



LA IA Y EL TRABAJO

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

PARTE 2/4
SINFORME SECTORIAL 2026

UAI global
union
europa
media,
entertainment
& arts

Estudio y encuesta realizados por TWIID y 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.



TWIID & Doenker · March 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
PERSONAL TÉCNICO	9
ANÁLISIS DE 295 MIEMBROS DE EQUIPOS DE CINE Y TELEVISIÓN EN BÉLGICA Y FRANCIA	10
PERFIL	10
Concienciación sobre la IA	18
Percepción	19
Preocupaciones	21
Formación y apoyo	22
SINDICATOS DE UNI MEI	25
Perfil de los sindicatos: ¿Quién representa al personal técnico?	26
A Concienciación sobre la IA:	27
Percepción	29
Preocupaciones	30
Repercusiones en las competencias y el empleo	32
Trabajo con IA	33
SINDICATOS DE LA UNI-MEI FRENTE A MIEMBROS	38
Concienciación	39
Perception	40
Concern	41
COMPARACIÓN ENTRE SECTORES	42
Introducción	43
Concienciación general	43
Impacto previsto de la IA	44
Apoyo necesario	49



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.



PERSONAL TÉCNICO

ANÁLISIS DE 295 MIEMBROS DE EQUIPOS DE CINE Y TELEVISIÓN EN BÉLGICA Y FRANCIA

Encuestados: 295 miembros del personal técnico del sindicato belga ACV Puls y del sindicato francés CGT SPIAC

ACV PULS

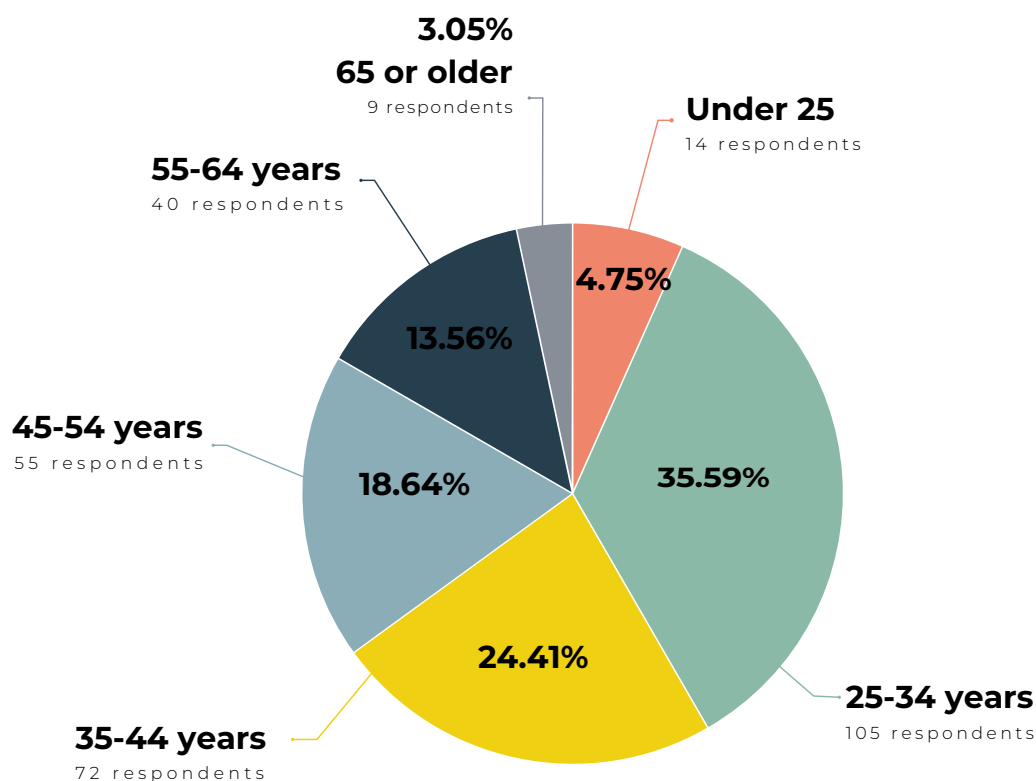
SPIAC

Ámbito geográfico: Bélgica (BE-FR) y Francia

PERFIL

•• Edad

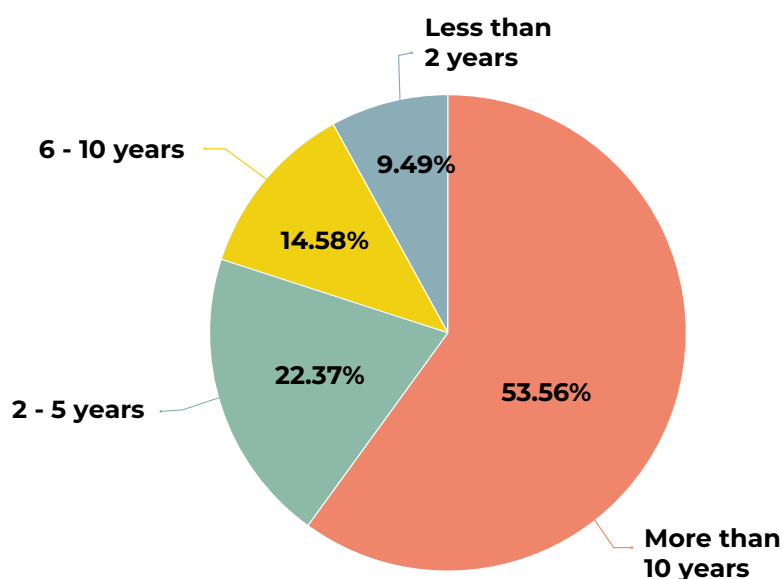
De los 295 miembros de equipo encuestados, el grupo de edad más numeroso es el de 25 a 34 años (105; 35,59 %). El siguiente grupo más representado es el de 35 a 44 años (72; 24,41 %), lo que significa que las personas de entre 25 y 44 años constituyen el 60,00 % de la muestra de personal técnico (177 personas). Una clara mayoría se concentra en la etapa inicial y media de la carrera profesional. La participación disminuye a medida que aumenta la edad: el grupo de 45 a 54 años representa el 18,64 % (55) y el de 55 a 64 años, el 13,56 % (40), por lo que el conjunto de personas de entre 45 y 64 años representa el 32,20 % (95) del total. Se observan porcentajes más reducidos en los extremos del espectro, con los menores de 25 años representando el 4,75 % (14) y los de 65 años o más el 3,05 % (9), lo que indica una representación relativamente limitada de los encuestados más jóvenes y de más edad en este grupo.



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

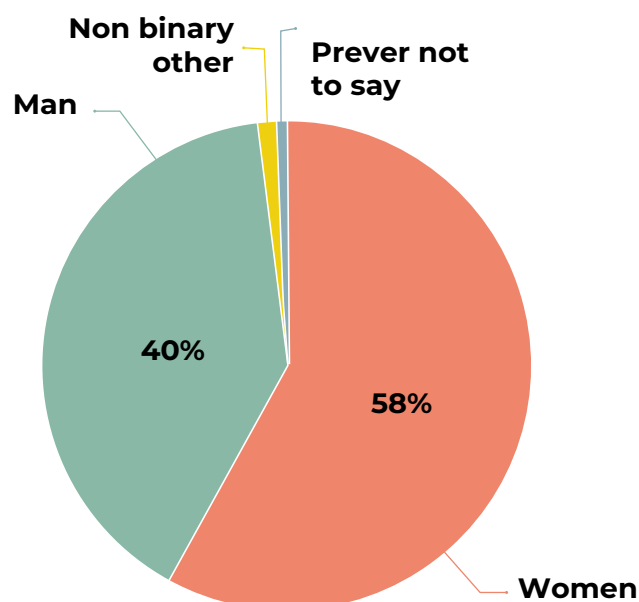
De los 295 miembros del equipo que respondieron, la mayoría cuenta con más de 10 años de experiencia profesional (158; 53,56 %), lo que indica que la muestra del equipo se inclina hacia los profesionales con una trayectoria consolidada. El resto de los encuestados se distribuye en etapas profesionales más tempranas: de 2 a 5 años representan a 66 encuestados (22,37 %), de 6 a 10 años a 43 (14,58 %) y menos de 2 años a 28 (9,49 %).

En general, aquellos con más de 6 años de experiencia constituyen el 68,14 % de los encuestados del equipo técnico (201 personas), mientras que aquellos con 5 años o menos representan el 31,86 % (94 personas), lo que muestra un perfil de experiencia más variado que el del grupo de actores, pero que sigue inclinándose claramente hacia una trayectoria más larga.



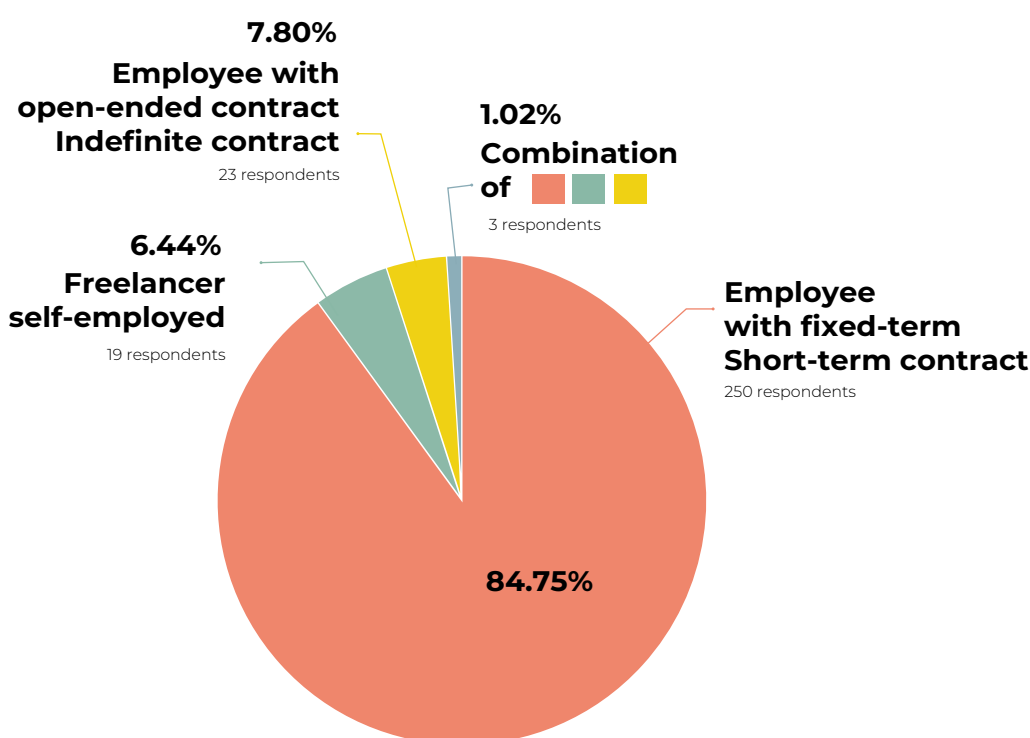
•• Género

De los 295 miembros del equipo encuestados, las mujeres constituyen la mayoría con 171 encuestadas (57,97 %), mientras que los hombres suman 118 (40,00 %). Una pequeña proporción se identifica como no binaria (4; 1,36 %) y dos encuestados prefirieron no responder (0,68 %).



•• ¿Cuáles son sus condiciones de trabajo habituales?

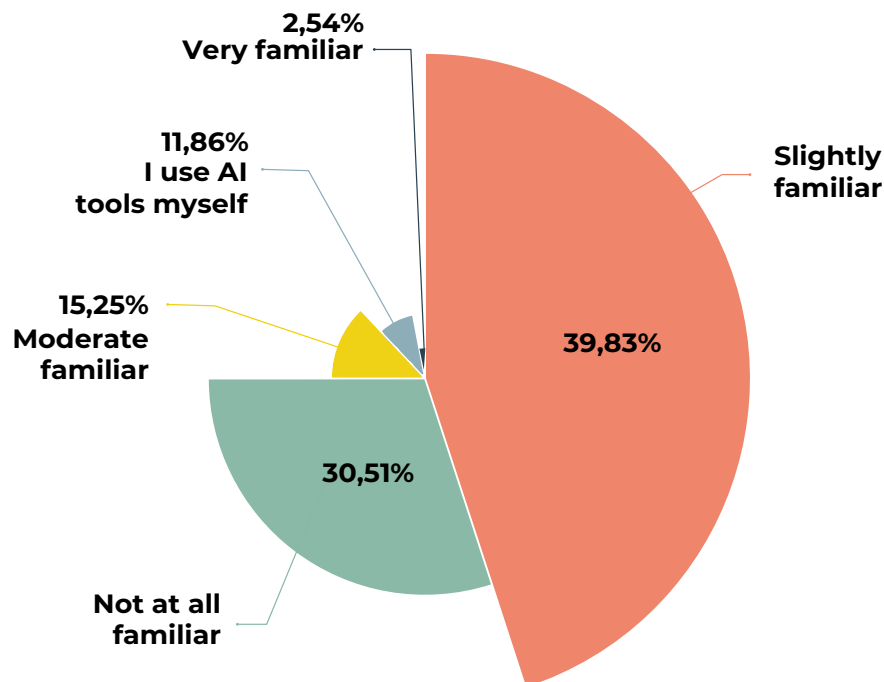
De los 295 miembros del personal técnico encuestados, la modalidad laboral más habitual, con diferencia, es la de empleado con contrato de duración determinada o de corta duración (250; 84,75 %). Por el contrario, son relativamente pocos los que declaran tener un contrato de duración indefinida (23; 7,80 %) y aún menor es la proporción de autónomos o trabajadores por cuenta propia (19; 6,44 %). Solo tres encuestados indican una combinación de modalidades (1,02 %). En conjunto, el 92,20 % de los miembros del equipo encuestados (273 personas) ocupan puestos de empleados (de duración determinada o indefinida), lo que indica que (a diferencia de los actores) el trabajo del equipo en esta muestra se estructura predominantemente en torno a contratos de trabajo, aunque en su mayoría de duración limitada en lugar de permanentes. Es probable que este patrón refleje, al menos en parte, la cobertura nacional de la encuesta (Francia y Bélgica), donde los regímenes específicos de estatus laboral para los trabajadores culturales pueden hacer que el trabajo por proyectos se declare más comúnmente como empleo de duración determinada en lugar de como trabajo autónomo o por cuenta propia (por ejemplo, el sistema francés de «intermittence» y el marco belga para los trabajadores del sector artístico).



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

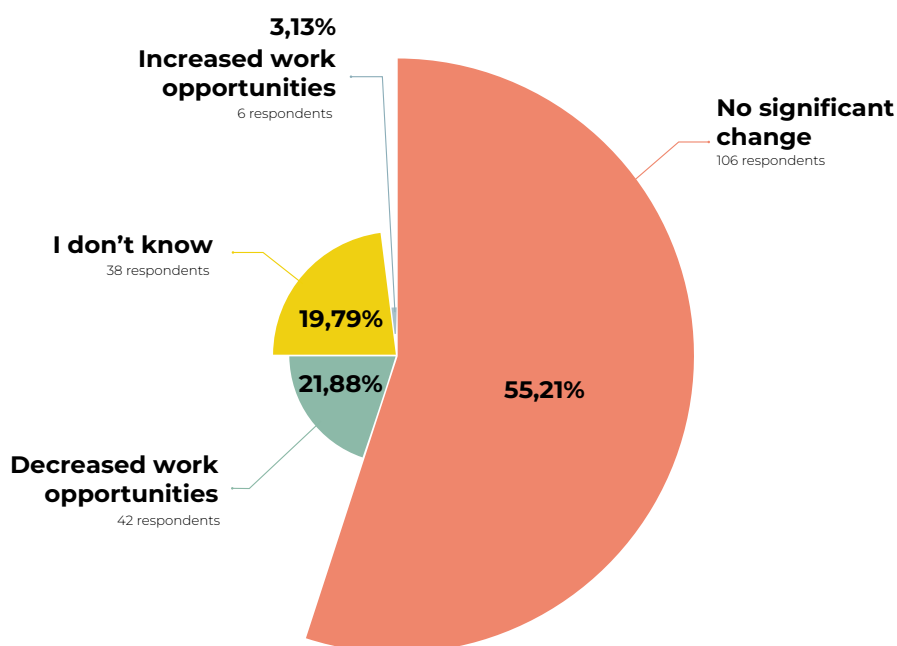
De los 236 miembros del personal técnico que respondieron a esta pregunta, el grado de familiaridad con la IA en el entorno laboral es, en general, limitado. El grupo más numeroso afirma estar ligeramente familiarizado (94; 39,83 %), seguido de los que no están familiarizados en absoluto (72; 30,51 %) y los que están moderadamente familiarizados (36; 15,25 %). En conjunto, estas tres categorías representan el 85,59 % de las respuestas (202 personas), lo que indica que la mayoría de los miembros del personal técnico aún no están muy familiarizados con la IA en su contexto laboral.

La implicación más avanzada sigue siendo minoritaria: 28 encuestados afirman que utilizan herramientas de IA por su cuenta (11,86 %) y seis indican que están muy familiarizados con ellas (2,54 %). En conjunto, el 14,41 % de los miembros del equipo encuestados (34 personas) señalan un uso directo o un alto grado de familiaridad. Este porcentaje es ligeramente superior al de la muestra de actores, lo que sugiere que la adopción práctica de la IA podría estar algo más presente entre los miembros del equipo, aunque el nivel general de familiaridad sigue siendo, en gran medida, de bajo a moderado.



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

De los 192 miembros del equipo que respondieron a esta pregunta, la experiencia más común es que no se ha producido ningún cambio significativo en las oportunidades laborales (106; 55,21 %). Una proporción menor (pero aún significativa) señala efectos negativos, con 42 personas que afirman que la IA ha reducido sus oportunidades laborales (21,88 %). 38 encuestados seleccionaron «No lo sé» (19,79 %), lo que indica una incertidumbre persistente para aproximadamente uno de cada cinco. Solo seis encuestados hablan de un aumento de las oportunidades laborales (3,13 %).



En general, el 25,00 % del personal técnico encuestado (48 personas) percibe un cambio directo en las oportunidades (aumento o disminución), y este se inclina de forma abrumadora hacia la disminución: las disminuciones señaladas superan a los aumentos en una proporción de 7 a 1. El 75,00 % restante (144 personas) o bien no ve ningún cambio o no está seguro, lo que sugiere que (hasta ahora) el impacto de la IA en las oportunidades es limitado, poco claro o se percibe de forma desigual entre los distintos puestos del personal técnico.

