una sola palabra, etc.) y escáneres corporales antes del rodaje, como señales de que *«la industria se está preparando para un uso cada vez mayor de la IA»*.

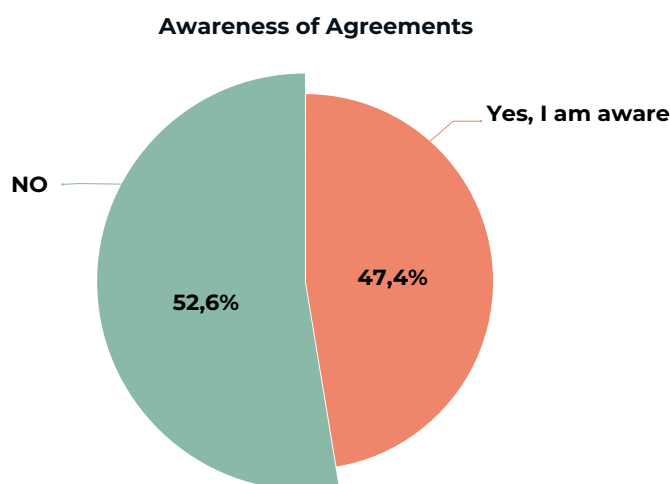
IA EN EL TRABAJO SINDICAL



En estas cuatro funciones sindicales, el uso de la IA es, en general, escaso y mayoritariamente ocasional. En ninguna de las categorías los encuestados indican un uso diario y la respuesta «con frecuencia» solo aparece en «comunicación» (5 %) y en «recopilación y análisis de información» (9 %).

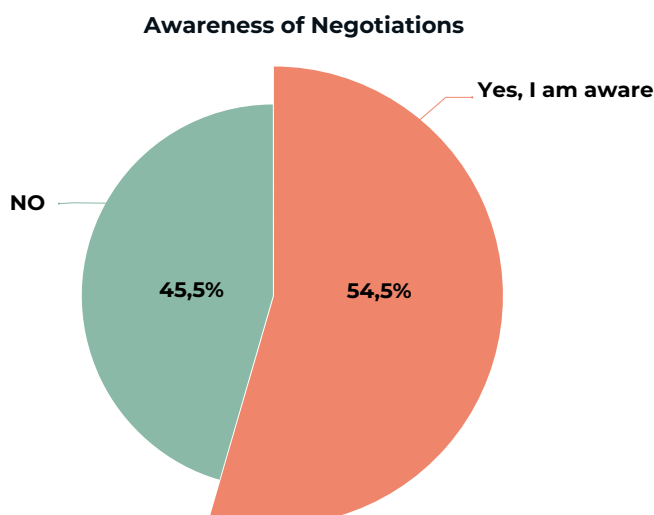
- **Comunicación:** el 50 % afirma que nunca utiliza la IA, el 45 % la utiliza ocasionalmente, el 5 % con frecuencia y ninguno la utiliza de forma habitual o diaria.
- **Gestión de reuniones:** el 76 % nunca utiliza la IA, el 19 % la utiliza ocasionalmente, el 5 % de forma regular y el 0 % con frecuencia o a diario.
- **Recopilación y análisis de información:** el 32 % nunca utiliza la IA, el 45 % la utiliza ocasionalmente, el 14 % de forma regular y el 9 % con frecuencia.
- **Interacción con los afiliados:** el 73 % nunca utiliza la IA, el 23 % lo hace ocasionalmente, el 5 % de forma regular y el 0 % con frecuencia o a diario.

En general, la recopilación y el análisis de información registran el mayor uso regular o frecuente (un 23 % en conjunto), mientras que la gestión de reuniones y la interacción con los afiliados siguen estando en gran medida al margen de la IA en la práctica sindical actual.



Los sindicatos señalan que el trabajo sobre la IA ya es visible en sus agendas de negociación, pero en diferentes fases de desarrollo. Algunos describen una coordinación inicial, como los esfuerzos por «*colaborar con otros sindicatos del Reino Unido y de todo el mundo para comprender y compartir conocimientos*».

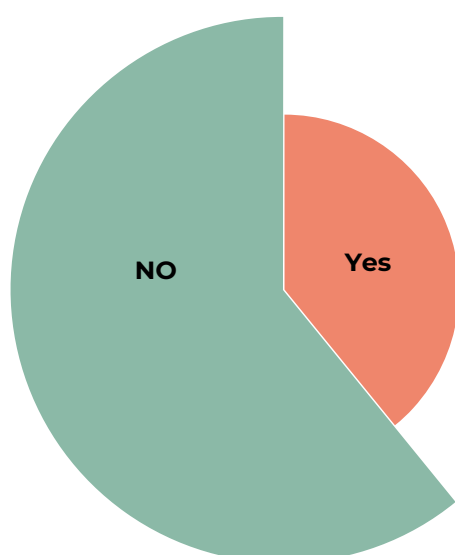
Varios sindicatos participan en negociaciones en curso o las tienen previstas. Uno de ellos señala que «*está tratando (junto con otras entidades del sector) de negociar con el Ministerio de Trabajo español un Real Decreto sobre la contratación de artistas que incluya una cláusula para salvaguardar los derechos de nuestros actores y actrices*». Otro sindicato señala que se encuentra «*en proceso de negociar un convenio para el cine autóctono que tendrá como objetivo incluir este y otros temas*».



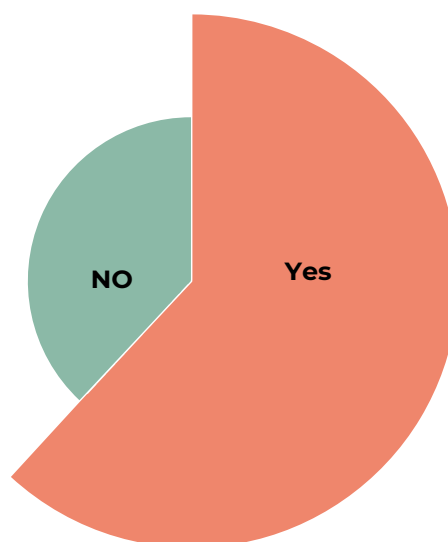
Varios encuestados ya señalan la existencia de cláusulas o acuerdos concretos sobre IA. Un sindicato encuestado en Alemania afirma que es **«hasta ahora... el único que ha celebrado acuerdos concretos sobre IA para el doblaje y la interpretación cinematográfica»**. Otro enumera varios convenios colectivos neerlandeses (ópera y ballet, orquestas, teatro y danza) que establecen: **«Se acuerda que el Empleador y los Empleados no cooperarán, sin consentimiento previo por escrito, de ninguna manera con el uso de grabaciones para el entrenamiento de ninguna aplicación de IA. El Empleador se esforzará, utilizando todos los medios razonables a su alcance, por impedir que cualquier material grabado sea utilizado, descargado o extraído con el fin de entrenar aplicaciones de IA o generar material por medio de las mismas. Las Partes mantendrán un diálogo sobre el desarrollo y el uso responsable de la IA. Las Partes conceden además importancia al seguimiento continuo de los avances en este ámbito»**. Un sindicato francés señala un acuerdo en la radio pública que **«prohíbe el uso de la IA sin el consentimiento expreso de los artistas»**, así como de las difíciles negociaciones en los sectores del doblaje, el cine y el audiovisual, y de la defensa conjunta de una cláusula sobre IA en la industria de los videojuegos. En Estonia, un acuerdo de buenas prácticas entre la Asociación de Actores y el Clúster de la Industria Cinematográfica incluye cláusulas que **«prohíben el entrenamiento de la inteligencia artificial a partir de interpretaciones»**, aunque **«actualmente no existen medidas de remuneración o compensación»**.

Los sindicatos también se refieren a ejemplos sectoriales concretos y a acuerdos públicos. Uno de los encuestados señala que también sindicalizan a músicos y que han visto **«varios contratos... en los que se pide al artista que ceda un derecho con el fin de formar y crear mediante el uso de la IA»**. Otros señalan los acuerdos alemanes sobre IA con productores y plataformas, citando como puntos de referencia los comunicados de prensa sindicales sobre acuerdos tarifarios y normas para el uso de la IA con Netflix. Al mismo tiempo, algunos sindicatos subrayan que las discusiones siguen siendo **«muy tentativas porque hay mucho desconocimiento sobre el impacto potencial»** y que, especialmente en los sectores del doblaje y los derechos de imagen, **«ya están empezando a recomendar la inclusión de cláusulas de protección en los contratos»**, incluso cuando aún no existen convenios colectivos formales.