Los comentarios respaldan firmemente la tendencia cuantitativa de que la mayoría de los miembros del personal técnico encuestados aún no ve un cambio claro en las oportunidades, pero que una minoría significativa ya señala una disminución, con muy pocas mejoras claras. Un gran grupo describe que, hasta ahora, no ha habido ningún impacto directo, a menudo porque la IA aún no es fundamental en su función o departamento específico: **«No he tenido conocimiento de nadie que haya sustituido mi trabajo por IA», «Hasta ahora no he notado ningún cambio», «Soy constructor... las producciones en las que trabajo han optado por construir al menos parte del decorado en la vida real» y «El uso de la IA no es actualmente una competencia requerida para los electricistas de cine. No es un factor de contratación».** Varios también enmarcan esto como una situación de **«todavía no»** en lugar de una **garantía a largo plazo**: **«Por ahora, no me afecta», «No creo que mi trabajo se vea afectado todavía. Sin embargo, eso podría cambiar en los próximos años» y «Por ahora, la llegada de la gran sustitución dentro de 3 a 5 años... todavía está en fase de planificación».**

Cuando se describen efectos negativos, estos se concentran en el ámbito de la publicidad y el trabajo digital, los servicios relacionados con la voz y las tareas de preproducción y diseño visual, en lugar de repartirse de manera uniforme entre todas las funciones del equipo. Los encuestados mencionan una reducción de la demanda en el doblaje y el trabajo de audio (**«los clientes que acudían para formación en línea o trabajos corporativos han disminuido considerablemente debido a las voces generadas por IA», «Casi ya no hay grabación ni mezcla de voz para anuncios digitales cortos», «Menor necesidad de un ingeniero de sonido»**), pero también en gráficos, guiones gráficos e imágenes relacionadas con el plató (**«Ejemplo: una agencia que me sustituye en la creación de guiones gráficos por Midjourney», «Muchas sesiones publicitarias (especialmente packshots) ya han sido sustituidas por la IA, que genera un vídeo como producto final»**). Un fenómeno recurrente no es solo la sustitución, sino también la devaluación de las tareas y la compresión del tiempo: **«Antes, la gente me contrataba para trabajos de varios días; ahora me piden que lo haga en unas pocas horas» y «Ya no me encargan subtítulos... porque “puedo preguntarle al chat de GPT”, así que tenemos que bajar nuestras tarifas para competir con la IA».**

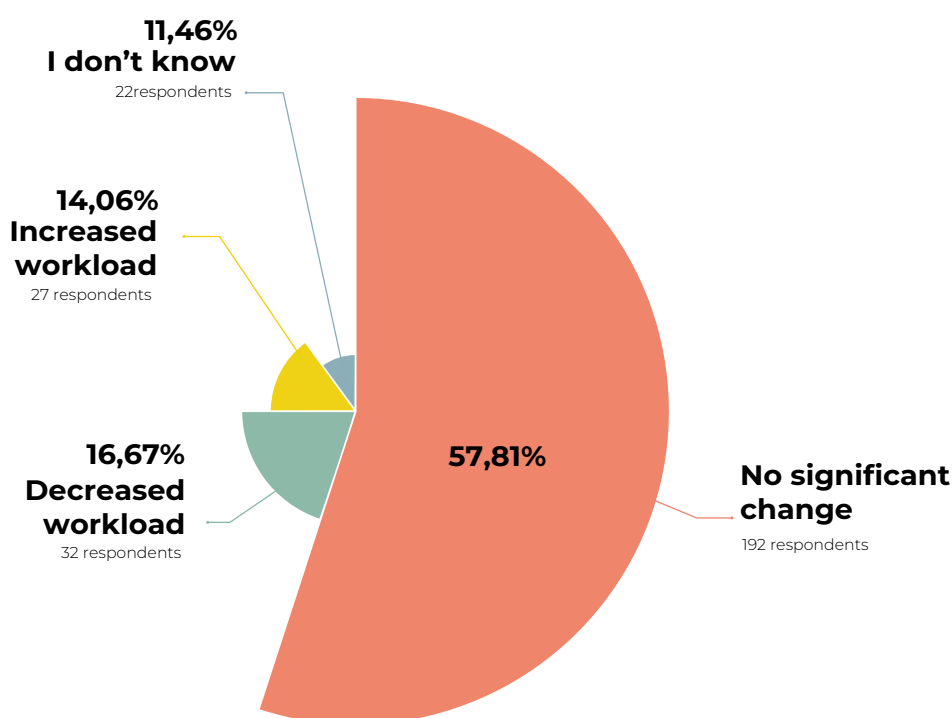
Al mismo tiempo, varios comentarios complican el panorama al separar los efectos de la IA de las presiones económicas y de mercado más amplias. Algunos afirman explícitamente que los descensos actuales no se deben principalmente a la IA (**«La actividad de rodaje es menor en la actualidad, pero eso no se debe a la IA. Por lo que yo sé»**), mientras que otros describen la IA como un factor entre muchos, incluidos los cambios en las inversiones y las malas condiciones del mercado laboral para los jóvenes: **«Como joven profesional, el mercado laboral para los creativos jóvenes es catastrófico... Los empleadores prefieren utilizar la IA en lugar de contratar a jóvenes» y «la falta de trabajo... se ha visto agravada más por el contexto político y económico que por la llegada de la IA en sí misma».** Esto ayuda a explicar por qué muchos encuestados se mantienen en las categorías de **«sin cambios»** o **«no sé»**, incluso mientras expresan una gran preocupación por la pérdida de oportunidades futuras.

Se observan efectos positivos en las oportunidades, pero son poco frecuentes y suelen estar vinculados a funciones concretas. Algunos encuestados señalan que la IA ha ampliado el alcance de los proyectos que pueden asumir, en lugar de sustituirlos: uno de ellos explica que ahora algunas solicitudes **«se basan en la IA, en lugar de requerir Photoshop»** y que también han podido trabajar en proyectos publicitarios que **«simplemente no habrían podido realizar antes (generar secuencias animadas a partir de imágenes)».** Otros consideran que el dominio de la IA es una ventaja para la empleabilidad: **«El dominio de la IA es un activo adicional para mi perfil»;** o hacen hincapié en la formación continua para mantenerse al día (**«Están surgiendo muchos proyectos de IA y me formo constantemente para estar al día»**). En general, sin embargo, los comentarios refuerzan la conclusión cuantitativa de que los efectos en las oportunidades son actualmente desiguales y dependen del puesto, así como que las pérdidas señaladas superan con creces las ganancias.

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

De los 192 miembros del personal técnico que respondieron a esta pregunta, la mayoría afirma no haber experimentado ningún cambio significativo en la carga de trabajo (57,81 %). Entre quienes sí perciben un cambio, las opiniones son dispares, aunque se inclinan ligeramente hacia una reducción: 32 encuestados afirman que la IA ha disminuido su carga de trabajo (16,67 %), mientras que 27 señalan un aumento de la misma (14,06 %). Otros 22 seleccionaron «No lo sé» (11,46 %), lo que sugiere un nivel de incertidumbre menor, pero aún notable.

En general, el 30,73 % de los miembros del personal técnico encuestados (59 personas) señala un cambio directo en la carga de trabajo (aumento o disminución), mientras que el 69,27 % (133 personas) señala estabilidad o incertidumbre. En los casos donde se notifican cambios, las disminuciones solo superan ligeramente a los aumentos (por cinco encuestados), lo que apunta a una experiencia más dividida sobre el efecto de la IA en la carga de trabajo entre los miembros del personal técnico.



Los comentarios sobre la carga de trabajo coinciden en gran medida con estos resultados cuantitativos, que revelan una experiencia más dispar que en el caso de las oportunidades: muchos miembros del equipo encuestados afirman que no ha habido cambios, pero entre los que sí señalan cambios, son habituales tanto las reducciones como los aumentos. Un primer grupo explica las respuestas de **«sin cambios»** por una adopción limitada o por la distancia con respecto a la función: **«Actualmente no participo personalmente en el uso de herramientas de IA en mi departamento»**, **«No utilizo herramientas digitales en mi trabajo diario, por lo que no cambia mi carga de trabajo»**, **«No he notado ningún cambio en el plató en los últimos dos años que pueda estar relacionado con el uso de la IA»** y **«Mi trabajo no se ve afectado por el momento»**. Esto concuerda con la gran proporción que señala estabilidad.

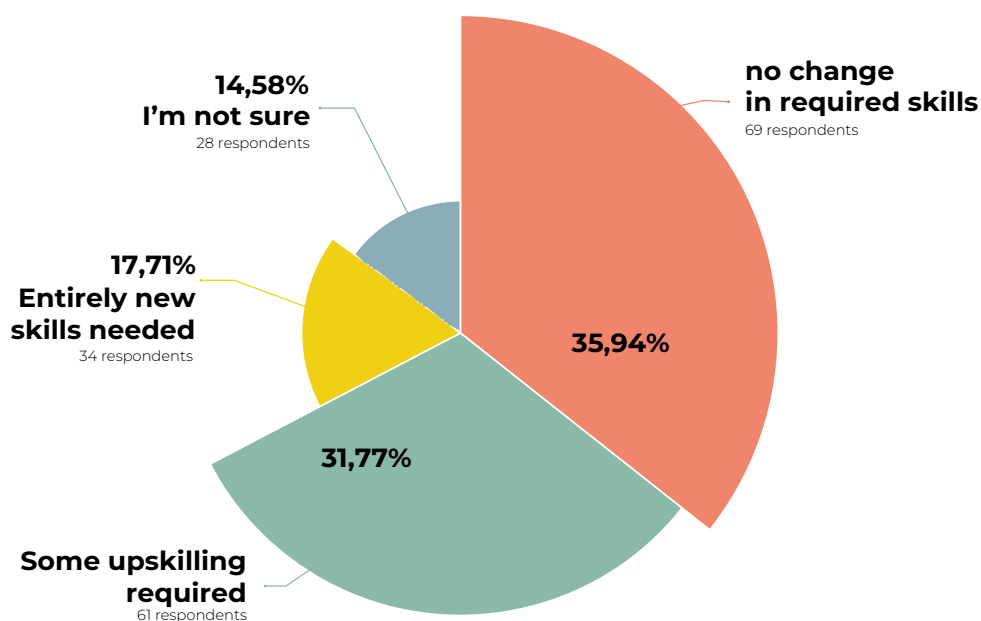
Cuando los encuestados señalan una reducción de la carga de trabajo, esta se da principalmente en tareas de transcripción, traducción, administración, investigación y apoyo repetitivo en la posproducción. Los miembros del personal técnico describen mejoras significativas en la eficiencia: **«La IA me ahorra mucho tiempo en tareas de oficina y puramente administrativas. Esto me permite dedicar más tiempo a tareas más creativas e intelectuales»**, **«Ahorro tiempo de investigación en mis montajes gracias a la IA»** y **«La transcripción es una herramienta realmente rápida e importante en el montaje de documentales»**. Algunos comentarios son especialmente claros en cuanto al valor práctico de la IA

en los flujos de trabajo de edición multilingüe: un editor explica que la transcripción y la traducción mediante IA, que antes requerían **«varias semanas»**, ahora se pueden realizar en cuestión de minutos, aunque subraya que un traductor humano sigue siendo **«fundamental para lograr una traducción perfecta al final del proceso de producción cinematográfica»**. Otros señalan ventajas específicas en la postproducción, como la eliminación de focos visibles en el encuadre: **«La IA en la postproducción nos permitió eliminar los focos... Habríamos tenido más trabajo si hubiéramos tenido que ocultarlos»**.

Al mismo tiempo, un grupo numeroso y muy homogéneo explica por qué la carga de trabajo también aumenta para muchos encuestados: la IA suele generar tareas adicionales de corrección, verificación y gestión de expectativas, en lugar de suponer un simple alivio. Varios comentarios cuestionan la idea de que la IA sea una **«varita mágica»**: **«La generación de imágenes por IA es realmente aleatoria... a veces se tarda más en crear una imagen que en buscarla en una base de datos»** y **«Contrariamente a la creencia popular, una imagen generada por IA no se crea con una sola indicación...»**. En la postproducción y la edición, las herramientas de transcripción y subtitulación se describen como útiles pero propensas a errores: **«todo tiene que revisarse y corregirse»**, **«las transcripciones y los subtítulos generados por IA requieren trabajo adicional en términos de revisión, correcciones e interpretaciones»** y **«el uso de software de traducción y subtitulación automáticas... con subtítulos completamente erróneos, lo que supone más tiempo perdido rehaciendo todo a mano»**. Esta dinámica de **«tiempo ahorrado frente a tiempo dedicado a corregir»** aparece repetidamente y permite explicar los resultados dispares de la carga de trabajo en los datos.

Un cuarto grupo destaca la intensificación de la carga de trabajo debido a la compresión de funciones y a una planificación poco realista, especialmente en los ámbitos del diseño y el apoyo a la producción. Los encuestados describen la IA como un factor que aumenta las exigencias sin aumentar el tiempo ni el personal: **«contratamos a un diseñador gráfico menos, y la carga de trabajo recae sobre el diseñador a cargo del proyecto durante un periodo más corto»**, **«las atractivas posibilidades que ofrece la IA aumentan la diversidad de exigencias y requisitos sin requerir más tiempo de trabajo»** y **«los directores de producción y los escenógrafos recurren cada vez más a la IA, pero se olvidan de tener en cuenta este tiempo de trabajo adicional en el calendario de producción»**. Varias observaciones también señalan la tensión psicológica y la ansiedad profesional como parte de la carga de trabajo: **«Competencia con la IA, mayor estrés, mayor carga de trabajo y velocidad bajo la amenaza de ser sustituidos»**, **«Miedo por quienes nos rodean: efectos visuales, subtitulación, traducción...»**, e incluso **«una disminución del 50 % en los ingresos desde la democratización de la IA generativa (2023)»**. En general, los comentarios respaldan firmemente la conclusión cuantitativa de que las experiencias del personal técnico están divididas: la IA puede reducir la carga de trabajo en algunas tareas, pero también puede aumentarla debido al trabajo de corrección, las expectativas de mayor rapidez, la compresión de funciones y el estrés.

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



De los 192 miembros del personal técnico que respondieron a esta pregunta, la mayoría afirma que no ha habido cambios en las competencias requeridas (69; 35,94 %), pero una proporción similar ya percibe un claro impacto en las competencias. La muestra indica que 61 afirman que se requiere cierta mejora de las competencias (31,77 %) y 34 señalan que se necesitan competencias totalmente nuevas (17,71 %). Solo 28 encuestados seleccionaron «No estoy seguro» (14,58 %), lo que indica una incertidumbre relativamente menor que entre los actores.

En conjunto, quienes perciben algún cambio en las competencias (mejora de las competencias o competencias totalmente nuevas) representan el 49,48 % de la muestra de personal técnico (95 personas), mientras que el 50,52 % (97 personas) no ve ningún cambio o sigue sin estar seguro. Esto sugiere que, en el caso de los puestos de personal técnico, la IA se asocia con mayor frecuencia a cambios tangibles en los requisitos de competencias, aunque la dirección y la magnitud del cambio varíen entre los encuestados.

Estos comentarios refuerzan claramente este hallazgo cuantitativo de que, en comparación con los actores, los miembros del equipo técnico perciben con mayor frecuencia cambios tangibles en las competencias. El tema principal es claro y se repite en todas las funciones: las nuevas herramientas requieren un proceso de aprendizaje. Muchos encuestados lo afirman explícitamente: **«Tenemos que aprender a utilizar las nuevas herramientas»**, **«El software que utiliza inteligencia artificial requiere aprender a utilizarlo»**, **«El uso de la IA es una competencia que se puede aprender; debe considerarse como formación continua»** y **«Tenemos que formarnos en el uso de las nuevas herramientas»**. Esto resulta especialmente evidente en la posproducción, la edición y los gráficos, donde las funciones de IA se integran cada vez más en los entornos de software existentes.

Al mismo tiempo, los comentarios dejan claro que este cambio es muy desigual según el departamento. Muchos puestos manuales, de plató o específicos de oficios siguen indicando un impacto directo escaso o nulo: **«Como costurera y encargada de vestuario, la IA no afecta a mis competencias manuales como ejecutora»**, **«Hasta la fecha, la IA no ha tenido prácticamente ningún impacto en el trabajo de cámara en el plató»**, **«Como operador de pértiga, la IA no tiene actualmente ningún impacto directo en mi trabajo»** y **«Hola. Mi trabajo es como electricista de cine... La IA aún no se ha generalizado en estas áreas»**. Esto respalda la división casi equitativa de nuestros datos cuantitativos: el cambio en las competencias es real y generalizado en algunas funciones del equipo, pero aún no es universal en todos los oficios.

En los ámbitos en los que las competencias están cambiando de forma más evidente, los comentarios apuntan al diseño gráfico, la escenografía, los departamentos artísticos, la edición y la posproducción, donde la IA no es solo una herramienta, sino que, cada vez más, se ha convertido en una expectativa de los empleadores. Los encuestados del ámbito del diseño gráfico y la escenografía describen una presión directa para adoptar flujos de trabajo basados en la IA: **«Esperan que domines la IA»**, **«Tuve que aprender rápido a usar algunas herramientas de IA para no quedarme atrás»**, **«Durante el proceso de selección, los escenógrafos nos preguntan si somos competentes en el uso de la IA para generar imágenes... Por lo tanto, necesitamos dominar un flujo de trabajo compuesto por varias aplicaciones»** y **«Los guiones gráficos y los storyboards ahora los hace la IA y es necesario poder ofrecer un equivalente»**. Varios también destacan el coste oculto de la mejora de competencias, incluidas las suscripciones personales y el tiempo de formación no remunerado: **«Para formarnos en estas nuevas herramientas en casa fuera del horario laboral, tenemos que pagar cantidades exorbitantes por suscripciones de nuestro propio bolsillo»**. En edición y posproducción, los encuestados hacen hincapié en el aprendizaje de la transcripción asistida por IA, la traducción, la búsqueda de frases y las herramientas integradas en Avid/DaVinci/Adobe, a menudo como parte de la evolución normal del software: **«El software de edición integra cada vez más herramientas de IA y esto requerirá formación para comprenderlas y dominarlas»**.

Un matiz crucial en los comentarios es que las **«nuevas competencias»** no solo significan manejar herramientas de IA, sino también el juicio crítico, la verificación y el control de calidad. Varios encuestados rechazan la idea de que la IA reduzca la experiencia profesional: **«Las competencias necesarias siguen siendo las mismas, ¡pero debemos comprobar minuciosamente la veracidad de la información que nos proporciona la IA!»**. Otros señalan la necesidad de aprender no solo a redactar indicaciones, sino también a seleccionar herramientas y definir el contexto: **«Cómo saber qué herramienta de IA es la más adecuada para cada tarea»**, **«Aprender a redactar indicaciones y a utilizar las herramientas»** y **«Formación en IA: herramientas, sus usos, posibles dificultades y cómo definir el contexto de uso dentro de la empresa»**. Esto suele ir acompañado de la preocupación por la reducción de los estándares y la estandarización: **«La dirección**

artística se está estandarizando. Los estilos se están uniformizando» y «no hay suficiente supervisión ni control de calidad en cuanto al producto final (rostros distorsionados, manos con seis dedos, etc.)».

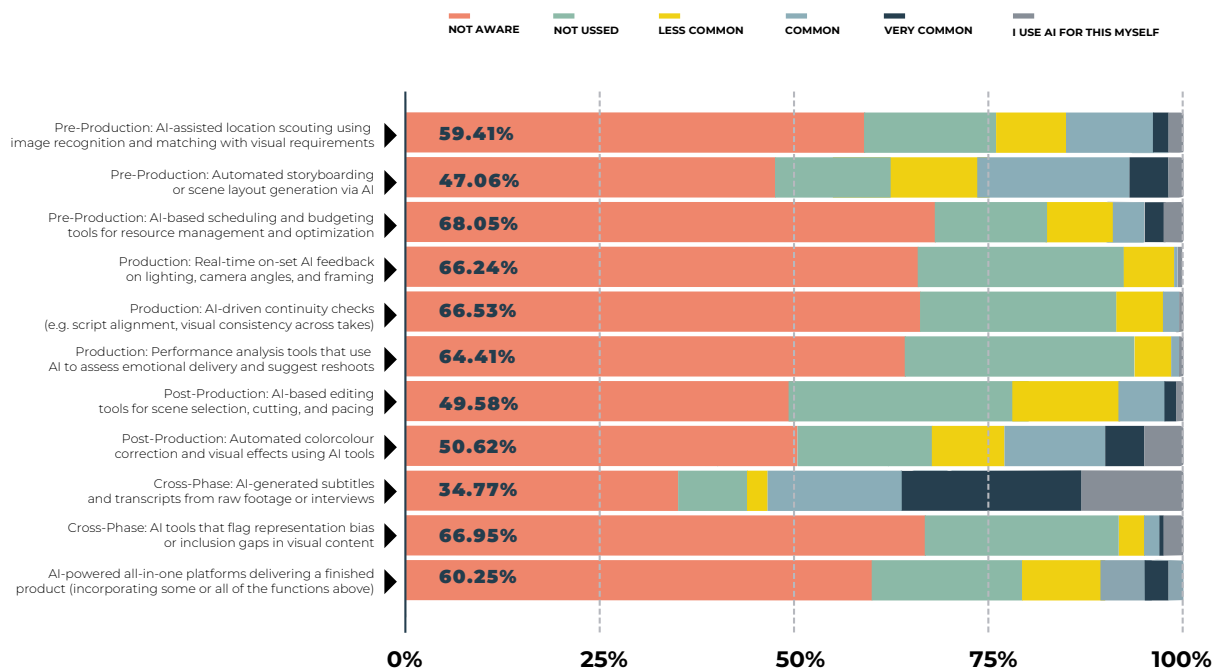
Por último, un matiz subyacente en los comentarios presenta las competencias relacionadas con la IA como algo ligado a la presión por la rapidez, el riesgo de ser sustituido y la pérdida de identidad profesional, y no solo a la adaptación técnica. Los encuestados describen que se espera de ellos que entreguen los trabajos más rápido porque *«la IA da esa impresión de rapidez y eficiencia»* y que se les empuja a realizar tareas más amplias porque *«los clientes esperan que haga todo tipo de trabajos gráficos... Creen que la IA es una herramienta todopoderosa y mágica»* y, en algunos casos, señalan consecuencias laborales directas: *«Perdí mi trabajo porque me negué a usar la IA en lugar de hacer lo que me contrataron y me formaron para hacer»*, *«Los clientes o las agencias de producción nos están sustituyendo por la IA»* y *«Están empezando a surgir algunos “artistas de IA” sin formación... que sustituyen el trabajo de los artistas de verdad»*. Al mismo tiempo, algunos encuestados siguen considerando que la IA es útil cuando se mantiene bajo control humano. Por ejemplo, en el ámbito del audio: limpieza, transcripción, seguimiento de máscaras o mejora de la calidad de la exportación, lo que sugiere que el cambio de competencias en el trabajo del equipo no se reduce simplemente a *«usar IA o no»*, sino que se trata cada vez más de saber dónde ayuda la IA, dónde falla y cómo mantener los estándares profesionales bajo presión.

CONCIENCIACIÓN SOBRE LA IA

En todas las aplicaciones mencionadas, la mayoría de los miembros del equipo encuestados o bien desconocen estas herramientas de IA o bien afirman que no se utilizan. De media, el 57,6 % indica que no conoce una aplicación concreta y el 20,8 % afirma que no se utiliza, mientras que el 11,1 % la describe como habitual o muy habitual y el 2,7 % afirma que ellos mismos utilizan la IA para ello.

La mayoría de las herramientas de IA se perciben como «desconocidas» o «no utilizadas». Solo los subtítulos generados por IA se consideran «normales». En cuanto a las comprobaciones de continuidad basadas en IA, las herramientas de IA que señalan sesgos de representación, la retroalimentación de IA en tiempo real en el plató y las herramientas de análisis del rendimiento, entre el 92 % y el 94 % está convencido de que no se utilizan o desconoce que se utilicen en el sector.

El uso propio declarado de la IA es muy bajo en este sector. Para la mayoría de las herramientas, el uso declarado es de un máximo del 2 %. La única excepción son los subtítulos y transcripciones generados por IA. El 12,8 % de los encuestados utiliza la IA para ello y el 40 % cree que es común o incluso muy común.



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
Preproducción: búsqueda de localizaciones asistida por IA mediante reconocimiento de imágenes y comparación con los requisitos visuales	14.64%	59.41%
Preproducción: creación automatizada de guiones gráficos o maquetación de escenas mediante IA	26.05%	47.06%
Preproducción: herramientas de programación y presupuestación basadas en IA para la gestión y optimización de recursos	8.71%	68.05%
Producción: retroalimentación en tiempo real generada por IA en el plató sobre la iluminación, los ángulos de cámara y el encuadre	0.84%	66.24%
Producción: comprobaciones de continuidad basadas en IA (p. ej., alineación con el guion, coherencia visual entre tomas)	2.12%	66.53%
Producción: herramientas de análisis de la interpretación que utilizan IA para evaluar la transmisión emocional y sugerir nuevas tomas	1.27%	64.41%
Postproducción: herramientas de edición basadas en IA para la selección de escenas, el montaje y el ritmo	7.98%	49.58%
Postproducción: corrección de color y efectos visuales automatizados mediante herramientas de IA	23.24%	50.62%
Fase transversal: subtítulos y transcripciones generados por IA a partir de material en bruto o entrevistas	53.13%	34.77%
Fase transversal: herramientas de IA que señalan sesgos de representación o lagunas de inclusión en el contenido visual	4.60%	66.95%
Plataformas «todo en uno» basadas en IA que ofrecen un producto final (incorporando algunas o todas las funciones anteriores)	10.46%	60.25%

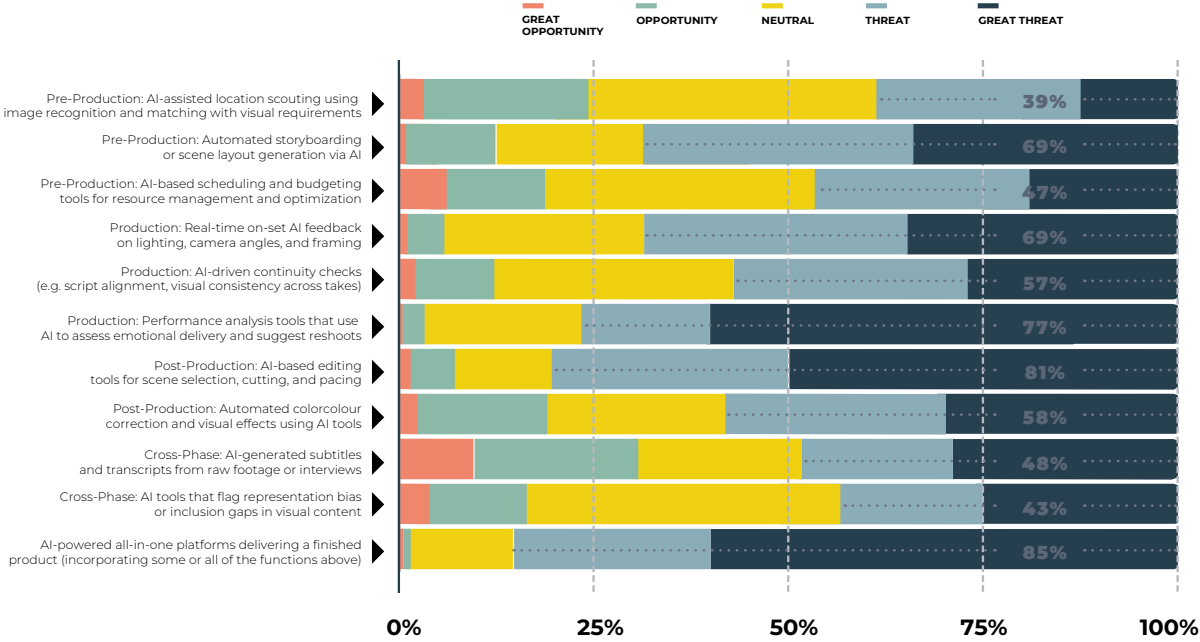
El personal técnico tiene un «punto de referencia de visibilidad» inconfundible: los subtítulos y transcripciones. Es el único elemento cuyo uso declara una clara mayoría (53,1 %) y el único con un porcentaje de «desconozco» inferior al 35 %. Esto refleja lo que observamos en otros sectores: el procesamiento del lenguaje y la transcripción son las aplicaciones de IA más reconocibles, ya que son tangibles, frecuentes y, a menudo, están integradas en herramientas de uso cotidiano.

La creación automatizada de storyboards (26 %) también tiene un uso relativamente elevado en la preproducción, lo que afecta a los guionistas gráficos y a los profesionales de la previsualización. Lo mismo ocurre con la corrección de color y los efectos visuales (VFX) (23,2 %): herramientas de IA como DaVinci Resolve y Adobe Sensei ya son habituales en la posproducción. Sin embargo, estas aplicaciones también registran un porcentaje relativamente alto de respuestas «No lo conozco».

Se trata de señales significativas: o bien estas herramientas no se utilizan de forma generalizada, o bien se emplean de maneras que no son visibles para la mayoría de los encuestados y, por lo tanto, no se reconocen como IA.

De todos los miembros de los diferentes sectores encuestados, los miembros del equipo técnico registraron el porcentaje medio más alto de respuestas «desconocido» (57,62 %) y, al mismo tiempo, la mayor diferencia entre la puntuación de los sindicatos y la de los miembros (la puntuación media de «desconocido» para los sindicatos fue del 23,64 %).

PERCEPCIÓN



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).

	OPORTUNIDAD	POSICIÓN NEUTRA	AMENAZA
Preproducción: búsqueda de localizaciones asistida por IA mediante reconocimiento de imágenes y comparación con los requisitos visuales	24%	37%	39%
Preproducción: creación automatizada de guiones gráficos o maquetación de escenas mediante IA	13%	19%	69%
Preproducción: herramientas de programación y presupuestación basadas en IA para la gestión y optimización de recursos	19%	34%	47%
Producción: retroalimentación en tiempo real generada por IA en el plató sobre la iluminación, los ángulos de cámara y el encuadre	6%	26%	69%
Producción: comprobaciones de continuidad basadas en IA (p. ej., alineación con el guion, coherencia visual entre tomas)	12%	31%	57%
Producción: herramientas de análisis de la interpretación que utilizan IA para evaluar la transmisión emocional y sugerir nuevas tomas	3%	20%	77%
Postproducción: herramientas de edición basadas en IA para la selección de escenas, el montaje y el ritmo	7%	13%	81%
Postproducción: corrección de color y efectos visuales automatizados mediante herramientas de IA	19%	22%	58%
Fase transversal: subtítulos y transcripciones generados por IA a partir de material en bruto o entrevistas	31%	21%	48%

Fase transversal: herramientas de IA que señalan sesgos de representación o lagunas de inclusión en el contenido visual	16%	41%	43%
Plataformas «todo en uno» basadas en IA que ofrecen un producto final (incorporando algunas o todas las funciones anteriores)	2%	14%	85%

Las percepciones del personal técnico están marcadas por la preocupación ante la automatización en puestos clave y en los puntos de toma de decisiones. La señal de amenaza más clara en todo el colectivo es la de las «plataformas todo en uno», que el 85 % percibe como una amenaza, mientras que apenas se considera una oportunidad (2 %). Esto se interpreta como un temor muy directo a una sustitución total, más que a una mejora parcial.

Una lógica de sustitución similar aparece en torno a las tareas que requieren mucha toma de decisiones y que definen el trabajo. La edición en posproducción para la selección, el montaje y el ritmo resulta muy amenazante (81 %), y las herramientas de análisis del rendimiento que sugieren nuevas tomas obtienen una puntuación casi igual de alta (77 %). Estos resultados implican que el equipo es especialmente sensible a la IA que pretende juzgar, seleccionar u optimizar las decisiones creativas o técnicas que tradicionalmente justifican los roles especializados.

Sigue existiendo un contraste significativo dentro del equipo técnico: las aplicaciones concebidas como apoyo, en lugar de como sustitución, parecen menos extremas. La búsqueda de localizaciones y la planificación de calendarios y presupuestos registran unas cuotas de oportunidad notablemente más altas (24 % y 19 %, respectivamente) y una menor percepción de amenaza que los elementos orientados a la sustitución. Incluso los subtítulos y transcripciones son menos polarizantes que el grupo de soluciones «todo en uno» y edición, aunque siguen inclinándose hacia la amenaza (48 % de amenaza frente a un 31 % de oportunidad), lo que sugiere que, en el equipo técnico, la «capa lingüística» no se considera automáticamente inofensiva ni un sector que ya se haya acostumbrado al uso de la IA.

Las percepciones del equipo técnico se asemejan más a las de la animación que a las de cualquier otro sector, en el sentido de que los temores más fuertes se agrupan en torno a la compresión de funciones y la sustitución de flujos de trabajo, especialmente cuando la IA pretende tomar decisiones de principio a fin o que requieren un alto grado de criterio. El hecho de que el 85 % considere las «plataformas todo en uno» como una amenaza se ve reflejado en el 86,3 % del sector de la animación y el 75 % de los profesionales de la música, lo que muestra una ansiedad compartida entre sectores respecto a los sistemas integrados que pueden absorber múltiples funciones laborales.

PREOCUPACIONES

	PREOCUPADO	POSICIÓN NEUTRA	NO PREOCUPADO
Pérdida de empleo y automatización	71%	14%	16%
Remuneración y condiciones laborales	74%	14%	11%
Autonomía creativa y autenticidad	78%	12%	10%
Derechos de propiedad intelectual	84%	6%	9%
Deepfakes y desinformación	91%	5%	4%
Preocupaciones éticas en torno a los actores digitales	90%	5%	5%
Degradación de la calidad en la narración	84%	7%	9%
Desigualdad y acceso	52%	21%	27%

Transparencia y crédito	80%	11%	9%
Uso indebido de contenidos generados por IA	89%	7%	4%
Repercusión en los sindicatos y las negociaciones contractuales	73%	14%	13%

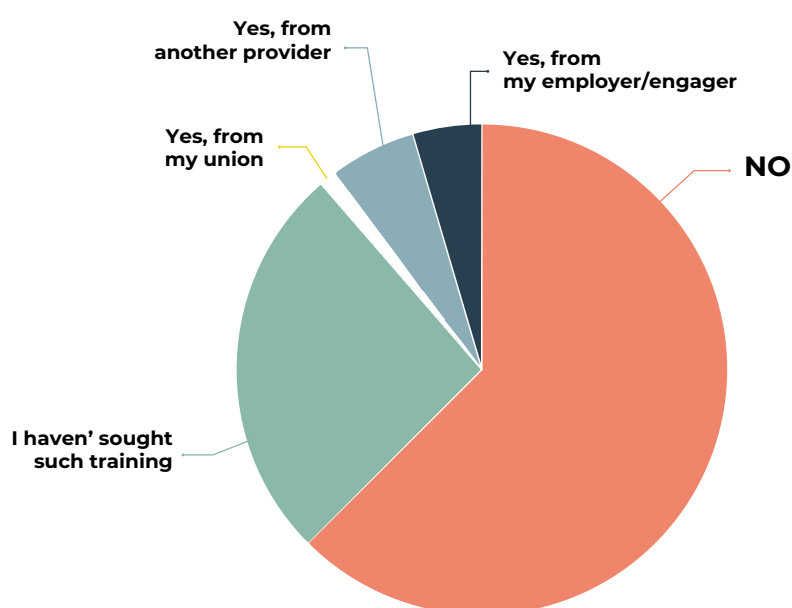
Las preocupaciones del personal técnico son, por naturaleza, de «nivel sistémico»: son muy elevadas en lo que respecta al uso indebido (89 %), los deepfakes y la desinformación (91 %), y la ética de los actores digitales (90 %), pero también son elevadas en cuanto a la calidad de la narración y la propiedad intelectual (84 %). En la mayoría de los temas, las preocupaciones de los miembros del equipo reflejan en gran medida las de otros grupos, especialmente en lo que respecta a los deepfakes, el uso indebido y los riesgos laborales fundamentales. Es muy probable que estén muy preocupados por los deepfakes y el uso indebido, y sus niveles de preocupación por la pérdida de empleo, la remuneración, las condiciones de trabajo y los derechos de propiedad intelectual se sitúan en la misma franja que los de los actores, los animadores, los músicos y los periodistas. En ese sentido, el personal técnico comparte claramente la sensación general de que la IA plantea graves amenazas para la seguridad laboral, el control creativo y los derechos.