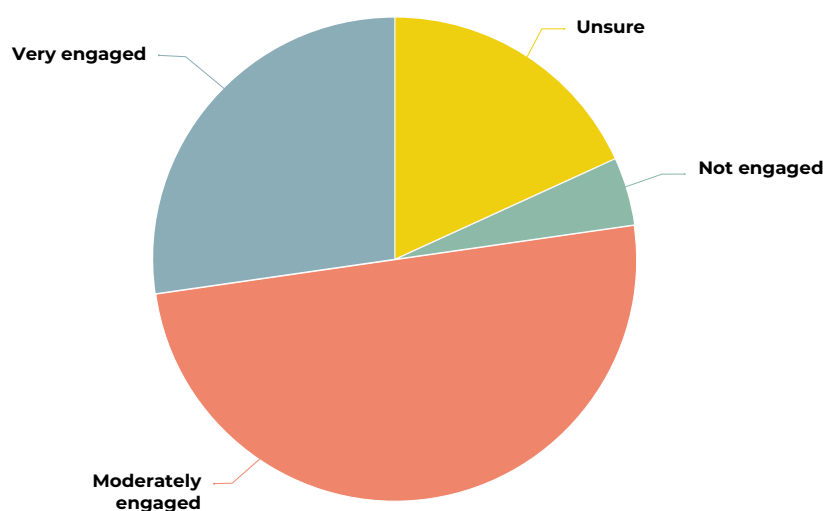
Has your union been involved in collective bargaining related to AI use, impact on working condition and/or remuneration?



Has your union been involved in advising and or drafting contract (templates) or other forms of support to members related AI use, impact on working conditions and/or remuneration



How engaged is your union in AI-related union or policy negotiations at the national or EU level?



Estas respuestas muestran que muchos sindicatos ya están activos en el ámbito de la IA en materia de políticas, legislación y negociación colectiva, aunque con niveles muy diferentes de intensidad y madurez.

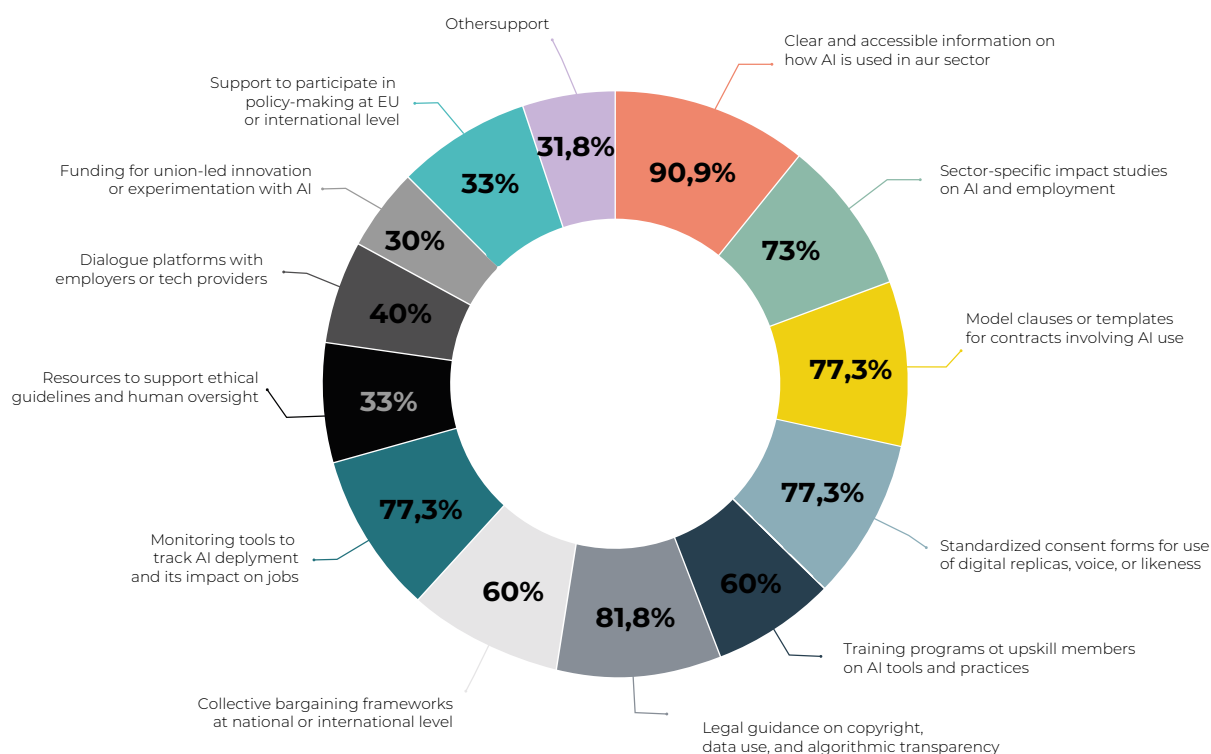
Algunos sindicatos hacen hincapié en las negociaciones y los acuerdos formales. Uno de ellos señala que, a nivel nacional, está **«participando activamente y desempeñando un papel de liderazgo en las negociaciones sobre la regulación de la IA»** e **«impulsando las negociaciones en el marco de los convenios colectivos», incluidos los acuerdos sectoriales con productores y plataformas. Otro señala que la negociación relacionada con la IA en España «aún se encuentra en una fase incipiente», donde «expresamos nuestras preocupaciones en los foros de negociación y advertimos a nuestros afiliados de que no firmen determinadas cláusulas que supondrían una renuncia a derechos en materia de formación en IA»,** mientras que aún se están elaborando documentos detallados.

Otros describen estrategias generales de defensa y de campaña. Un sindicato francés recuerda cómo, ya en junio de 2023, presentó sus reivindicaciones en cartas dirigidas a ministros y al Parlamento, lanzó la petición «#TouchePasMaVF» (que había reunido casi 242 000 firmas en diciembre de 2024) y participa en foros como el Consejo Superior de la Propiedad Literaria y Artística, al tiempo que incluye reivindicaciones sobre la IA en los convenios colectivos en los que tiene representación. En los Países Bajos, el sindicato encuestado detalla una trayectoria de varios años: publicar un documento de posición sobre la IA, colaborar con ministerios, el parlamento, los interlocutores sociales y los organismos de la UE, reclamar un fondo de transición y cláusulas de protección, llevar a cabo campañas públicas sobre el impacto de la IA generativa en el empleo y garantizar disposiciones sobre IA en varios convenios colectivos (para Ópera y Ballet, Orquestas, Teatro y Danza) que prohíben el uso de grabaciones para entrenar a la IA y obligan a los empleadores a impedir el scraping y el uso no autorizado.

Los sindicatos también hacen referencia la cooperación con otras organizaciones y a nivel de la UE. Algunos colaboran **«con otros sindicatos del Reino Unido y de todo el mundo para comprender y compartir conocimientos»,** mientras que otros se refieren a llamamientos y declaraciones conjuntas con federaciones europeas sobre el Código de prácticas de IA y sobre los derechos de autor y la IA generativa. También hay ejemplos de colaboración con organizaciones de gestión colectiva (OGC) e institutos de lengua, como la cooperación del sindicato estonio con el Ministerio de Justicia y Asuntos Digitales y el Instituto de la Lengua Estonia, que incluye una **«reserva específica sobre minería de textos y datos»** para limitar el entrenamiento de la IA sin consentimiento sobre obras protegidas.

En general, estos relatos indican que la IA es ahora un tema permanente en la acción exterior de los sindicatos, que abarca desde la concienciación temprana y el asesoramiento contractual defensivo, pasando por la legislación nacional específica y las reservas sobre la minería de textos y datos, hasta cláusulas concretas sobre IA en los convenios colectivos y la participación estructurada en los procesos políticos europeos.

FORMACIÓN Y APOYO



Los sindicatos de la FIA señalan unas necesidades de apoyo muy elevadas en casi todos los aspectos enumerados. Solo la financiación para la innovación impulsada por los sindicatos y las plataformas de diálogo digital cuentan con el respaldo de menos del 50 % de los sindicatos. Las necesidades más acuciantes son la información clara y accesible sobre cómo se utiliza la IA en el sector (90,9 %) y el asesoramiento jurídico sobre derechos de autor, uso de datos y transparencia algorítmica (81,8 %). Les siguen de cerca las cláusulas tipo o plantillas de contrato (77,3 %), los formularios de consentimiento estandarizados para réplicas digitales, voz e imagen (77,3 %) y las herramientas de seguimiento para supervisar la implantación de la IA y su impacto en el empleo (77,3 %).

Las respuestas de «**Otro tipo de apoyo**» de los sindicatos de la FIA ponen de relieve un conjunto reducido pero importante de necesidades adicionales más allá de las categorías predefinidas. Siete sindicatos (31,8 %) seleccionaron esta opción.

Varios sindicatos señalan la necesidad de recursos y conocimientos especializados específicos. Uno subraya la necesidad de **«financiación adicional para abordar cuestiones relacionadas con la IA, además de los antiguos retos»**, mientras que otro señala que su sector está cada vez más dominado por herramientas tecnológicas, la explotación digital y los avances informáticos, pero que el personal sindical suele tener una formación más jurídica, y sugiere **«reunir a los hermanos tecnológicos»** a nivel de la confederación para comprender mejor **«cómo funciona la máquina de la IA»** y **«luchar contra ella en ese nivel (tecnológico)»**.