Al mismo tiempo, los miembros del personal técnico destacan en algunos aspectos importantes. Muestran una especial preocupación por las cuestiones éticas y el uso indebido generalizado de la IA, obteniendo puntuaciones más altas en ética que la mayoría de los demás grupos, lo que refleja su proximidad al aspecto técnico y visual de la producción. Por el contrario, suelen estar menos preocupados por la desigualdad y el acceso, y algo menos centrados en la transparencia y la atribución que los actores y algunos otros grupos. Esta combinación sugiere que el equipo técnico tiende a enmarcar los riesgos de la IA principalmente en términos de prácticas éticas en el plató y en los flujos de trabajo, más que en términos de cuestiones distributivas o de reconocimiento y visibilidad.

FORMACIÓN Y APOYO

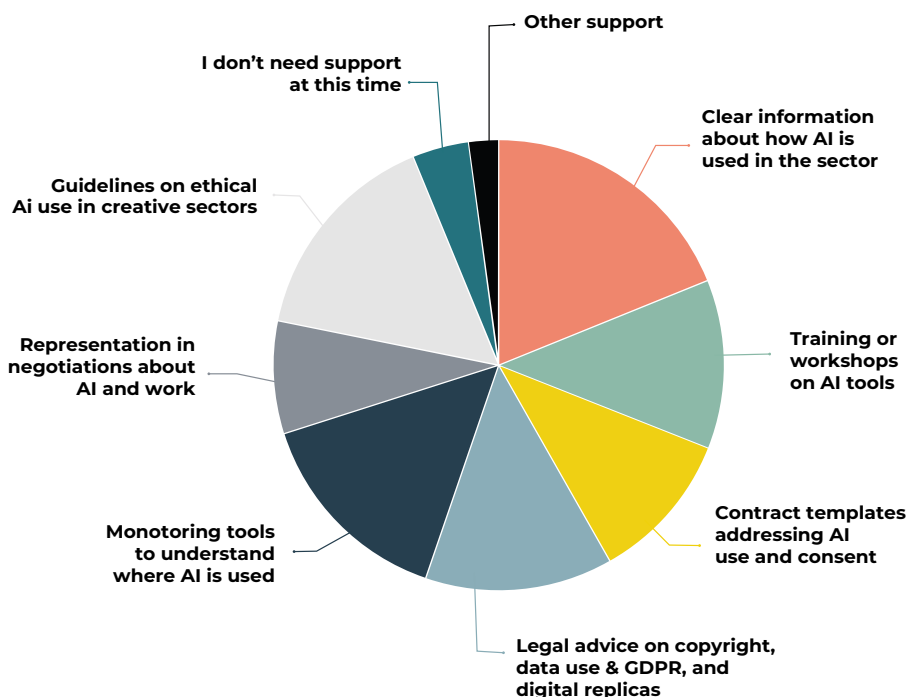
•• Formación en IA

La gran mayoría del personal técnico no ha recibido ninguna formación relacionada con la IA (53 %) y casi el 20 % tampoco buscaba este tipo de formación. Solo un porcentaje muy reducido ha recibido formación: Cinco encuestados indicaron que su empresa les había proporcionado formación y doce encuestados (4 %) señalaron que lo había hecho «otro proveedor».



●● Apoyo deseado

Al igual que en otros sectores, los miembros del equipo también solicitan sobre todo «información clara» que les ayude a afrontar el impacto de la IA en su trabajo. Le siguen las directrices sobre el uso ético de la IA en los sectores creativos. Solo el 10 % afirma no necesitar apoyo en este momento.



Los profesionales del equipo técnico utilizan el campo «otro tipo de apoyo» para presionar a favor de límites mucho más estrictos y normas más claras en torno a la IA, a menudo en términos inflexibles. Varios encuestados insisten en que **«no existe un uso ético de la IA generativa»** y reclaman restricciones legales estrictas: **«Quiero leyes que limiten el acceso a la IA para poder sentirme seguro en el trabajo»**. Otros vinculan esto directamente con los derechos de autor y la legislación laboral, exigiendo **«un marco legislativo para el uso de la IA generativa de acuerdo con la ley de derechos de autor»** e incluso llegando a pedir que **«se prohíba la IA. Gracias»**. No solo piden orientación; quieren protecciones exigibles y límites claros, incluidas **«limitaciones a la IA basadas en cuestiones éticas, sociológicas, ecológicas y culturales»**.

Junto a este llamamiento a la regulación, algunas respuestas ponen de manifiesto la confusión, la opacidad y la disparidad con la que se gestiona la IA en la práctica. Uno de los encuestados señala que **«cada productora tiene una postura diferente respecto a los derechos de uso de la IA»**: algunas permiten su uso libremente, otras prohíben la IA generativa por motivos de derechos de autor y unas pocas incluso la prohíben por completo **«¡aunque nuestro software esté plagado de ella!»**. Para ellos, el verdadero peligro reside en **«esta falta de comprensión»** y en tratar la IA únicamente como herramientas generativas, cuando **«la IA no es solo IA generativa; no podemos adoptar una postura tan rígida»**. Otro encuestado ofrece una crítica técnica detallada de los modelos actuales, señalando que los sistemas de IA **«proporcionados principalmente por equipos chinos bajo la licencia Apache 2.0... son completamente opacos en cuanto a los datos con los que se han entrenado»** y sugiriendo que este **«tecnicismo plantea interrogantes sobre la gestión de los derechos de autor en el futuro»**.

Varios comentarios también hacen hincapié en la representación y la visibilidad, especialmente para las funciones que se sienten ignoradas en los debates sobre la IA. Un diseñador gráfico del sector audiovisual escribe: **«Me he dado cuenta de que no han tenido en cuenta nuestro trabajo, lo cual es bastante sorprendente, ya que estamos en el centro mismo de esta demanda de IA, hasta la posproducción»**. Señalan prácticas cotidianas como **«la manipulación de las imágenes de los actores que hacemos a diario»** y **«la necesidad de buscar imágenes para poblar un plató»** y piden explícitamente a los investigadores que

«nos incluyan más en su cuestionario si aún es posible». Otros buscan estrategias colectivas para hacer frente a la automatización y se preguntan *«cómo organizarnos para recuperar el control sobre los medios de producción y evitar así la pérdida de puestos de trabajo derivada de las ganancias de productividad relacionadas con la IA».*

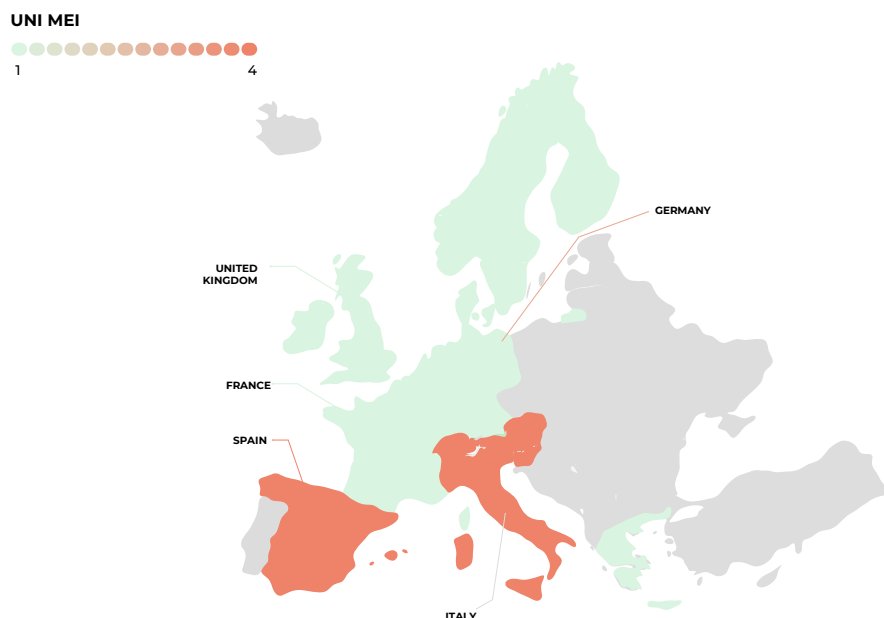
Por último, hay quienes consideran que la IA supone un ataque al núcleo del trabajo creativo y a la autoestima. Una respuesta aboga por *«una conciencia generalizada de que el enfoque novedoso de la IA para automatizar el trabajo consiste en sustituirnos en la tarea más apasionante: la creación»* y concluye: *«El hecho de que encontremos aceptable esta idea demuestra la falta de autoestima de la humanidad».* Otro encuestado relaciona esto con debates más amplios y discusiones en curso en el sector, señalando que *«hay bastantes reuniones y debates sobre este tema en la industria del montaje».*



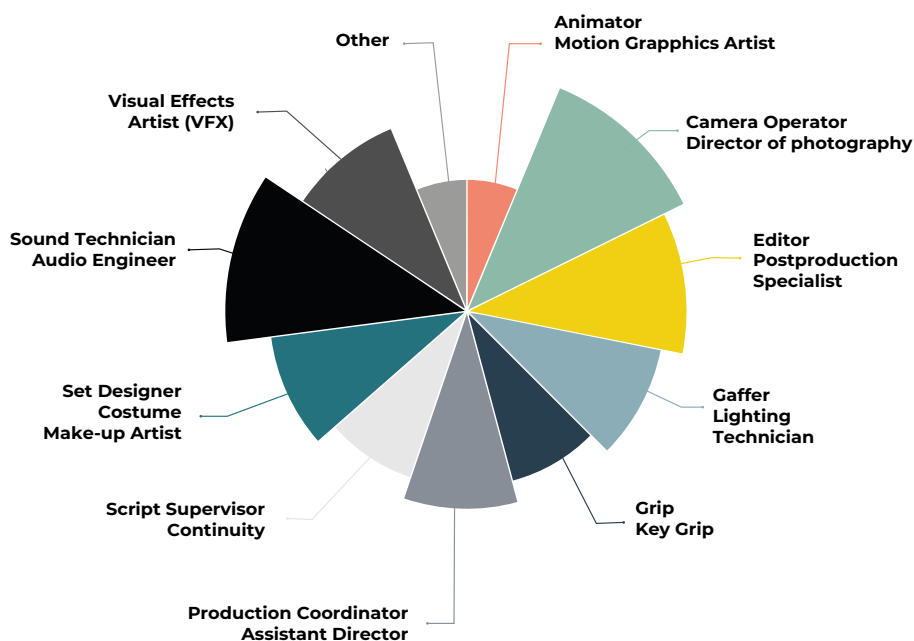
SINDICATOS DE UNI MEI

PERFIL DE LOS SINDICATOS: ¿QUIÉN REPRESENTA AL PERSONAL TÉCNICO?

Los sindicatos que representan al personal técnico y que respondieron a la encuesta de los sindicatos proceden de diversos países europeos, con participación del Reino Unido, Italia, Bélgica, Francia, Suecia, Grecia, España, Irlanda, Austria y Alemania.



En todos estos países, los sindicatos representan principalmente a los puestos técnicos y de producción del sector audiovisual. Los grupos más numerosos son los operadores de cámara/directores de fotografía y los técnicos de sonido/ingenieros de audio (11 cada uno), seguidos de los montadores/especialistas en posproducción (10), y los jefes de iluminación/técnicos de iluminación, coordinadores de producción/ayudantes de dirección, escenógrafos/encargados de vestuario/maquilladores y artistas de efectos visuales (9 cada uno). Los jefes de máquina/key grip y los supervisores de guion aparecen ocho veces cada uno, y seis encuestados mencionan «otras» funciones relacionadas con el equipo, lo que confirma que el grupo de personal técnico de la encuesta abarca principalmente el núcleo técnico y de producción del cine y la televisión, incluidos los trabajadores autónomos y atípicos.

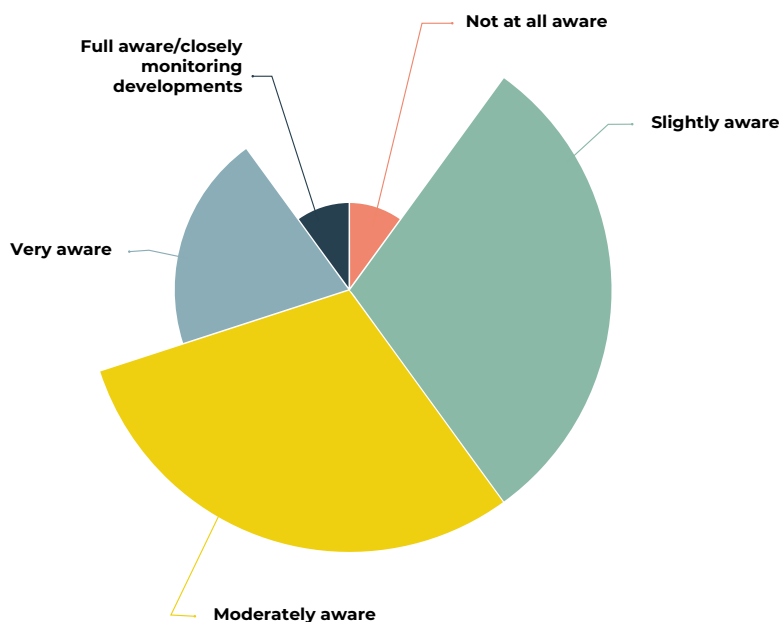


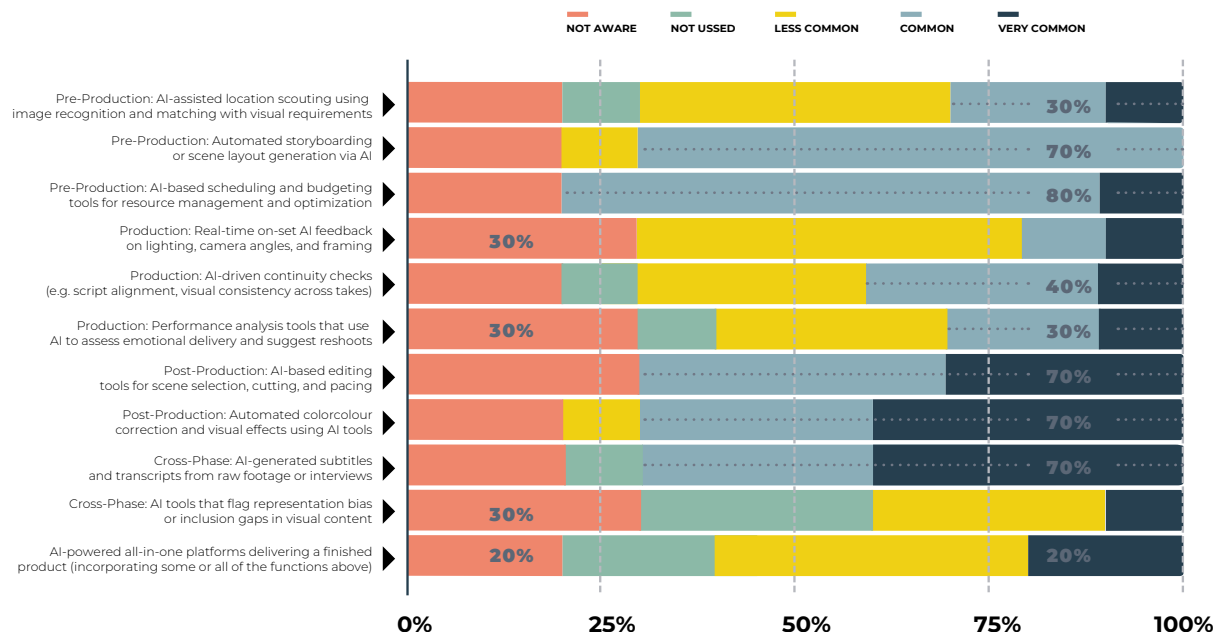
La muestra de sindicatos que representan al personal técnico abarca organizaciones con un número de afiliados muy diferente en el grupo en cuestión. Un encuestado indica hasta 250 afiliados, dos entre 251 y 500, y cuatro entre 501 y 1000 afiliados. En el extremo superior, dos sindicatos indican un número de afiliados de entre 1501 y 2000, uno entre 2001 y 3000, y tres sindicatos representan a más de 5000 miembros del equipo en este grupo.

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

ACONCIENCIACIÓN SOBRE LA IA:

La mayoría de los sindicatos de personal técnico que han respondido afirman tener al menos cierta familiaridad con el uso de la IA en su sector. Una organización afirma no tener ningún conocimiento al respecto, tres tienen un conocimiento ligero, tres un conocimiento moderado, dos un conocimiento profundo y una se describe a sí misma como plenamente al tanto o como si estuviera siguiendo de cerca los avances.