Otros destacan la asimetría de recursos entre los artistas y los grandes agentes económicos. Un comentario señala que **«toda la financiación que destinamos a la IA queda muy por detrás de los poderosos intereses que sostienen las economías, con las que los artistas [...] no pueden competir»** y concluye que los sindicatos **«deben centrarse en la legislación y en la formación de nuestros afiliados»**. Otro destaca que **«lo más importante ahora mismo es tomar medidas rápidas a nivel de la UE para garantizar la transparencia, la claridad y las medidas de compensación»**, lo que apunta a la necesidad de una regulación firme y coordinada, junto con las formas de apoyo más operativas enumeradas en el cuestionario.

**SINDICATOS
DE LA FIA
FRENTE A
MIEMBROS**

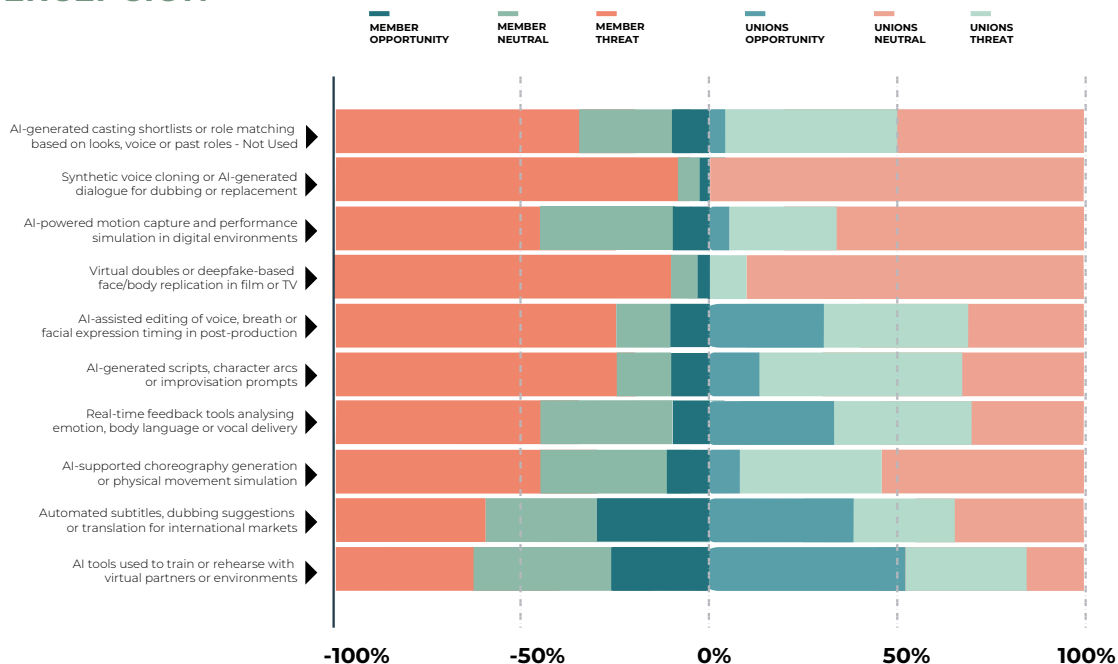
CONCIENCIACIÓN



En cuanto a las preselecciones de reparto generadas por IA, la clonación de voces sintéticas, la captura de movimiento impulsada por IA y la edición asistida por IA, los sindicatos perciben un uso ligeramente superior al que declaran los actores a título individual. La situación se invierte en el caso de los guiones generados por IA, los subtítulos automatizados y las herramientas de IA utilizadas para ensayar o prepararse. En general, la diferencia en el uso declarado entre los sindicatos y los miembros es inferior al 8 %. Solo en el caso de los guiones generados por IA se observa una gran diferencia en el uso declarado. Más del 35 % de los miembros lo consideran habitual o muy habitual, o lo utilizan ellos mismos, mientras que solo el 12 % de los sindicatos cree que su uso es habitual o muy habitual.

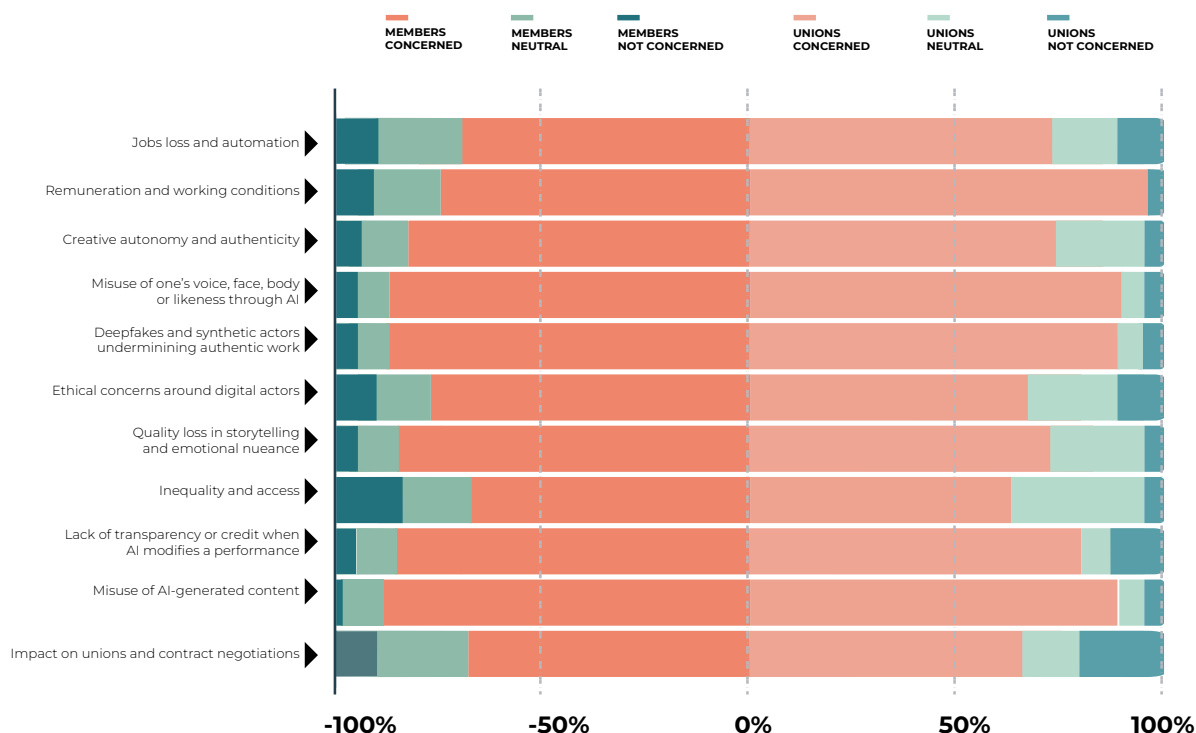
Si observamos los porcentajes de «desconocimiento», vemos una tendencia muy diferente. En casi todas las herramientas de IA, el porcentaje de miembros que afirman «no conocerlas» supera el porcentaje de sindicatos, con más del 20 %. Las diferencias más acusadas se observan en las listas de preselección de casting generadas por IA, la captura de movimiento impulsada por IA y los dobles virtuales, donde al menos el 55 % de los miembros afirma no conocer estas herramientas. En el caso de estas mismas herramientas, solo entre el 12 % y el 28 % de los sindicatos da la misma respuesta.

PERCEPCIÓN



La percepción de las herramientas de IA es muy similar. Tanto los miembros como los sindicatos consideran que la clonación de voces sintéticas y los dobles virtuales son la mayor amenaza. En algunos casos, los sindicatos tienen una percepción ligeramente más positiva que los miembros. Las herramientas de edición asistida por IA y de retroalimentación en tiempo real son consideradas una oportunidad por más del 30 % de los sindicatos y solo por el 12 % de los miembros. Es más: el 71 % de los miembros considera que la edición asistida por IA es una amenaza, frente al 27 % de los sindicatos. Otra gran diferencia es la valoración de los guiones generados por IA. Para el 71 % de los miembros, supone una amenaza, mientras que para el 55 % de los sindicatos es un factor neutro y el 32 % lo ve como una amenaza.

PREOCUPACIÓN



La diferencia promedio entre la puntuación media de los afiliados y la puntuación media de los sindicatos es inferior al 1 %. Sin embargo, al analizar las distintas preocupaciones, observamos algunas diferencias importantes. La mayor diferencia se da en el grado de preocupación por la remuneración y las condiciones laborales. El 95,6 % de los sindicatos se muestra preocupado por este tema y solo el 4,3 % no lo está en absoluto. A nivel de los afiliados, el 75,4 % está preocupado y el 9,9 % no lo está en absoluto.

En general, tanto los sindicatos como los afiliados registran una media de alrededor del 83 % de preocupación y menos del 7 % de indiferencia en los diferentes temas.