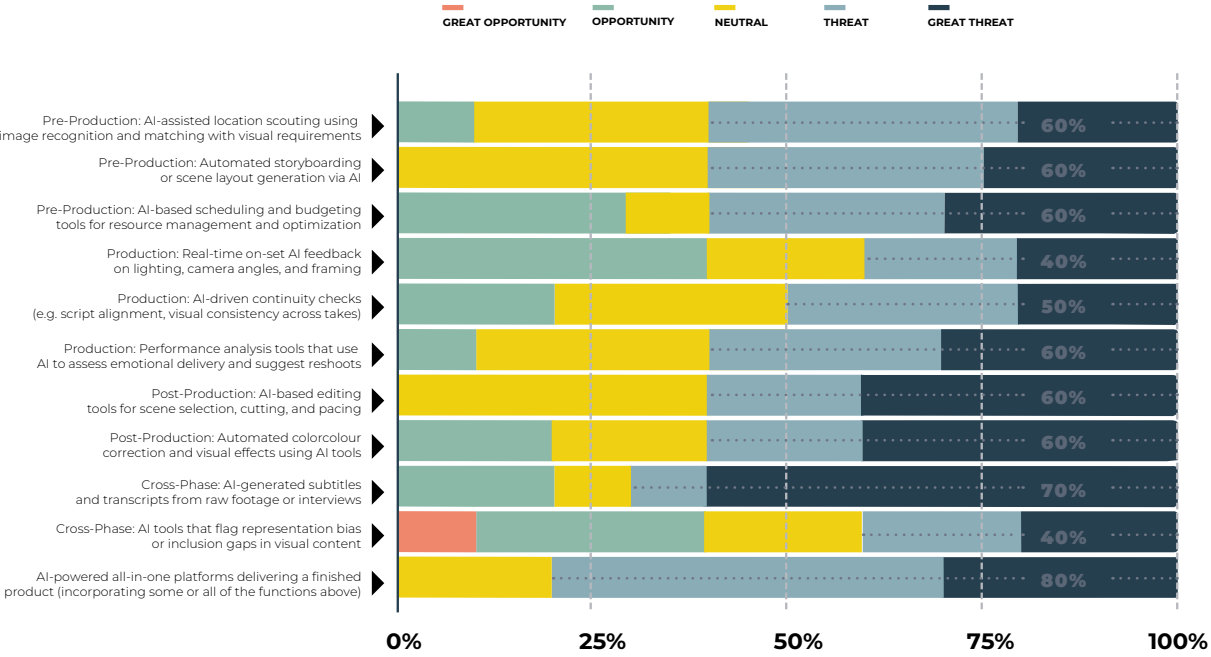
En todas estas aplicaciones, los encuestados de los sindicatos que representan al personal técnico suelen clasificar las herramientas de IA como comunes o muy comunes, con un nivel de conocimiento relativamente alto y un porcentaje relativamente bajo de «no se utiliza». De media, el 24 % afirma «no estar al tanto», el 8 % «no se utiliza», el 22 % «poco común», el 29 % «común» y el 17 % «muy común», lo que da como resultado que «común» y «muy común» sumen aproximadamente el 46 % de las respuestas.

Las herramientas de planificación y presupuestación basadas en IA, la creación automatizada de guiones gráficos, las herramientas de edición basadas en IA, la corrección automática del color y los subtítulos generados por IA se consideran comunes o muy comunes según los sindicatos (70 %-80 %). Tres de cada diez sindicatos afirman no tener conocimiento del uso de la IA para la retroalimentación sobre iluminación, las herramientas de análisis del rendimiento, las herramientas de edición basadas en IA y las herramientas de IA que señalan sesgos de representación.

	LA USA	NO LA CONOCE
Preproducción: búsqueda de localizaciones asistida por IA mediante reconocimiento de imágenes y comparación con los requisitos visuales	30%	20%
Preproducción: creación automatizada de guiones gráficos o maquetación de escenas mediante IA	70%	20%
Preproducción: herramientas de programación y presupuestación basadas en IA para la gestión y optimización de recursos	80%	20%
Producción: retroalimentación en tiempo real generada por IA en el plató sobre la iluminación, los ángulos de cámara y el encuadre	20%	30%
Producción: comprobaciones de continuidad basadas en IA (p. ej., alineación con el guion, coherencia visual entre tomas)	40%	20%
Producción: herramientas de análisis de la interpretación que utilizan IA para evaluar la transmisión emocional y sugerir nuevas tomas	30%	30%
Postproducción: herramientas de edición basadas en IA para la selección de escenas, el montaje y el ritmo	70%	30%
Postproducción: corrección de color y efectos visuales automatizados mediante herramientas de IA	70%	20%
Fase transversal: subtítulos y transcripciones generados por IA a partir de material en bruto o entrevistas	70%	20%

Fase transversal: herramientas de IA que señalan sesgos de representación o lagunas de inclusión en el contenido visual	10%	30%
Plataformas «todo en uno» basadas en IA que ofrecen un producto final (incorporando algunas o todas las funciones anteriores)	20%	20%

PERCEPCIÓN



La percepción de los sindicatos que representan al personal técnico de las herramientas de IA está dominada por las respuestas «amenaza» y «gran amenaza», con muy pocas respuestas que apunten a una «oportunidad». De media, en todas las aplicaciones, alrededor del 1 % de las respuestas se enmarcan en «gran oportunidad», el 16 % en «oportunidad», el 24 % son neutras y el 58 % se reparten entre «amenaza» (27 %) y «gran amenaza» (31 %).

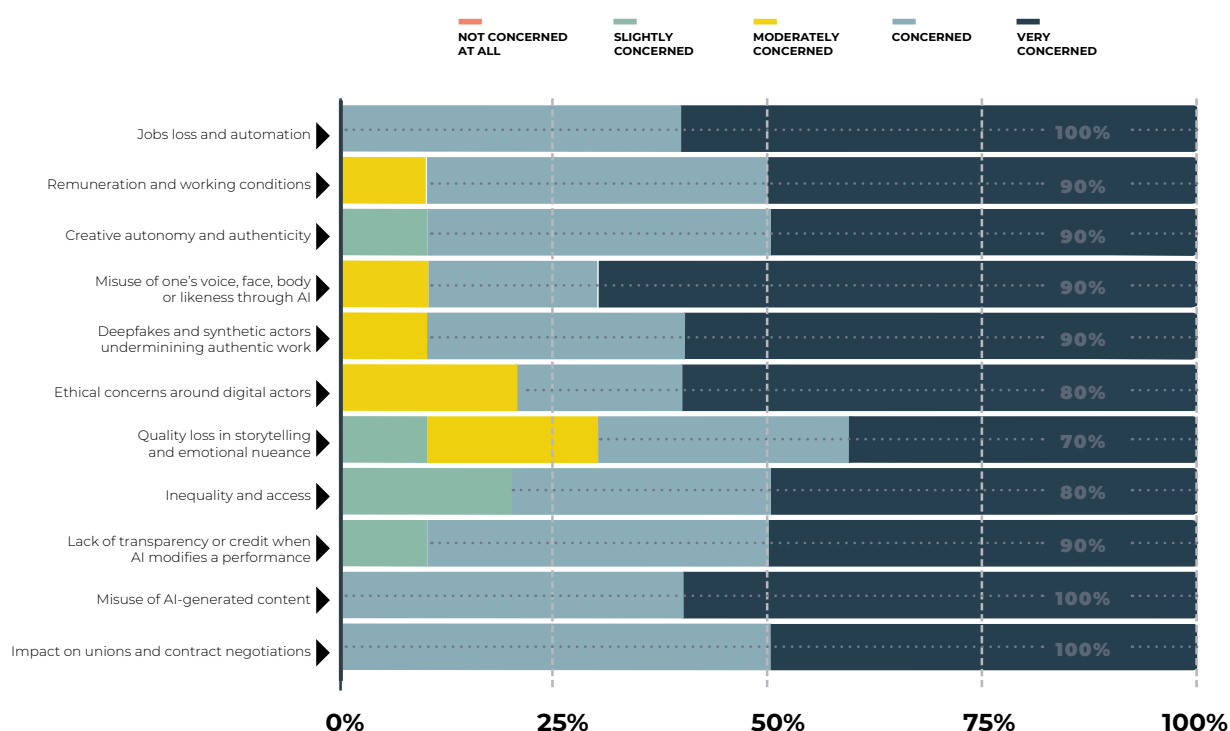
Ninguna aplicación en concreto se considera claramente una gran oportunidad. Solo las herramientas que señalan sesgos de representación o brechas de inclusión registran una pequeña proporción del 10 % en «gran oportunidad»; el resto de elementos tienen un 0 % en esta categoría. Las respuestas estándar de «oportunidad» alcanzan su máximo en la retroalimentación de IA en tiempo real en el plató (40 %) y en las herramientas de programación y presupuestación (30 %), pero incluso aquí, las respuestas de «amenaza» y «gran amenaza» juntas siguen siendo más altas.

Las respuestas neutras varían entre el 10 % y el 40 %. Los porcentajes neutros más altos corresponden a la creación automatizada de guiones gráficos (40 %) y a la corrección de color (40 %). En todos los elementos, las respuestas de «amenaza» y «gran amenaza» juntas se mantienen constantemente altas, generalmente entre el 40 % y el 80 %. Casi todos los sindicatos consideran una amenaza las plataformas «todo en uno» impulsadas por IA (80 %) y los subtítulos generados por IA (70 %).

	OPORTUNIDAD	POSICIÓN NEUTRA	AMENAZA
Preproducción: búsqueda de localizaciones asistida por IA mediante reconocimiento de imágenes y comparación con los requisitos visuales	10.00%	30.00%	60.00%
Preproducción: creación automatizada de guiones gráficos o maquetación de escenas mediante IA	0.00%	40.00%	60.00%

Preproducción: herramientas de programación y presupuestación basadas en IA para la gestión y optimización de recursos	30.00%	10.00%	60.00%
Producción: retroalimentación en tiempo real generada por IA en el plató sobre la iluminación, los ángulos de cámara y el encuadre	40.00%	20.00%	40.00%
Producción: comprobaciones de continuidad basadas en IA (p. ej., alineación con el guion, coherencia visual entre tomas)	20.00%	30.00%	50.00%
Producción: herramientas de análisis de la interpretación que utilizan IA para evaluar la transmisión emocional y sugerir nuevas tomas	10.00%	30.00%	60.00%
Postproducción: herramientas de edición basadas en IA para la selección de escenas, el montaje y el ritmo	0.00%	40.00%	60.00%
Postproducción: corrección de color y efectos visuales automatizados mediante herramientas de IA	20.00%	20.00%	60.00%
Fase transversal: subtítulos y transcripciones generados por IA a partir de material en bruto o entrevistas	20.00%	10.00%	70.00%
Fase transversal: herramientas de IA que señalan sesgos de representación o lagunas de inclusión en el contenido visual	40.00%	20.00%	40.00%
Plataformas «todo en uno» basadas en IA que ofrecen un producto final (incorporando algunas o todas las funciones anteriores)	0.00%	20.00%	80.00%

PREOCUPACIONES



Los sindicatos que representan al personal técnico expresan su preocupación por todos los temas enumerados, sin que ningún encuestado haya seleccionado la opción «No me preocupa en absoluto» en ningún punto. De media, el 5 % está ligeramente preocupado, el 6 % moderadamente preocupado, el 35 % preocupado y el 55 % muy preocupado, lo que significa que, en conjunto, el 90 % se encuentra en las categorías de «preocupado» o «muy preocupado».

Los sindicatos de UNI MEI son los que presentan el mayor número de ítems en los que la preocupación es 100 % negativa. La pérdida de puestos de trabajo y la automatización, el uso indebido de contenidos generados por IA y el impacto en los sindicatos y las negociaciones contractuales son motivo de preocupación para todos los sindicatos. Siete de cada diez sindicatos afirman estar muy preocupados por el impacto de la IA en los derechos de propiedad intelectual.

	PREOCUPADO	POSICIÓN NEUTRA	NO PREOCUPADO
Pérdida de empleo y automatización	100%	0%	0%
Remuneración y condiciones laborales	90%	10%	0%
Autonomía creativa y autenticidad	90%	0%	10%
Derechos de propiedad intelectual	90%	10%	0%
Deepfakes y desinformación	90%	10%	0%
Preocupaciones éticas en torno a los actores digitales	80%	20%	0%
Degradación de la calidad en la narración	70%	20%	10%
Desigualdad y acceso	80%	0%	20%
Transparencia y crédito	90%	0%	10%
Uso indebido de contenidos generados por IA	100%	0%	0%
Repercusión en los sindicatos y las negociaciones contractuales	100%	0%	0%
Average	12%	13%	75%

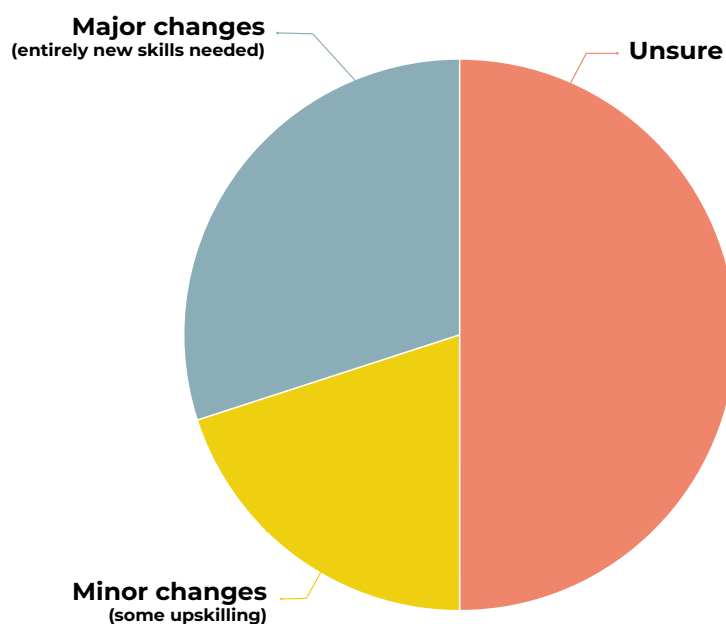
Las puntuaciones por preocupaciones expresadas por los sindicatos que representan a los miembros del equipo se ven respaldadas por ejemplos cualitativos que describen riesgos concretos en las producciones actuales.

Varias respuestas señalan el uso indebido del trabajo de los afiliados para el entrenamiento y la reutilización de la IA. Un sindicato señala un caso en el que un autónomo del departamento de arte creó un modelo 3D sin contrato formal, cobró por el trabajo y, posteriormente, descubrió que su modelo se había **«introducido en un modelo de IA, con réplicas de su trabajo original reproducidas y utilizadas por la productora, sin notificarlo ni reembolsar al diseñador original»**, lo que plantea cuestiones complejas sobre los derechos y la prueba de la copia. Otros mencionan que se pide a los miembros del departamento de sonido **«clonar las voces de los artistas para añadirlas a una biblioteca»** y trabajar con contenido generado por IA de formas que **«pueden poner en peligro los derechos de otros miembros y su acceso al trabajo»**.

También hay ejemplos de cómo la IA reduce los días de trabajo de determinados colectivos. Los sindicatos señalan **«un aumento del uso del escaneo digital para digitalizar a los figurantes»**, lo que permite a los estudios **«utilizar digitalmente su voz e imagen [...] en escenas muy concurridas»**, con el resultado de que **«esos trabajadores solo serían contratados por un día en lugar de varios»**. Otro caso describe a un miembro del equipo de posproducción que desarrolló un modelo de IA para generar movimientos realistas de la boca en contenidos doblados al galés, reduciendo a la mitad el tiempo de producción de los programas bilingües, y que se mostraba **«preocupado por las implicaciones de este modelo»**.

En términos más generales, los sindicatos caracterizan la IA como un cambio transformador y mal regulado. Los comentarios afirman que *«la IA es una revolución cuyo impacto tanto en la producción como en la organización del trabajo no está siendo abordado adecuadamente por los sindicatos»*, que *«no hay (al menos) ninguna norma en absoluto»*. Alguien afirma: *«Nos preocupan todas estas cosas. Esperamos poder convencer a los empleadores de que es necesario un uso regulado de la IA»*. Otro añade preocupaciones sobre los derechos de propiedad y la sustitución: *«La IA puede utilizarse para sustituir a personas en pantalla o en determinados ámbitos del trabajo creativo»* y existe *«la preocupación de que el trabajo cambie en algunos ámbitos si la IA facilita la automatización»*.

REPERCUSIONES EN LAS COMPETENCIAS Y EL EMPLEO

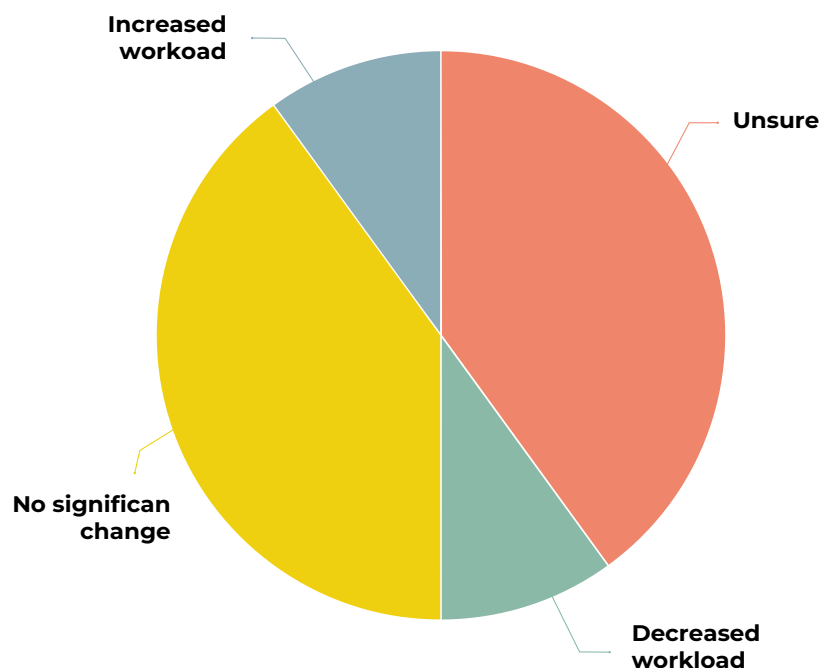


La mayoría de los sindicatos no tiene claro cómo afectará la IA a los requisitos de cualificación. Dos de ellos prevén solo cambios menores, mientras que tres afirman que serán necesarias competencias completamente nuevas.

Los comentarios muestran que los sindicatos de personal técnico ven la IA tanto como un problema de cualificación como un riesgo para las oportunidades de acceso al sector. Un sindicato afirma: *«Nos preocupa especialmente la cuestión de las cualificaciones en lo que respecta a que la IA sustituya puestos de nivel inicial que permiten a los trabajadores formarse en el puesto de trabajo»*. *«También somos conscientes de que, en la actualidad, son muy pocos los afiliados que están mejorando sus competencias para utilizar herramientas de IA, aunque el sindicato está poniendo en marcha programas de formación. Nos preocupa que el valor se transfiera al ámbito tecnológico, ya que no se está prestando suficiente atención a la mejora de las competencias de los trabajadores creativos»*.

Otros comentan que se necesitan nuevas competencias para el uso de herramientas de IA y que *«para quienes están acostumbrados a utilizar software en la producción cinematográfica, el salto no será enorme»*, mientras que *«para quienes tienen una experiencia limitada con el software... los cambios serán mayores»*.