COMPARACIÓN ENTRE SECTORES

INTRODUCCIÓN

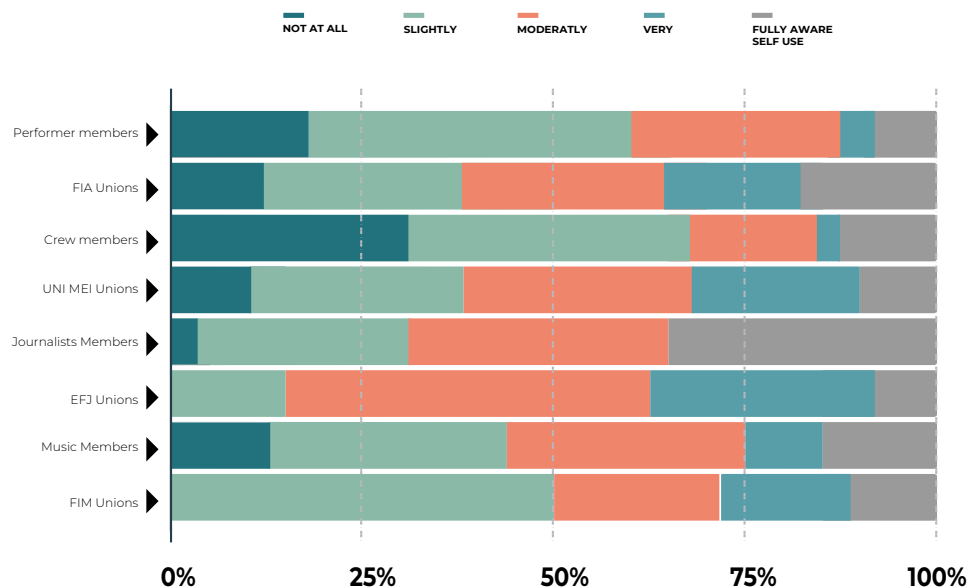
En esta última parte, ofrecemos algunas comparaciones generales entre los distintos sectores y los datos recopilados en las encuestas sindicales y las encuestas nacionales dirigidas a los afiliados. Este capítulo reúne las diferentes vertientes del estudio y analiza los distintos sectores para identificar patrones comunes y divergencias en la forma en que se vive la IA en los ámbitos audiovisual, de las artes escénicas, de la música y del periodismo. En lugar de examinar casos de estudio individuales, compara los resultados de las encuestas de las organizaciones sindicales y sus miembros, destacando cómo las percepciones coinciden o difieren en temas clave como el impacto, las competencias, las preocupaciones y las necesidades de apoyo.

El capítulo funciona, por tanto, como una visión panorámica del conjunto de datos, lo que permite leer los resultados específicos de cada sector de las secciones anteriores en relación entre sí y con las cuestiones estratégicas más amplias a las que se enfrentan los sindicatos y sus miembros en la era de la IA.

CONCIENCIACIÓN GENERAL

Entre los distintos grupos de miembros, los niveles de concienciación varían considerablemente, aunque comparten una similitud importante. En la mayoría de los sectores, los miembros responden principalmente que «no lo conocen en absoluto» o que «lo conocen ligeramente». Entre los actores, alrededor del 18 % no está familiarizado en absoluto y aproximadamente el 38 % lo está ligeramente, lo que significa que cerca del 56 % se sitúa en las categorías inferiores, mientras que solo alrededor del 3 % está muy familiarizado y el 7 % lo conoce plenamente o lo utiliza personalmente. El personal técnico muestra un patrón similar, con alrededor del 24 % que no está familiarizado en absoluto y el 31 % que está ligeramente familiarizado, por lo que aproximadamente el 55 % se sitúa en las categorías inferiores y solo alrededor del 2 % está muy familiarizado y el 9 % está plenamente consciente o es usuario. Los profesionales de la música presentan un perfil más equilibrado, con aproximadamente el 11 % que no está familiarizado en absoluto, el 27 % que está ligeramente familiarizado, el 26 % que está moderadamente familiarizado y, en conjunto, alrededor del 22 % en las categorías de «muy familiarizado» y «plenamente consciente». Los periodistas se desmarcan, con aproximadamente un 3 % que no está familiarizado en absoluto, alrededor de un 29 % que está ligeramente familiarizado y cerca del 42 % que responde que es plenamente consciente o que la utiliza, lo que los convierte claramente en el grupo de miembros más expuesto a la IA y con mayor conocimiento de la misma.

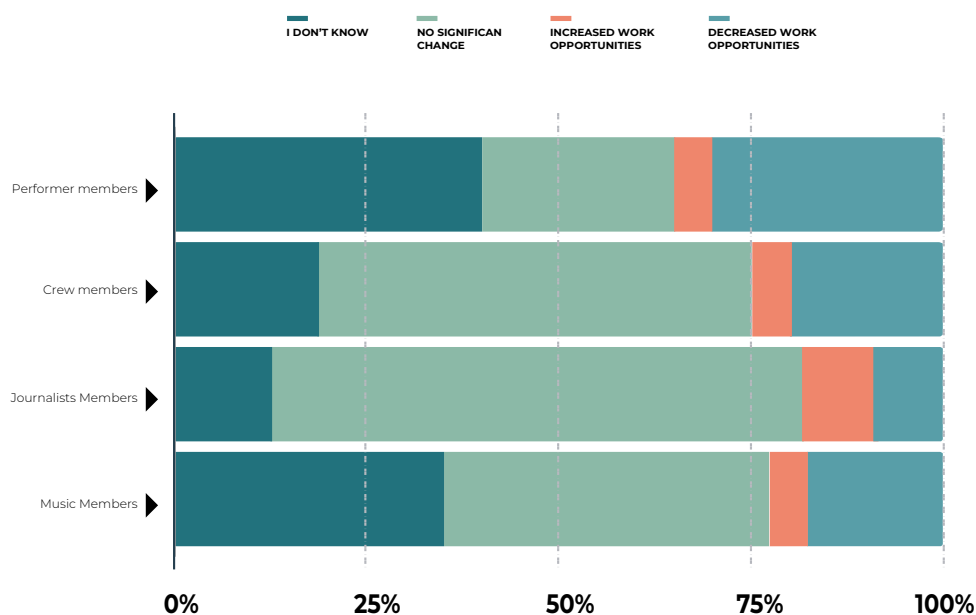
Cuando comparamos a los afiliados individuales con los sindicatos, se observa una clara diferencia en el grado de concienciación, aunque su magnitud varía según el sector. En el caso de los actores (excluidos los músicos), alrededor del 56 % de los miembros encuestados se encuentra en las dos categorías más bajas, mientras que entre los sindicatos de la FIA solo alrededor del 9 % no tiene conciencia alguna y aproximadamente el 21 % tiene una conciencia leve, por lo que alrededor del 30 % se sitúa en la parte inferior y cerca del 45 % se encuentra en las franjas de concienciación moderada a plena combinadas. En el caso del personal técnico, aproximadamente el 55 % de los afiliados se encuentra en las categorías más bajas, mientras que entre los sindicatos de UNI MEI solo alrededor del 5 % no tiene ningún conocimiento y cerca del 15 % tiene un conocimiento limitado, lo que supone aproximadamente un 20 % en la categoría más baja y alrededor del 40 % en las categorías de conocimiento moderado a completo. En el sector de la música, alrededor del 38 % de los miembros se encuentra en las categorías inferiores y aproximadamente el 22 % en las superiores, mientras que entre los sindicatos de la FIM, cerca de un tercio no tiene ningún conocimiento, pero otro tercio se sitúa en las franjas de conocimiento muy alto o moderado, lo que sigue elevando su elevada proporción de concienciación por encima de la de los miembros del sector musical. En el caso de los periodistas, aproximadamente el 32 % de los afiliados se encuentra en las categorías inferiores y más del 40 % en las superiores, mientras que entre los sindicatos de la FEP solo alrededor del 12 % no tiene ningún conocimiento y aproximadamente el 22 % tiene un conocimiento escaso y cerca de dos tercios se sitúan entre el conocimiento moderado y el pleno. En todos los sectores, el porcentaje en la categoría más baja es mayor entre los afiliados que entre los sindicatos y el porcentaje en las categorías superiores es mayor entre los sindicatos que entre los afiliados, lo que confirma que los sindicatos operan desde una posición más informada.



En conjunto, las cifras revelan una diferencia estructural en la concienciación entre los sindicatos y los afiliados, además de claras diferencias entre sectores. Por parte de los afiliados, el grado de familiaridad varía desde niveles bajos entre los actores y el equipo técnico —donde entre el 65 % y el 70 % no están familiarizados en absoluto o lo están solo ligeramente— hasta niveles relativamente altos entre los periodistas, donde más del 70 % están moderadamente familiarizados o más y alrededor de un tercio utiliza la IA por su cuenta. Por parte de los sindicatos, las respuestas de falta de concienciación son mucho menores que entre los afiliados y una proporción mucho mayor responde que está moderadamente, muy o totalmente al tanto que entre la mayoría de los grupos de afiliados, especialmente en sectores donde la IA ya es un tema «de actualidad» a nivel político, por ejemplo, la música en torno a la propiedad intelectual y las voces sintéticas, y el periodismo en torno a los deepfakes y la desinformación.

IMPACTO PREVISTO DE LA IA

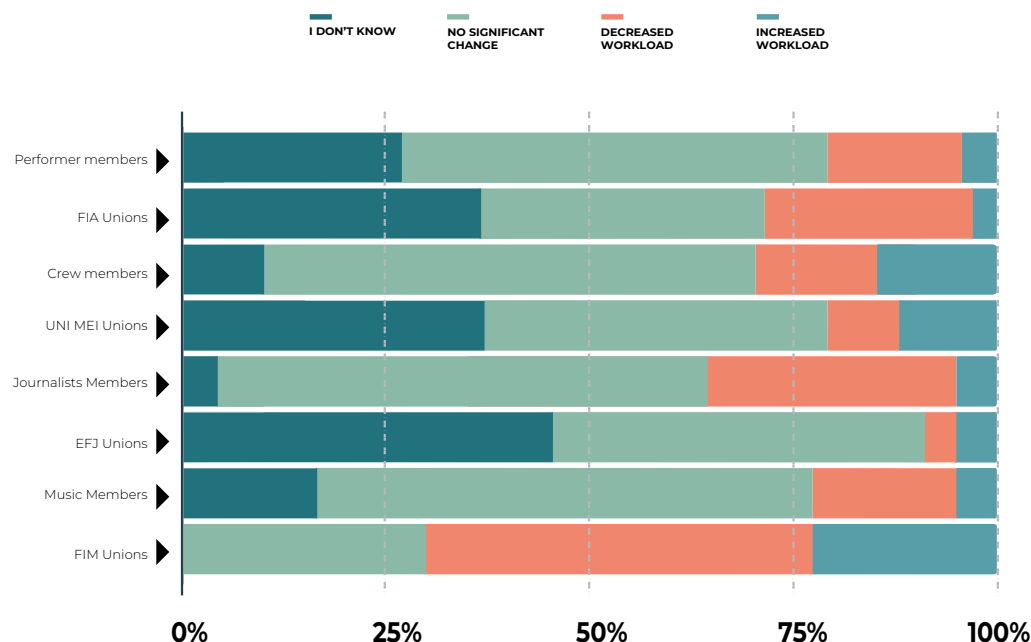
●● Oportunidades laborales



En los distintos sectores, los afiliados señalan un impacto claro muy reducido. Los porcentajes de «sin impacto significativo» y «no sé» superan con creces la mitad de las respuestas. Cuando se percibe algún impacto, este

es mayoritariamente negativo. De media, el porcentaje de encuestados que prevé una disminución de las oportunidades es cuatro veces superior al de quienes prevén un aumento (28 % frente a 7 %).

●● Carga de trabajo



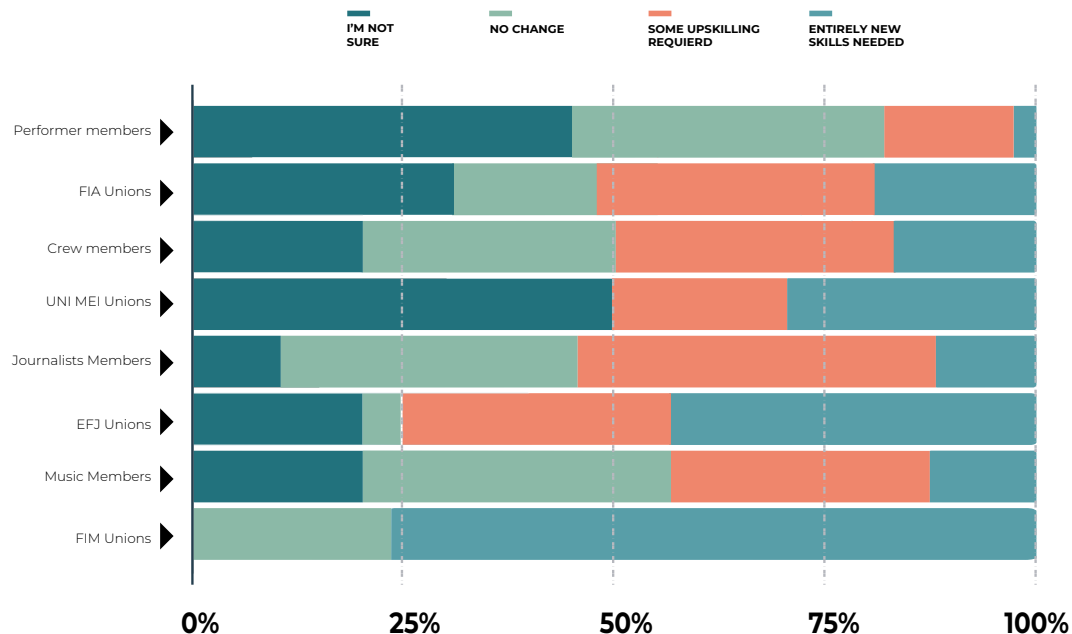
En los cuatro sectores, los miembros y los sindicatos asumen en general que la IA aún no ha transformado la carga de trabajo diaria, pero los sindicatos perciben más cambios e incertidumbre que sus miembros. La mayoría de los actores, el equipo técnico, los periodistas y los profesionales de la música indican que «no hay cambios significativos» (55-61 %), mientras que los sindicatos de cada sector correspondiente otorgan puntuaciones notablemente más bajas en «sin cambios» (30-46 %), lo que sugiere que prevén más trastornos de los que los trabajadores perciben actualmente. Los afiliados también muestran un patrón más claro de resultados, especialmente entre periodistas y músicos, lo que sugiere que, allí donde la IA ya está integrada en las herramientas cotidianas (redacciones, algunos flujos de trabajo musicales), los trabajadores se sienten capaces de categorizar su impacto. Por el contrario, los actores cuentan con un grupo de encuestados que responde «no sé» mucho mayor (27 %), lo que apunta a efectos más difusos y menos visibles en la carga de trabajo de la interpretación y el doblaje.

También se observan diferencias entre los distintos grupos en cuanto a cómo perciben los cambios en la carga de trabajo. Los periodistas son el único grupo en el que una minoría significativa, del 26 %, afirma haber experimentado una disminución de la carga de trabajo, lo que refleja el importante papel de la IA en la automatización de la transcripción y la traducción. Los miembros del personal técnico son los que más señalan un aumento de la carga de trabajo (14 %), ligeramente por encima de los músicos (9 %), los periodistas (10 %) y los actores (6 %), lo que puede explicarse por el hecho de que la IA añade tareas de coordinación y supervisión a unos calendarios de producción ya de por sí apretados. Los actores y los músicos se sitúan en un término medio, con un 12 % y un 13 %, respectivamente que señalan una disminución de la carga de trabajo.

En comparación con las respuestas de los afiliados, los sindicatos de todos los sectores perciben más complejidad, más cambios y menos estabilidad. Sus puntuaciones de «sin cambios significativos» son sistemáticamente más bajas (30-46 %) y sus respuestas de «no sé» mucho más altas, especialmente en el periodismo, donde los sindicatos obtienen un 48 %, mientras que solo el 3 % de los afiliados responde «no sé». Los sindicatos de actores y músicos también son más propensos que sus afiliados a percibir una disminución de la carga de trabajo (26 % frente al 12 % en el caso de los actores y 23 % frente al 13 % en el de los músicos). En conjunto, los datos apuntan a múltiples niveles de diferencia. En todos los sectores, los periodistas son quienes perciben las mejoras más evidentes en la eficiencia, mientras que el personal técnico se enfrenta al mayor número de tareas adicionales. Por su parte, los actores y los músicos se muestran, en general, más

inseguros que los periodistas y el personal técnico. En cuanto a la diferencia entre los afiliados y los sindicatos, estos últimos interpretan las mismas señales como parte de una tendencia aún en desarrollo, en lugar de como un statu quo estable en el que «no hay cambios».