También existe la sensación de que los propios sindicatos deben adaptarse. Una respuesta dice: *«nuestro sindicato necesita un gran cambio, pero todavía nos cuesta prepararnos para ello»*, mientras que otra describe una menor sensación de urgencia entre los miembros: *«En general, los miembros no nos han planteado mucho el tema de la IA. Existe la creencia generalizada de que afectará al trabajo, pero no parece ser algo de lo que se hable mucho»*.



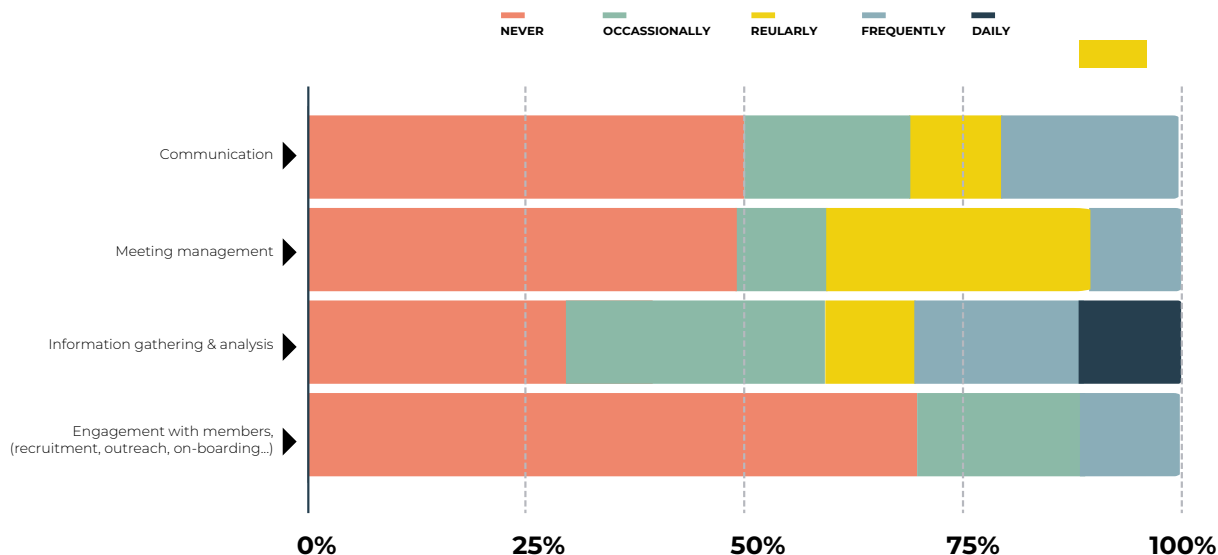
Los sindicatos del sector describen el impacto de la IA en la carga de trabajo y las oportunidades laborales como significativo, pero difícil de cuantificar con precisión. Uno de ellos señala: *«No disponemos de medios para evaluar el impacto entre nuestros afiliados, ya que hay poca o ninguna transparencia sobre la implantación de la IA en las industrias creativas. Sabemos que, para algunos, las oportunidades están disminuyendo a medida que la IA sustituye la capacidad creativa humana, aunque, debido a la naturaleza freelance y de corta duración de este trabajo, resulta muy difícil hacer un seguimiento».*

Las respuestas cualitativas indican que las oportunidades de empleo ya se están reduciendo en algunas áreas. Los sindicatos señalan que *«muchos puestos de trabajo están siendo sustituidos por la IA»* y que *«para algunos, sus oportunidades están disminuyendo a medida que la IA sustituye la capacidad creativa humana».* Uno de los encuestados observa que *«la carga de trabajo que elimina la IA suele sustituirse por una nueva carga de trabajo».*

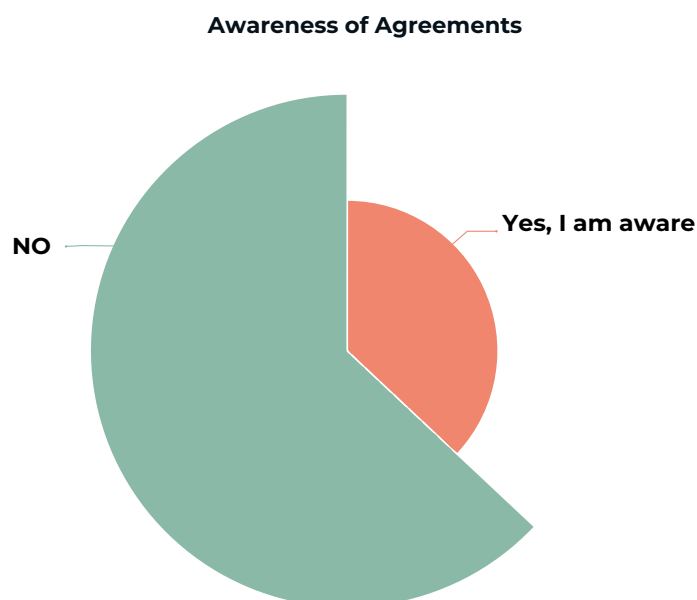
En cuanto a la distribución de la carga de trabajo, los sindicatos describen un patrón de sustitución más que de simple reducción. Los comentarios señalan que la IA *«es capaz de realizar las tareas más rutinarias, [por lo que] se ha despedido a personas o estas han asumido más funciones»* y que ha *«contribuido a la comunicación entre los sectores de producción, pero también ha desplazado la carga de trabajo a otras situaciones».* Al mismo tiempo, otro sindicato subraya *«la falta de información al respecto por parte de los afiliados».*

TRABAJO CON IA

En cuanto a la comunicación, el uso está repartido: el 50 % afirma que nunca utiliza la IA, el 20 % la utiliza de vez en cuando, el 10 % con regularidad y el 20 % con frecuencia. En cuanto a la gestión de reuniones, el 50 % nunca utiliza la IA, el 10 % de vez en cuando, el 10 % con frecuencia, pero el 30 % la utiliza con regularidad. En la recopilación y el análisis de información, un tercio nunca utiliza la IA, otro tercio la utiliza ocasionalmente, el 10 % con regularidad, el 20 % con frecuencia y el 10 % a diario. En cuanto a la participación de los afiliados (captación, divulgación, incorporación, asesoramiento), el 70 % nunca utiliza la IA, el 20 % ocasionalmente y solo el 10 % con frecuencia, sin que ningún sindicato informe de un uso diario regular.

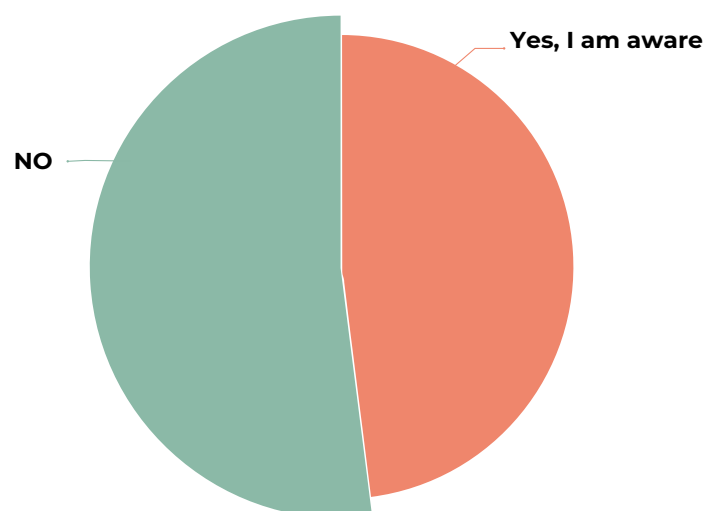


En las respuestas abiertas, los sindicatos describen la IA como una cuestión en rápida evolución en la que ya están activos, pero en la que aún están *«evaluando el impacto total sobre los trabajadores»*. Un sindicato señala que *«tenemos algunas cláusulas sobre el uso de imágenes de los actores (artistas de apoyo), pero por lo demás hay poca transparencia sobre el uso de la IA; aunque sabemos que se están estudiando algunas negociaciones y acuerdos, los detalles siguen sin estar claros en esta fase»*. Otros hacen hincapié en que la negociación ha comenzado a nivel sectorial, explicando que *«en el sector cinematográfico y audiovisual estamos inmersos en negociaciones sectoriales. En ambos sectores queremos alcanzar acuerdos con los empleadores sobre el uso de la IA»*, mientras que otro destaca que *«nuestra organización, [...] presentó un borrador de reglamento y restricciones sobre la inteligencia artificial generativa a la negociación colectiva para el sector de la producción de películas de animación»*.



Están empezando a surgir conflictos concretos e iniciativas normativas en torno a prácticas específicas. Un sindicato señala que *«han surgido discusiones entre los afiliados y los empleadores sobre el uso del doblaje con IA y hemos informado a los afiliados sobre cómo abordar estas situaciones»*, centrándose a menudo en *«los artistas y la remuneración por el uso de su imagen o voz»*. Al mismo tiempo, los sindicatos señalan los nuevos marcos jurídicos en fase de elaboración, como el anuncio de que *«el futuro Estatuto del Artista en España incluirá la protección del empleo frente al uso de la IA generativa en el sector de las artes y la cultura»*.

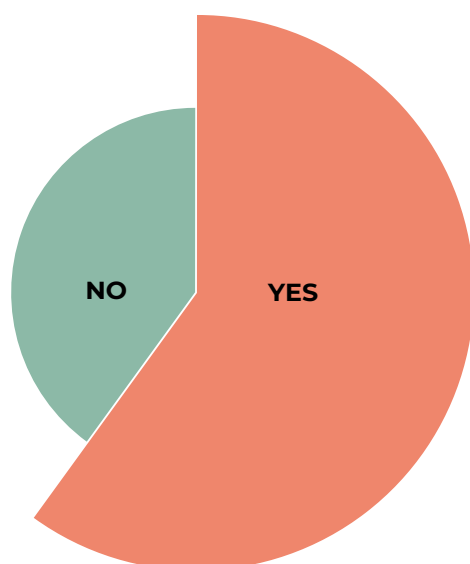
Awareness of Negotiations



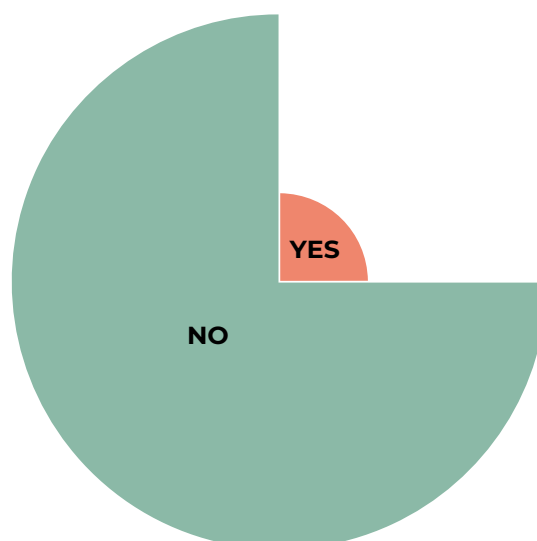
Una pequeña mayoría de los sindicatos del sector del cine ya se ocupan de la IA en la negociación colectiva, pero son muchos menos los que ofrecen apoyo contractual directo a sus afiliados.

De los nueve sindicatos que respondieron, seis afirman participar en la negociación colectiva sobre cuestiones relacionadas con la IA, mientras que tres no lo han hecho. Por el contrario, solo dos sindicatos han asesorado o elaborado hasta ahora plantillas de contratos relacionadas con la IA o herramientas de apoyo similares para sus afiliados, frente a los siete que no lo han hecho.

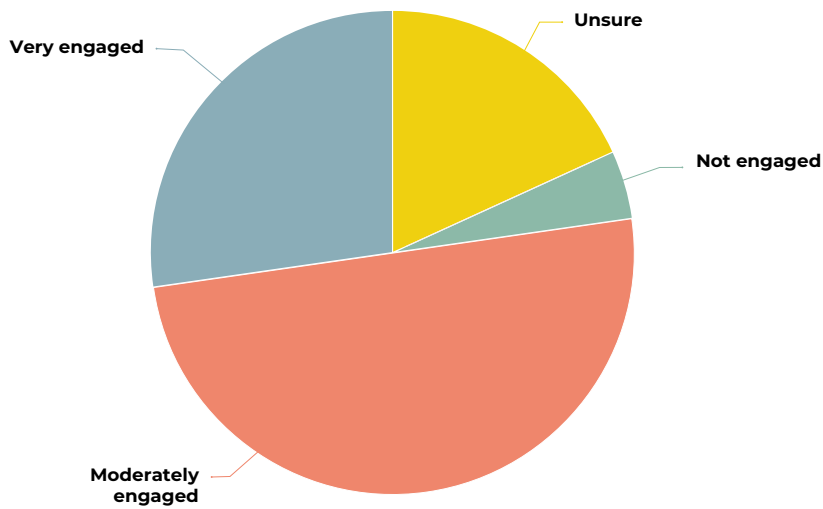
Has your union been involved in collective bargaining related to AI use, impact on working condition and/or remuneration?



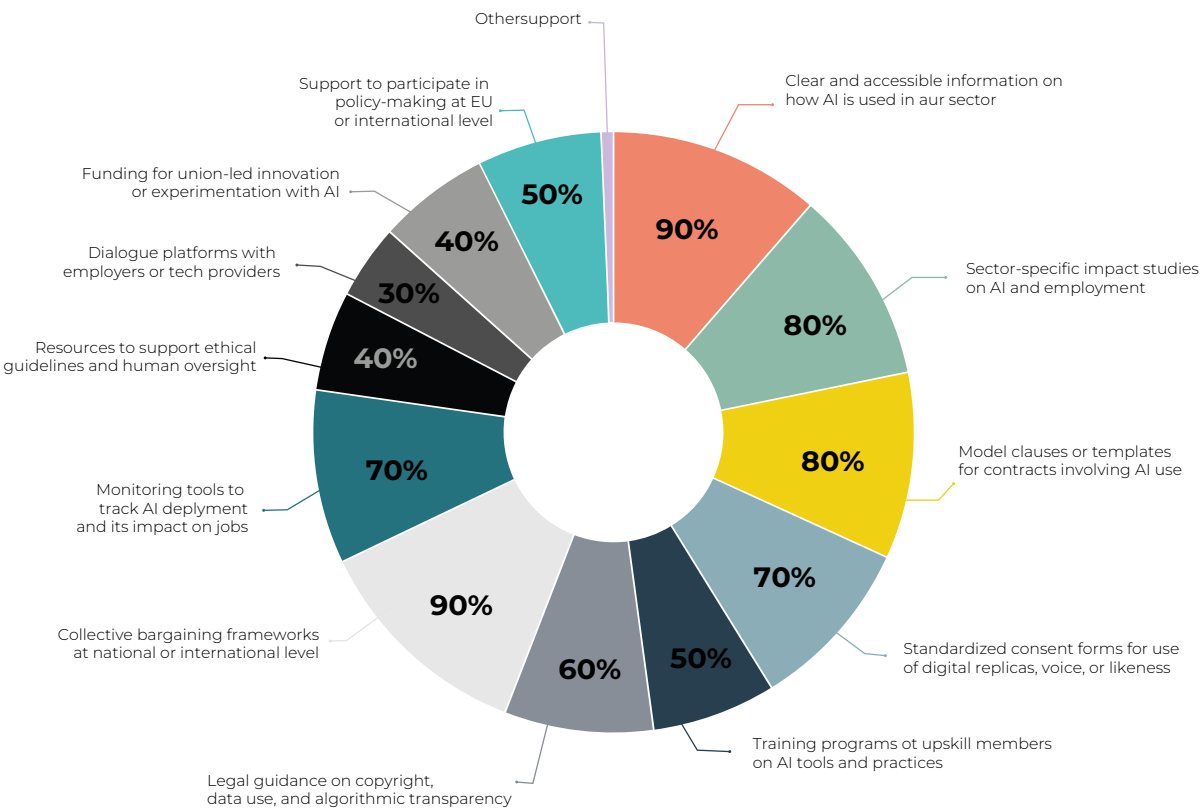
Has your union been involved in advising and or drafting contract (templates) or other forms of support to members related AI use, impact on working conditions and/or remuneration



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



Dos sindicatos afirman estar muy implicados, por ejemplo, presentando reivindicaciones detalladas en las negociaciones del sector cinematográfico y audiovisual o poniendo en marcha proyectos para sindicalizar a los trabajadores de la IA. Cuatro sindicatos indican estar moderadamente implicados, dos no están seguros y uno no participa en negociaciones sindicales o políticas relacionadas con la IA a nivel nacional o de la UE.

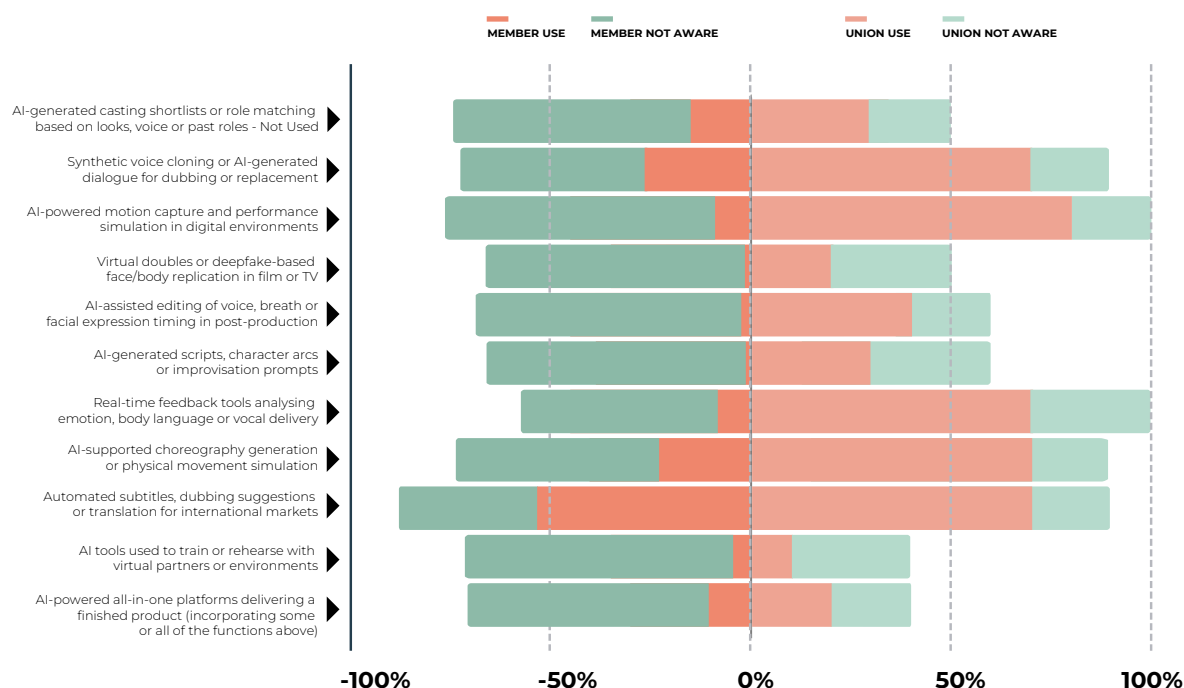


De todos los sindicatos que han respondido, el 90 % desea información clara sobre cómo se utiliza la IA en su sector, el 80 % pide estudios de impacto específicos del sector sobre la IA y el empleo, y el 80 % solicita cláusulas contractuales tipo. Alrededor del 70 % busca formularios de consentimiento estandarizados para réplicas digitales, voz o imagen, y el 50 % desea programas de formación para mejorar las competencias de sus afiliados en herramientas de IA. Además, el 60 % necesita orientación jurídica sobre derechos de autor, datos y transparencia; el 90 % desea marcos de negociación colectiva; el 70 % solicita herramientas de seguimiento para supervisar la implantación de la IA; el 40 %, recursos sobre directrices éticas; el 30 %, plataformas de diálogo con los empleadores o los proveedores de tecnología; el 40 %, financiación para la innovación en IA impulsada por los sindicatos, y el 50 %, apoyo para participar en la elaboración de políticas a nivel de la UE o internacional.