●● Competencias necesarias

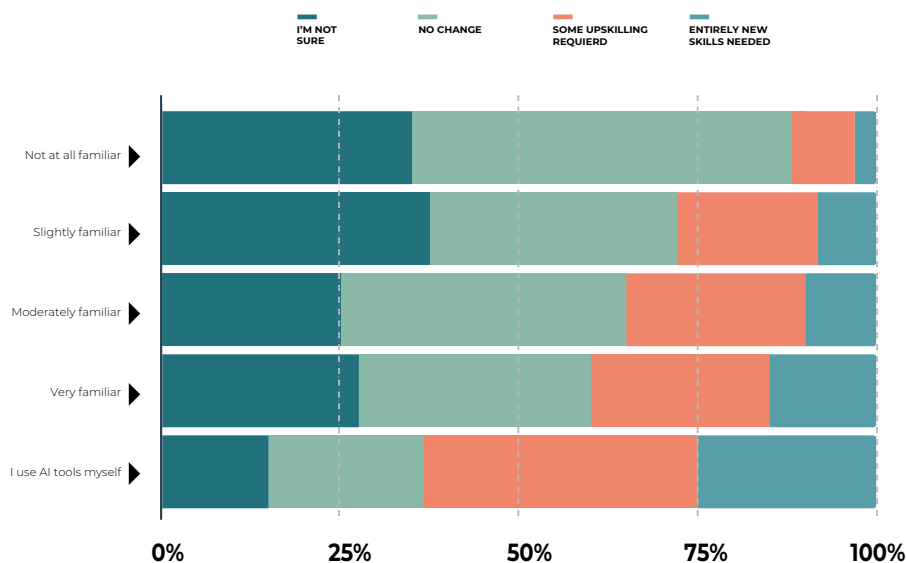


Los datos de la encuesta revelan una notable divergencia entre la forma en que los afiliados sindicales y sus organizaciones representativas perciben las implicaciones de la IA en materia de competencias. En todas las categorías (actores, personal técnico, periodistas y trabajadores del sector musical), los sindicatos señalan sistemáticamente índices más elevados de «necesidad de mejorar en cierta medida las competencias» y de «necesidad de competencias totalmente nuevas» en comparación con sus propios afiliados. La diferencia es más pronunciada entre los trabajadores de la música: mientras que el 77 % de los sindicatos de la FIM señalan que se requiere cierta mejora de las competencias, solo el 27 % de los afiliados del sector musical comparten esa opinión. Esto sugiere que los sindicatos pueden tener una concienciación estratégica más clara de hacia dónde está impulsando la IA a la profesión, mientras que los trabajadores individuales se encuentran todavía en una fase más temprana de reconocimiento del alcance total del cambio que se avecina.

Las respuestas de «sin cambios» son reveladoras por sí mismas. Una parte sustancial de los afiliados de todos los grupos (entre el 32 % y el 41 %) afirma no sentir ningún impacto en sus competencias. Esto probablemente refleje una combinación de factores: trabajadores en puestos en los que la IA aún no ha penetrado de forma visible en la práctica diaria, un grado de normalización en el que las herramientas asistidas por IA se absorben sin ser reconocidas como tales, o un desfase real entre la adopción tecnológica a nivel organizativo y la experiencia percibida sobre el terreno. La respuesta del 0 % de «sin cambios» de los sindicatos de la FIM contrasta claramente y subraya lo diferente que es la lectura del panorama por parte de las instituciones en comparación con la de los individuos.

Se ha observado una correlación interesante entre el grado de «familiaridad» de los encuestados con las herramientas de IA y el impacto percibido en sus competencias. Los datos revelan un patrón llamativo: cuanto más familiarizados están los encuestados con las herramientas de IA, menos propensos son a percibir que su trabajo no requiere ningún cambio. Entre aquellos sin experiencia en IA («no estoy familiarizado en absoluto»), más de la mitad (55 %) afirma que no se necesitan nuevas competencias, una cifra que probablemente refleje un punto ciego más que una seguridad. Quienes no están familiarizados con la IA se encuentran, por definición, en una posición poco adecuada para evaluar qué competencias exige. Por el contrario, entre los encuestados que utilizan herramientas de IA, casi el 42 % indica que se requiere cierta mejora de las competencias y el 26 % afirma que se necesitarán competencias completamente nuevas. La familiaridad con la IA va, por tanto, de la mano de una mayor conciencia de su impacto en las propias competencias.

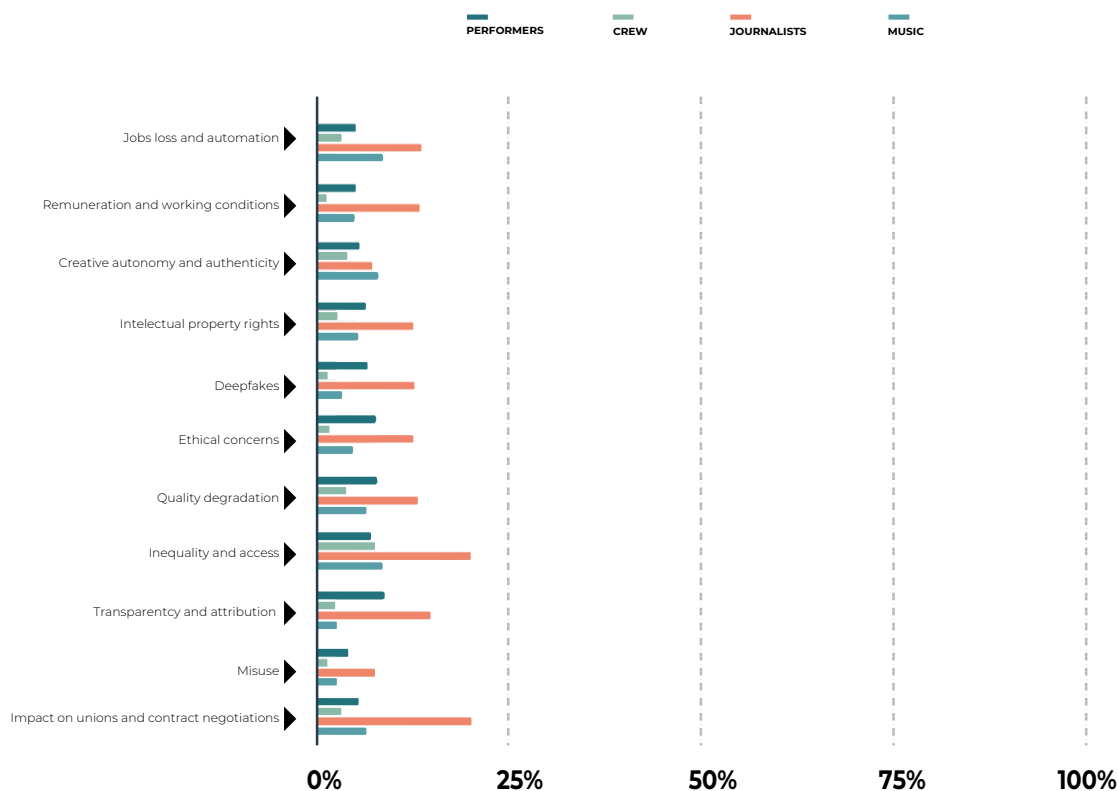
También cabe destacar el nivel persistentemente alto de incertidumbre («No estoy seguro») en todos los grupos, incluidos los más experimentados. Incluso entre los encuestados que utilizan herramientas de IA, el 9 % sigue sin estar seguro del impacto en sus competencias y en el grupo de los «muy familiarizados» esa cifra asciende al 27 %.

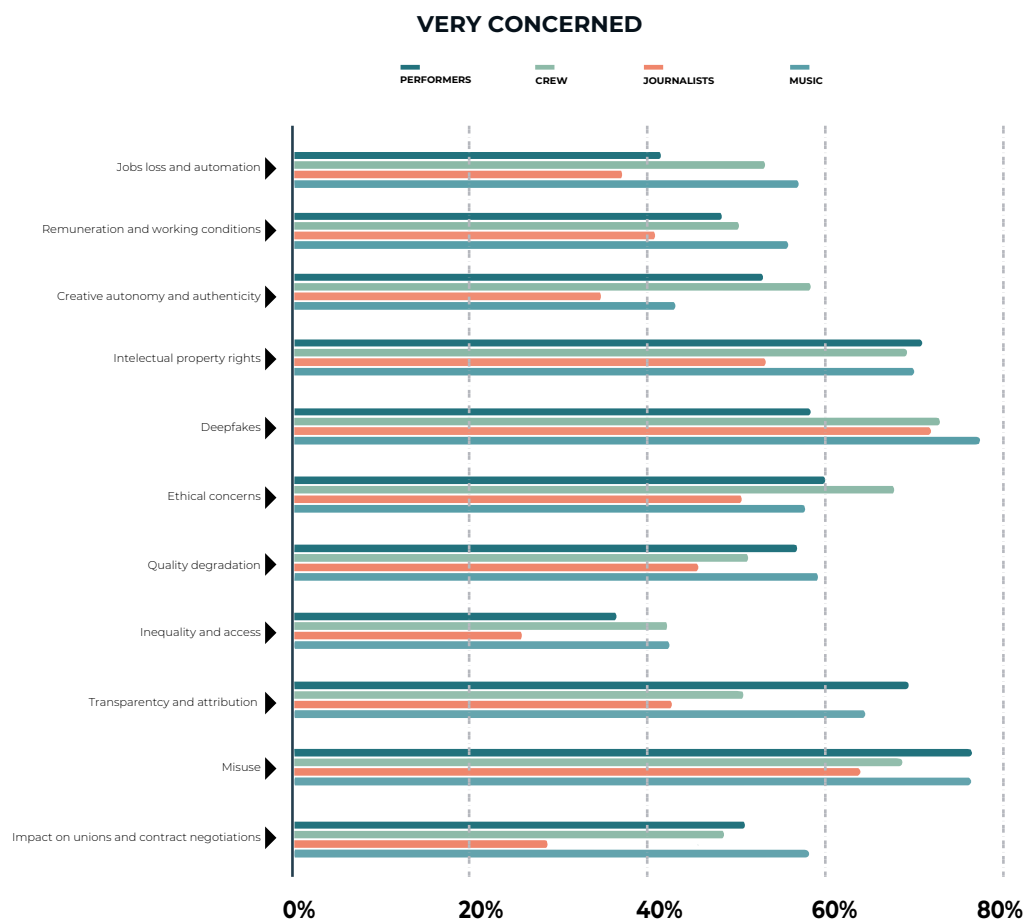


●● Preocupación

El dato más llamativo es lo extremadamente bajo que resulta el porcentaje de respuestas «nada preocupado» en todo el estudio. En todos los sectores y grupos de encuestados, la media se sitúa por debajo del 6 % y entre los actores apenas alcanza el 1,63 %. Esto no es una medida de un problema, sino un consenso casi total sobre su existencia. Los porcentajes de «muy preocupado» son, en consecuencia, elevados: una media del 61 % entre los actores, del 58 % entre los miembros del equipo técnico y, cabe destacar, también del 61 % entre los sindicatos de la FIM. La imagen que dibujan los datos no es, por tanto, la de un sector dividido, sino la de un sector que da la voz de alarma de forma generalizada. Las excepciones resultan, por ello, aún más reveladoras.

NOT CONCERNED AT ALL





Dos sindicatos se alejan notablemente de la opinión de sus respectivos afiliados. La FEP (sindicatos de periodistas) se muestra mucho menos preocupada que los periodistas portugueses afiliados: en cuanto a la pérdida de puestos de trabajo, solo un 16 % de la FEP se declara «muy preocupado», frente al 48 % de los afiliados, lo que supone una diferencia de más de 32 puntos porcentuales. En cuanto a la autonomía creativa, la diferencia es de 29 puntos y en cuanto al impacto en las negociaciones sindicales, de hasta 26 puntos. Al mismo tiempo, la FEP se sitúa a la cabeza de los «nada preocupados» en materia de igualdad y acceso (16 %) y de impacto en los sindicatos (16 %), categorías en las que los periodistas afiliados se muestran considerablemente menos tranquilos. Advertencia: una vez más, debemos recordar que el número de encuestados en la encuesta a periodistas fue muy bajo (36), por lo que las conclusiones deben extraerse con cautela.

La FIM (sindicatos de músicos) muestra la tendencia inversa: los sindicatos de la FIM se muestran, en promedio, ligeramente más preocupados que los propios músicos, pero obtienen una puntuación notablemente más baja en cuanto a la autonomía creativa (23 % frente a 55 %). El hecho de que los sindicatos de músicos valoren los derechos de propiedad intelectual, el uso indebido y los deepfakes con la misma importancia que los propios músicos, pero casi ignoren la autonomía creativa, sugiere que la FIM enmarca la lucha principalmente en términos legales y contractuales, mientras que los músicos también perciben un cambio en el ámbito artístico.

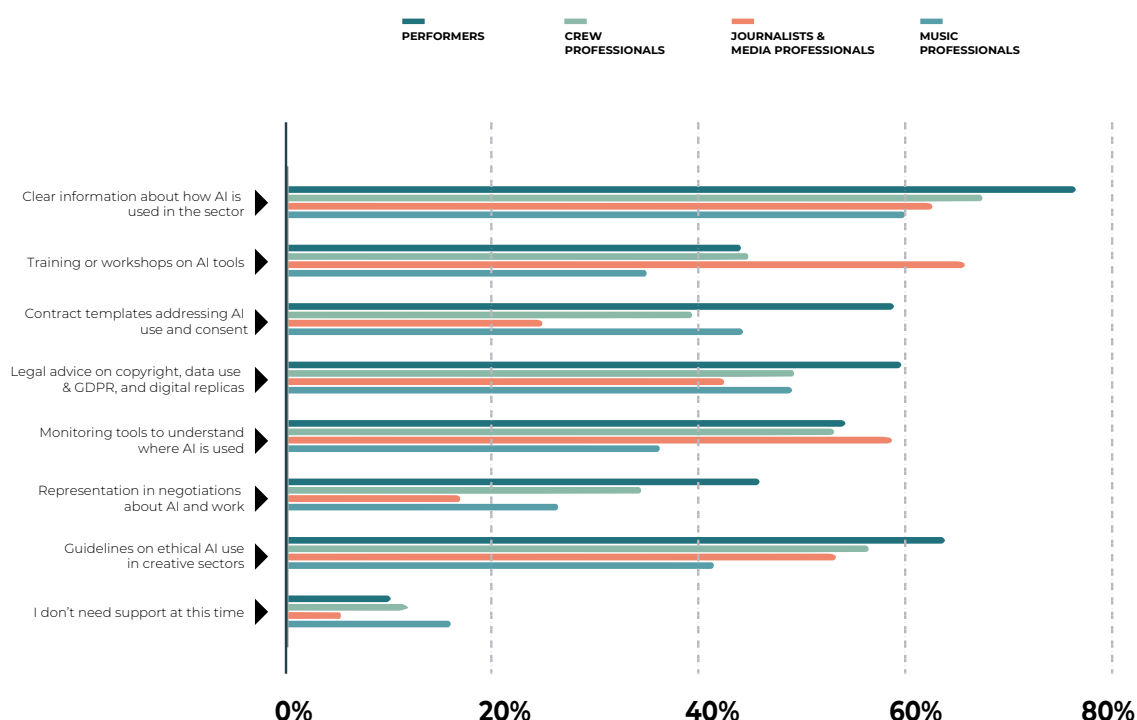
Dos sindicatos destacan en el extremo opuesto del espectro: UNI MEI y la FIM obtienen exactamente un 0 % en «no me preocupa en absoluto» en todos y cada uno de los temas. Esto no es una coincidencia. Apunta a una base institucional de alerta total, o a una dinámica de respuesta en la que los representantes sindicales no pueden o no se permiten decir que «no les preocupa». Por el contrario, los sindicatos de la FEP registran porcentajes del 8 % o incluso del 16 % en múltiples temas. Es probable que esa diferencia refleje también el perfil de los encuestados: la FEP representa a sectores en los que la IA se percibe, en algunos aspectos, como una herramienta útil y no únicamente como una amenaza.

Un tema que se considera relativamente «seguro» en todos los sectores es el de la igualdad y el acceso. Desde los actores hasta los periodistas, desde los sindicatos hasta los afiliados: «la desigualdad y el acceso» registran

sistemáticamente los porcentajes más altos de «no me preocupa en absoluto» y las puntuaciones más bajas de «me preocupa mucho». Eso ya supone, en sí mismo, una revelación. Las amenazas directas y personales (uso indebido de la imagen, deepfakes, pérdida del empleo) suscitan una gran preocupación. La cuestión estructural y social de quién puede hacer uso de las herramientas de IA y quién no pasa a un segundo plano. La misma tendencia se observa en el «impacto en los sindicatos y la negociación colectiva»: los periodistas afiliados y los sindicatos de la FEP obtienen puntuaciones notablemente bajas en «muy preocupado» en este aspecto, mientras que los sindicatos de la FIM (69 %) y UNI MEI (50 %) valoran este tema muy positivamente. Esto sugiere que el reflejo institucional de incluir la IA en la agenda de negociación difiere sustancialmente en función de la tradición sindical y del grado en que la negociación colectiva sea ya una práctica establecida en ese sector.

Por último, la comparación entre los miembros y los sindicatos ilustra un patrón que merece la atención de los responsables políticos: en tres de los cuatro pares de sectores, los sindicatos obtienen, en promedio, una puntuación más baja en «muy preocupado» que sus miembros. Solo la FIM supera ligeramente la puntuación de los miembros.