SINDICATOS DE LA UNI-MEI FRENTE A MIEMBROS

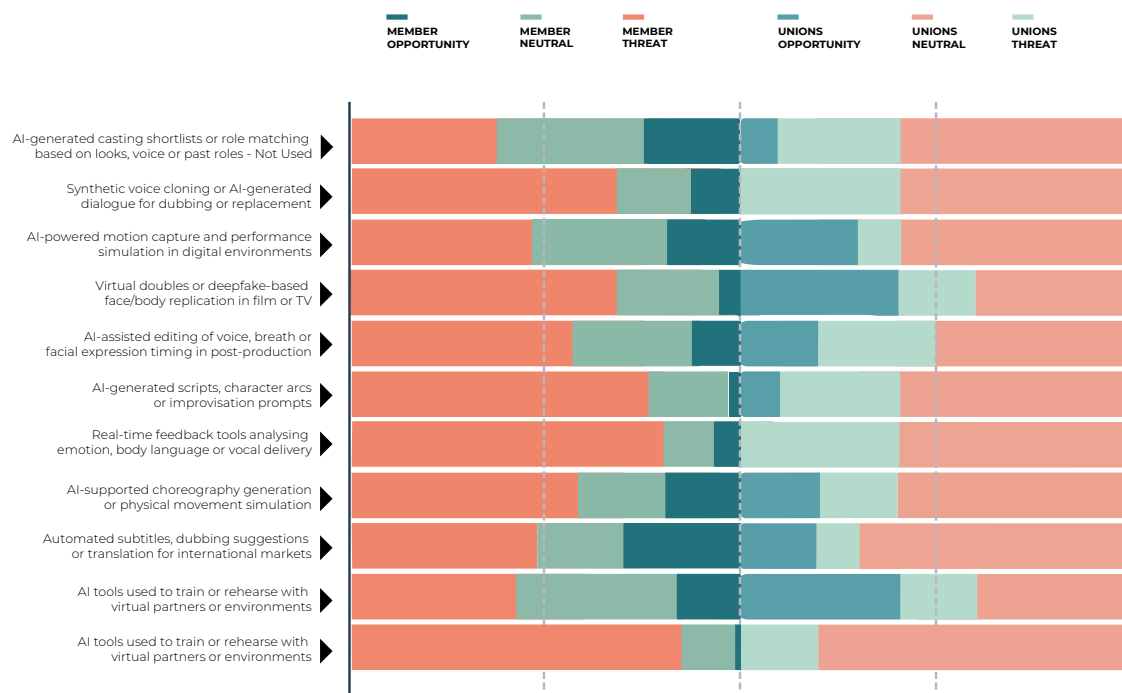
CONCIENCIACIÓN



En el caso de la mayoría de las herramientas de IA utilizadas en el flujo de trabajo de los equipos de rodaje, los sindicatos de UNI-MEI señalan un uso mucho mayor que el que indican los propios miembros de los equipos. En cuanto a varias aplicaciones de preproducción y posproducción —como las herramientas de programación y presupuestación basadas en IA, las herramientas de edición basadas en IA, la corrección de color y los efectos visuales automatizados, y los subtítulos y transcripciones generados por IA—, los sindicatos estiman que alrededor del 70-80 % de las producciones utilizan estos sistemas, mientras que el uso declarado por los miembros es mucho menor. Por ejemplo: el 8,7 % de los miembros observa un uso de herramientas de programación y presupuestación basadas en IA, mientras que el 80 % de los sindicatos señala un uso de estas herramientas. En toda la lista, el uso medio declarado difiere en más de 30 puntos porcentuales y las únicas diferencias relativamente modestas se dan en las plataformas «todo en uno» y las herramientas de detección de sesgos.

Si nos fijamos en las respuestas de «no conozco», la tendencia se invierte y se observa una brecha de información sistemática. En casi todas las herramientas, el porcentaje de miembros del equipo que afirman no conocer la aplicación supera al de los sindicatos en entre 20 y 50 puntos porcentuales. Las diferencias más marcadas se observan en las herramientas de planificación y presupuestación basadas en IA, las herramientas de análisis del rendimiento y las comprobaciones de continuidad impulsadas por IA, donde aproximadamente dos tercios de los miembros del equipo afirman no conocerlas (entre el 64 % y el 68 %), frente a solo entre el 20 % y el 30 % de los sindicatos de UNI-MEI. Incluso en el caso de herramientas muy promocionadas, como la búsqueda de localizaciones asistida por IA y la creación automatizada de storyboards, los índices de miembros que «no las conocen» se mantienen cerca o por encima del 50 %, mientras que los sindicatos se sitúan de nuevo en torno al 20 %. En conjunto, estas cifras sugieren que los sindicatos de UNI-MEI consideran que la IA ya está integrada en los flujos de trabajo de preproducción, producción y posproducción, mientras que una gran mayoría del equipo técnico o bien no se encuentra directamente con estas herramientas o bien no las reconoce como IA en su trabajo diario.

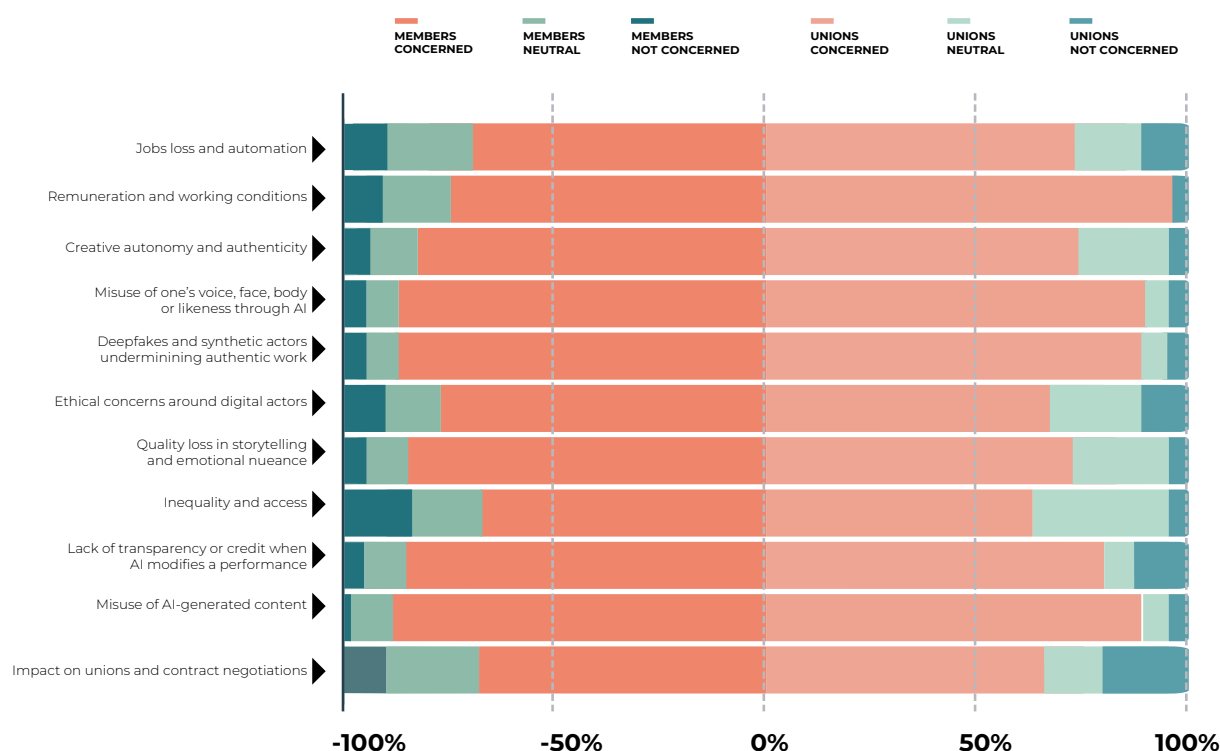
PERCEPTION



En el caso de la mayoría de las herramientas de IA utilizadas en el flujo de trabajo del equipo técnico, tanto los sindicatos de UNI MEI como los propios miembros del equipo las perciben principalmente como una amenaza; sin embargo, los sindicatos suelen mostrarse menos preocupados y están más dispuestos a calificar aplicaciones concretas como oportunidades o como neutras. En toda la lista, las puntuaciones de amenaza de los miembros del equipo son sistemáticamente altas (con una media del 61 %) y alcanzan el 77-85 % en el caso de las herramientas de análisis del rendimiento, las herramientas de edición basadas en IA y las plataformas «todo en uno» impulsadas por IA, mientras que las puntuaciones de amenaza de los sindicatos para las mismas herramientas son entre un 5 % y un 10 % más bajas. La mayor diferencia en cuanto a la percepción de amenaza se da en el caso de la retroalimentación de IA en tiempo real en el plató, donde el equipo técnico es un 29 % más propenso que los sindicatos a considerar estas herramientas como una amenaza (69 % frente a 40 %).

Al mismo tiempo, los sindicatos se muestran notablemente más propensos a considerar algunas herramientas como oportunidades o, al menos, como neutras. En el caso de la retroalimentación en tiempo real mediante IA en el plató y las herramientas de IA que señalan sesgos en la representación, las puntuaciones de oportunidad de los sindicatos son entre 24 y 34 puntos porcentuales más altas que las de los afiliados; y en cuanto a la planificación y la elaboración de presupuestos basadas en la IA, los sindicatos indican un 30 % de oportunidad frente a aproximadamente un 19 % entre los afiliados. Las evaluaciones neutras muestran un patrón similar: en el caso de las herramientas de edición basadas en IA, el 40 % de los sindicatos adopta una postura neutra, frente a aproximadamente el 13 % de los miembros, lo que crea una brecha de neutralidad de casi 30 puntos porcentuales. En general, este perfil de percepción sugiere que los miembros del personal técnico perciben muchas herramientas de IA como amenazas inmediatas para sus puestos de trabajo y su oficio, mientras que los sindicatos de UNI-MEI, aunque siguen siendo en gran medida críticos, se muestran algo más abiertos a considerar ciertas aplicaciones —especialmente las herramientas de programación, retroalimentación y detección de sesgos— como manejables o incluso potencialmente beneficiosas dentro de un marco negociado.

CONCERN



En la mayoría de los temas, tanto los trabajadores como los sindicatos de UNI MEI manifiestan un alto grado de preocupación, pero los sindicatos se muestran aún más preocupados por el impacto de la IA en el trabajo y la negociación colectiva. En temas como la pérdida de puestos de trabajo, los salarios y las condiciones laborales, la autonomía, la propiedad intelectual, el uso indebido y el impacto en los sindicatos, entre el 90 % y el 100 % de los sindicatos de UNI-MEI afirman estar preocupados, en comparación con aproximadamente el 70-84 % de los miembros del personal técnico, con diferencias de preocupación de hasta unos 29 puntos porcentuales en el caso de la pérdida de puestos de trabajo y de más de 26 puntos porcentuales en el impacto en los sindicatos y las negociaciones contractuales. Los miembros del personal técnico también están muy preocupados, especialmente por los deepfakes, las cuestiones éticas y el uso indebido, donde alrededor del 89-91 % está preocupado y solo alrededor del 4-5 % no lo está, pero sus respuestas muestran un porcentaje ligeramente mayor de «neutrales» y «no preocupados» que las de los sindicatos.

La principal divergencia se observa en torno a la desigualdad y el acceso. En este caso, es mucho menos probable que los miembros del personal técnico estén preocupados (alrededor del 52 % lo está, y más de una cuarta parte no lo está), mientras que el 80 % de los sindicatos de UNI MEI están preocupados y solo el 20 % no lo está, lo que supone una diferencia de casi 28 puntos porcentuales. Esto sugiere que los sindicatos están más atentos a los efectos distributivos estructurales de la IA —quién sale ganando, quién sale perdiendo y cómo se organiza el acceso—, mientras que los trabajadores del sector centran sus principales preocupaciones en las amenazas más inmediatas para el empleo, los derechos y la integridad de los contenidos audiovisuales. En general, esta tendencia confirma que ambos grupos consideran la IA un problema grave, pero los sindicatos expresan un nivel de preocupación más elevado y constante en todas las dimensiones, especialmente cuando están en juego la negociación colectiva y las desigualdades en el sector.



COMPARACIÓN ENTRE SECTORES

INTRODUCCIÓN

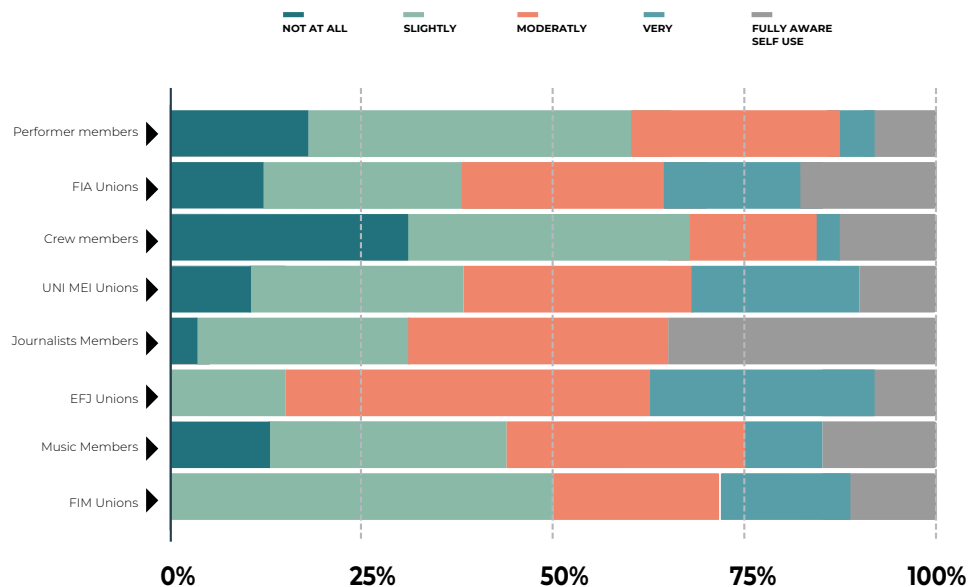
En esta última parte, ofrecemos algunas comparaciones generales entre los distintos sectores y los datos recopilados en las encuestas sindicales y las encuestas nacionales dirigidas a los afiliados. Este capítulo reúne las diferentes vertientes del estudio y analiza los distintos sectores para identificar 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.

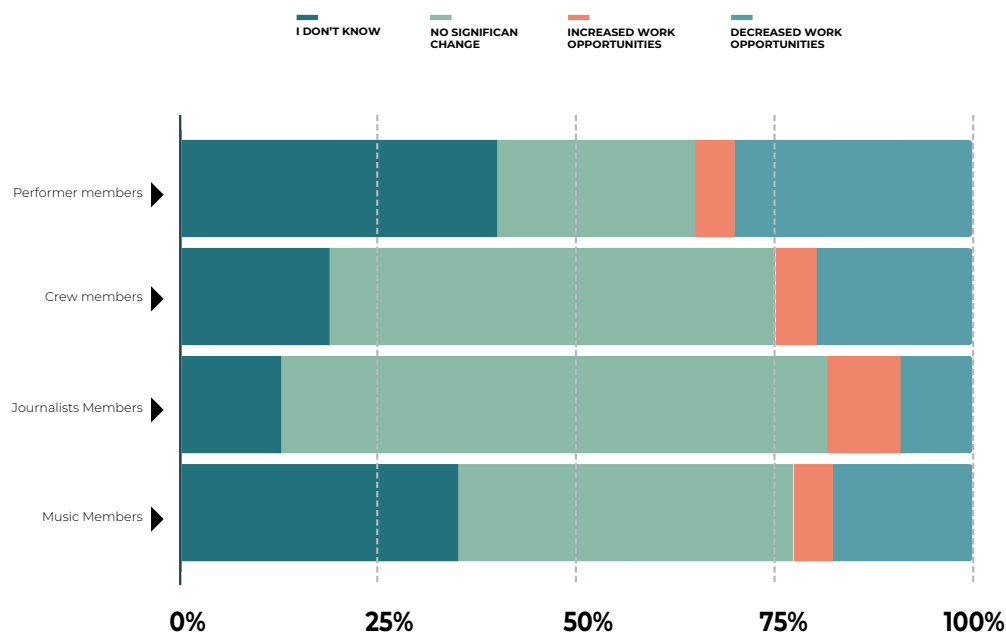
Cuando comparamos a los afiliados individuales con los sindicatos, se observa una clara diferencia en el grado de concienciación, aunque su magnitud varía según el sector. En el caso de los actores (excluidos los músicos), alrededor del 56 % de los miembros encuestados se encuentra en las dos categorías 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.

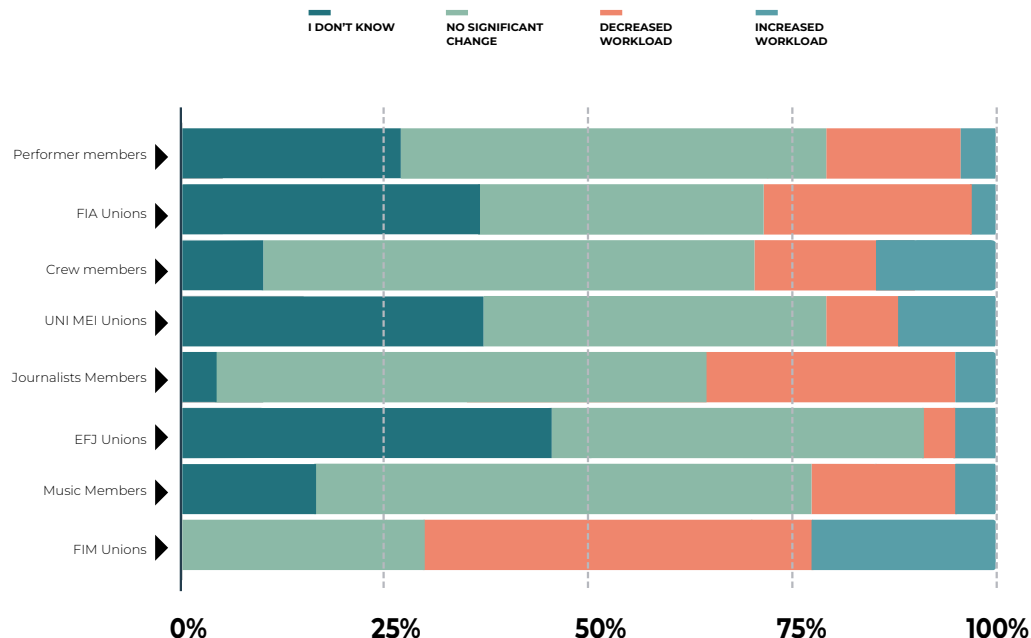
IMPACTO PREVISTO DE LA IA

•• 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



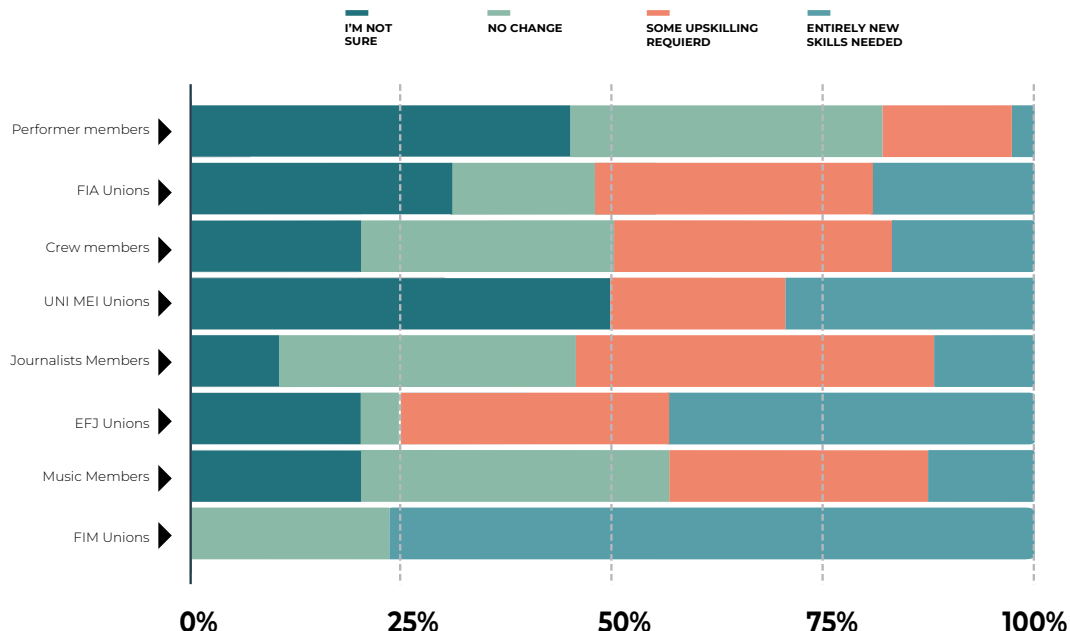
En los cuatro sectores, los miembros y los sindicatos asumen en general que la IA aún no ha transformado la carga de trabajo diaria, pero los sindicatos perciben más cambios e incertidumbre que sus miembros. La mayoría de los actores, el equipo técnico, los periodistas y los profesionales de la música 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

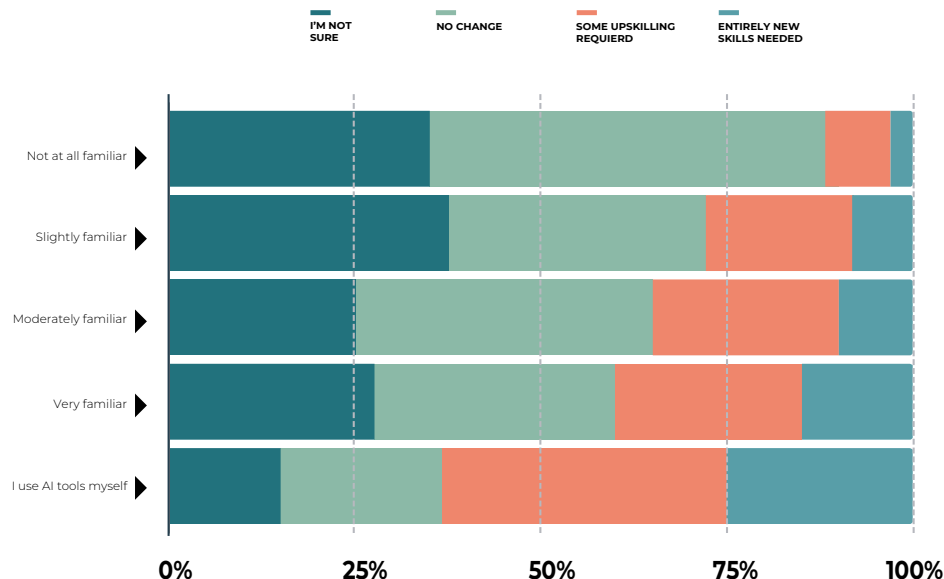


Los datos de la encuesta revelan una notable divergencia entre la forma en que los afiliados sindicales y sus organizaciones representativas perciben las implicaciones de la IA en materia de competencias. En todas las categorías (actores, personal técnico, periodistas y trabajadores del sector musical), 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

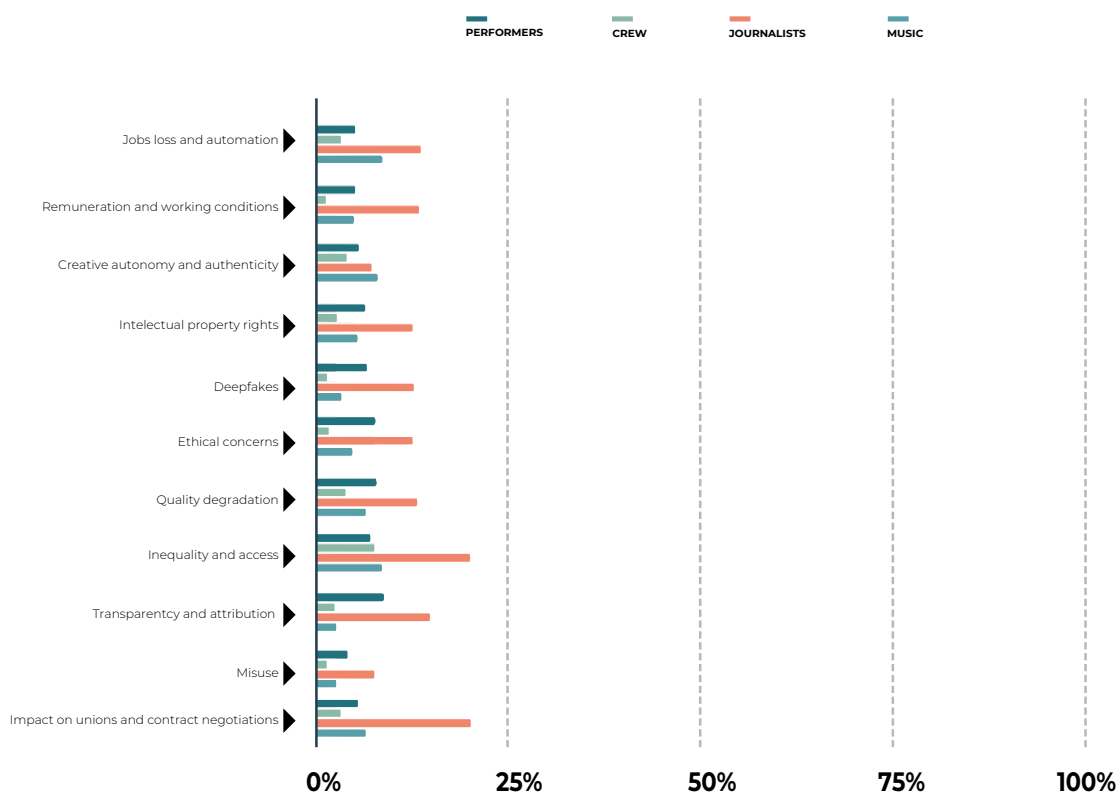
la IA va, por tanto, de la mano de una mayor conciencia de su impacto en las propias competencias. También cabe destacar el nivel persistentemente alto de incertidumbre («No estoy seguro») en todos los grupos, incluidos los más experimentados. Incluso entre los encuestados que utilizan herramientas de 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 %.



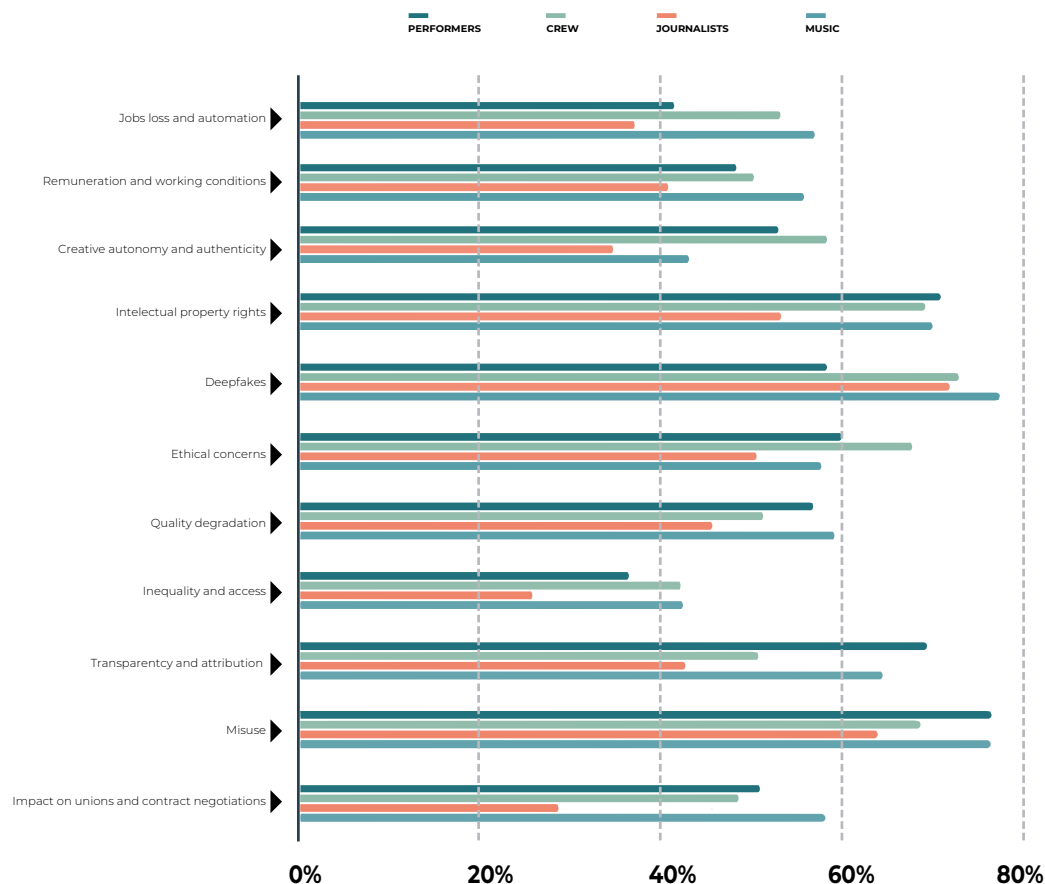
•• Preocupación

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



VERY CONCERNED



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.

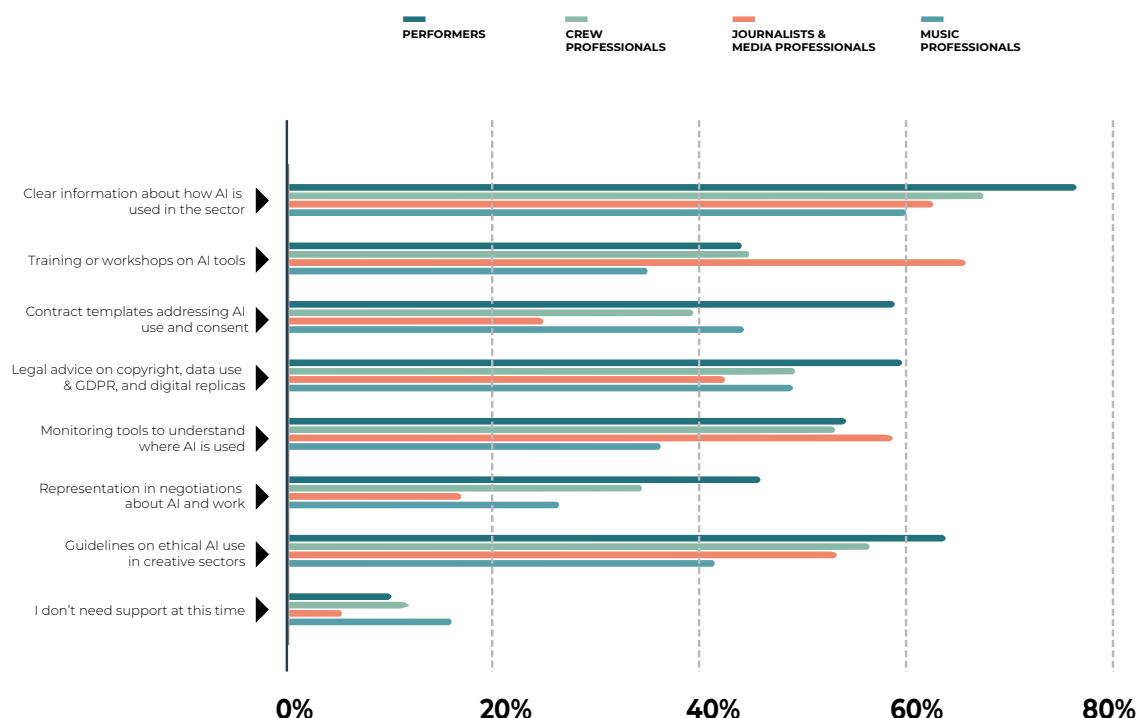
Dos sindicatos destacan en el extremo opuesto del espectro: UNI MEI y la FIM obtienen exactamente un 0 % en «no me preocupa en absoluto» en todos y cada uno de los temas. Esto no es una coincidencia. Apunta a una base institucional de alerta total, o a una dinámica de respuesta en la que los representantes 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

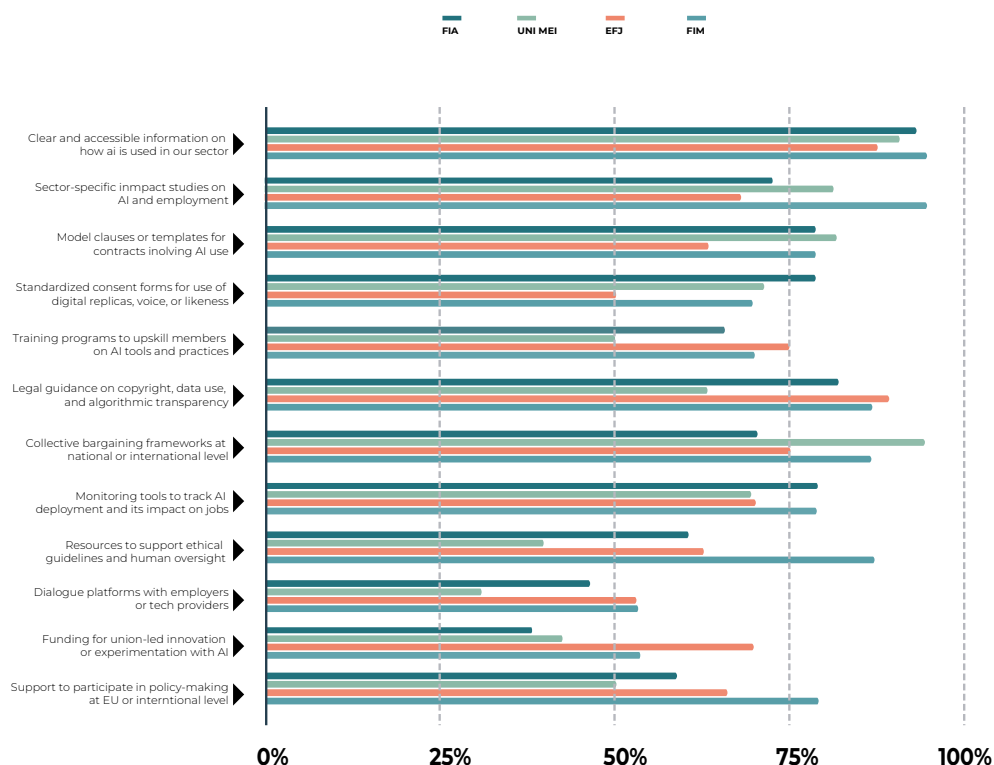


En los distintos sectores, la mayoría de los encuestados desea información, gobernanza y ética, pero la intensidad y el énfasis varían según la profesión. Los actores destacan como el grupo que más busca información: el 77 % solicita información clara sobre cómo se utiliza la IA y el 64 % pide directrices 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.