APOYO NECESARIO

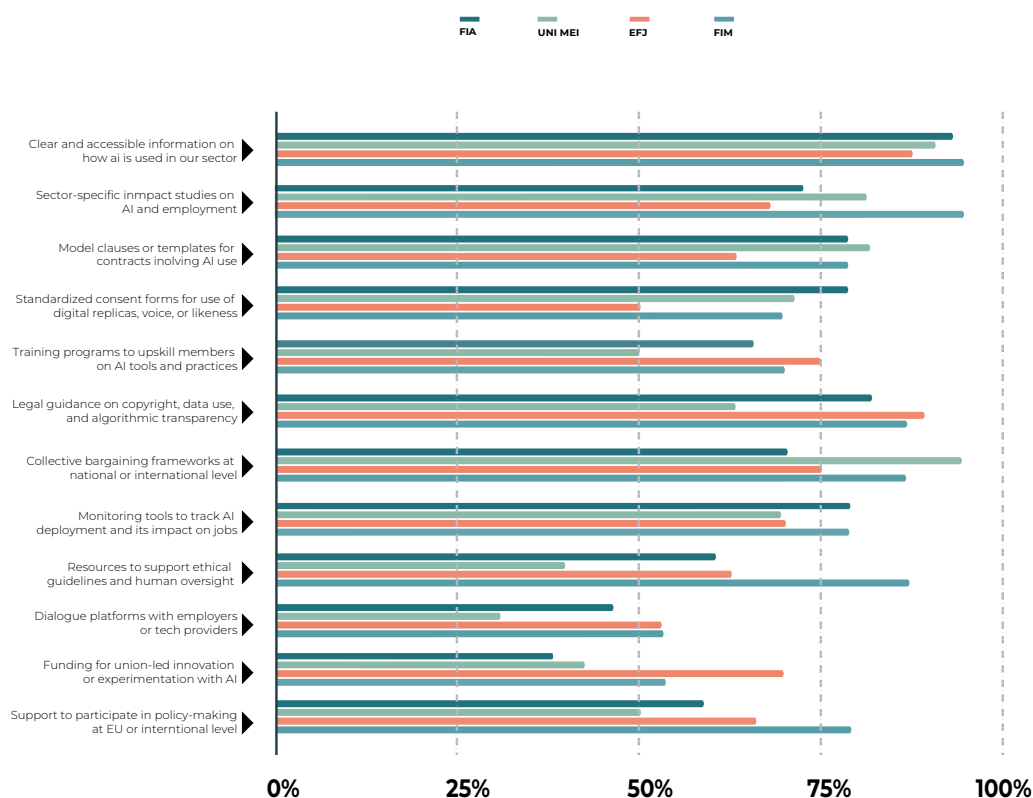


En los distintos sectores, la mayoría de los encuestados desea información, gobernanza y ética, pero la intensidad y el énfasis varían según la profesión. Los actores destacan como el grupo que más busca información: el 77 % solicita información clara sobre cómo se utiliza la IA y el 64 % pide directrices éticas, seguidos de cerca por el equipo técnico (67 % de información, 58 % de directrices) y los periodistas (61 % y 55 %), mientras que los profesionales de la música se sitúan claramente por debajo en cuanto a la ética (41 %), a pesar de tener una demanda similar de información (60 %). Esto sugiere una percepción generalizada de falta de transparencia en torno a la implantación de la IA, pero donde los actores y el equipo técnico presionan más por normas sectoriales que los músicos, que parecen más fragmentados en su visión de los retos éticos de la IA.

Una segunda conclusión clave es que los miembros solicitan formación y mejora de competencias, así como protección jurídica, en lugar de tener que lidiar con la IA por su cuenta, aunque de nuevo con perfiles sectoriales diferenciados. Los periodistas son el claro caso atípico en materia de formación, ya que el 65 % desea talleres sobre herramientas de IA, muy por encima de los actores y el equipo técnico (ambos con un 43 %) y los profesionales de la música (35 %), lo que encaja con su posición como grandes usuarios que ahora necesitan competencias y estándares para ponerse al día con la práctica. Los actores, por el contrario,

son el grupo que más exige marcos jurídicos claros y asesoramiento: el 60 % desea asesoramiento jurídico sobre derechos de autor, uso de datos, el RGPD y réplicas digitales y el 59 % quiere plantillas de contratos que aborden el uso de la IA y el consentimiento, en comparación con una demanda menor, aunque aún sustancial, entre el equipo técnico (48 % en materia jurídica, 40 % en contratos), los profesionales de la música (48 % en materia jurídica, 44 % en contratos) y los periodistas (42 % en materia jurídica, 23 % en contratos). Esto indica que los actores se centran en formalizar el consentimiento y los derechos sobre su imagen y sus grabaciones, mientras que los periodistas dan prioridad a aprender a manejar las herramientas que ya forman parte de su flujo de trabajo.

Por último, existe un claro interés por la gobernanza colectiva de la IA, pero la forma en que esto debería llevarse a cabo varía según el sector. Los actores y el equipo técnico combinan una fuerte demanda de supervisión (54 % y 53 %) con un apoyo relativamente alto a la representación en las negociaciones sobre la IA y el trabajo (44 % y 33 %), y solo entre el 9 % y el 10 % afirma no necesitar apoyo en este momento. Los periodistas y los profesionales de la música se inclinan más por la transparencia y el apoyo individual que por la negociación explícita, ya que el 58 % de los periodistas y el 36 % de los profesionales de la música quieren herramientas de supervisión, pero solo el 16 % y el 25 %, respectivamente, dan prioridad a la representación en las negociaciones y el 6 % de los periodistas frente al 15 % de los profesionales de la música afirman que no necesitan apoyo. En conjunto, los datos sugieren un rango que va desde los actores y el equipo técnico, que ven la IA como algo que debe negociarse y restringirse colectivamente, hasta los periodistas, que hacen hincapié en la formación y la transparencia en entornos ya saturados de IA y los profesionales de la música, cuyas demandas son más difusas y están menos concentradas en una única forma de apoyo.



En general, los sindicatos se hacen eco y amplifican la demanda de información, gobernanza y ética de sus afiliados, pero a un nivel superior y más estructurado. Mientras que entre el 60 % y el 77 % de los trabajadores de todos los sectores desean información clara sobre cómo se utiliza la IA, los sindicatos coinciden casi unánimemente en este punto. Entre el 90 % y el 92 % de la FIA, UNI MEI y la FIM, y el 87,5 % de la EFJ, solicitan información clara y accesible sobre la IA en su sector. Van más allá al exigir estudios de impacto específicos por sector sobre la IA y el empleo (desde el 67 % en la FEP hasta el 92 % en la FIM) y herramientas de seguimiento para supervisar la implantación de la IA (entre el 70 % y el 77 % en todas las federaciones), lo que indica que los sindicatos piensan en términos de pruebas sistemáticas y seguimiento continuo, en lugar de limitarse a una transparencia puntual. La gobernanza ética también se enmarca de manera más institucional. Mientras

que entre el 41 % y el 64 % de los miembros solicitan directrices éticas, entre el 59 % y el 85 % de los sindicatos desean recursos para respaldar las directrices éticas y la supervisión humana, a menudo combinadas con plataformas de diálogo con los empleadores y los proveedores de tecnología (entre el 30 % y el 54 % en todos los sindicatos).

En lo que respecta a las protecciones contractuales, de consentimiento y legales, los sindicatos confirman y profundizan en las prioridades de sus afiliados, aunque, una vez más, con una estructura más formal. La demanda de plantillas de contratos y asesoramiento jurídico por parte de los afiliados es mayor entre los intérpretes y los profesionales de la música, a lo que los sindicatos responden haciendo especial hincapié en las cláusulas tipo y las herramientas de consentimiento. Entre el 77 % y el 80 % de la FIA, la UNI MEI y la FIM, y el 63 % de la EFJ, desean cláusulas modelo o plantillas para contratos que impliquen el uso de la IA, mientras que entre el 69 % y el 77 % de todas las federaciones desean formularios de consentimiento estandarizados para réplicas digitales, voz e imagen. La orientación jurídica es aún más destacada. El 82 % (FIA), el 60 % (UNI MEI), el 88 % (EFJ) y el 85 % (FIM) desean orientación jurídica sobre derechos de autor, uso de datos y transparencia algorítmica, lo que supera claramente la ya elevada demanda de apoyo jurídico entre los miembros. Los sindicatos también miran más allá de los contratos individuales hacia herramientas estructurales, ya que entre el 72 % y el 90 % reclaman marcos de negociación colectiva a nivel nacional o internacional y entre el 50 % y el 77 % desean apoyo para participar en la formulación de políticas de la UE o internacionales. Esto demuestra que los sindicatos traducen las preocupaciones individuales sobre el consentimiento y los derechos en una estrategia percibida que abarca contratos, acuerdos sectoriales e influencia regulatoria.

Por último, la visión que tienen los sindicatos sobre el desarrollo de capacidades, la experimentación y la representación es más amplia y proactiva que las peticiones más inmediatas de los afiliados. Mientras que los afiliados se centran en la formación sobre herramientas para el día a día (con un máximo del 65 % entre los periodistas), los sindicatos de todas las federaciones consideran que los programas de formación son un elemento más de una infraestructura más amplia. Entre el 50 % y el 75 % de las respuestas de los sindicatos solicitan formación para mejorar las competencias de los afiliados, pero también piden financiación para la innovación o la experimentación con IA impulsadas por los sindicatos (entre el 30 % y el 71 %) y plataformas de diálogo con los empleadores o los proveedores de tecnología (entre el 30 % y el 54 %). Las herramientas de seguimiento, que dicen querer entre el 36 % y el 58 % de los afiliados, las solicitan entre el 70 % y el 77 % de los sindicatos, lo que refleja un mayor énfasis en el seguimiento sistemático del impacto de la IA en el empleo, en lugar de la resolución de problemas caso por caso. En general, los afiliados expresan necesidades concretas e inmediatas (información, formación, contratos, asesoramiento jurídico), mientras que los sindicatos articulan un ecosistema de gobernanza más integral que combina información, marcos jurídicos, negociación colectiva, seguimiento, recursos éticos, diálogo y acceso a las políticas, diseñado para convertir su mayor concienciación en normas para todo el sector en lugar de estrategias individuales.



Este proyecto y esta publicación han recibido el apoyo de la Unión Europea. La publicación refleja únicamente las opiniones de sus autores, y la Comisión Europea no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.